

(بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ)



كلية التربية
المجلة التربوية

**إجراءات مقترحة للارتقاء بالكفايات الوظيفية لخريجات
العلوم الإنسانية في ضوء احتياجات سوق العمل بالمملكة
العربية السعودية "دراسة حالة على جامعة الملك فيصل**

إعداد

د/ الهام فاروق علي محمد
أستاذ أصول التربية المساعد
كلية التربية جامعة الملك فيصل
قسم التربية وعلم النفس

DOI: ١٠.١٢٨١٦/EDUSOHAG. ٢٠٢٠.

المجلة التربوية. العدد الواحد السبعون . مارس ٢٠٢٠م

Print:(ISSN ١٦٨٧-٢٦٤٩) Online:(ISSN ٢٥٣٦-
٩٠٩١)

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة التعرف على الأبعاد الفلسفية للكفايات الوظيفية لخريجات العلوم الإنسانية في ضوء أهداف التعليم الجامعي، وتحديد مهارات القرن الحادي والعشرين واحتياجات سوق العمل، والكشف عن واقع هذه المهارات في مناهج التعليم الجامعي لأقسام العلوم الإنسانية بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية، والاستفادة منها في صياغة الإجراءات المقترحة للارتقاء بالكفايات الوظيفية للخريجات في ضوء احتياجات سوق العمل . حيث تم استخدام المنهج الوصفي بأسلوبه التحليلي ، وتكونت عينة الدراسة من ٢٥٠ خريجة ، وبعد مسح الدراسات والبحوث والمراجع ذات الصلة تم بناء استبانة لتحديد مهارات القرن الحادي والعشرين وتطبيقها ، وبعد تحليل البيانات أسفرت النتائج عن المهارات الأكثر اكتسابا لمهارات القرن الحادي والعشرين وحصلت على قيم وزن نسبي مرتفع تراوح ما بين ٧٥,٤% إلى ٨٨,٧% وتمثلت في المهارات السلوكية والمهنية والتكنولوجية وارجعته الدراسة إلى سياسة المملكة وانعكاسها على المناهج الدراسية وتطبيقاتها وربط الكفايات المعرفية بالتجربة العملية تحقيقا لأهداف الجامعة بأقسامها الإنسانية ، والمهارات الفرعية التي حصلت على متوسط استجابة تراوح بين ٢,٩٩%-٢,٨٥% من المهارات الاجتماعية (الكتابة - التواصل الفعال)، والوظيفية (متابعة المستجديات وتوظيفها)، والإدارية (إدارة الوقت - التخطيط الاستراتيجي)، والتكنولوجية (إدارة الأجهزة)، والأكاديمية (التفكير الناقد والإبداعي) وأما مهارات الفرعية التي حصلت على أدنى متوسطات الاستجابة تراوح بين ١,٩٢% - ٢,٨٢% من المهارات الاجتماعية (إجراء المقابلات، إقامة الندوات) والمهنية (المبادرة) والإدارية (إدارة الأزمات، إدارة المشاريع إدارة الاجتماعات واللجان وتوزيع المهام، التفاوض والتفويض والإقناع) والأكاديمية (اللغة الأجنبية) والتكنولوجية (الرقمية في التعلم والتطوير) وارجعته الدراسة إلى نمطية الإجراءات والخطط والمناهج الدراسية في ظل متطلبات بيئات التوظيف المتغيرة، تلى ذلك بناء صياغة الإجراءات المقترحة للارتقاء بالكفايات الوظيفية لخريجات المستقبل لتنمية مهارتهن وزيادة خبرتهن للوصول لمستوى الكفاية الوظيفية التي تؤهلهن لسوق العمل تضمن الأهداف ، والمرتكزات ، والمكونات (تشريعية وتنفيذية) ، ومعوقات تنفيذ هذه الإجراءات ، وأوصت الدراسة بإنشاء مركز الإرشاد المهني والدعم الوظيفي، والذي يعمل على بناء شركات مع المؤسسات الرائدة في القطاعين الحكومي

والخاص ومع مؤسسات المجتمع بهدف إيجاد أفضل الخيارات لتنمية كفاءات خريجات الجامعة لضمان حصولهن على أفضل الفرص الوظيفية التي تحقق طموحاتهن المهنية وتتوافق مع ميولهن، كما أوصت بتصميم استراتيجيات لإصلاح التعليم تتضمن تحسين جودة التدريس والتدريب تشتمل على المهارات الذهنية والمعرفية والمهنية والمهارية، ووضع إطار عمل جديد للكليات في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، وأوصت أيضا بصياغة استراتيجية مبنية على متطلبات سوق العمل تشتمل على التدريب على المهارات القيادية والإدارية والأكاديمية (التفكير الناقد والإبداعي، واللغة الإنجليزية) والتكنولوجية، وإجراء الدراسات البينية بين أكثر من اختصاص لمواجهة تقلب فرص العمل والوفاء بمتطلباته، والعمل على استحداث التخصصات في ضوء متطلبات خطط التنمية في المملكة.

الكلمات المفتاحية:

الكفاية الوظيفية، مهارات القرن الحادي والعشرين، سوق العمل.

Suggested Procedures for Promoting Occupational Competencies of Graduates of Humanities in Shadow of Requirements of Labor Market of Kingdom of Saudi Arabia
(Case study on King Faisal University)

Study Summary:

The study aimed to identify the philosophical dimensions of the job competencies of female graduates of humanities in the light of university education's goals, and to determine the skills of the twenty-first century and the needs of the labor market. The study aimed as well to reveal the reality of these skills in university education's curricula in humanities' departments at King Faisal University in the Kingdom of Saudi Arabia and benefit from them in formulating procedures proposed to upgrade the job competencies of female graduates in the light of the needs of the labor market. A descriptive analytical method was used in the study where the study sample consisted of ٢٥٠ graduates. After a survey of relevant studies, researches and references, a questionnaire was built to identify and apply the skills of the twenty-first century. After analyzing the data, the results of the study resulted of the most acquired skills in the skills of the twenty-first century which obtained high relative weight values ranging between ٧٥.٤% to ٨٧.٨% in behavioral, vocational and technological skills; the study attributed it to the Kingdom's policy, which is reflected on the school curricula, its applications and linking cognitive competencies to practical experience to achieve the goals of the university in its human departments.

The sub-skills which are presented in the following got an average response ranged between ٢.٩٩% - ٢.٨٥% ١) social skills (writing - effective communication), ٢) functional skills (following and adopting new procedures), ٣) administrative skills (time management - strategic planning), ٤) technological skills (technical management), and ٥) academic skills (critical and creative thinking). The sub-skills that got the lowest response averages ranged between ١.٩٢% - ٢.٨٢% are presented in the following ١) social skills (conducting interviews, holding seminars), ٢) vocational skills (initiative), ٣) administrative skills (crisis management, project management, meeting and committee management, assignment of tasks, negotiation, delegation, and persuasion), ٤) academic skills (foreign language) and ٥) technological skills (digital methods in learning and development); the study referred this result to the stereotyping of procedures, plans and curricula in light of the requirements of changing employment environments. This was followed by the formulation of the proposed procedures to upgrade the job competencies of future female

graduates to develop their skills and increase their expertise to reach the level of job sufficiency that qualifies them for the labor market which include objectives, foundations, and components (legislative and executive), and the obstacles of implementing these procedures. The study recommended the establishment of the Career Guidance and Career Support Center, which works to build companies in cooperation with the leading institutions in the governmental and private sectors and with community institutions in order to find the best options for developing the competencies of the university female graduates to ensure that they get the best job opportunities that achieve their professional aspirations and are consistent with their tendencies.

It also recommended designing educational reform strategies that include improving the quality of teaching and training that includes mental, cognitive, vocational and skillful skills, and setting a new framework for colleges in light of the Kingdom's ٢٠٣٠ vision.

It also recommended the formulation of a strategy based on the requirements of the labor market that includes training in leadership, administrative, academic (critical and creative thinking, and the English language) and technological skills, and conducting inter-studies between more than one discipline to confront job volatility to meet its requirements, and work to develop disciplines in the light of the requirements of development plans In the Kingdom of Saudi Arabia.

Keywords:

Job adequacy, ٢١st century skills, job market.

مقدمة الدراسة:

تواجه الجامعات في البلدان العربية تغييرات متلاحقة في كافة الميادين العلمية والتقنية والتي فرضت عليها الاتجاه نحو العولمة، لكسر الحواجز بين نظم التعليم العالي في مختلف دول العالم وجعلها أكثر إنتاجية ومواكبة لسوق العمل. وذلك باعتبار مؤسسات التعليم الجامعي نظاما عضويا داخل كل مجتمع تستمد منه مدخلاته الكمية والنوعية، وبالتالي تتأثر بالتطورات المحيطة بها، فكان لزاما على مؤسسات التعليم الجامعي العمل على إحداث تغييرات في أنظمتها بما يساير هذه التطورات، مما يسفر عنه تخريج نوعية معينة من الخريجين والخريجات لهم مواصفات ومؤهلات تتناسب مع متطلبات سوق العمل.

أولت المملكة العربية السعودية اهتماما بالغا بالتعليم الجامعي إيمانا منها بضرورة إتاحته لكل مواطن، ولحاجتها لكوادر بشرية مؤهلة تسهم في بناء المجتمع وتحقيق أهدافه التنموية لها.

لذا هدفت خطة التنمية الثامنة ٢٥ / ١٤٣٠ هـ إلى تطبيق السياسات الآتية: زيادة الطاقة الاستيعابية لمؤسسات التعليم العالي، بما يتماشى ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحاجات مناطق المملكة المختلفة، وتطوير نظم مؤسسات التعليم العالي ومناهجها وبرامجها، بما يتفق ومتطلبات واحتياجات سوق العمل، وتحسين الكفاءة الداخلية والخارجية لنظام التعليم العالي، تطبيق نظام الاعتماد الأكاديمي لجميع برامج مؤسسات التعليم العالي. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤٢٥هـ: ٤٤٥) كما هدفت خطة التنمية التاسعة ٣١ / ٣٢ - ٣٥ / ١٤٣٦ هـ إلى تطبيق السياسات الآتية : رفع مستوى التعليم والتدريب والتوسع في المسارات العلمية والتقنية، والتوظيف الأمثل لتقنية المعلومات والاتصالات، (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤٣٢هـ : ٣٨٦) كما أوضحت خطة التنمية العاشرة ٣٦ / ١٤٣٧ - ٤٠ / ١٤٤١ هـ أهمية تحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم، ومتطلبات سوق العمل، والعمل على مرور طالب الجامعة بخبرة عملية خلال الدراسة؛ عن طريق العمل الجزئي، وبرامج التدريب التعاوني، وبرامج خدمة المجتمع، والمشروعات التطوعية، واستيعاب مخرجات الابتعاث الخارجي والجامعات المحلية في سوق العمل، وتطوير مناهج التعليم؛ بما يحفز على البحث، والاكتشاف، والابتكار. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤٣٧هـ : ٧١) وقد أعقب خطط التنمية تباعا التوسع الكمي في مؤسسات التعليم الجامعي خلال السنوات الماضية حيث بلغ

عدد الجامعات في المملكة العربية السعودية حوالي ٣٥ جامعة حكومية، ٢٠ جامعة أهلية، وعدد المقيدين في التعليم العالي بالمملكة بلغ عام ١٤٢٥هـ / ٢٠٠٤م ٤٠٤,٠٩٤ ألف طالب وطالبة، وفي عام ١٤٣٠هـ / ٢٠١٠م ٧٥٧,٧٧٠ طالب وطالبة ، وفي عام ١٤٣١هـ / ٢٠١١م ٩٠٣,٥٦٧ ألف طالب وطالبة، وفي عام ١٤٣٣هـ / ٢٠١٢م ١,١١٦,٢٣٠ طالب وطالبة (وزارة التعليم العالي، ١٤٣٤هـ / ٢٠١٣م: ٢٩) ، وفي عام ١٤٣٦/٣٥هـ - ١٤/٢٠١٥م ١,٢٨١,٠٣٠٣ طالب وطالبة، وفي عام ١٤٣٧هـ / ٢٠١٦م ١,٤٢٥,٥٩٩ طالب وطالبة (محبوب، ١٤٤٠هـ / ٢٠١٩م: ١١٨). وقد ترتب على هذا التوسع الكمي؛ انتشار ظاهرة ضعف الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، والتي من عواملها كما توصلت إليها الدراسات والبحوث؛ جمود مناهج التعليم أو بطء التغييرات التي تفوق سرعة تغيير احتياجات التنمية وسوق العمل، الخلل في التخطيط والإدارة، انخفاض قدرة مؤسسات التعليم العالي على ربط سياسات القبول والالتحاق بها باحتياجات سوق العمل، وتحقيق الموازنة بين التخصصات المتاحة ونظيراتها المطلوبة في سوق العمل مما يمثل هدراً في موارد التعليم وطاقات الشباب ينجم عنه صعوبة الحصول على الخريج المتقن للمهارات المناسبة)، (وزارة التعليم العالي، ١٤٣٥هـ - ٢٠١٤م)، الحبيب ٢٠٠٦، الكثيري ٢٠٠٥ ، مركز الإمارات الدراسات والبحوث الاستراتيجية، ٢٠١٢. ولذا تسعى وزارة التعليم العالي بالمملكة إلى الاهتمام بالارتقاء بكفايات التعليم العالي من خلال إكساب الطالب القدرات المعرفية والمهنية والاجتماعية، وتقبل الرؤى الجديدة والمستقبلية لقضايا التعليم باعتبار أن الكفاية الوظيفية دعوة للتفكير المرتبط بالواقع التربوي والذي يبدأ من الاحتياجات الفعلية لسوق العمل الأمر الذي يعود بالفائدة على بيئة التعليم ككيان متكامل، وتطوير نظم مؤسسات التعليم العالي ومناهجها وبرامجها بما يتفق ومتطلبات سوق العمل، (الأنصاري، ٢٠٠٨، ٣٠).

وانطلاقاً من اهتمام وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية الارتقاء بالكفايات الوظيفية للطلاب الجامعي ومدى موازنته لمتطلبات سوق العمل، تسعى الدراسة إلى وضع إجراءات مقترحة للارتقاء بالكفايات الوظيفية لخريجات العلوم الإنسانية -جامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية -في ضوء احتياجات سوق العمل.

مشكلة الدراسة:

تمثل الجامعة القيادة الفكرية والعلمية في المجتمع وذلك بما تعده وتوفره من كوادر علمية مزوده بالقدرات والمعارف والمهارات التي تؤهل لمزاولة المهنة، لذا زاد الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي وأصبح مطلبا مجتمعيًا، صاحبه التوسع الكمي في التعليم العالي في القطاعين الحكومي والأهلي، ونجم عن ذلك زيادة متنامية في مخرجاته وزيادة الضغط على التوظيف مما مثل ضغطا على الجامعة حيث اهتمت بالكم دون الكيف (الزهراني ، ١٤٢٣ هـ / ٢٠٠٢ م : ٢٤)، الأمر الذي عجل بظاهرة ضعف المواءمة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل ومتطلباته وأيضا إمكانية المواءمة بين التخصصات المتاحة في هذه المؤسسات ونظيراتها المطلوبة في سوق العمل (مركز الإمارات للدراسات والبحوث، ٢٠١٢ : ٣)، وقد أدى هذا الانفصال إلى تراكم أعداد الخريجين العاطلين عن العمل الذين يرفضهم قطاع العمل؛ نظرا لانخفاض نوعياتهم، وضعف ملاءمة قدراتهم لمتطلبات سوق العمل. وعليه تتضح مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

-كيف يمكن الارتقاء بالكفايات الوظيفية لخريجات العلوم الإنسانية بجامعة الملك فيصل في ضوء احتياجات سوق العمل؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١- ما الأبعاد الفلسفية للكفايات الوظيفية لخريجات العلوم الإنسانية في ضوء أهداف التعليم الجامعي؟

٢- ما مهارات القرن الحادي والعشرين واحتياجات سوق العمل؟

٣- ما واقع مهارات القرن الحادي والعشرين في مناهج التعليم لأقسام العلوم الإنسانية بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية؟

٥- ما الإجراءات المقترحة للارتقاء بالكفايات الوظيفية لخريجات العلوم الإنسانية بجامعة الملك فيصل في ضوء احتياجات سوق العمل؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة التعرف على الأبعاد الفلسفية للكفايات الوظيفية لخريجات العلوم الإنسانية في ضوء أهداف التعليم الجامعي، وتحديد مهارات القرن الحادي والعشرين واحتياجات سوق العمل، والكشف عن واقع هذه المهارات في مناهج التعليم الجامعي لأقسام

العلوم الإنسانية بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية، والاستفادة منهما في صياغة الإجراءات المقترحة للارتقاء بالكفايات الوظيفية لخريجات العلوم الإنسانية بجامعة الملك فيصل في ضوء احتياجات سوق العمل.

أهمية الدراسة:

انطلقت أهمية الدراسة من التركيز على واقع مهارات القرن الحادي والعشرين في مناهج التعليم الجامعي لأقسام العلوم الإنسانية بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية وذلك من أجل صياغة إجراءات مقترحة للارتقاء بالكفايات الوظيفية لخريجات العلوم الإنسانية بالجامعة مما يزيد من فرص أدائهن أدوارهن المهنية بالشكل المناسب ليوكب مستجدات التخصص واحتياجات سوق العمل، ويمكن صانعي السياسات التعليمية من التخطيط والتنظيم للارتقاء بكفايات الخريجات عند صياغة استراتيجيات لتطوير التعليم في ضوء المشروعات التنموية.

منهج الدراسة وخطواته:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بأسلوبه التحليلي لتعرف الكفايات الوظيفية لخريجات العلوم الإنسانية في ضوء أهداف التعليم الجامعي بجامعة الملك فيصل، وتحديد مهارات القرن الحادي والعشرين واحتياجات سوق العمل، والكشف عن واقع مهارات القرن الحادي والعشرين في مناهج التعليم الجامعي لخريجات العلوم الإنسانية بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية وذلك للارتقاء بالكفايات الوظيفية للخريجه. بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل.

مصطلحات الدراسة:

- **الكفاية الوظيفية:** "عملية مخططة ومنظمة من التدريبات تهدف إلى تحسين معارف ومهارات وسلوكيات الأفراد بغرض تحسين مستوى أداء الأدوار والمسئوليات المهنية" (Gillet, 1986: 17) ، وهي "المقدرة والجدارة وجودة أداء العمل على الوجه المطلوب، ويمكن قياسها من خلال الأداء المهني الذي يظهر على سلوك الفرد" (الفيروز آبادي، 1407: 20) وتقصد الدراسة بها إجرائيا "كفاية الطالبة الجامعية من حيث قدراتها المعرفية، الثقافية، المهنية، والتي تؤهلها لسوق العمل وتحدياته.

- **مهارات القرن الحادي والعشرين:** هي المهارات التي يحتاجها الأفراد للمشاركة بفاعلية ونجاح في الحياة، والتي تزودهم بمفاتيح المعرفة وتكسبهم مهارات التواصل والحصول على المعلومات والتعامل معها بكفاءة، وتعلمهم كيف يفكرون ويبتكرون ليواكبوا مستحدثات العصر ويسهموا في بناء مستقبل أفضل. (Kay ٢٠١٢: ١٩k)، وتقصد الدراسة بها إجرائيا " مجموعة المهارات المفتاحية التي تكسب الخريجات قدرات على التواصل والحصول على المعلومات والتعامل معها بكفاءة وكيفية إدارة المواقف وصنع القرار ومواكبة المتغيرات مما يؤهلهن لسوق العمل.

- **سوق العمل:** يقصد به تلبية احتياجات القطاع الحكومي والأهلي من الكوادر المؤهلة وتشغيلهم فيما يتوافق مع تخصصاتهم وبما يتلاءم مع الفرص الوظيفية المتاحة (العتيبي ٢٠١٠: ٢٥) " هو دائرة للتبادل الاقتصادي يبحث فيها الأفراد عن الوظائف ويبحث فيها أصحاب الأعمال عن الأفراد المؤهلين الذين يمكنهم شغل الوظائف الشاغرة" (جايل، ٢٠١٥: ١٤٣)، وتقصد الدراسة به إجرائيا " الفرصة الوظيفية التي يُتَّحَىها القطاعين الحكومي والأهلي لخريجات العلوم الإنسانية بجامعة الملك فيصل في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين.

الدراسات السابقة:

اهتمت دراسة الجهني و أبو الفضل (٢٠١٧) بعنوان " تصور مقترح قائم على مدى الحياة لسد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل لتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠" بسد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل وتحقيق بعض أهداف رؤى (٢٠٣٠) في مجال التعليم ، وتوصلت الدراسة إلى أهمية تزويد الخريجين والمتدربين بمعارف ومهارات وسلوكيات مطلوبة في حياتهم العملية وتلبي احتياجات سوق العمل ، وكذلك دور عمادات خدمة المجتمع في سد هذه الفجوة من خلال ثلاثة عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم ، ولذا توصي الدراسة بتحديث الخطة الاستراتيجية للجامعات وتقييمها فيما يتعلق باحتياجات سوق العمل للخريجين .

هدفت دراسة غانم (٢٠١٦) بعنوان " برنامج تدريبي مقترح في كفايات معلم القرن الحادي والعشرين القائمة على الاحتياجات التدريبية المعاصرة لمعلمي العلوم في المرحلة الابتدائية وأثره في تنمية بعض الكفايات المعرفية لديهم" إلى تصميم برنامج تدريبي من أجل

رفع الكفايات المعرفية لدى معلم العلوم في المرحلة الابتدائية في ضوء كفايات معلم القرن الحادي والعشرين، وتوصلت الدراسة إلى أن البرنامج له أثر كبير في اكتساب الكفايات المعرفية لمعلم القرن الحادي والعشرين، ولذا توصي الدراسة بضرورة تطوير المناهج الدراسية في ضوء دمج مهارات القرن الحادي والعشرين وتوفير بيئة مناسبة تسمح للمعلم بتنمية كفايات القرن الحادي والعشرين وتطوير نظام التقويم وأدوار المعلم في المدرسة والمجتمع.

كما جاءت دراسة التوبي والفواعير (٢٠١٦) بعنوان " دور مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان في إكساب خريجيها مهارات ومعارف القرن الواحد والعشرين من أجل تحديد دور مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان في إكساب خريجيها مهارات ومعارف القرن الحادي والعشرين، وتوصلت الدراسة إلى أن دور هذه المؤسسات أقل في إكساب خريجيها للمهارات العامة ومهارات التعلم والابتكار، ولذا توصي بضرورة تصميم البرامج الجامعية بشكل مستمر لمتابعة مدى اتساقها مع متطلبات السوق المحلي ودرجة تمسكه، ودمج مهارات ومعارف القرن الحادي والعشرين في برامجها.

كما تطرقت دراسة Tran (٢٠١٥) إلى معرفة كيف ينظر الطلاب الفيتناميون إلى دور الجامعات في تعزيز توظيف الخريجين، وأيضا ماذا يدرك الطلاب الفيتناميون والخريجون وأصحاب العمل حول أصول توظيف الخريجين، وكذلك معرفة إمكانية توظيف الخريجين هي قضية التعليم العالي، وتوصلت الدراسة إلى أن الأصول اللازمة للتوظيف تتمثل في المعرفة المهنية والمهارات العامة واللغة الأجنبية والمهارات الحياتية والشخصية والمهارات الناعمة، كما توصلت إلى غياب منظومة التوظيف من التدريس الجامعي وأنشطة المناهج الدراسية وضعف قدرة الجامعات على التعامل مع السوق في تعليمهم، وتوصلت كذلك إلى أن توظيف الخريجين قضية مشتركة بينها وبين التعليم العالي، ولذا توصي بأهمية دعم الحكومة المركزية سياسة تعزيز الشراكة بينهما، ووضع دعم الطلاب كأحد شروط الاعتماد في HES مما يعطى أعلى المؤسسات التعليمية المزيد من السلطة.

كما جاءت دراسة شلبي (٢٠١٤) بعنوان "إطار مقترح لدمج مهارات القرن الحادي والعشرين في مناهج العلوم بالتعليم الأساسي في مص" من أجل تحديد مهارات القرن الحادي والعشرين التي يمكن دمجها في مناهج العلوم بالتعليم الأساسي في مصر، وتقويم محتوى كتب العلوم الحالية في هذه المرحلة في ضوء توافر هذه المهارات ، وتوصلت الدراسة إلى

وضع إطار مقترح يتكون من مهارات أساسية وفرعية، كما توصلت إلى تدني هذه المهارات في كتب العلوم، ولذا توصى بدمج مهارات القرن الحادي والعشرين في معايير مناهج العلوم بالتعليم العام تمهيدا لورودها في الكتب المطورة، وبناء أنشطة لتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى طلاب التعليم العام.

كما اهتمت دراسة المهدي وسويلم (٢٠١٤) بعنوان " استراتيجيات مقترحة لتجسير الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل بمصر في ضوء بعض الاتجاهات العامة المعاصرة"، بوضع إطار فكري حول الاتجاهات العالمية المعاصرة لتجسير الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل، وتوصلت الدراسة إلى ارتكاز أهداف الاستراتيجية على الجانب الاقتصادي والفني والإداري والتكنولوجي، وحدد لكل جانب منهما الأعمال التنفيذية التي تقوم بها الجامعة لتحقيق هذه الأهداف، ثم حدد مؤشرات الأداء أي تحديد الدلائل حول تحقيق هذه الأهداف وكيفية تقييم النجاح واستخدام أسلوب العصف الذهني للوصول إلى هذه المؤشرات ثم تحديد المعايير أو القيم المستهدفة .

وجاءت دراسة Kottmann & Egbert (٢٠١٣) من أجل تحليل التعليم العالي والفرص في سوق العمل في غرب البلقان، وتوصلت الدراسة إلى أن عدم توافر الخبرة والتدريب للخريجين يعد حاجزا رئيسيا أمام انتقالهم إلى سوق العمل وكذلك انخفاض مستوى فاعلية نظم التعليم في غرب البلقان في تزويد الطلبة بالمهارات اللازمة والتي يحتاجها سوق العمل، ولذا توصي بصياغة الجامعات بروتوكول يجمع بينها وبين أصحاب العمل، محتواه إدخال برامج جديدة أو إضافية لتوفير التدريب لكل من الطلاب والخريجين يتضمن نهج حل المشاكل العملية وليست النظرية والمهارات التفاعلية، وكما توصي أيضا بتحسين برامج الدراسة من خلال تشجيع التعاون بين مؤسسات التعليم العالي وأرباب العمل في تصميم المناهج وتوفير فرص اكتساب خبرة العمل والتدريب، وتمثيل أرباب العمل في مجالس الكليات يسهم في ربط المناهج بسوق العمل.

كما تناولت دراسة المولى (٢٠١٢) بعنوان: " دور مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل في العراق" إلى أهمية إبراز مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني على سوق العمل، وزيادة الوعي

الاجتماعي بأهمية هذه المنظومة التعليمية ودورها في التنمية، وقد توصلت إلى أن مخرجات التعليم هي أبعد ما تكون عن احتياجات سوق العمل وتتسم هذه المخرجات بالعشوائية وانعدام الكفاءة المهنية. وضعف الكفاءة الداخلية للعملية التعليمية الذي يعزي إلى ضعف مدخلاتها (المعلم، المدرب، الكتاب، الوسائل) وعدم التوازن بين الجوانب النظرية والتطبيقية.

كما تناول مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية (٢٠١٢) دراسة بعنوان: " مخرجات التعليم وسوق العمل في دول مجلس التعاون" لتعرف العلاقة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في دول مجلس التعاون، وتوصلت إلى وجود فجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل؛ وترجعه الدراسة إلى أن متطلبات التوظيف تغيرت بفعل تغيير بيئات العمل وتحولها إلى بيئات تعددية مفتوحة للتنافس عالميا، وصارت المؤهلات الشخصية مثل التمتع بمهارات التحليل والتفسير والقدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات وتفهم الثقافات المتنوعة لا تقل أهمية عما يحصله الطالب الجامعي خلال عملية تعليمه من معلومات في تخصص معين.

كما جاءت دراسة قناديلي (٢٠١٢) بعنوان : " دور عضو هيئة التدريس الجامعي في تحقيق كفاءة خارجية تتلاءم وسوق العمل السعودي " من أجل التعرف على الدور الذي يستطيع عضو هيئة التدريس القيام به لهيئة كفاءة خارجية تتلاءم مع سوق العمل، وتوصلت الدراسة إلى أهمية دوره في مساعدة الطالب الجامعي على إتقان التقنية الحديثة، وتعلم اللغة الإنجليزية، وأهمية دوره في تدريب الخريج على طرق التعليم المستمر وتنمية مهارات التعليم التعاوني، وتدريبه على متطلبات ثقافة العمل وكيفية التعامل مع سوق العمل واقتحامه، ولذا توصي بتوجيه التخصصات نحو سوق العمل والتوسع في التدريب على المهارات العلمية الفردية عن طريق برنامج خدمة المجتمع، كما توصي بالتركيز على بناء القدرات الفردية التي يحتاجها سوق العمل وبناء شراكة مجتمعية بين مؤسسات التعليم والقطاعات الإنتاجية الحكومية والأهلية .

كما استهدفت دراسة Voogt & Roblin (٢٠١٢) مقارنة أطر المناهج الدولية من ناحية تضمينها لكفايات القرن الحادي والعشرين، وقد تم مقارنة الأطر في ضوء كل من الفلسفة والأهداف، وتعريفها لمهارات القرن الحادي والعشرين، والاستراتيجيات المقترحة لتنفيذ

وتقييم هذه المهارات في الممارسات التربوية. وقد توصلت الدراسة أن هناك اتساقاً كبيراً بين أطر المناهج ومهارات القرن الحادي والعشرين، ولكن الممارسات منها لازالت بعيدة عن التنفيذ.

كما هدفت دراسة (٢٠١٢) ، Robert ، إلي وصف القدرات الضرورية لقدرات القرن الحادي والعشرين وعلاقتها بتحديات القرن، وتوصلت الدراسة إلى أنه إذا أردنا مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين بفاعلية فإن الجيل القادم يجب أن يمتلك مهارات التفكير الناقد، التفكير العلمي، الاستدلال العملي، الابتكار والتخيل.

كما استعرضت دراسة الزعبي (٢٠١١) بعنوان: "جودة مخرجات الجامعات السعودية واحتياجات سوق العمل " عناصر الفجوة بين مخرجات الجامعات السعودية والاحتياجات القائمة في سوق العمل؛ لتضييق الفجوة بين مخرجات الجامعات السعودية، وحاجات سوق العمل وتوصلت الدراسة إلى أن عناصر الفجوة تتمثل في إقبال الطلاب على التخصصات في العلوم الإنسانية على حساب التخصصات في العلوم التكنولوجية، ولذا توصي الدراسة بضرورة تواصل الجامعات مع سوق العمل بطريقة منظمة عبر هيئات متعددة ومع الاهتمام باللغة الإنجليزية.

كما هدفت دراسة العتيبي (٢٠١٠) بعنوان: " مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل، دراسات تحليلية "إلى وصف وتحليل وتشخيص مشكلة عدم المواءمة بين مخرجات التعليم العالي بالمملكة واحتياجات سوق العمل والتعرف على متطلبات قطاع الأعمال من مؤسسات التعليم العالي، وقد توصلت الدراسة إلى أهمية توفير كوادرات ذات قدرات مهارية. ولذا توصي بضرورة التركيز على مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل والاهتمام بالتخصصات العلمية والتخصصات في اللغة الإنجليزية والحاسوب، وضرورة القيام بفعاليات التنمية الذاتية والدورات التدريبية بحيث تسمح للطلبة بالتفاعل والمشاركة من مختلف المناطق.

كما استهدفت دراسة الظالمى، محسن والأسدي، أفنان(٢٠١٠) بعنوان : " قياس مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل، دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط " قياس جودة مخرجات التعليم العالي لتحديد نقاط القوة والضعف فيها من وجهة نظر كل من الجامعة (المنتج)

والمجتمع (المستفيد الخارجي) ومدى رضائهم عن جودة مخرجات التعليم العالي، لتصيغ وسائل تطويره والارتقاء بمخرجاته، وتوصلت الدراسة إلى أن مخرجات مؤسسات التعليم العالي متدنية كما يراها مديرو ومسؤولو سوق العمل، وترجعه الدراسة إلى العوامل المؤثرة على كل من الجامعات نفسها وعلى قرارات التدريسيين في الجامعات كما توصلت الدراسة إلى تقصير الجامعة عن قياس وتقييم رضا مؤسسات المجتمع عن أدائها بشكل دوري وتعد الدراسة هذا مؤشرا سلبيا تجاه جودة مخرجاتها، كما توصلت أيضا إلى أن مؤسسات العمل لم تستثمر مخرجات الجامعات، لذا توصي الدراسة بتركيز المؤسسات التعليمية على مواءمة مخرجاتها مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل لسد تلك الاحتياجات من جهة، ولضمان حصول الخريجين على فرص العمل المناسبة لتخصصاتهم من جهة أخرى.

كما هدفت دراسة الحامد و جمجوم (٢٠٠٩) بعنوان : " التعليم العالي للفتاة ومواءمته لسوق العمل) في المملكة العربية السعودية إلى إلقاء الضوء على إشكالية مواءمة مخرجات التعليم العالي للفتاة السعودية لاحتياجات سوق العمل، والتعرف على جهود وزارة التعليم العالي لتحقيق المواءمة، وتوصلت الدراسة إلى أن مشكلة المواءمة تعاني منها كثير من دول العالم، ولذا توصي الدراسة بإعادة هيكلة التعليم العالي للفتاة بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل والتي يجب الكشف عنها كل خمس سنوات وإعادة تأهيل الخريجات المتراكمت على قوائم الانتظار وفق حاجة سوق العمل الفعلية، كما توصي بتضمين المناهج في الكليات الجامعية بكافة المهارات الأساسية والتقنيات الحديثة التي يحتاجها سوق العمل. كما جاءت دراسة صدقي وحسن (٢٠٠٩) بعنوان " دور مهارات القرن الحادي والعشرين كإستراتيجية فعالة في خلق فرص عمل" من أجل وضع إستراتيجية تحقق مجموعة من الأهداف منها تحديد المهارات المؤدية إلى زيادة الإنتاج في القطاعات المختلفة من خلال الشراكة المجتمعية بين المؤسسات التربوية والقوى العاملة والاتحادات العمالية، وإعداد الخريج للمهنة إلى جانب تحقيق الإشباع الذاتي، ولذا توصلت الدراسة إلى ضرورة وضع إستراتيجية مبنية على حاجات العمل، واستخدام المهارات الخاصة بالقرن الحادي والعشرين في تحقيق أهداف أكثر طموحًا،

وربط التعليم بالدورات التدريبية للعاملين وأصحاب العمل، و زيادة دعم مستوى المهارات العليا لدى التقنيين وفق أولويات القطاع الذي تنتمي إليه.

كما هدفت دراسة الباحثين (٢٠٠٦) بعنوان " المهارات المطلوبة للقطاع الخاص السعودي ودور التعليم العالي في توفيرها، "دراسة ميدانية" التعرف على مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية لاحتياجات سوق العمل الخاص، والمهارات الأساسية المطلوبة للقطاع الخاص السعودي، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة إكساب طلاب الجامعات والكليات المهارات المختلفة لسوق العمل الخاص ومنها المهارات السلوكية (الإخلاص والجدية في العمل، الانضباط والتقيد بمواعيد نظام العمل، الشعور بالمسئولية، التعاون مع الزملاء والرؤساء، القدرة على العمل ضمن فريق العمل، الرغبة في التعليم والتطوير)، والمهارات الأساسية (التحليل والإشباع، القدرة على اتخاذ القرارات، الإبداع والابتكار، التعامل مع المشاكل ووضع الحلول المناسبة لها، التفاوض والإقناع، كتابة التقارير، واللغة الإنجليزية).

كما تناولت دراسة العوضي (٢٠٠٥) بعنوان : " التجربة الكويتية لتحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم التطبيقي والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل " الخبرة الكويتية في تحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم التطبيقي والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل وتوصلت الدراسة إلى أن من أهم ظواهر الهدر التربوي ظاهرتين هما هدر كمي يتمثل في رسوب الطلاب وتسربهم من مراحل التعليم المختلفة قبل إتمام دراستهم، وهدر نوعي يتمثل في تخريج الطلاب بمستوى تعليمي أقل من المفترض أن يكونوا عليه؛ مما يؤثر سلبا على سمات التعليم لسكان وسوق العمل وقوته، ولذا بذلت الدولة جهودها من أجل إعادة التوازن في سوق العمل عن طريق تحسين توزيع العناصر الوطنية على قطاعات النشاط الحكومي وغير الحكومي وتشجيعها على العمل المهني والإنتاجي.

كما هدفت دراسة محمد (٢٠٠٥) بعنوان : " كفاءة التعليم الجامعي في ضوء بعض المتغيرات العصرية "وضع تخطيط استراتيجي لرفع كفاءة نظام التعليم بجامعة أسيوط في ضوء المتغيرات المعاصرة وتوصلت إلى انخفاض كفاءة المقررات الدراسية والمهارات العملية والعلمية والقدرات التي يجب أن يتمتع بها خريجو الجامعة وما ترتب عليه ارتفاع نسبة الرسوب، كما توصلت أيضا إلى زيادة أعداد الطلاب بالنسبة لعضو هيئة التدريس ١:٢٩ في

الكلية النظرية عنه في الكليات العلمية، ولذا توصي الدراسة بضرورة توثيق العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل في مجال الإنتاج أو الخدمات.

كما جاءت دراسة صائغ (٢٠٠٣) بعنوان: " التعليم وسوق العمل في المملكة العربية السعودية: رؤية مستقبلية للعام ١٤٤١هـ / ٢٠٢٠م من أجل وضع رؤية مستقبلية للعام ١٤٤١هـ / ٢٠٢٠م تتضمن أهم الاستراتيجيات والسياسات التعليمية في المملكة العربية السعودية بوصف التعليم أحد المصادر الأساسية التي يُعتمد عليها في سد احتياجات سوق العمل من الكوادر المؤهلة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك حالة من الخل وعدم التوازن وعدم الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وتوصلت أيضا إلى ضرورة وضع السياسات التي تلزم القطاع التعليمي (الحكومي والأهلي) بتكوين مخرجات ذات مواصفات سلوكية وعلمية ومهنية تتناسب مع احتياجات سوق العمل، وأكد على أهمية تفعيل شراكة القطاع الخاص في التعليم من خلال العمل على زيادة توظيف المخرجات التعليمية، مد جسور العمل المشترك مع مؤسسات التعليم واتخاذ بعض الإجراءات الهادفة إلى إيجاد حلول عملية لقضية تدني مخرجات التعليم.

كما اهتمت دراسة **Fallows & Christine** (٢٠٠٠) بإجراء مبادرة في جامعة لوتن بإنجلترا تتضمن مهارات التوظيف في جميع البرامج الجامعية ١٩٩٩-٩٨م وذلك نتيجة لمخاوف أرباب العمل المحليين والوطنيين بشأن الخريجين، وبإجماع أعضاء هيئة التدريس أن الطلاب بحاجة إلى تطوير المهارات المتعلقة بالوظيفة منها مهارات الاتصال والتواصل والتعامل وحل المشكلات ومهارة الإرادة، ونفذت المبادرة على أربع خطوات جمع المعلومات والتحقق من المعلومات، معلومات الوحدة وتبسيط الضوء على تنمية المهارات، وتوصلت الدراسة إلى أن مبادرة المهارات لها تأثير إيجابي على أداء الطلاب .

تعقيب على الدراسات السابقة؛

استفادت الدراسة الحالية من نتائج الدراسات السابقة في تدعيم مشكلة الدراسة؛ حيث أجمعت الدراسات السابقة أن المناهج التعليمية في بعض الجامعات الأجنبية والعربية بصفة عامة، وبعض الجامعات السعودية بصفة خاصة لا تتناسب مع احتياجات سوق العمل السعودي، وأن الجامعات ما تزال منعزلة عن المجتمع بمناهجها، ولا تتلاءم مع طبيعة العمل الخاص، وأن التخصصات المطلوبة للقطاع الخاص غير متوفرة في الجامعات، وبذلك يمكن اعتبار العوامل الأكاديمية من جانب عاملاً أساسياً يدخل ضمن الأسباب التي تشكل موقف سوق العمل من مخرجات التعليم، وتتمثل تلك العوامل في : ضعف الكفاءة المهنية والكفاءة الداخلية والخارجية للعملية التعليمية ، وضعف الموازنة بين الجوانب النظرية والتطبيقية وتدني مستوى التفاعل بين مؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص ، وارتفاع نسبة الطالب لعضو هيئة التدريس وانخفاض كفاءة المقررات الدراسية والمهارات العملية والعلمية والقدرات التي يتمتع بها خريجو الجامعة، ومن ناحية أخرى ضعف الشراكة المجتمعية للجامعات مع الوحدات الاقتصادية في المجتمع وكذلك غياب الأصول اللازمة للتوظيف متمثلة في المعرفة المهنية والحياتية والشخصية من مناهج التعليم. كما استفادت الدراسة الحالية من الآليات التي طرحتها الدراسات السابقة متمثلة في بناء وتخطيط استراتيجيات مقترحة مبنية على احتياجات سوق العمل ومهارات القرن الحادي والعشرين ومؤشرات الأداء للارتقاء بالكفايات الوظيفية لخريجات الجامعات.

المحور الأول: الأبعاد الفلسفية للكفايات الوظيفية لخريجات العلوم الإنسانية في ضوء

أهداف التعليم الجامعي.

يشهد القرن الحادي والعشرون انفجاراً معرفياً بين فترة وأخرى وتطبيقاته التكنولوجية؛ ومعها بذلت الجهود (منظمة اليونسكو، والألكسو) وغيرها من المنظمات الدولية والمؤسسات التربوية من أجل تطوير المناهج الدراسية والبرامج التقنية، ونوعية مخرجاته، وتفعيل برامج العلوم الإنسانية، بما ينسجم مع التطور الذي أحدثته التقدم العلمي والتكنولوجي في العالم؛ الذي يتسم بالقوة المعرفية والتقنية في مختلف المجالات، والذي فتح المجال إلى ربط حركة التعليم بالكفايات التي تهتم بتحديد الأهداف وطرق تنفيذها والمعايير التي يتم التقويم على أساسها، وتحدد الأنشطة، والكفايات المتوقع أن تظهرها الخريجة،

والمعايير التي يمكن اعتمادها في تقويم الكفايات لديها؛ لتتمكن من تعرف المعارف والمعلومات واكتساب المهارات وتنمية الاتجاهات التي يطلبها سوق العمل. وفي ضوء ذلك أظهرت أدبيات التربية اهتمامًا واضحًا بالكفايات لما لها من دور فاعل ومؤثر في تحسين نوعية التعليم كما وكيفا، والارتقاء به وزيادة فعاليته، تحقيقًا لمخرجات تعليمية بدرجة إتقان عالية، مطابقة للأهداف المعتمدة والمحددة، ولذا سوف تتناول الدراسة الكفاية من حيث مفهومها، أهميتها، أسسها، أهدافها، أنواعها، تصنيفها.

أولاً: مفهوم الكفايات الوظيفية:

إن مفهوم الكفايات هو أحد المفاهيم العلمية الجديدة، والتي عبر عنها سابقا بالإمكانات والاستعدادات والمهارات والقدرات والميول وسمات الشخصية، على اعتبار أنها تمثل الخصائص النفسية التي تميز الأفراد، ولكن بدأ مفهوم الكفايات يحل محل تلك المفاهيم أو يكملها، ورد مفهوم الكفاية في لسان العرب " كفى يكفي كفاية إذا قام بالأمر واضطلع به" أي إنجاز مهمة ما على أفضل وجه (ابن منظور، ١٤١٤: ٢٢٥)، وهى " قدرات تعبر عنها عبارات سلوكية تشمل مجموعة من (مهام معرفية، مهارية، وجدانية) تكون الأداء النهائي المتوقع إنجازه بمستوى معين مرضي من ناحية الفاعلية والتي يمكن ملاحظتها وتقويمها بوسائل الملاحظة المختلفة " (الفتلاوي ، ٢٠٠٣: ١٤) ، ويقصد بها " امتلاك المتعلم المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية المتصلة بأدواره ومهامه المهنية، والتي تظهر في أدائه وتوجه سلوكه في المواقف التعليمية بمستوى محدد من الإتقان، ويمكن ملاحظتها وقياسها " (الأزرق ، ٢٠٠٠ : ٢٩)، والكفاية هي " الأهداف التي تنطلق من المسارين المختلفين الأول يهتم بالسلوكيات المجزأة والتي يمكن ملاحظتها وقياسها آنيا، والمسار الثاني يهتم بالقدرات بعيدة المدى والقابلة للتحويل " (غريب، ١٩٩١ : ٥٥)، والكفاية في شكلها الكامن هي القدرة التي تتضمن مجموعة من المهارات والمعارف والمفاهيم والاتجاهات التي يتطلبها عمل ما، بحيث يؤدي أداء مثاليا، وهذه القدرة تصاغ في شكل أهداف تصف السلوك المطلوب، أما في شكلها الظاهر فهي الأداء الذي يمكن ملاحظته وتحليله وتفسيره ، والكفايات المهنية يقصد بها " قدرات مكتسبة تسمح بالسلوك والعمل في سياق معين، وتتكون من معارف ومهارات وقدرات واتجاهات مندمجة بشكل مركب، ويوظفها لمواجهة مشكلة ما وحلها بشكل معين " (الدريج، ٢٠٠٥ : ١٦) ، وكما يرى (المغربي، ١٤٠٩ : ٢٠) أن

الكفاءة المهنية لها بعدان هما: " بعد معرفي وبعد أدائي، كما تتضمن بعدين: كمي يشير إلى النسبة بين المدخلات والمخرجات وكيفي يعبر عن دلالات الجودة والاكتمال"، والكفاية الوظيفية هي " محصلة المعارف والمهارات والإجراءات التي يفترض أن يمتلكها الفرد، ويستطيع ممارستها بهدف تأدية مهامه الوظيفية أداءً متقناً أي بكفاءة وفعالية وبذلك ترتبط الكفاية بمصطلح الفاعلية والذي يعني تحقيق الهدف المحدد، في ضوء معايير محددة، وإثبات الكفاءة في أداء الأدوار على الفرد أن يمتلك المعرفة والمهارات المهنية، والقيم والأخلاق والاتجاهات المهنية (٢٠-١٧: ٢٠١٠، IFAC). ويتضح من التعريفات السابقة للكفايات؛ أن الكفاية لها مساران مسار كامن؛ القدرة على أداء المتعلم العمل، فتصاغ في شكل أهداف تمكنه من الأداء المطلوب، ومسار ظاهري؛ الأداء الفعلي للعمل، وقياس قدرة المتعلم وتمكنه من أداء العمل. ونظراً لأهمية المسارين للكفايات (الكامن، الظاهري) فسوف تتناول الدراسة الكفايات الوظيفية وأهدافها وأهميتها وأسبابها وأنواعها وتصنيفاتها والعوامل المؤثرة عليها.

ثانياً: أهداف الكفايات :

الكفاية لا تتوقف عند حدود تحقيق أهداف معرفية بل تتجاوز ذلك إلى إكساب القدرة على تعبئة هذه المعارف (من خلال الاستراتيجيات المختلفة) وإدماجها لمواجهة وضعيات ومسائل جديدة ومتنوعة تربط الخريجة الجامعية بسوق العمل منها: زيادة وتنمية المردودية العلمية والمستقبلية للخريجة، تحسين الأداء الكمي للمؤسسة عن طريق تحسين أدائها، إكسابها ميزة تنافسية مقارنة بالمنافسين، زيادة درجة التنافسية للمؤسسة القائمة على الإبداع، تهيئتها وتحضيرها لتولي مناصب مستقبلية لتفادي الاصطدام بالتغيرات البيئية المتسارعة خاصة منها المعلوماتية والتكنولوجية (وهو ما يصطلح عليه بالكفاءات المتعددة)، تحفيز وتوفير الدوافع الذاتية لها للعمل، دفعها إلى التعلم والتكيف مع كل الحالات وفي جميع الظروف، تعليمها كيفية اتخاذ قرارات استراتيجية صائبة ودقيقة. (سلامي، ٢٠١٤: ٣١٢-٣١٤).

ثالثاً: أهمية الكفايات الوظيفية:

في ظل التحديات التي يفرزها العالم المتسم بالتغير السريع في بيئة العمل، أصبحت الكفاية تشكل أهمية كبرى بالنسبة للفرد؛ لزيادة خطر فقدان الوظيفة نظراً لمتطلبات المنافسة،

وهذا من ناحية وإكسابه كفاءة معينة على نحو جيد يعزز من فرص حصوله على وظيفة تتناسب مع طموحه، كما أنها تدفع به نحو الاستقلال الذاتي والاندماج الاجتماعي، وبالنسبة للجماعة تؤدي الكفاية دوراً هاماً خاصة بما يتعلق بفاعلية التسيير داخل المؤسسة ونشاطاتها، وحل بعض الصراعات والنزاعات بين الأفراد دون اللجوء للسلطة، وتضمن بذلك إقامة علاقات التأثير المتبادل ما بين الكفاءات المتكاملة، وتسهم في تنمية العمل الجماعي في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة، وتعد هذه الكفايات بمثابة الفيصل للعمل في عصر المعرفة والمعلومات بما يضمن السرعة والمصداقية، وضمان الجودة، والأمان، والإنتاجية، في ضوء تعقد المهام والأدوار المهنية وإداراتها، كما تسمح بإدماج منطقتي تنمية السيوروات المعرفية العقلية أي هيكلية المعارف .

رابعاً: أسس الكفايات الوظيفية:

يعتمد تحديد الكفايات، بدرجة كبيرة على بعض الأسس، والتي حددها كوبر (Cooper, 1973; 17-20) واتفق معه كل من (هلال، 2000: 69، وجمال، 2001: 13، الفتلاوي، 2003: 13) الأساس الفلسفي ويقصد به التصور العام عن المتعلم الذي يراد إعداده، ومقدار العطاء المتوقع منه، وعن دور المؤسسة التي تعد هذا المتعلم وطبيعة هذا الدور الذي تقوم به، من خلال تحديد المنطلقات التي تتناسب مع قيم المجتمع وفلسفته ليتحدد في ضوءها النتائج المرغوب فيها للعملية التربوية، والكفايات الإدارية المطلوبة، الأساس التجريبي ويقصد به ربط الكفايات بالمعرفة القائمة على الخبرة والتجربة؛ لأن كثيراً من الكفايات تتطلب من المتعلم أن يظهر مدى إدراكه لمفهوم معين وببدي قدرته على بيان كيفية حدوث هذا المفهوم في مواقف حقيقية في حياته، الأساس الأدائي ويقصد به تحديد الكفايات استناداً إلى ما سيؤديه المتعلم المطلوب إعداده وتدريبه من خلال ذوي الخبرة في موقع العمل ومستواه، الأساس الواقعي ويقصد بها استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس والطلبة والخبراء لتحديد الكفايات (البرامج، المقررات).

خامساً: أنواع الكفايات الوظيفية:

تتنوع الكفايات حسب مكوناتها ومنها الكفايات المعرفية وهي المعلومات المعرفية والقدرات العقلية الضرورية لأداء الخريجه مهامها في شتى المجالات والأنشطة المتصلة بهذه المهام، ويعتمد مدى كفاية المعلومات على استراتيجية المؤسسة التعليمية في الجانب

المعرفي، الكفايات الأدائية وتشير إلى كفايات الأداء التي تظهرها الخريجة وتتضمن المهارات النفس حركية في حقول المواد التكنولوجية؛ والتي تقتضي التمكن من استخدام التكنولوجيا في الاتصال والتواصل، والمواد المتصلة بالتكوين البدني والحركي؛ والتي تقتضي التمكن من أداء مسؤولياتها ومهامها الوظيفية والإدارية بكفاءة وفاعلية، الكفايات التواصلية وهي تمكن الخريجة من التواصل الاجتماعي، والتمكن من أنواع الخطاب (الأدبي، العلمي، الفني) والكتابة (التقارير، المخاطبات) وإقامة الندوات والمقابلات، الكفايات المنهجية وهي إكساب الخريجة منهجية التفكير (الناقد، الإبداعي، حل المشكلات، اتخاذ القرار)، وتطوير مداركها العقلية، الكفايات الشخصية تشير إلى آراء الخريجة واتجاهاتها وقيمتها ومعتقداتها وسلوكها الاجتماعي وتعاونها مع الآخرين وعلاقاتها الإنسانية، والكفايات الإنتاجية تشير إلى أثر أداء الخريجة للكفايات السابقة (التحضيري ، ٢٠١٣) .

ويتضح مما سبق أن الكفايات تهدف إلى إفساح المجال أمام ما لدى الخريجة من قدرات لتظهر وتعبّر عن ذاتها، وتدريب الخريجة على كفاءات التفكير عند سعيها إلى حل مشكلة، وتزيد من قدرة الخريجة على إدراك تكامل المعرفة والتبصر بالتداخل والاندماج بين الحقول المعرفية المختلفة، وسير الحقائق ودقة التحقيق وجودة البحث وحجة الاستنتاج، وتعرض الدراسة تصنيف كفايات القرن الحادي والعشرين لتكون بمثابة الإطار المرجعي الذي يمكن الدراسة من وضع عدد من الكفايات الوظيفية التي يتطلبها سوق العمل.

سادسا: تصنيف الكفايات الوظيفية:

تعددت تصنيفات القرن الحادي والعشرين؛ نظرا لاختلاف الزوايا البحثية في كافة المجالات، ومنها: كفايات القرن الحادي والعشرين التي اعتمدها فنلندا (بن فاطمة، ٢٠١٣ : ٣٦) كفايات ذات صلة بالتفكير (حل المشكلات، التفكير الناقد، والتفكير التحليلي والمنظومي، التفكير المبدع)، كفايات ذات علاقة بطرائق العمل، والتفاعل مع الغير (جمع المعلومات، وتحليلها، واستخدامها، والتواصل والمشاركة والتفاوض، وإدارة الوقت، والاعتماد على الذات كفايات تكنولوجية، والتأقلم مع التغييرات)، كفايات متعلقة بالجماليات والإبداع: (كفاية ذات صلة بقوة التعبير، أهلية التخطيط والإنتاج، كفاية الإبداع)، كفايات ذات صلة بالمشاركة، واتخاذ المبادرة والمبادأة: (قبول التنوع والرأي المخالف، الاستبصار على المدى الطويل، المبادأة والقيادة، كفايات ذات علاقة بوسائل الاتصال) كفايات متصلة بالوعي بالذات

وبالشخصية الذاتية (التصرف مع الالتزام بأخلاقيات مسؤولة، كفاية السلوك بأدب الوعي بالذات، وكفاية التفكير)، تصنيف المنظمات العالمية كمنظمة" اليونيسف (٢٠٠٥) مهارات التواصل والعلاقات بين الأشخاص، مهارات التعاون وعمل الفريق، تصنيف منظمة الصحة العالمية (١٩٩٣) مهارة صناعة القرار، وحل المشكلات، التفكير الإبداعي، التفكير الناقد، الاتصال الفعال، العلاقات الشخصية، الوعي بالذات، تصنيف زين الدين (٢٠٠٥: ٢٨٧) لكفايات التعليم الإلكتروني: كفايات متعلقة بالثقافة الحاسوبية، كفايات متعلقة بمهارات استخدام الحاسب، كفايات متعلقة بالثقافة المعلوماتية، كفايات التعامل مع برامج وخدمات الشبكة العالمية، تصنيف Crahay (١٩٩٥) لمهارات القرن الحادي والعشرين ويشمل التحليل، المرونة، التواصل مع الغير، التواصل بلغات مختلفة، إدارة الوقت، التنظيم والتخطيط للمشاريع، المبادرة، العمل ضمن فريق (ابن فاطمة، ٢٠١٣: ١١)، تصنيف Fourez (٢٠٠٢) ويضم سبع مهارات هما التعبير (التواصل)، تحليل البيانات، اعتماد طريقة العمل المثلى، إنجاز المشاريع، استخدام الوسائل والتقنيات التكنولوجية الحديثة، توظيف التفكير الناقد، التواصل من أجل الحياة مع الآخرين والعمل معهم (المرجع السابق : ١٢)، مهارات القرن الحادي والعشرين التي أشار إليها (Trilling, B ٢٠٠٥) تتمثل في القراءة، الكتابة، الحاسب، التفكير الناقد، الابتكار ، التنوع المعرفي الثقافي، التواصل، المعرفة الإلكترونية، التطوير المهني والتعلم الذاتي. وتستنتج الدراسة من تصنيف الكفايات بأنها كفايات حياتية؛ تساعد الخريجة على إتقان الكفايات الوظيفية التي يتطلبها سوق العمل، وهي كفايات تتطلب (المعرفة، الأداء، الإنتاج).

سابعاً: العوامل المؤثرة في الكفاية الوظيفية:

في ظل التحديات العالمية التي فرضتها عولمة الأسواق ووسائل الإنتاج والاتصال، وعصر التجدد المعرفي اتجهت إدارة الموارد البشرية إلى التركيز على كفاءة الأداء للحفاظ على سمعة المنظمة ودعم شهرتها ، ولامتلاك الكفايات والعقول البشرية عالية الجودة، وضعت استراتيجية البناء بعيدة المدى في تسيير الرأسمال البشري وخفض الأعباء الخاصة بالأعمال والوظائف التي لا تحقق إضافة ، كما فرض عليها هذا العصر مسؤولية تثمين القدرات الذهنية والفكرية للعامل بالشكل الذي يخدم مصلحته الوظيفية والمنظمة معا والوصول إلى مستويات عالية من الاندماج الوظيفي والإتقان المهني، والتنافسية الوظيفية التي

تقتضيها كل مرحلة من مراحل التطور الاقتصادي، فرض على المؤسسات والشركات والهيئات الاستفادة من العقول المتميزة والتخطيط للوظائف وتنوع أساليب العمل ، وهذا يتطلب تدعيم القدرات المعرفية وبناء العقول الذكية. وإدماج التكنولوجيات الحديثة في أنظمة المؤسسات، وما يتطلبه ذلك من الارتقاء في مستوى الكفاءات الموجودة، وإعادة تنظيم العمل. وتنامي تدويل الأسواق وما رافقه من ازدياد حدة الضغوط التنافسية، وهو ما يفرض الحاجة إلى وجود كفاءات تسهم بفعالية في تلك المواجهة. واحتياجات سوق العمل والتطورات التكنولوجية يفرض على المؤسسة صياغة استراتيجية لتطوير الهياكل والطرق المستعملة وفق ثقافتها (الحبيب، ٢٠٠٥)، تعدد التجديدات والاختراعات ومجالات تطبيقها يتطلب تكوين الإنسان متعدد المهارات القادر على التعليم الذاتي. ولذا أطلقت المملكة العربية السعودية البوابة الوطنية "طاقات" يحدد فيها كل قطاع تنموي ما يحتاجه من المهارات .

وفي ظل سباق التنافسية المعرفية، واتجاه إدارة الموارد البشرية التركيز على كفاءة الأداء كضمان للسمود أمام عالم تنافسي يمثل تحديا كبيرا للاقتصاد، اهتمت جامعة الملك فيصل بالتعليم العالي أقسام العلوم الإنسانية؛ لما لها من دور في تنمية القدرات الذهنية والفكرية لطالباتها وإعدادهن إعدادا علميا وثقافيا واجتماعيا ودينيا يحقق الكفاية بأنواعها والتي يطلبها سوق العمل السعودي. وتجلى ذلك في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م " إعداد مناهج تعليمية متطورة تركز على المهارات الأساسية، وإتاحة الفرصة لإعادة تأهيلهم والمرونة في التنقل بين مختلف المسارات التعليمية ، وتطوير المواهب وبناء الشخصية والارتقاء بتأهيل المعلم، وموائمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل ، وتوفير فرص التدريب للخريجين محليا ودوليا، وتطوير المعايير الوظيفية الخاصة بكل مسار تعليمي ، وتشجيع المبدعين والمبتكرين ، وزيادة الجودة وإعداد خريجين مؤهلين للعمل ، الاهتمام بالأبحاث العلمية وتطبيقها ، وتنمية مهارات وقدرات الطلبة في جميع المراحل التعليمية . (رؤية المملكة ٢٠٣٠، ٤٠) . كما أن لكل جامعة وكلية أهداف خاصة تتميز بها عن غيرها من الجامعات الأخرى وتتمشى مع الأهداف العامة للتعليم العالي للارتقاء بالكفايات الوظيفية لطالباتها ، أهداف جامعة الملك فيصل تتمثل في : وضع إستراتيجية عامة لتطبيق الجودة في الجامعة، وتحقيق أهداف الجامعة المتعلقة بقضايا الجودة والاعتماد الأكاديمي، وتعزيز الجهود لنقل الجامعة أكاديمياً ومهنياً لمصاف أفضل الجامعات المحلية والإقليمية والدولية،

ونشر ثقافة الجودة بين منتسبي الجامعة وعمل الدراسات والمؤتمرات وورش العمل، وتنفيذ السياسات العامة المتعلقة بالجودة الشاملة في الجامعة، وتقييم الأداءات وضمان جودة الشؤون الأكاديمية والإدارية لكافة وحدات الجامعة، وتأهيل كفاءات متميزة في مجال الجودة والاعتماد الأكاديمي في التعليم الجامعي ([https:// www.kfu.sa](https://www.kfu.sa))، وأهداف كلية التربية - جامعة الملك فيصل تتمثل في إعداد الكفاءات الوطنية تربوياً وأكاديمياً في إطار العقيدة الإسلامية السمحة للقيام بمهام التدريس في مختلف مراحل التعليم في المملكة، وإعداد الكفاءات الوطنية وتأهيلها للعمل في مجال الإدارة التعليمية والتخطيط التربوي والخدمات الاجتماعية والنفسية وغيرها، إجراء البحوث النظرية والتطبيقية للنهوض بالعملية التعليمية، ورفع المستوى المهني والثقافي للعاملين في ميدان التربية والتعليم بوجه عام والمدرسين غير المؤهلين تأهيلاً كافياً، والمساهمة في خدمة المجتمع في المجالات التربوية المختلفة من خلال أقسام ومراكز الكلية والبرامج المتعددة التي تقدمها الكلية، ومتابعة التطورات العلمية والتقنية في ميادين المعرفة وبثها في مناهج التعليم ([https:// www.kfu.edu.sa](https://www.kfu.edu.sa)) كما تمثلت أهداف كلية الآداب - جامعة الملك فيصل : بناء كفاءات متميزة في تخصصات الكلية قادرة على التكيف مع المستجدات المحلية والدولية، وربط المجتمع بترائه وثقافته وتعريفه بالثقافات الأخرى لدعم التواصل الإيجابي معها، والارتقاء بالبحث العلمي في مجالات التخصص وتوظيفه في علاج المشكلات بكفاءة عالية، وإعداد باحثين في مجالات التخصص يمتلكون مهارات التفكير العلمي الناقد، وتعهد متطلبات التنمية من خلال التطوير النوعي للمناهج والبرامج التخصصية ([SA.https://www.kfu.art](https://www.kfu.art)).

ويتبين مما سبق أن جامعة الملك فيصل بأقسام العلوم الإنسانية تسعى إلى تحقيق الكفايات الوظيفية وجوهرها التميز العالي (في ظل سياستها التي تهتم بتنمية آليات التفكير المنظومي، والإحساس بالمسؤولية الاجتماعية لدى عملائها، وتوظيف الرصيد المعرفي المتجدد لعملائها، وإمتلاكها قيادة إدارية ناجحة تتميز بروح المخاطرة والتميز)؛ اهتمت بإعداد طالبات كفوءات مؤهلات علمياً وثقافياً وفكرياً واجتماعياً لمواجهة المجتمع المعرفي ومؤهلات للدخول في تنافسية سوق العمل؛ بما يمتلكه من مهارات القرن الحادي والعشرين.

المحور الثاني: مهارات القرن الحادي والعشرين واحتياجات سوق العمل.

تمثل قضية التميز والتنافس العالمي محور اهتمام النظم التعليمية المتقدمة في عصر أصبحت الحاجة ملحة بشكل متزايد لتحقيق التنمية الشاملة، وانعكس ذلك على سوق العمل (العرض والطلب) تمثل العرض في المهارات والقدرات المتاحة لدى الخريجات، والطلب يعبر عنه بمؤسسات العمل التي تتطلب عددًا من الخريجات لهن قدرات معينة، وهذا ما هدفت إليه الاستراتيجيات القومية من تزويد الخريجه بالمهارات الداعمة لسوق العمل من خلال تدريسها لهذه المهارات، وقد وردت مفاهيم المهارة في أدبيات التربية بأنها الكفاية، والتمكن، والجودة، والكفاءة والقدرة، وتعرف المهارة بأنها "التمكن من إنجاز مهمة بكيفية محددة وبدقة متناهية وسرعة في التنفيذ"، "وأنها الكفاءة والجودة في الأداء" وهي القدرة أي يكون الفرد متمكنا من النجاح في إنجاز معين، كالقدرة على التحليل والتركيب والمقارنة"، وهي الكفاية، أي قدرات مكتسبة تسمح بالسلوك والعمل في سياق معين، ويتكون محتواها من معارف ومهارات وقدرات واتجاهات مندمجة بشكل مركب وتوظيفها بقصد مواجهة مشكلة ما وحلها في وضعية محددة، كما عرفت الشراكة من أجل مهارات القرن الحادي والعشرين 2011 بأنها مهارات تتضمن حل المشكلات، الإبداع الفردي، التعاون، الابتكار، استخدام أدوات التكنولوجيا، القابلية للتكيف والقدرة على حل المشكلات" (زهران ، 2010 : 117)، وتشير هذه المفاهيم إلى أهمية هذه المهارات؛ حيث توفر إطارا منظما يضمن انخراط الخريجة في عملية التعلم ويساعدها على بناء الثقة، وأيضاً يمثل إطارا للتنمية المهنية لها، كما أنها تعدها للابتكار، والقيادة في القرن الحادي والعشرين والمشاركة بفاعلية في الحياة المدنية، وانطلاقاً من أهمية مهارات القرن الحادي والعشرين أعد مجموعة من الدارسين عددا من الأطر المفاهيمية المتنوعة لمهارات القرن الحادي والعشرين على النحو التالي:

أولاً : إطار المختبر التربوي لإقليم الشمالي المركزي: (٢ : ٢٠٠٣، Metiri Group & NCREL)

Literacy Age Digital	مهارات العصر الرقمي
Thinking Inventive	مهارات التفكير الإبداعي
Effective Communication	مهارات الاتصال
High Productivity	مهارات الإنتاجية العالية

ثانياً: إطار مهارات القرن الحادي والعشرين للمشاركة من أجل مهارات القرن الحادي والعشرين

Partnership for century skills: (P٢١,٢٠٠٦)

مهارات التعلم والابتكار.

مهارات المعلومات.

مهارات الحياة والعمل.

الوسائط التكنولوجية.

ثالثاً : تصنيف مهارات القرن الحادي والعشرين للجمعية الأمريكية للكليات و الجامعات The

American Association of Colleges and Universities وضعت

الجمعية الأمريكية للكليات والجامعات إطاراً لمواصفات الخريج في القرن الحادي

والعشرين في صورة نواتج التعلم وتتضمن معرفته بالثقافات البشرية والعالم الطبيعي

والفيزيقي وذلك من خلال دراسة (العلوم والرياضيات والعلوم الاجتماعية والإنسانيات،

التاريخ، اللغات والفنون) ، ومعرفته بالمهارات العملية والعقلية وتتضمن (الاستقصاء

والتحليل- التفكير الناقد والابتكاري -التواصل الشفهي والتحريري، الثقافة الكمية، ثقافة

المعلومات، العمل في فريق وحل المشكلات) ومعرفته كذلك بالمسئولية الاجتماعية

والشخصية وتتضمن (المعرفة المدنية والانخراط المحلي والعالمي، والمعرفة متنوعة

الثقافات، التفكير والعمل الأخلاقي)، ومعرفته بمهارات وأسس التعلم مدى الحياة،

والتعلم التكاملي ويتضمن (الإبداع والإنجاز المتقدم عبر دراسات عامة ومتخصصة).

(شلبلي، ٢٠١٤ : ٢-٣-٤).

رابعاً: تصنيف Crahay (١٩٩٥) ويشمل تسع مهارات (ابن فاطمة، ٢٠١٣ : ١١):

التحليل، المرونة، التواصل مع الغير، التواصل بلغات مختلفة، إدارة الوقت، المبادرة،

التنظيم والتخطيط للمشاريع، التحلي بالدافعية، العمل ضمن فريق.

مهارات القرن الحادي والعشرين التي أشار Trilling ، B. (٢٠٠٥) أنها تتمثل في ٣R، ٧Cs:

٣R ■ Reading

■ Writing

■ Arithmetic

VCs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ critical thinking ▪ Creativity ▪ Collaboration ▪ Cross-Cultural Understanding ▪ Communication ▪ Computing ▪ Career & Learning Self Reliance 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ التفكير الناقد ▪ الابتكار ▪ التعاون ▪ التنوع المعرفي الثقافي ▪ التواصل ▪ المعرفة الإلكترونية ▪ التطوير المهني والتعلم ▪ الذاتي
-----	---	---

حدد الزهراني وإبراهيم (٢٠١٢) مهارات القرن الحادي والعشرين التي يفترض أن تمتلكها الطالبة استناداً لما قدمته منظمة الشراكة من أجل مهارات القرن ٢١ ورابطة المدارس الإلكترونية: تضمنت:

- الإبداع والفضول الفكري
- التفكير النقدي وفكر النظم
- المهارات الاجتماعية والتعاونية
- التوجيه الذاتي
- المسؤولية والتوافق
- مهارات التواصل
- ثقافة المعلومات ووسائل الإعلام
- تحديد المشكلة وصياغة الحل
- المسؤولية الاجتماعية

حددت بعض الدراسات السابقة مهارات القرن الحادي والعشرين كمتطلبات لسوق العمل من واقع مقابلات مع قطاع التوظيف الحكومي والخاص عن متطلبات سوق العمل السعودي (العتيبي ٢٠١٠) والتي تركزت حول عوامل أكاديمية، وعوامل مهنية، وعوامل اجتماعية؛ العوامل الأكاديمية (إجادة اللغة الإنجليزية، التمكن من استخدام الحاسب الآلي، اتخاذ القرار، التفكير الناقد، حل المشكلات، التفكير الإبداعي)، العوامل المهنية (الانضباط والالتزام، البرنامج التطبيقي، الطموح في التطور والارتقاء الوظيفي، الأخلاق الجيدة) ، العوامل الاجتماعية (الإلقاء والعرض والتعبير والحوار، وإدارة الوقت، وتحمل المسؤولية

والتفويض، وتنمية الضمير المهني)، وللتعرف عن كثب أجرت الدراسة الحالية مقابلة مع مديرة مكتب التعليم بالمبرز في محافظة الإحساء عن المهارات التي يحتاجها سوق العمل في المستقبل منها حل المشكلات التكيفي (أفراد متعددي المواهب يعالجون المشكلات بطرق إبداعية)، الاتصال التعاوني (مفكرون عالميون قادرين على إظهار أنفسهم بفعالية ويعملون مع الأشخاص في كل أنحاء العالم) الطاقة الرقمية (عمال أذكاء في التقنية يستخدمون المهارات الإعلامية رقمياً وتقنياً في عملهم اليومي)، مستكشفون استقصائيون (تطوير مهارات البحث واستخدام التقنية لإيجاد الحلول) قراء متعددو المؤهلات (التعلم عن العالم وفق تصور خيالي وكتابات واقعية) متعلمون كثيرون الموارد (بناء أساسي قوي من المهارات والتوسع في القدرات سنوياً) مفكرون ناقدون (تحليل المواضيع المعقدة) التواصل الإبداعي (دراسة وجهات النظر المختلفة واستخدام البراهين للإثبات والتعبير عن الأفكار) حل المشكلات الإبداعية، كما أعربت نتائج الدراسات السابقة عن متطلبات سوق العمل من خريجة الجامعة منها التدريب على مهارات الاتصال وكتابة التقارير، المهارات الشخصية (التمتع بمهارات التحليل والتفسير واتخاذ القرار وحل المشكلات وتفهم الثقافات المتنوعة)، ومهارات التفكير الناقد والعلمي والاستدلال العلمي والابتكار والتخيل، التمكن من مهارات التقنية الحديثة، المهارات السلوكية (الإخلاص والجدية في العمل، الانضباط والتقيّد بمواعيد نظام العمل، الشعور بالمسؤولية، التعاون مع الزملاء والرؤساء، القدرة على العمل ضمن فريق العمل، الرغبة في التعليم والتطوير)، والمهارات الأساسية (التحليل والإشباع، القدرة على اتخاذ القرارات، الإبداع والابتكار، التعامل مع المشاكل ووضع الحلول المناسبة لها، التفاوض والإقناع، كتابة التقارير، واللغة الإنجليزية)، وقد استفادت الدراسة الحالية من تصنيفات مهارات القرن الحادي والعشرين السابقة في إعداد صورة مبدئية لقائمة مهارات القرن الحادي والعشرين، والتي بلغ عدد محاورها ستة محاور أساسية، شملت مهارات اجتماعية، ومهنية (وظيفية) وإدارية، وتكنولوجية، وأكاديمية، وسلوكية (شخصية). وتم تحليل كل محور إلى مهارات فرعية. ومن ثم عرضت هذه القائمة على (١٥) محكماً للخروج بالصورة النهائية القائمة مهارات القرن الحادي والعشرين، وبيانها يوضحه جدول رقم (١)

جدول (١) يوضح مهارات القرن الحادي والعشرين الرئيسية والفرعية

المحور	المهارات الفرعية	المحور	المهارات الفرعية
١. المهارات الاجتماعية	١. الكتابة (التقارير، المخاطبات، ...). ٢. الاستماع. ٣. الاتصال الشفوي. ٤. إجراء المقابلات. ٥. إقامة الندوات. ٦. التواصل الفعال.	٤. المهارات التكنولوجية	٢١. الحوسبة. ٢٢. إدارة الأجهزة. ٢٣. الرقمية في التعلم والتطوير. ٢٤. استخدام التكنولوجيا في الاتصال والتواصل.
٢. المهارات المهنية (الوظيفية)	٧. الإنتاجية. ٨. تحمل المسؤولية. ٩. القيادة. ١٠. العمل ضمن فريق. ١١. متابعة المستندات وتوظيفها. ١٢. المبادرة. ١٣. التوجيه الذاتي.	٥. المهارات الأكاديمية	٢٥. التفكير الناقد والإبداعي. ٢٦. اتخاذ القرار. ٢٧. حل المشكلات. ٢٨. المعرفة النظرية والتطبيقية بالتخصص. ٢٩. مهارات لغة أجنبية.
٣. المهارات الإدارية	١٤. إدارة الاجتماعات واللجان وتوزيع المهام. ١٥. التفاوض والتفويض والإقناع. ١٦. إدارة الأزمات. ١٧. إدارة الوقت. ١٨. تحديد الأولويات. ١٩. التخطيط الاستراتيجي. ٢٠. إدارة المشاريع.	٦. المهارات السلوكية (الشخصية)	٣٠. التسامح والاهتمام بالعلاقات الإنسانية. ٣١. الأمانة والنزاهة والشفافية. ٣٢. الإخلاص والتفاني في العمل والانضباط. ٣٣. التمسك بالقيم الإسلامية. ٣٤. التعاون مع الزملاء. ٣٥. تقبل النقد.

ونظرا لأهمية مهارات القرن الحادي والعشرين لسوق العمل؛ تعرض الدراسة تعريفات المهارات الفرعية لكل مهارة من المهارات الست المدرجة في جدول رقم (١) مع توضيح مؤشرات أداء هذه المهارات كمتطلبات لسوق العمل (شليبي، ٢٠١٤)، (عبد الشافي، ٢٠١٣)، (عكاشة وعبد الحميد، ٢٠١٢)، (درياس، ٢٠١١)، (Radja, et al ٢٠١١)، (Metz, s. ٢٠١١)، (صدقي وحسن ٢٠٠٩)، (Ananladon, k. & m. claro ٢٠٠٩)، (Jerald, d. ٢٠٠٩) (سعيد، ٢٠٠٦)، (Trilling، ٢٠٠٥)، (Burkhardt، ٢٠٠٣)

(G., et (عمارة ٢٠٠١) ، (ICT ٢٠٠٣) ، (٢٠٠٥ Hodgkinson(EtS (٢٠٠٣) ، (CHI,S٢٠٠١) ، (Dede ,c.٢٠٠٧) ، كما هو مبين في جدول رقم (٢).

مؤشرات أداء المهارة	تعريف المهارة الفرعية	المهارات الفرعية
<ul style="list-style-type: none"> ▪ يحسن التعبير والصياغة. ▪ يقوم بالاستنتاج والربط. ▪ يقدم تفسير وتبسيط الأفكار. ▪ يعد تقرير عن مدى التقدم الأكاديمي الذي أنجزه. 	<p>نشاط يمارس في مجال من مجالات التفكير، ويتضمن نقل المعلومات والأفكار وتحليلها وتقديم الاقتراحات والتوصيات التي تتماشى مع نتائج التحليل.</p>	<p>الكتابة (التقارير، المخاطبات)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ يفسر المحتوى السمعي ويستمع بفعالية للوصول إلى المعنى. ▪ يصنف المعلومات ويبويبها ويقارن ويربط بينها. ▪ يحدد الهدف من عملية التواصل. ▪ ينظم الأفكار ويوجه أسئلة علمية. ▪ يستجيب بذهن متفتح للأفكار الجديدة. ▪ يستخدم حقائق وأدلة كافية. 	<p>عملية إنسانية تعتمد على القصد والإرادة لفهم المادة المسموعة وتحليلها وتفسيرها ثم نقدها والحكم عليها.</p> <p>التفاعل الشفهي بشكل مباشر أو غير مباشر مما يتيح فرصة تبادل الأفكار والمعلومات في سياقات متعددة بين المرسل والمستقبل مما يوفر كثير من الوقت والجهد والمال.</p>	<p>٢- الاستماع</p> <p>المهارات الاجتماعية: مجموعة من السلوكيات التي تُعنى بإكساب الفرد مهارات التفاعل المقبول بينه وبين غيره من الأفراد في إطار المعطيات الثقافية العامة للمجتمع وتقتضي منه استجابات ملائمة وإيجابية وفعالة.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ يخطط لتطوير الإجراءات. ▪ يحدد الاحتياجات ويقترح الحلول. 	<p>يعبر عن أفكاره بوضوح وفعالية، يتواصل بفعالية في مواقف متنوعة، يحدد الأفكار الأساسية في أمر ما ويتخير وسائل التعبير عنها.</p>	<p>٣-الاتصال الشفوي</p> <p>٤-إجراء المقابلات</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ينظم مناقشات علمية تعبر عن حاجة الأفراد 	<p>القدرة على توفير فرصة اتصال مباشر بين الأفراد لطرح الآراء</p>	<p>٥-إقامة الندوات</p>

المهارات الفرعية	تعريف المهارة الفرعية	مؤشرات أداء المهارة
	المختلفة وتنمية لغة الحوار.	
٦-التواصل الفعال	سلوك يؤدي إلى تبادل المعلومات بين شخصين أو أكثر، وذلك عن طريق التفاهم بين المرسل والمرسل إليه.	<ul style="list-style-type: none"> يعبر عن أفكاره بوضوح وفعالية في مواقف متنوعة. يحدد الأفكار الأساسية في أمر ما ويتخير وسائل التعبير عنها.
٧.الانتاجية	القدرة على ابتكار منتج باستخدام إجراءات تحديد الأولويات وتطبيق المعرفة واتخاذ القرارات التي تؤدي إلى نتائج جيدة في بيئة دائمة التغيير.	<ul style="list-style-type: none"> ينتج منتج معرفي جديد وفق إطار زمني محدد. يستخدم أدوات لتطبيق إجراءات الوصول إلى منتج متميز.
٨.تحمل المسؤولية والمحاسبية	القدرة على ضبط العمليات المختلفة التي يقوم بها الفرد وفق مبادئ ومعايير معينة لذا يستوجب المحاسبية على مستوى الأداء والدافعية والقابلية للإنجاز.	<ul style="list-style-type: none"> يتصرف بمسئولية أثناء أداء المهام. يتحمل مسؤولية إجراءات ونتائج عمله. يراجع ويقيم عمله في ضوء أهدافه.
المهارات المهنية (الوظيفية):		
٩.القيادة	قدرة الفرد على التأثير والتواصل بينه وبين رؤوسيه من أجل تحقيق أهداف مشتركة في حدود الموارد المتاحة.	<ul style="list-style-type: none"> يتحمل المسؤولية عن الآخرين في العمل الجماعي. يقدر المساهمات الفردية لفريق عمله ويبرزها. يستمتع باهتمام وصبر لآراء الآخرين
١٠.العمل ضمن فريق	القدرة على التنسيق والتفاعل والتكامل مع مجموعة أفراد لتحقيق هدف أو مهمة محددة.	<ul style="list-style-type: none"> يشارك في الأعمال الجماعية بفاعلية. يعمل بكفاءة في مختلف فرق العمل
حصيلة أفعال وأنشطة، مع قدرة ذهنية تمكن من الأداء الوظيفي أو المهني في إطار القيم الأخلاقية والمواقف المهنية التزامًا بالمسئولية المهنية		

مؤشرات أداء المهارة	تعريف المهارة الفرعية	المهارات الفرعية
<ul style="list-style-type: none"> ▪ يحترم الاختلاف في وجهات نظر ويستفيد منها لتطوير أداءه. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ قدرة الفرد على متابعة كل ما هو جديد في ميادين المعرفة ليتمكن وكفاءة. ▪ يستخدم المعلومات بدقة لمعالجة قضايا وحل مشكلات. 	<p>١١. متابعة المستجدات وتوظيفها.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ يصل إلى المعلومات من مصادر متنوعة ويتشاركها 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ القدرة أو الميل لبدء عمل ما يقرره الفرد، وارتفاع مستوى الطموح، والقدرة على التحليل، وتحديد الأولويات، لذا تعد المبادرة داعمة لتمكين ورفع المقدرة التنافسية. 	<p>١٢. المبادرة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ينمي معارفه في مجالات أكاديمية وثقافية عامة. ▪ يدير مهام العمل المكلف به بفاعلية، ويقوم أدائه ذاتيا. ▪ يحدد مواطن القوة والضعف لديه في ضوء نتائج التقييم. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ القدرة على وضع أهداف، والتخطيط لتحقيق تلك الأهداف، وتقييم جودة النتائج بشكل مستقل. 	<p>١٣. التوجيه الذاتي</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ يحدد أنظمة الاجتماع والتفاعل بين أفراد المجموعة. ▪ يستخلص نتائج بعد المناقشات. ▪ يتوصل إلى قرارات جماعية 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ القدرة على الاستفادة من الامكانيات البشرية المتاحة للتشاور وتبادل الرأي وتوليد الأفكار والوصول إلى قرارات، وتحديد المهام 	<p>١٤. إدارة الاجتماعات واللجان وتوزيع المهام.</p> <p>المهارات الإدارية: المهارات التي تمكن القائد من فهم عمله داخل الفريق الذي يقوده.</p>

المهارات الفرعية	تعريف المهارة الفرعية	مؤشرات أداء المهارة
	والتنسيق بين الأعضاء .	تتسم بالموضوعية .
١٥- التفاوض والتفويض والإقناع.	التفاوض هو القدرة على عرض وتقريب وجهات النظر وتكييفها للوصول إلى منفعة لأحد الأطراف أو جميعهم. أما التفويض هو القدرة على نقل السلطات أو الاختصاصات الموكلة للقائد إلى أفراد آخرين قادرين على التصرف. والإقناع هو القدرة على تغيير أو تعزيز الموقف أو السلوك للطرف المراد إقناعه.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ يستخدم الأدلة المنطقية في الإقناع. ▪ يقارن نتائج التفاوض بالأهداف المحددة مسبقاً. ▪ يتوصل إلى حل يرضي جميع الأطراف. ▪ يشرك الآخرين في وضع الأهداف وحل المشكلات.
١٦- إدارة الأزمات.	القدرة على اتخاذ إجراءات طارئة تحت ضغوط لحل مشاكل معينة ولتقليل مخاطر حدوث الأزمة.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ يحلل ويقيم الحقائق ويضع البدائل حول قضية ما ▪ يبتكر خيارات تحقق حل قضية ما.
١٧- إدارة الوقت	الاستفادة القصوى من الوقت في تحقيق الأهداف وخلق التوازن ما بين الواجبات والرغبات والأهداف.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ يحدد أهداف وخطط للمهام. ▪ يضع جدول زمني للمهام وفق الأهداف والأولويات.
١٨- تحديد الأولويات	وضع الأشياء أو الأمور في ترتيب معين حسب أهميتها بغرض تحسين الأداء .	<ul style="list-style-type: none"> ▪ يقارن المهام ويحدد الأولوية حسب الأهمية. ▪ يصنف الأهداف زمنياً. ▪ يعدل جدول المهام وفق المستجدات.
١٩- التخطيط الاستراتيجي.	القدرة على تحديد مواطن القوة ومواطن الضعف لإيجاد أساس لاتخاذ قرارات تؤدي إلى الاستفادة	<ul style="list-style-type: none"> ▪ يصوغ أهداف معيارية محددة بزمان ويحدد المهام في ضوءها.

مؤشرات أداء المهارة	تعريف المهارة الفرعية	المهارات الفرعية
<ul style="list-style-type: none"> ▪ يحلل المحددات الداخلية المخاطر، أي تصميمًا للمستقبل والمرغوب وتحديًا للوسائل الكفيلة بإحداثه. ▪ يقارن نتائج تقييم المهام مع الأهداف. 	<ul style="list-style-type: none"> من الفرص المتاحة وتجنب المخاطر، أي تصميمًا للمستقبل والمرغوب وتحديًا للوسائل الكفيلة بإحداثه. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ يحلل الاحتياجات الأساسية لإنجاز المهام ويتابعها. ▪ ينجز المهام في الوقت المحدد لها. ▪ يتعاون مع فرق العمل ويخطط لمواجهة العوائق. 	<ul style="list-style-type: none"> القدرة على الاستفادة من المصادر المناسبة بطريقة منظمة ومنضبطة من أجل تحقيق أهداف محددة في فترة زمنية معينة. 	٢٠- إدارة المشاريع.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ يستخدم الأجهزة والبرامج الإلكترونية في تنفيذ المهام. 	<ul style="list-style-type: none"> القدرة على استخدام تقنية الحاسوب وتشمل تحليل البيانات والنمذجة العلمية المتقدمة. 	٢١- الحوسبة.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ يتعامل مع الأجهزة الإلكترونية وتطبيقاتها بكفاءة. 	<ul style="list-style-type: none"> القدرة على تشغيل واستخدام الأجهزة وإنتاج المواد التعليمية. 	٢٢- إدارة الأجهزة.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ يجهز المعلومات إلكترونيًا ويخزنها في مختلف صورها وأوعية حفظها ▪ يستخدم التكنولوجيا الرقمية في إدارة المعرفة. 	<ul style="list-style-type: none"> القدرة على استخدام الأدوات الإلكترونية لمعالجة المعلومات. 	<p>المهارات التكنولوجية</p> <p>هي القدرة على تحديد واستخدام التكنولوجيا بكفاءة كأداة للوصول إلى المعرفة وتنظيمها وتقييمها وتشاركتها.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ يوظف وسائل الاتصال الإلكتروني ونشر المواد الاتصالية وتبادلها ▪ يوظف تقنية المعلومات في 	<ul style="list-style-type: none"> القدرة على توظيف الاتصال الإلكتروني ونشر المواد الاتصالية وتبادلها. 	٢٤- استخدام التكنولوجيا في الاتصال والتواصل.

المهارات الفرعية	تعريف المهارة الفرعية	مؤشرات أداء المهارة
		التواصل (عبر الإنترنت).
٢٥- التفكير والإبداعي.	الناقد القدرة على اختبار الدعاوي والحجج بغرض إصدار الأحكام. والتفكير الإبداعي مهارة تتضمن التوصل إلى نواتج أصيلة لم تكن معروفة سابقاً، تنطوي هذه المهارة على عناصر معرفية وانفعالية وأخلاقية تشكل حالة ذهنية (الطلاقة والأصالة، ما. والمرونة، والإفاضة، والحساسية للمشكلات). ووضع أفكار جديدة وتطبيقها وتوصيلها إلى الآخرين.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ينقد المكتسبات العلمية والمهارية في ضوء الأهداف. ▪ يعرض الحجج والأدلة حول وجهات النظر. ▪ يحلل البيانات لتحديد مدى معرفية وانفعالية وأخلاقية تشكل حالة ذهنية (الطلاقة والأصالة، ما. والمرونة، والإفاضة، والحساسية للمشكلات). ووضع أفكار جديدة وتطبيقها وتوصيلها إلى الآخرين.
المهارات الأكاديمية: مجموعة مهارات تسمح بالسلوك والعمل في سياق معين، ويكون محتواها معارف ومهارات وقدرات واتجاهات مندمجة بشكل مرتب؛ يقوم الفرد بتوظيفها بقصد مواجهة ما حوله في وضعية محددة.	٢٦- اتخاذ القرار.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ اختيار أفضل البدائل أو الحلول المتاحة في موقف معين، من أجل الوصول إلى تحقيق الهدف المرجو. استنتاجات منها. ▪ يقدم تغذية راجعة عن الإجراءات التي اتبعتها في تنفيذ المهام.
٢٧- حل المشكلات.	قدرة الفرد على استخدام ما لديه من معارف ومهارات من أجل الاستجابة لمتطلبات موقف ليس مألوفاً لديه.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ يضع خطة لحل تناقض يتضمنه موقف ما. ▪ يكون ارتباطات بين المعرفة والأدلة للوصول إلى حلول للمشكلات بطرق إبداعية.
٢٨- المعرفة النظرية والتطبيقية بالتخصص	المعرفة النظرية هي نسق من المبادئ والقوانين مرتبط بمجالات خاصة؛ والوصول إلى المعلومات وإدارتها ودمجها وتقييمها وإنشائها في هيئة صور مختلفة من الأشكال	<ul style="list-style-type: none"> ▪ يقدم تفسيرات علمية مناسبة للموضوع. ▪ يوجه أسئلة علمية تخصصية. ▪ يعرض معلومات علمية

المهارات الفرعية	تعريف المهارة الفرعية	مؤشرات أداء المهارة
	والمسائط. أما المعرفة التطبيقية هي القدرة على تطبيق المعرفة النظرية لحل مشاكل عملية.	تخصصية.
٢٩- مهارات لغة أجنبية.	التمكن من مهارات لغة أجنبية كونها هي لغة العلوم والتكنولوجيا والبحث العلمي، وهي وسيلة الاتصال مع الآخر والتعرف على ثقافته، مما يسهم في المشاركة الفاعلة في الاقتصاد المعرفي.	■ يلم بأساسيات اللغة الإنجليزية كلغة ثانية. ■ يستعين بمراجع إنجليزية في عمل الأبحاث والتكليفات.
٣٠- التسامح والاهتمام بالعلاقات الإنسانية.	■ التسامح هو احترام وقبول التنوع والاختلاف عبر الانفتاح والمعرفة وحرية الفكر. أما الاهتمام بالعلاقات الإنسانية يقصد به الحرص على المعاملة الطيبة التي تقوم على الفضائل الأخلاقية.	■ يحترم ويقبل التنوع والاختلاف في الرأي. ■ يحترم الاختلافات الثقافية.
المهارات السلوكية (الشخصية) تعد مهارات خاصة بالتعامل مع الأفراد وفهم سلوكهم وتوجيهه، والتعامل مع دوافع الآخرين وشخصياتهم والاتصال بهم وفهم العلاقات بينهم وكيفية التأثير فيهم.	٣١- الأمانة والنزاهة والشفافية. والنزاهة: هي الحفاظ على معايير أخلاقية معينة. أما الشفافية: فهي مبدأ تنموي مهم يعني ضرورة الإعلان والإعلام عن الأنشطة والإجراءات.	■ يطبق القوانين المتعلقة بالوصول إلى المعلومات (الملكية الفكرية). ■ يراعي النزاهة والأخلاقيات أثناء التعامل والعمل. ■ ينجز المهام دون إشراف مباشر.
٣٢- الإخلاص والتفاني في العمل والانضباط.	■ الإخلاص والتفاني صفة لازمة توجه الفرد ببقاء بالمشاركة مع الآخرين لتحقيق التقدم من أجل العمل، والانضباط حالة عقلية ونفسية، تجعل الالتزام بالطاعة	■ يستجيب لردود الأفعال على نحو فعال. ■ يلتزم بالقواعد والأنظمة المتفق عليها.

٢٨.٠% من إجمالي المتعطين السعوديين الذين يحملون دبلوم فأعلى، أما أقل نسبة كانت للحاصلين على تخصص الزراعة والطب البيطري بواقع ٠,١% (الهيئة العامة للإحصاء ١٤٣٩هـ - ٢٠١٨). وبتشخيص واقع سوق العمل في المملكة والتي تجسدت ملامحه في وجود اختلالات هيكلية ومهنية في سوق العمل يعكسها ضعف الملاءمة بين مخرجات نظم التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل، ومدى مناسبة تطلعات الخريجين والباحثين عن العمل والأوضاع السائدة في سوق العمل خاصة فيما يتعلق بنوعية الوظائف المعروضة ومميزاتها وشروطها، ارتفاع نسبة البطالة (العتيبي ٢٠١٠ ، ٧)، وانخفاض مساهمة المواطنين في سوق العمل، والنقص في شبكة المعلومات، (القثمي ١٤٢٨هـ - ٢٠٠٧م : ٦٥)، وإدارة العصر التنافسي يستلزم صياغة استراتيجية عمل منظمة بين مؤسسات التعليم والقطاعات الإنتاجية. والمجتمع السعودي؛ مجتمع يهتم بإدارة مجتمعه المعرفي من خلال سياسته التعليمية مؤكداً على "أهمية الربط بين التعليم والعمل وتطبيق مبدأ التربية للعمل" (الشهوان ، ٢٠١٢ : ٤١٣)، ولذا تظهر الحاجة إلى تربية عقلية جديدة وتعليم جديد يتناسب معها، لتحقيق الانسجام بين سياسات التعليم العالي وسياسات تنمية القوى البشرية الوطنية واحتياجات سوق العمل لمواجهة التحولات السريعة على المستوى الوطني والعالمي، وإدراكا لأهمية العنصر البشري في تقدم الأمم تبنت الخطط التنموية السياسات والبرامج التي تصقل مهارات القوى العاملة الوطنية وتحسن كفاءتها الإنتاجية لتسهم بفعالية في تعزيز القدرات التنافسية للاقتصاد السعودي وتهيئته للتحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة وموافقاً لمتطلبات سوق العمل واحتياجاته، وقد تمثلت هذه المتطلبات فيما يلي: تطوير برامج التأهيل (العلمي والعملية) للوصول بقوة العمل الوطنية إلى مستوى عمال المعرفة، تطوير مناهج التعليم والتدريب ومخرجاتهما لمواكبة تطور تقنيات الإنتاج وملائمة احتياجات سوق العمل، دعم التعليم والتدريب المستمر (على رأس العمل) للتمكن من المنافسة بقوة في سوق العمل، تأسيس قاعدة معلومات إلكترونية بوزارة العمل وتطويرها لرصد الحركة في سوق العمل، تحسين مهارات الطلبة في اللغة الإنجليزية، ورفع استعدادهم لسوق العمل والدراسة ما بعد الثانوية، وتملك الطلاب مهارات القرن الحادي والعشرين وفقاً للمراحل العمرية، والدمج المتكامل لمهارات الحياة في القرن الحادي والعشرين في المناهج والأنشطة اللامنهجية ، وهذا يتطلب فترة مؤسسات المجتمع وجودة مخرجاته، وخاصة مع توقع خطة التنمية

التاسعة أثناء عملها" بنمو خريجي المرحلة الجامعية بمعدل سنوي متوسط قدره ٥,١% بحيث ترتفع حصتهم في إجمالي قوة العمل الوطنية من ٢٤,٥% إلى ٣٢,٦% خلال المدة. " (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٣٧٨:١٤٣٢)، وفي ضوء احتياجات سوق العمل سوف تتناول الدراسة الحالية واقع مهارات القرن الحادي والعشرين في مناهج التعليم الجامعي بالمملكة.

المحور الثالث: واقع مهارات القرن الحادي والعشرين في مناهج التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية؛

اهتم التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية بالجودة، وعمدت كثير من الكليات إلى إخضاع برامجها لإجراءات الاعتماد والتقييم (المؤسسي، البرامجي) نحو تحقيق الكفاءة والنوعية والفاعلية، وإيماناً بقيمة التعليم في خلق فرص عمل أصدرت وزارة التعليم العالي خطط التنمية لتصوغ سياسات واستراتيجيات ورؤى مستقبلية تمكنها من مواجهة سياسة الكم أمام سياسة الكيف ومنها خطة التنمية الثامنة (٢٤/٢٥هـ - ٣٠/٣١هـ) والتي اهتمت بالتوسع الكمي والنوعي في الخدمات التعليمية تلبية لرغبات الطلاب فقد تم إنشاء (١٢) جامعة جديدة، (١٥٢) كلية جديدة (٨) جامعات أهلية، (١٩) كلية أهلية يدرس بها أكثر من (٢٦) ألف طالب وطالبة، حيث بلغ عدد الخريجين في عام (١٤٢٤هـ - ٢٠٠٤م) ٦٤٤١٣، وفي عام (١٤٢٨هـ - ٢٠٠٨م) حوالي ٩٦٢٧٤ ومعدل النمو السنوي للخريجين ١٠.٥٧، وارتفع بالتالي عدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات من ١٨٣٦٢ عضواً في عام (٢٤/٢٥هـ - ٢٠٠٤م) إلى ٣١٥٣٦ عضواً في عام (٣٠/٣١هـ - ٢٠٠٩م) بمعدل نمو سنوي متوسط قدره ١١.٤٢ يشكل السعوديون منهم نحو ٥٩.٦٥%، (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٣٨١: ١٤٢٥هـ)، وخطة التنمية التاسعة (٣٠/٣١هـ - ٣٤/٣٥هـ) تشير إلى أن عدد الطلاب بلغ ٣٢٩٦٩٦ طالباً ١٦٧٨٢١ ذكور، ١٦١٨٧٥ إناث، وأمام هذا الإقبال توسعت المملكة نحو إنشاء الجامعات حيث بلغ عدد الجامعات ٣٣ جامعة (٢٥) حكومي، ٨ أهلي، ٤٥٣ كلية (٤٩٨) حكومي، ٤٥ أهلي (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٣٨٥: ١٤٣٢هـ)، كما تشير تقديرات خط التنمية العاشرة ٣٥/٣٦هـ - ٤٠/٤١هـ إلى أعداد الطلاب الملتحقين والخريجين في التعليم العالي حسب الجنس يقدر حوالي ٨٣٠.٤ ألف طالب وطالبة يمثل الإناث منهم حوالي ٥٥.٨%، ويقدر خريجو وخريجات التعليم العالي نحو

٩٢ ألف طالب وطالبة، كما تشير توقعات أعداد المؤسسات التعليمية وشاغلي الوظائف التعليمية أن إجمالي عدد المعاهد والكليات بلغ ٣٥.٧٠٧% موزعين بين الإناث ٢٠.١٤٤% وذكر ١٥.٥٦٣% وإجمالي المعلمين وأعضاء هيئة التدريس ٦٨٠.٣٤٢% موزعين بين الإناث ٣٩٣.١٣٩% ، وذكر ٢٨٧.٢٣% ، (وزارة الاقتصاد والتخطيط ، ١٤٣٧ هـ : ٨٠) وفي إطار الجهود المبذولة لإيجاد نوع من التوازن بين مدخلات ومخرجات التعليم العالي كماً وكيفاً، اهتمت وزارة التعليم العالي بتطوير برامجها بما يتواءم مع المجتمع المعرفي، بإنشاء المركز الوطني للقياس والتقويم كضمان لجودة التعليم من حيث تطوير معايير القبول في الجامعات، وتحسين مدخلاتها من خلال اختبار القدرات والاختبار التحصيلي الذي يقدمه المركز مقياساً للقبول جنباً إلى جنب مع نتائج امتحانات الثانوية العامة، وقد تمكنت الوزارة من تضيق الفجوة بين العرض والطلب، وتطوير آليات القبول من خلال تحديث الأدوات المعتمدة للقبول، ولضمان الجودة صاغت خطة التنمية التاسعة استراتيجيات ورؤى مستقبلية لها تتمثل في تعليم جامعي ينافس على الريادة، ويسهم في بناء المجتمع المعرفي ويلبي متطلبات التنمية وصاغت أهداف عامة لرؤيتها المستقبلية تتمثل في زيادة الكفاءة الداخلية والخارجية لتحقيق متطلبات التنمية ولتحقيق ذلك وضعت السياسات والبرامج التي تربط برامج التوسع في التعليم العالي بالتركيز على البرامج والتخصصات ذات الطلب العالي في سوق العمل، وتضمن مناهج ومقررات التعليم العالي احتياجات سوق العمل من معارف ومهارات واتجاهات، وتحديد المهارات المطلوبة من خريجي التعليم العالي لسوق العمل سواء أكان محلياً أو إقليمياً أو عالمياً وتضمن ذلك في خطط تطوير التعليم العالي، ومراجعة الخطط والمناهج والبرامج الدراسية دورياً في ضوء ربط العملية التعليمية بجودة المخرجات، وتطوير نوعية مخرجات التعليم العالي أكاديمياً وتقنياً. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤٣٢ هـ : ٣٨٧)، كما صاغت أهدافاً محددة لرؤيتها المستقبلية تتمثل في: التقويم المستمر لمناهج التعليم الجامعي، تطوير الكفاءة الداخلية بمؤسسات التعليم العالي العمل على خفض متوسط عدد السنوات التي يقضيها الطالب في تلك المؤسسات حتى سن التخرج إلى ٤.٥ سنة للكليات ذات الأربع سنوات وإلى ٥.٥ سنة للكليات ذات الخمس سنوات، وإلى ٦.٥ سنة للكليات ذات الست سنوات الدراسة، تطوير المعدلات الخاصة بمعدل أستاذ/ طالب إلى ٢٢ : ١ في المجالات النظرية ١ : ١٧ في المجالات العلمية ١ : ٥ في المجالات الطبية . وخصصت خطة التنمية

التاسعة ميزانية تقدر بـ ٢٠٠.٢ بليون ريال (وتجنباً لسيادة سياسة الكم على سياسة الكيف بذلت الجامعات جهوداً لرفع الكفاءة الكمية الداخلية من خلال الإسهام بفاعلية في تطوير العملية التعليمية سعياً منها إلى التخفيف من نسب الهدر المالي، وتشير بعض الدراسات البحثية إلى أن بعض الأفواج في الجامعات يتسرب منهم نسبة تصل في متوسطها إلى (٣٠%)، وأن عدد السنوات التي يمضيها الطالب في الكليات ذات الأربع سنوات يصل متوسطها إلى (٥.٥) سنة أي بزيادة عن المدة المقررة بنسبة (٣٧%)، ولزيادة الكفاءة الداخلية فإن الجامعات تسعى بالمتابعة (الإرشاد الأكاديمي، ومتابعة نتائج الطلاب سنوياً، ودراسة حالات التعثر ومساعدة الطلاب لتجاوزها، وإيجاد مناخ علمي واجتماعي جاذب ومشجع للانتماء إلى الجامعة)، مما يؤدي إلى خفض نسب الرسوب والتسرب، وتحسين معدلات الكفاءة الكمية الداخلية في الجامعات. أما الكفاءة النوعية الداخلية، فقد قامت الجامعات على تحقيق معدلات جيدة من التأهيل لطلابها، وكذلك تطوير خططها الدراسية وبرامجها بصفة مستمرة، بما يتواءم مع الثورة المعلوماتية والتطور العلمي، وتحرص الجامعات على الكثير من معايير تحقيق الكفاءة النوعية (شمولية المنهج، وبناء شخصية الطالب ليصبح خريجاً مطلوباً في العديد من القطاعات)، وتشير الدراسات النوعية لبعض الجامعات أن برامج البكالوريوس ذات الكفاءة النوعية العالية هي تلك البرامج التي تتميز بتلبيتها لاحتياجات المجتمع، واحتياج سوق العمل، وحاجة الطلاب أنفسهم، وكفاءة أساليب التعليم، وأساليب تقويم الطلاب وكفاءة الوسائل والأجهزة البحثية، وكفاءة أساليب المراجعة والتقييم للخطط الدراسية، وكفاءة استخدام التقنيات الإلكترونية في التدريس والاتصال المعرفي الدولي كما اهتمت وزارة التعليم العالي والجامعات بالكفاءة الخارجية من حيث توجيه الأعداد المتزايدة من الملتحقين بالتعليم العالي إلى التخصصات التي يحتاجها القطاع العام والخاص ، وذلك تحقيقاً للمواءمة في مخرجات البرامج الجامعية، وقد شرعت الوزارة في السنوات الماضية في إحداث تغيير هيكلي من خلال التركيز على افتتاح الكليات والأقسام التي تناسب سوق العمل ، وافتتاح تخصصات جديدة في الجامعات القائمة، وتحويل مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر إلى كليات للدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع في التخصصات لمدة سنتين أو أكثر تخدم سوق العمل، دعم كليات المجتمع والكليات التقنية التي تهئ الخريجين بشكل مباشر لسوق العمل (وزارة التعليم العالي ١٤٣٤هـ : ٥٤، ٥٥، ٥٦) . ولكن بالرغم من

طموحات خطط التنمية في محاولة تلبية احتياجات سوق العمل وفقاً للتخصصات التطبيقية، فإن هيكل التخصصات في التعليم العالي كما ورد في التنمية التاسعة يوضح الفارق بين المأمول والواقع في الجدول رقم (٣) (وزارة الاقتصاد والتخطيط ١٤٣٢ هـ : ٣٨٤).

جدول رقم (٣) يوضح هيكل التخصصات في التعليم العالي بمراحله المختلفة

الدراسات العليا			البكالوريوس			الدبلوم المتوسط			مجال الدراسة
مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	
١٢.٢	١٨.٠	٨.٧	١٨.٢	١٧.٦	١٩.٢	٢٢.٥	٤٤.١	١٦.٣	العلوم
٣.٥	٠.٢	٥.٥	٢.١	٠.٢	٥.١	١٦.٥	٠	٢١.٢	الهندسة
١.٢	-	١.٩	١.٠	٠.٥	١.٩	٠.٩	-	١.٢	الزراعة
٣.٩	٦.٥	٢.٤	٣.٤	٢.٩	٤.٤	١٦.٢	٢٨.١	١٢.٨	الصحة
٢٩.٢	٢٥.٦	٣١.٣	٣.٢	٣.٧	٢.٣	١.٨	١.٦	١.٩	التربية
٢٩.٠	٣٢.٤	٢٦.٩	٤٦.٦	٥٧.٥	٢٩.٥	١.٩	٠.٧	٢.٢	الإنسانيات
١٢.٠	١١.٠	١٢.٦	١٣.٤	١٣.٤	١٣.٣	٢٧.٥	١٣.٩	٣١.٣	العلوم الاجتماعية والتجارة والقانون
-	-	-	٣.١	١.٣	٥.٩	١٠.٣	٥.٢	١١.٨	البرامج الرئيسية (تحضيرية)
٩.٠	٦.٣	١٠.٧	٩.٠	٢.٩	١٨.٤	٢.٤	٦.٤	١.٢	أخرى
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	المجموع

ويتبين من الجدول السابق وجود ميل كبير للطلاب نحو دراسة التربية بنسبة ٣,٢% (ذكور ٢,٣% - إناث ٣,٧%) والإنسانيات بنسبة ٤٦,٦% (ذكور ٢٩,٥% - إناث ٥٧,٥%) وضعف في التوجه نحو التخصصات الطبية بنسبة ٣,٩% والهندسة بنسبة ٣,٥% والعلوم بنسبة ١٢,٢% وترتب عليه تكديس في التخصصات (الإنسانيات والتربية)، وندرة وجود الطلاب في التخصصات التطبيقية مما أحدث نوعاً من الخلل في الكفاءة الداخلية والنوعية من حيث كفاءة الأساليب التعليمية والتقويمية. وزيادة نسبة الطالب/ لعضو هيئة التدريس والذي يؤثر بالسلبية في إكسابه مهارات القرن الحادي والعشرين، وانعكاس ذلك على مستوى الكفاءة الخارجية ونوعية الخريج الذي يحتاجه سوق العمل، الأمر الذي يكشف

الغطاء عن ضعف انخفاض التعليم العالي السعودي لاحتياجات التنمية الوطنية من القوى العاملة، ويرجع ذلك إلى أن التعليم العالي السعودي يواجه تحديات تعوقه عن تحقيق المواءمة بين احتياجات سوق العمل السعودي والتخصصات التطبيقية والنظرية، ومن هذه التحديات والتي لها انعكاساتها على سوق العمل السعودي.

- تحديد الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل: تهتم حركة التجديد والتطوير في المجتمع السعودي بالمتغيرات المستقبلية وما تنطوي عليه من تحولات سريعة، مما يتطلب من وزارة التعليم العالي مراجعة هيكلية التعليم بما يتناسب مع سوق العمل؛ فالتعليم هو حجر الزاوية في تشكيل القدرات الفكرية والمهارات التي يستند إليها في التغيير (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤٣٢هـ: ٣٨٤).

- توسيع المشاركة الاقتصادية للنساء وتنوعها: تهدف خطط التنمية توسيع إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي ولكن توجهاتها التخصصية (التربية والعلوم الإنسانية) يحول دون ذلك، حيث تتركز المشتغلات السعوديات في قطاع التعليم (الوظائف التعليمية والإدارية) الذي بلغت نسبته (٨٥,٨%) من مجموع المشتغلات، يلي ذلك قطاع الصحة والعمل الاجتماعي (٦,٠١% والإدارة العامة (٤,٤%). (وزارة الاقتصاد والتخطيط ١٤٢٥هـ: ٣٧١).

- العقلانية الهرمية في التوزيع المهني والمهاري: اتساع قاعدة الهرم المهني بالمهارات العليا التي يحتاجها سوق العمل، ويضيق في قمته بالمهن الأقل مهارة أو الأقل احتياجاً، ولكن واقع التوزيع القطاعي والمهني للمشتغلين (حيث يشغل الذكور ٦٨,٢% في القطاعات الخدمية، يليها نشاط التعليم بنسبة ١٤,٢%) وللمشتغلات يؤكد حالة من التمرکز في مجموعة مهنية واحدة ونشاط قطاعي واحد، مما يشير إلى حالة من الخلل في التركيبة المهنية للعمالة (المرجع السابق: ٣٧١).

- الاختلالات الهيكلية والمهنية في سوق العمل: نتج عن العقلية الهرمية التقليدية للمهن، عدم الاتساق بين مخرجات نظم التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل، مما ترتب على ذلك رفض سوق العمل لمخرجاته.

- القوى العاملة وبناء القدرة التنافسية التي يحتاجها سوق العمل السعودي : يتطلب مجتمع اقتصاد المعرفة مستويات عالية من المهارة والتخصص والذي يستند على تكوين

الموارد البشرية المعرفية، وإيجاد المؤسسات المتخصصة، وتعزيز التطوير العلمي والتقني والابتكاري، وإيجاد البيئة التنظيمية والإدارية اللازمة، وتوفير التمويل بأنواعه المختلفة، حيث تتوقع خطة التنمية التاسعة نمو خريجي المرحلة الجامعية بمعدل سنوي متوسط قدره (٥.١ %) بحيث يرتفع حصتهم في إجمالي قوة العمل الوطنية من ٢٤,٥ % إلى ٣٢,٦ % خلال مدة استراتيجية خطة التنمية (المرجع السابق : ٥٥).

- الكفاءة الداخلية لنظام التعليم الجامعي : يعد تطوير الكفاءة الداخلية لنظام التعليم الجامعي من أبرز التحديات التي تواجهه منها عدم ملاءمة العلاقات المتبادلة بين مكونات النظام التعليمي في كلياته أو جزئياته كاختلال العلاقة بين المحتوى وطرائق التدريس وأثر ذلك على نمو مهارات وكفايات الطالبات المهنية والأكاديمية والإدارية والتكنولوجية والاجتماعية، وتجاوز عدد السنوات المقررة للتخرج، وانخفاض نسبة الخريجين وتأثيره الكبير على قدرة النظام على تلبية الطلب المتنامي على الالتحاق به من خريجي الثانوية العامة، كل ذلك يعد من أسباب انخفاض الكفاءة الداخلية (المرجع السابق : ٤٣٨).

- الكفاءة الخارجية لنظام التعليم الجامعي : تُعد قضية المواءمة والتوافق بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية واحتياجات سوق العمل من أبرز قضايا التنمية في المجتمع السعودي (تعزيز الكفاءة الداخلية لنظام التعليم الجامعي والكفاءة الخارجية للنظام في ضوء احتياجات سوق العمل، فضلا عن توفر سوق عمل خالٍ من العقبات التي تعيق دوره كمحفز للملتحقين في نظام التعليم الجامعي لاختيار مجالات التخصص التي يحتاجها سوق العمل، والمستوى العام للرواتب والأجور والحوافز) (المرجع السابق : ٤٣٩) .

- الأوضاع الديموغرافية (السكانية) والطلب على التعليم العالي : ارتفاع معدل النمو السكاني في المملكة العربية السعودية يمثل تحدياً اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وتربوياً، وحسب إحصائيات الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية فإن إجمالي عدد السكان عام ١٤٣٧هـ/٢٠١٦م بلغ ٣١.٧٤٢.٣٠٨ مليون نسمة، (الهيئة العامة للإحصاء، ١٤٣٧هـ) كما تشير تقديرات وزارة التخطيط والاقتصاد ١٤٣٨هـ أن عدد السكان في المملكة يبلغ نحو ٣٧.٢ مليون نسمة بحلول عام ٢٠٢٠م بنحو ٣.٣%

سنوياً (جريدة الاقتصادية، ١٤٣٤هـ - ٢٠١٦م) ، فرض ذلك ضرورة تحقيق تنمية للموارد البشرية في ظل زيادة الكم؛ وتوسيع الطاقة الاستيعابية لمؤسسات التعليم العالي، وإيجاد فرص العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية حيث بلغ عدد الطالبات والطلاب المقيدين في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة لعام ٢٠١٥م ٥٥.٤٩٩.٣٧ طالب وطالبة، وبلغ عددهم في عام ١٤٣٧هـ - ٢٠١٦م (١.٤٩٦٦.٦٨٨) تحتضنهم ٣٩ جامعة تغطي جميع مناطق المملكة في مراحلها المختلفة (جريدة الرياض ، ١٤٣٨هـ) ، وهذه الطاقة الاستيعابية في التعليم الجامعي لا يصاحبها توفير المستلزمات والتجهيزات وتحسين الجوانب النوعية في العملية التعليمية وتطوير في الأساليب التعليمية وتقليل نسبة الطلاب في المحاضرة ونجم عن ذلك انخفاض نسبة الكفاءات البشرية ومدى ملاءمتها لسوق العمل وانخفاض ميزانية التعليم .

- النمطية : تعتبر النمطية من معوقات تضمين المناهج الدراسية لمهارات القرن الحادي والعشرين وتظهر النمطية في الخطط والمناهج الدراسية والسنوات الدراسية والساعات المعتمدة الموحدة لجميع الطلبة، والدراسة المنتظمة لجميع الطلبة التي تقتضي الانتظام الكامل في الدراسة، والتأكيد على الجانب المعرفي وأساليب التلقين، واعتماد تسلسل علامات الطلبة في شهادة الدراسة الثانوية معياراً أساسياً ووحيداً في حالات كثيرة للقبول وتوزيع الطلبة على الكليات والبرامج الدراسية المختلفة، متطلبات النجاح والتخرج موحدة لجميع الطلبة في الكليات والبرامج الدراسية جميعاً، وقد ترتب على نمطية التعليم العالي، معاناة الأنظمة التعليمية في تغيير التقنية التعليمية في التدريس وفي مقدمتها الحاسبات الآلية وشبكات الإنترنت (وزارة التربية والتعليم ١٤٢٤هـ : ١٠).

- اللغة الإنجليزية كمطلب لسوق العمل: تعتبر اللغة الإنجليزية من التحديات الثقافية والحضارية التي تواجه نظام التعليم في البلدان العربية الذي غلبت تخصصات اللغة العربية، والإمام بها يعتبر من أهم عوائق توظيف الخريجين باعتبارها اللغة المطلوبة في مجالات العمل المختلفة لدى المؤسسات.

- الانفجار المعرفي والتقدم التكنولوجي : لقد أصبحت التقنية عنصراً أساسياً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وسلاحاً إستراتيجياً للمحافظة على الأمن الوطني والمكانة الدولية للدول، محتماً الدخول في حلبة المنافسة العالمية في التعليم العالي، واستمرار

الثورة التقنية في مجال المعلومات والاتصالات وما ينتج من تطور هائل في إمكانات معالجة البيانات والمعلومات وتخزينها واسترجاعها ونقلها وتدقيقها محلياً وعالمياً بسرعة فائقة وتكلفة معقولة يمثل تحدياً للمملكة العربية السعودية لأن استيعاب التقنيات المتطورة يرتبط بمستوى تطور مواردها البشرية وكفاءتها. وفي ضوء التحديات التي تواجه التعليم الجامعي السعودي، والتي تحول دون تحقيق أهدافه، تصوغ الدراسة الإجراءات المقترحة للارتقاء بالكفايات الوظيفية لخريجات أقسام العلوم الإنسانية في ضوء احتياجات سوق العمل السعودي.

المحور الرابع: الدراسة الميدانية:

يتناول هذا الجزء الميداني أهداف الدراسة الميدانية، وأداة الدراسة (الاستبانة) وعينة الدراسة، والمعالجة الإحصائية وتفسير النتائج. أهداف الدراسة الميدانية: هدفت إلى:

- تحديد مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء احتياجات سوق العمل.
 - تطبيق استبانة؛ لتعرف ما إذا كانت مناهج الجامعة لأقسام العلوم الإنسانية بجامعة الملك فيصل تتيح الفرصة لخريجها لاكتساب مهارات القرن الحادي والعشرين.
- عينة الدراسة:

تكونت العينة من ٢٥٠ طالبة من أقسام العلوم الإنسانية جامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية
أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على أدبيات البحث العلمي والدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة فإن الباحثة قامت بإعداد استبانة لتعرف على واقع مناهج التعليم الجامعي بأقسام طالبات العلوم الإنسانية في اكتساب مهارات القرن الحادي والعشرين لطالباتها، وتكونت الاستبانة من جزأين: الجزء الأول: اشتمل على مقدمة تعريفية عن عنوان الدراسة وأهميتها وبيانات عامة يتطلب جمعها عن المستجيبين وخصائصهم السيكومترية المتمثلة بالمؤهل، والمهنة، والتخصص. الجزء الثاني: العبارات المتصلة بمهارات القرن الحادي والعشرين وفق محاورها، تمت صياغتها بطريقة تقريرية واضحة ومباشرة، وتناولت كل مفردة فكرة واحدة محددة

المعنى. وتم حساب صدق الاستبانة عن طريق صدق المحتوى بعرضها على (١٥) من المحكمين أجمعوا على أن بنودها تحقق المستهدف تحقيقه بعد إجراء التعديلات المقترحة، حيث تم حذف مفردة مكررة في المعنى، وبذلك الاستبانة أصبحت يتكون من (٣٥) مفردة. كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب عامل الارتباط بين الاستبانة ومحاورها، ووجد أنه يساوي (٠.٩٩) لكل من المهارات الاجتماعية، المهارات المهنية الوظيفية، والمهارات الإدارية، والمهارات التكنولوجية، والمهارات الأكاديمية، والمهارات السلوكية الشخصية. وجميعها قيم دالة إحصائيًا وتصلح كأساس للتطبيق. وتم حساب معامل ثباتها وتطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (١٣) طالبًا وطالبة من طلبة أقسام العلوم الإنسانية بجامعة الملك فيصل. واستخدمت معادلة ألفا كرونباخ Cronbach لحساب معامل الثبات، وجاء مساويًا (٠.٨٣) وتعد قيمة مناسبة وتصلح كأساس للتطبيق. وروغي في جدول تقدير الاستجابات أن تتدرج من (٤ : ١)، تتدرج من تتحقق بدرجة كبيرة إلى لا تتحقق كما يلي: "درجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، لا تتحقق". ولذا تحصل أعلى الاستجابات على (١٤٠) درجة، بينما تحصل أقل الاستجابات على (٣٥) درجة.

إجراءات التطبيق:

بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة (الاستبانة) بصورتها النهائية، تمت إجراءات التطبيق على النحو التالي:

- تطبيق الاستبانة على مجموعة الدراسة.

- رصد النتائج وتحليلها ومعالجتها إحصائيًا، ومناقشتها، وتفسيرها.

- صياغة الإجراءات المقترحة للارتقاء بالكفايات الوظيفية لخريجات العلوم الإنسانية بجامعة الملك فيصل في ضوء احتياجات سوق العمل.

المعالجة الإحصائية:

استخدم في الدراسة الحالية البرنامج الإحصائي SPSS الإصدار (٢٠) لحساب التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة لكل مفردة من مفردات استبانة مهارات القرن الحادي والعشرين، لكل بديل من بدائل الاستجابة، والوزن النسبي لكل مفردة؛ وذلك للإجابة عن السؤال الثاني والثالث من أسئلة الدراسة.

النتائج وتفسيرها:

مهارات القرن الحادي والعشرين واحتياجات سوق العمل. تم الاطلاع على أدبيات البحث العلمي والدراسات السابقة في مجال مهارات القرن الحادي والعشرين والكفايات الوظيفية لإعداد صورة مبدئية لقائمة مهارات القرن الحادي والعشرين، والتي بلغ عدد محاورها ستة محاور أساسية، شملت مهارات اجتماعية ومهنية (وظيفية)، وإدارية وتكنولوجية، وأكاديمية وسلوكية (شخصية). وتم تحليل كل محور إلى مهارات فرعية. ومن ثم عرضت هذه القائمة على (١٥) محكمًا للخروج بالصورة النهائية لقائمة مهارات القرن الحادي والعشرين، وبيانها يوضحه جدول (٤):

جدول (٤) يوضح مهارات القرن الحادي والعشرين الرئيسة والفرعية

المحور	المهارات الفرعية	المحور	المهارات الفرعية
١. المهارات الاجتماعية	١. الكتابة (التقارير، المخاطبات...). ٢. الاستماع. ٣. الاتصال الشفوي. ٤. إجراء المقابلات. ٥. إقامة الندوات. ٦. التواصل الفعال.	٤. المهارات التكنولوجية	٢١. الحوسبة. ٢٢. إدارة الأجهزة. ٢٣. الرقمية في التعلم والتطوير. ٢٤. استخدام التكنولوجيا في الاتصال والتواصل.
٢. المهارات المهنية (الوظيفية)	٧. الإنتاجية. ٨. تحمل المسؤولية. ٩. القيادة. ١٠. العمل ضمن فريق. ١١. متابعة المستجدات وتوظيفها. ١٢. المبادرة. ١٣. التوجيه الذاتي.	٥. المهارات الأكاديمية	٢٥. التفكير الناقد والإبداعي. ٢٦. اتخاذ القرار. ٢٧. حل المشكلات. ٢٨. المعرفة النظرية والتطبيقية بالتخصص. ٢٩. مهارات لغة أجنبية.
٣. المهارات الإدارية	١٤. إدارة الاجتماعات واللجان وتوزيع المهام. ١٥. التفاوض والتفويض والإقناع. ١٦. إدارة الأزمات. ١٧. إدارة الوقت. ١٨. تحديد الأولويات. ١٩. التخطيط الاستراتيجي. ٢٠. إدارة المشاريع.	٦. المهارات السلوكية (الشخصية)	٣٠. التسامح والاهتمام بالعلاقات الإنسانية. ٣١. الأمانة والنزاهة والشفافية. ٣٢. الإخلاص والتفاني في العمل والانضباط. ٣٣. التمسك بالقيم الإسلامية. ٣٤. التعاون مع الزملاء. ٣٥. تقبل النقد.

ما واقع مهارات القرن الحادي والعشرين في مناهج التعليم الجامعي بأقسام العلوم الإنسانية بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية (الاجتماعية، والمهنية الوظيفية، والإدارية، والتكنولوجية، والأكاديمية، والسلوكية الشخصية)؟ للإجابة عن هذا السؤال طبقت الدراسة استبانة مهارات القرن الحادي والعشرين على عينة الدراسة الأساسية التي بلغ قوامها (٢٥٠) فرد، وتم حساب التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة لكل مفردة، ودرجة المفردة ووزنها النسبي. كما تم حساب مجموع درجات كل بعد والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لأبعاد الاستبيان والتي توضحها الجداول (٥، ٦).

جدول (٥): التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة لكل محور، ودرجة المحور

وزنها النسبي لاستبانة مهارات القرن الحادي والعشرين (الدرجة العظمى ١٠٠٠؛ ن = ٢٥٠ فرد)

المحور	عدد المفردات	التكرار والنسبة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	لا تتحقق	درجة المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
١. المهارات الاجتماعية	٦	التكرار	٤٠٣	٦٦٨	٣١٥	١١٤	٤٣٦٠	١٧.٤٤	٢.٩٨	٧٢.٦٧
		النسبة	٢٦.٩	٤٤.٥	٢١					
٢. المهارات المهنية (الوظيفية)	٧	التكرار	٦٢٨	٧٠٢	٣٣٢	٨٨	٥٣٧٠	٢١.٤٨	٤.٤٦	٧٦.٧١
		النسبة	٣٥.٩	٤٠.١	١٩					
٣. المهارات الإدارية	٧	التكرار	٤٥٤	٦٢٢	٥٤٣	١٣١	٤٨٩٩	١٩.٦٠	٤.٥٧	٦٩.٩٩
		النسبة	٢٦	٣٥.٥	٣١					
٤. المهارات التكنولوجية	٤	التكرار	٣٦٣	٣٧٨	١٧٦	٨٣	٣٠٢١	١٢.٠٨	٣.١٥	٧٥.٥٣
		النسبة	٣٦.٣	٣٧.٨	١٧.٦					
٥. المهارات الأكاديمية	٥	التكرار	٣٣٢	٤٩١	٢٨٨	١٣٩	٣٥١٦	١٤.٠٦	٣.٠٦	٧٠.٣٢
		النسبة	٢٦.٦	٣٩.٣	٢٣					
٦. المهارات السلوكية (الشخصية)	٦	التكرار	٧٦٣	٥٠٨	١٧٨	٥١	٤٩٨٣	١٩.٩٣	٣.٤٢	٨٣.٠٥
		النسبة	٥٠.٩	٣٣.٩	١١.٨					
المجموع الكلي	٣٥	التكرار	٢٩٤٣	٣٣٦٩	١٨٣٢	٦٠٦	٢٦١٤٩	١٠.٤.٦	١٧.٩٦	٧٤.٧١
		النسبة	٣٣.٦	٣٨.٥	٢١					

واعتبرت الدراسة أن (٣) وزن نسبي ٧٥% فأكثر ويمثل استجابة (بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة) يعبر عن توافر المهارات، وأن (>٣) أقل من ٣ وتمثل استجابة (بدرجة ضعيفة، لا تتحقق) تعبر عن عدم توافر المهارات، ومن ثم فإن هناك (١٩) مهارة فرعية حصلت على وزن نسبي ٧٥% فما فوق يوضحها الجدول (٦).

جدول (٦): التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة لكل مفردة، ودرجة المفردة ووزنها النسبي لاستبانة مهارات القرن الحادي والعشرين (الدرجة العظمى = ١٠٠٠؛ ن = ٢٥٠ فرد)

الوزن النسبي	درجة المفردة	لا تتحقق	تدرجة ضعيفة	تدرجة متوسطة	تدرجة كبيرة	المفردة	الوزن النسبي	درجة المفردة	لا تتحقق	تدرجة ضعيفة	تدرجة متوسطة	تدرجة كبيرة	المفردة
٧١.٥	٧١٥	١٤	٦٩	١٠٥	٦٢	التكرار	٧٤.٣	٧٤٣	٦	٥٠	١٣٩	٥٥	التكرار
		٥.٦	٢٧.٦	٤٢	٢٤.٨	النسبة			٢.٤	٢٠	٥٥.٦	٢٢	النسبة
٦٥.٥	٦٥٥	٢٦	٩٤	٧٩	٥١	التكرار	٨٤.٧	٨٤٧	٢	١٩	١٠٩	١٢٠	التكرار
		١٠.٤	٣٧.٦	٣١.٦	٢٠.٤	النسبة			٠.٨	٧.٦	٤٣.٦	٤٨	النسبة
٧٦.٢	٧٦٢	١٦	٤٤	١٠٢	٨٨	التكرار	٨٠.٥	٨٠٥	٠	٤٤	١٠٧	٩٩	التكرار
		٦.٤	١٧.٦	٤٠.٨	٣٥.٢	النسبة			٠	١٧.٦	٤٢.٨	٣٩.٦	النسبة
٧٤.٩	٧٤٩	١٦	٤٢	١١٩	٧٣	التكرار	٦٥.٤	٦٥٤	٢١	٨٨	١٠٧	٣٤	التكرار
		٦.٤	١٦.٨	٤٧.٦	٢٩.٢	النسبة			٨.٤	٣٥.٢	٤٢.٨	١٣.٦	النسبة
٧٠.٦	٧٠٦	٣٤	٥٥	٨٢	٧٩	التكرار	٥٧.٧	٥٧٧	٥٩	٧٢	١٠٢	١٧	التكرار
		١٣.٦	٢٢	٣٢.٨	٣١.٦	النسبة			٢٣.٦	٢٨.٨	٤٠.٨	٦.٨	النسبة
٨٠.٤	٨٠٤	١٧	٣٥	٧٥	١٢٣	التكرار	٧٣.٤	٧٣٤	٢٦	٤٢	١٠٤	٧٨	التكرار
		٦.٨	١٤	٣٠	٤٩.٢	النسبة			١٠.٤	١٦.٨	٤١.٦	٣١.٢	النسبة
٧٣.٨	٧٣٨	١٥	٤٢	١٣٣	٦٠	التكرار	٧٦.٩	٧٦٩	١٧	٣١	١١٨	٨٤	التكرار
		٦	١٦.٨	٥٣.٢	٢٤	النسبة			٦.٨	١٢.٤	٤٧.٢	٣٣.٦	النسبة
٧٨.٠	٧٨٠	٤	٣٧	١٣٤	٧٥	التكرار	٨٠.٥	٨٠٥	٢	٤٠	١٠٩	٩٩	التكرار
		١.٦	١٤.٨	٥٣.٦	٣٠	النسبة			٠.٨	١٦	٤٣.٦	٣٩.٦	النسبة
٧٦.١	٧٦١	١٥	٤٤	١٠٦	٨٥	التكرار	٧٨.٢	٧٨٢	١٣	٣٢	١١٥	٩٠	التكرار
		٦	١٧.٦	٤٢.٤	٣٤	النسبة			٥.٢	١٢.٨	٤٦	٣٦	النسبة
٧٥.٧	٧٥٧	١٧	٥٣	٨٦	٩٤	التكرار	٨٠.٩	٨٠٩	٢١	٢٧	٧٤	١٢٨	التكرار
		٦.٨	٢١.٢	٣٤.٤	٣٧.٦	النسبة			٨.٤	١٠.٨	٢٩.٦	٥١.٢	النسبة
٤٨.٠	٤٨٠	٨٨	١١٢	٣٢	١٨	التكرار	٧٢.٦	٧٢٦	١٢	٦٨	١٠٢	٦٨	التكرار
		٣٥.٢	٤٤.٨	١٢.٨	٧.٢	النسبة			٤.٨	٢٧.٢	٤٠.٨	٢٧.٢	النسبة
٨٣.٤	٨٣٤	٤	٤١	٧٢	١٣٣	التكرار	٧٠.٥	٧٠٥	١٢	٨٦	٨٧	٦٥	التكرار
		١.٦	١٦.٤	٢٨.٨	٥٣.٢	النسبة			٤.٨	٣٤.٤	٣٤.٨	٢٦	النسبة
٨٣.٣	٨٣٣	٩	٢٦	٨٨	١٢٧	التكرار	٧٧.٤	٧٧٤	١١	٤٨	٩٧	٩٤	التكرار
		٣.٦	١٠.٤	٣٥.٢	٥٠.٨	النسبة			٤.٤	١٩.٢	٣٨.٨	٣٧.٦	النسبة
٨٣.٠	٨٣٠	٤	٣٠	٩٨	١١٨	التكرار	٦٦.٥	٦٦٥	٣٠	٧٨	٨٩	٥٣	التكرار
		١.٦	١٢	٣٩.٢	٤٧.٢	النسبة			١٢	٣١.٢	٣٥.٦	٢١.٢	النسبة
٨٨.٧	٨٨٧	١١	١٣	٥٤	١٧٢	التكرار	٦٩.١	٦٩١	٢٠	٨٥	٧٩	٦٦	التكرار
		٤.٤	٥.٢	٢١.٦	٦٨.٨	النسبة			٨	٣٤	٣١.٦	٢٦.٤	النسبة

الوزن النسبي	درجة المفردة	لا تحقق	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	المفردة
٨٤.٥	٨٤٥	٣	٢١	١٠٤	١٢٢	التكرار
		١.٢	٨.٤	٤١.٦	٤٨.٨	النسبة
٧٥.٤	٧٥٤	٢٠	٤٧	٩٢	٩١	التكرار
		٨	١٨.٨	٣٦.٨	٣٦.٤	النسبة

الوزن النسبي	درجة المفردة	لا تحقق	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	المفردة
٦٥.١	٦٥١	٢٥	٩٣	٨٨	٤٤	التكرار
		١٠	٣٧.٢	٣٥.٢	١٧.٦	النسبة
٧٤.٣	٧٤٣	١١	٦٦	٩٢	٨١	التكرار
		٤.٤	٢٦.٤	٣٦.٨	٣٢.٤	النسبة
٧٧.٩	٧٧٩	٥	٥٨	٩٠	٩٧	التكرار
		٢	٢٣.٢	٣٦	٣٨.٨	النسبة

جدول (٧): المحاور ومتوسط الاستجابة لكل مفردة، ودرجتها ووزنها النسبي (٧٥% فما فوق ويمثل استجابة بدرجة كبيرة، ومتوسطة).

الوزن النسبي	متوسط الاستجابة	درجة المفردة	م	المحور
٨٤.٧	٣.٣٩	٨٤٧	٢	المهارات الاجتماعية
٨٠.٥	٣.٢٢	٨٠٥	٣	
٨٠.٩	٣.٢٤	٨٠٩	١٠	
٨٠.٥	٣.٢٢	٨٠٥	٨	
٧٨.٢	٣.١٣	٧٨٢	٩	المهارات المهنية (الوظيفية)
٧٧.٤	٣.١٠	٧٧٤	١٣	
٧٦.٩	٣.٠٨	٧٦٩	٧	
٧٧.٩	٣.١٢	٧٧٩	١٨	المهارات الإدارية
٧٨.٠	٣.١٢	٧٨٠	٢٦	المهارات الأكاديمية
٧٦.١	٣.٠٤	٧٦١	٢٧	
٧٥.٧	٣.٠٣	٧٥٧	٢٨	
٨٠.٤	٣.٢٢	٨٠٤	٢٤	المهارات التكنولوجية
٧٦.٢	٣.٠٥	٧٦٢	٢١	
٨٨.٧	٣.٥٥	٨٨٧	٣٣	المهارات السلوكية (الشخصية)
٨٤.٥	٣.٣٨	٨٤٥	٣٤	
٨٣.٤	٣.٣٤	٨٣٤	٣٠	
٨٣.٣	٣.٣٣	٨٣٣	٣١	
٨٣.٠	٣.٣٢	٨٣٠	٣٢	
٧٥.٤	٣.٠٢	٧٥٤	٣٥	

ويتبين من جدول (٦) و جدول (٧) أن المهارات الأكثر اكتسابا لمهارات القرن الحادي والعشرين والتي حصلت على قيم وزن نسبي مرتفع المهارات السلوكية والمهارات المهنية (الوظيفية) والمهارات التكنولوجية حيث بلغ قيم الوزن النسبي للمهارات السلوكية (الشخصية) ما بين ٧٥,٤% إلى ٨٨,٧% وترجعه الدراسة إلى كون المملكة العربية السعودية مهبط الأماكن المقدسة، وسياستها تطبيق الشريعة الإسلامية في جميع مجالاتها الحياتية وخاصة في التعليم والذي يعكس سياستها في جميع المناهج الدراسية الأمر الذي رسخ في نفوس الطالبات الأخلاقيات الحميدة في سلوكياتهن (النزاهة والشفافية والتسامح وتقدير الرأي والرأي الآخر وقبول الاختلاف، والتعاون مع المرونة لتحقيق هدف مجموعة العمل) . كما بلغ قيم الوزن النسبي للمهارات المهنية (الوظيفية) ما بين ٧٦.٩% إلى ٨٠,٩% (العمل ضمن فريق، تحمل المسؤولية، القيادة، التوجيه الذاتي، الإنتاجية) وترجعها الدراسة إلى برامج التعليم بالجامعة تفسح المجال لإكساب الطالبات الكفايات الوظيفية التي تمكنهن من وضع الأهداف والتخطيط لإنجاز العمل، وتحمل مسؤوليته والتنسيق والتفاعل والتكامل مع مجموعات العمل وتقييم الأداء وهذا ما أكدت عليه خطط التنمية في المملكة (أهمية الموازنة بين مخرجات التعليم بمتطلبات سوق العمل، وحصول الطالب على خبرة عملية خلال دراسته). كما بلغ قيم الوزن النسبي للمهارات التكنولوجية ما بين ٧٦,٢% إلى ٨٠,٤% (استخدام التكنولوجيا في الاتصال والتواصل، الحوسبة) وترجعه الدراسة إلى برامج التعليم بالجامعة تسعى إلى بناء هذه المهارات التكنولوجية لطالباتها من خلال ربط الكفايات المعرفية بالتجربة العملية تحقيقا لأهداف الجامعة بأقسامها الإنسانية. ولكن وجدت (١٦) مفردة تمثل مهارات غير متوفرة في المناهج الدراسية حيث حصلت على أقل من ٧٥% كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٨): المحاور ومتوسط الاستجابة لكل مفردة، ودرجتها ووزنها النسبي (أقل من ٧٥% وتمثل استجابة بدرجة ضعيفة، لا تتحقق)

المحور	رقم المفردة	درجة المفردة	متوسط الاستجابة	الوزن النسبي
المهارات الاجتماعية	١	٧٤٣	٢.٩٧	٧٤.٣
	٦	٧٣٤	٢.٩٤	٧٣.٤
	٤	٦٥٤	٢.٦٢	٦٥.٤
	٥	٥٧٧	٢.٣١	٥٧.٧
المهارات المهنية (الوظيفية)	١١	٧٢٦	٢.٩٠	٧٢.٦
	١٢	٧٠٥	٢.٨٢	٧٠.٥
المهارات الإدارية	١٧	٧٤٣	٢.٩٧	٧٤.٣
	١٩	٧١٥	٢.٨٥	٧١.٥
	١٥	٦٩١	٢.٧٦	٦٩.١
	١٤	٦٦٥	٢.٦٦	٦٦.٥
	٢٠	٦٥٥	٢.٦٢	٦٥.٥
	١٦	٦٥١	٢.٦٠	٦٥.١
المهارات الأكاديمية	٢٥	٧٣٨	٢.٩٥	٧٣.٨
	٢٩	٤٨٠	١.٩٢	٤٨.٠
المهارات التكنولوجية	٢٢	٧٤٩	٢.٩٩	٧٤.٩
	٢٣	٧٠٦	٢.٨٢	٧٠.٦

كما هو مبين في الجدول السابق يوجد (٧) مفردات حصلت على متوسط استجابة تراوح بين ٢,٩٩% - ٢,٨٥% وهي المفردات (١، ٦) من المهارات الاجتماعية وتراوح وزنها النسبي بين ٧٣,٤% - ٧٤.٣% الكتابة (التقارير، المخاطبات) -التواصل الفعّال، والمفردة (١١) من المهارات الوظيفية بلغ الوزن النسبي للمفردة ٧٢,٦% (متابعة المستجندات وتوظيفها) والمفردة (١٧، ١٩) من المهارات الإدارية وتراوح الوزن النسبي بين ٧١,٥% - ٧٤,٣% (إدارة الوقت، التخطيط الاستراتيجي)، والمفردة (٢٢) من المهارات التكنولوجية

بلغ الوزن النسبي للمفردة ٧٤,٩% (إدارة الأجهزة)، والمفردة (٢٥) من المهارات الأكاديمية بلغ الوزن النسبي للمفردة ٧٣,٨% (التفكير الناقد والإبداعي).
كما لوحظ في الجدول السابق (٨) مفردات حصلت على متوسط استجابة تراوح بين ١,٩٢% - ٢,٨٢% وهي أدنى متوسطات الاستجابة في المهارات التالية: المفردة (٤,٥) من المهارات الاجتماعية (إجراء المقابلات، إقامة الندوات) تراوح الوزن النسبي لهما بين ٦٥,٤% - ٥٧,٧%، والمفردة (١٢) من المهارات المهنية (الوظيفية)(المبادرة) بلغ الوزن النسبي للمفردة ٧٠,٥%، والمفردات (١٤، ١٥، ١٦، ٢٠) من المهارات الإدارية (إدارة الأزمات، إدارة المشاريع إدارة الاجتماعات واللجان وتوزيع المهام، التفاوض والتفويض والإقناع) حيث بلغ الوزن النسبي ٦٥,١% - ٦٩,١%، والمفردة (٢٩) من المهارات الأكاديمية (اللغة الأجنبية) بلغ الوزن النسبي للمفردة ٤٨,٠%، والمفردة (٢٣) من المهارات التكنولوجية (الرقمية في التعلم والتطوير) بلغ الوزن النسبي للمفردة ٧٠,٦%، أي ما يقرب من ٤٦% من مهارات القرن الحادي والعشرين والتي تضمنتها الاستبانة غير متوفرة بالمناهج الجامعية لأقسام العلوم الإنسانية، وهذا يتفق مع العديد من الدراسات السابقة التي أشارت إلى تدني تضمين مهارات القرن الحادي والعشرين في مناهج التعلم منها دراسة (شليبي، أشمليه والطرلي، المولي، أمين، قناديلي ، Voogt & Robin، العتيبي، الحامد، الباحثين، العوضي ٢٠٠٥).

تشير هذه النتائج إلى ضعف أقسام العلوم الإنسانية بالجامعة عن الوفاء بمتطلبات الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي والتي تهدف إلى تأهيل كفاءات متميزة في مجال التعليم الجامعي، وإعداد الكفاءات الوطنية وتأهيلها للعمل في مجال الإدارة التعليمية والتخطيط التربوي، ورفع المستوى المهني والثقافي للطلاب والتكيف مع المستجدات المحلية والدولية ومتابعة التطورات العلمية والتقنية في ميادين المعرفة وبحثها في المناهج، وترجمته الدراسة إلى برامج الإعداد الجامعي في معظمها لا تتضمن مناهجها مهارات القرن الحادي والعشرين -مهارات إدارة المستقبل المهني للخريجة، وذلك لنمطية الخطط والمناهج الدراسية في ظل متطلبات بيئات التوظيف المتغيرة، وأيضاً ضعف ملائمة العلاقات المتبادلة بين مكونات النظام التربوي في كليته أو جزئياته كاختلال العلاقة بين الأهداف والمحتوى، فضلاً على التركيز على الجانب الكمي للمعرفة دون النوعي والتطبيقي وهذا ما تفتقر إليه المناهج

الجامعية، فضلا عن قصر الوقت المتاح لدراستها، وزيادة عدد الطالبات مما دفع للاكتفاء بالحد الأدنى من التعليم دون الوصول إلى توظيف المعرفة. ولذا سوف تصوغ الدراسة الإجراءات المقترحة للارتقاء بالكفايات الوظيفية لخريجات أقسام العلوم الإنسانية بجامعة الملك فيصل في ضوء احتياجات سوق العمل.

المحور الخامس: الإجراءات المقترحة للارتقاء بالكفايات الوظيفية لخريجات أقسام العلوم الإنسانية بجامعة الملك فيصل:

فرض سوق العمل المتغير إعادة النظر في تأهيل الخريجات والارتقاء بهن إلى درجة الكفاية الوظيفية، لذا يقتضي الأمر تعزيزهن بالمهارات الاجتماعية والمهارات المهنية (الوظيفية) والمهارات الإدارية والمهارات التكنولوجية والمهارات الأكاديمية والمهارات السلوكية (الشخصية) والتي صاغتها الدراسة في ضوء الدراسات السابقة وصنفتها بناء على آراء المتخصصين، وفي ضوءها يتم إعداد صياغة الإجراءات المقترحة لخريجات المستقبل لتنمية مهاراتهن وزيادة خبراتهن للوصول لمستوى الكفاية الوظيفية التي تؤهلن لسوق العمل.

أولاً: أهداف الإجراءات المقترحة:

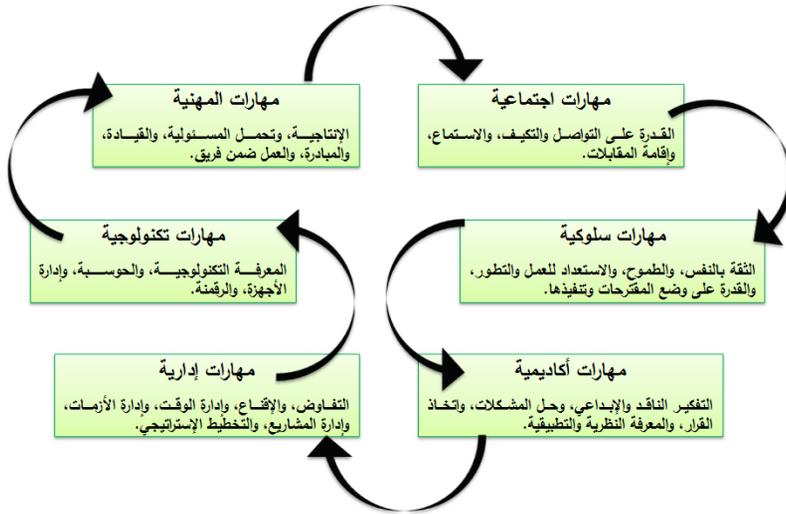
- ربط الجامعة باحتياجات سوق العمل.
- تطوير المقررات الدراسية بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل.
- استحداث أقسام نظرية وعلمية وفنية يستوعبها سوق العمل.
- قياس احتياج سوق العمل من خريجات أقسام العلوم الإنسانية بمؤشرات الأداء (المؤسسي والكليات)

ثانياً: مرتكزات الإجراءات المقترحة:

ترتكز الإجراءات المقترحة على مجموعة من المرتكزات تسهم في تحقيق أهدافه، وهذه المرتكزات هي:

- طبيعة العلوم الأكاديمية: تتصف العلوم بالتطور السريع، وتهتم بتوظيف تكنولوجيات ووسائط الاتصال الحديثة في التعليم والتعلم، بغرض تحسين الأداء وتحقيق الأهداف المنشودة من التعلم وذلك بامتلاك الخريجات مهارات القرن الحادي والعشرين لتحقيق مفهوم المعاصرة في التعليم والوظيفية في الاستخدام.

- المجتمع واهتماماته: يحتاج المجتمع إلى موارد بشرية قادرة على إحداث التطور، بما تمتلكه من خبرات ومهارات، وكذلك ربط التخصصات الجامعية باحتياجات المجتمع، وتكيف المخرجات مع سوق العمل والتوسع لتشمل احتياجات القطاع الخاص. لذا هدفت الإجراءات المقترحة إلى الارتقاء بالكفايات الوظيفية للخريجات لكي تكون قادرة على الاستجابة لاحتياجات سوق العمل بمتطلباته النوعية والكمية لدرء الفجوة بينهما.
- متطلبات سوق العمل: يستلزم التكيف مع متطلبات سوق العمل امتلاك الخريجات العديد من المهارات الاجتماعية، والمهنية، والسلوكية، والإدارية، والتكنولوجية، والأكاديمية والتي يوضحها الشكل الآتي:



شكل (١): المهارات المتطلبية لسوق العمل.

- العولمة وأثرها على النظام التعليمي: تشكل العولمة تحديات على التعليم عبر الغزو الثقافي الناتج عن وسائل التواصل العالمية، مما يمثل خطورة على ثقافة المجتمع ومعتقداته وأهدافه وقيمه.

ثالثاً: مكونات الإجراءات المقترحة:

تضع الدراسة مجموعة من الإجراءات المقترحة التي تسهم في الارتقاء بالكفايات الوظيفية لخريجات أقسام العلوم الإنسانية بجامعة الملك فيصل في ضوء احتياجات سوق العمل، على النحو التالي :

مكونات تشريعية:

١- تضع الجامعة الرؤى والسياسات لاستحداث وتطوير البرامج التعليمية المطلوبة لعمليات التحول من التعليم العالي لسوق العمل.

٢- تؤسس إدارة الجامعة إدارة مؤسسية تتمتع بالكفاءة والقدرة على التخطيط الاستراتيجي، تتفاعل مع المؤسسات المنفتحة والمتفاعلة مع مجتمعها وبيئتها من أجل تطوير التعليم الجامعي وتضييق الفجوة بينه وبين سوق العمل.

٣- إنشاء وحدات في الجامعة تهتم بوضع خطط لتطوير مهارات وقدرات الطالبات على مواصلة التعلم وتنمية التفكير الإبداعي والناقد، وتنمية المهارات الإدارية والاجتماعية والمهنية والأكاديمية والتكنولوجية.

٤- تأسيس مجالس مهنية متخصصة في كل أقسام الجامعة بشكل دوري لتحديد مخرجاتها التعليمية وفق المتغيرات العالمية السريعة والمتطلبات الحديثة، ومتابعة العمليات التعليمية وفق مواصفات مخرجاتها وقياس مخرجاتها ومدى ملاءمتها لسوق العمل.

٥- تفعيل المنظومة التشريعية المتعلقة بالتوظيف من خلال تطوير المعايير الوظيفية الخاصة بكل مسار تعليمي من أجل تقويم مخرجات التعليم وتحسينه.

٦- توسيع النطاق التعاوني التكامل بين القطاع الاجتماعي والتعليمي لتحقيق الاستجابة المطلوبة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل.

٧- إنشاء كليات وأقسام وبرامج جامعية جديدة تلائم طبيعة الفتاة وتواكب حركة التنمية واحتياجات سوق العمل لضمان مساهمتها في المجتمع.

مكونات تنفيذية:

١- تضع اللجنة العليا للسياسات التعليمية صيغ مرنة ومتطورة لتحقيق مواءمة التعليم العالي واحتياجات سوق العمل وتطوير برامج البحث التي تخدم الاقتصاد في المجتمع المحلي (الجامعة الافتراضية، الجامعة المنتجة، الجامعة المفتوحة، جامعة بلا جدران، جامعة الهواء، التعليم الموازي، تنظيم ورش عمل وندوات وبرامج حول المواضيع ذات الأهمية للمجتمع).

٢- تشكيل لجنة لاستحداث وتطوير التعليم الجامعي في ضوء مؤشرات الأداء لملاءمته مع سوق العمل (المناهج والكفايات الأساسية والبيئة التعليمية)، تعمل في مجال الأهداف على: ربط التعليم بسوق العمل وتكوين العقلية النقدية والإبداعية، التدريب على المهارات الإدارية التكنولوجية، استخدام تقنيات الحاسوب والاتصالات والمعلومات، والمهارات الاجتماعية والأكاديمية في مجال المناهج تعمل على: تطوير تحديث المناهج بما يحقق أقصى قدر من المرونة في التعديل والإضافة والحذف وفق التغييرات التي تطرأ على سوق العمل من خلال: تشكيل فريق قيادي يمهّد لتضمين مهارات القرن الحادي والعشرين ضمن إطار سياسات البرنامج الدراسي كمتطلبات أساسية باعتباره جزءاً من عملية التحول والتطوير الشامل في الجامعة، تصميم البرامج التي تعتمد على تضمين استراتيجيات وتقنيات مبتكرة وحديثة تتسق مع متطلبات سوق العمل تسهم في تكوين العقلية الناقدة القادرة على حل المشكلات، استحداث برامج جديدة متعددة التخصصات لتنمية المهارات في مجال البيئة التعليمية (تصمم البيئة التعليمية بما يوفر تجهيزات البيئة التفاعلية، والفصول الافتراضية بما يعزز التكامل بين الجوانب النظرية والتطبيقية في مواقع العمل)، وكذلك مراجعة البرامج والتخصصات لتحديثها في مجال تقنيات التعلم والتعليم (التدريب على استخدام الأدوات الإلكترونية في معالجة مضمون أو محتوى وإدارة المعلومات في ظل مناخ فعال لتبادل المعرفة، والتوسع في إنتاج البرمجيات الحاسوبية)، وفي مجال التقويم تعمل على (تضمين إستراتيجيات تقييم مهارات القرن الحادي والعشرين كمكونات أساسية في تقييم البرامج والمناهج الجامعية كإستراتيجية التقويم التكويني أو البنائي المستمر، والتقويم المعتمد المنهج، والتقويم باستخدام سجلات الأداء، وتقويم الجوانب مهارية بما يحقق مستويات عليا في الجانب العقلي).

٣- تطوير معايير وأسس اختيار الهيكل الإداري بمؤسسات التعليم الجامعي بما يتفق مع كفاءاتهم الإدارية ومدى إجادتهم وتوظيفهم لتقنيات المعلومات والاتصال من أجل تحقيق المواءمة بين مؤسسات التعليم الجامعي ومؤسسات المجتمع الأخرى وتأهيلهم من أجل النهوض بالأنشطة المنهجية واللامنهجية في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين.

٤- تشكيل مجلس أعلى للتعليم والعمل يختص بمراجعة أنظمة وتشريعات وخطط التعليم والتدريب للتأكد من مدى ملاءمتها لمتطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية.

٥- تنسيق القطاعات الحكومية والأهلية مع إدارة الجامعة الجهود لإنشاء وحدات تجريبية في مواقع العمل وتحويل بعضها إلى كيانات خدمية تهدف الاستفادة من تخصصات الجامعة في كافة المجالات الإدارية والمهنية والتكنولوجية

٦- تشكيل مجلس مهني وطني يضع المواصفات والكفايات اللازمة لمخرجات العملية التعليمية لمؤسسات التعليم العالي في ضوء مؤشرات الأداء مع التحقق من اتصاف الخريجة بالكفايات التالية:

أ- تملك مهارات التواصل والمبادرة بمتابعة المستجدات في المجتمع المعرفي وتوظيفها.

ب- تملك المهارات الإدارية التي تمكنها من إدارة الاجتماعات واللجان وتوزيع المهام،

والتفاوض والتفويض والاقناع، وإدارة الأزمات وإدارة المشاريع والتخطيط الاستراتيجي.

ج- التمكن من توظيف مهارات التفكير الناقد والتفكير الإبداعي في تحليل البيانات؛

لتحديد مدى كفايتها في معالجة الموضوعات، وفي نقد المكتسبات العلمية والمهارية.

د- تجيد أساسيات اللغة الإنجليزية التي تمكنها من الاتصال بالآخر ومعرفة ثقافته

والمشاركة الفاعلة في ظل اقتصاد المعرفي.

هـ- تملك المهارات الاجتماعية التي تمكنها من اكتساب مهارات التفاعل بينها وبين

غيرها في إطار المعطيات الثقافية للمجتمع والتي تقتضي منها استجابات ملائمة

وإيجابية وفعالة منها الكتابة (التقارير، المخاطبات) وإجراء المقابلات، وإقامة

الندوات، والتواصل الفعال.

ز- تحمل مسؤولية اتخاذ القرارات (المسار التعليمي، الخيارات الوظيفية المهنية).

- ح- تجويد علوم المستقبل؛ العلم الذي يعتمد في أساليبه على منهج الدراسات البيئية، حيث يستفيد من التطورات المتسارعة في ميادين العلوم الاجتماعية والإنسانية والديموجرافيا والبيئية وعلوم الحاسوب ...
- ط- متقنة لتخصصها الأكاديمي، ولديها ثقافة عامة تساعدها على التعلم من أجل الفهم والتطبيق وتطوير المهارات الحياتية لديها.
- ٧- تتولى لجنة متابعة الخريجات أدائهن في المراحل التالية للتخرج، ومستواهن العلمي وتأهيلهن المهني، ومواطن القوة والضعف التي يستفاد منها في تصحيح وتطوير المناهج والأساليب المتعددة والوقوف على مستوى الكفاءة الداخلية لنظام التعليم الجامعي السعودي.
- ٨- توسيع رقعة الاختيارات التخصصية للطالبات في التعليم العالي لتأهيلها وإعدادها لدور أكثر فاعلية وتنوعا في النشاط الاقتصادي في المجتمع السعودي.

رابعا: معوقات تنفيذ الإجراءات المقترحة:

- ١- ندرة توافر القاعدة المعلوماتية بين مؤسسات التعليم العالي وقطاعات سوق العمل يؤدي إلى ضعف القدرة على التنبؤ بالمستقبل بشكل دقيق.
- ٢- اختلاف العرض والطلب ومستوى الخريجة في التخصصات الإنسانية.
- ٣- انفصال بين مخططي السياسة التعليمية للتعليم العالي وقطاعات سوق العمل، مما يترتب عليه وجود فجوة بين برامج الإعداد ومتطلبات التوظيف.
- ٤- غياب مساهمات رجال الأعمال في تدعيم برامج التأهيل والتدريب أثناء الدراسة وبعد التخرج.
- ٥- التركيز على الجوانب النظرية دون التطبيقية عند تنفيذ المقررات الدراسية.
- ٦- إقبال خريجات الثانوية العامة على أقسام العلوم الإنسانية عن نظيرتها من الأقسام الأخرى.
- ٧- حصر عمل الخريجات في تخصص معين وفي قطاع واحد.

خامسا: توصيات عامة لنجاح تنفيذ الإجراءات المقترحة:

- ١- توافر معلومات دقيقة عن الاحتياجات الفعلية لسوق العمل بشكل واضح ومركّز على قاعدة البيانات على القطاعات والمناطق وتحديثها عن طريق التحليل المتواصل عن القوى العاملة ونشرها دوريا.
- ٢- إيقاف البرامج والتخصصات التي اكتفى منها سوق العمل واستبدالها بأخرى تواكب المستجدات العالمية ومتطلبات خطط التنمية السعودية، إذ إن ذلك سيزيد من نسبة توظيف الخريجات وبناء الاتجاهات الإيجابية لدى جميع الطالبات نحو سوق العمل.
- ٣- التنسيق بين وزارة العمل -التي تمتلك المعلومات عن احتياجات القطاع الحكومي والخاص من المهن -والجامعة، من أجل توجيهها لافتتاح البرامج التي تشغلها وذلك للارتقاء بمخرجات التعليم في المملكة والتأكد من ملاءمتها لسوق العمل.
- ٤- بناء شراكة مجتمعية بين قطاعات العمل المختلفة والجامعة تستهدف تأهيل وتدريب الطالبات لفرص العمل المتاحة في القطاعين الحكومي والخاص، وتعريف هذه القطاعات بالمهارات المختلفة التي تمتلكها الخريجة.
- ٥- تستقطب الجامعة ممثلي الشركات والمؤسسات الحكومية والخاصة في يوم المهنة بهدف التعريف بنشاطاتها ومجالات عملها وطرح ما لديها من فرص وظيفية وتدريبية ومزايا لخريجات وطالبات الجامعة المتوقع تخرجهن، والتعريف بمتطلبات التوظيف والخيارات المهنية المتاحة في سوق العمل.
- ٦- إنشاء مركز الإرشاد المهني والدعم الوظيفي، والذي يعمل على بناء شركات مع المؤسسات الرائدة في القطاعين الحكومي والخاص ومع مؤسسات المجتمع بهدف إيجاد أفضل الخيارات لتنمية كفاءات خريجات الجامعة لضمان حصولهن على أفضل الفرص الوظيفية التي تحقق طموحاتهن المهنية وتتوافق مع ميولهن.
- ٧- تصميم استراتيجيات لإصلاح التعليم تتضمن تحسين جودة التدريس والتدريب لتشمل على المهارات الذهنية والمعرفية والمهنية والمهارية، ووضع إطار عمل جديد للكليات في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.
- ٨- صياغة استراتيجية مبنية على متطلبات سوق العمل لتشمل على التدريب على المهارات القيادية والإدارية والأكاديمية (التفكير الناقد والإبداعي، واللغة الإنجليزية) والتكنولوجية،

وإجراء الدراسات البيئية بين أكثر من اختصاص لمواجهة تقلب فرص العمل والوفاء بمتطلباته، والعمل على استحداث التخصصات في ضوء متطلبات خطط التنمية في المملكة.

٩- تشكيل لجان لتطوير المناهج كل خمس سنوات بتطبيقات عملية تربط المنهج الدراسي بمؤشرات الأداء واحتياجات سوق العمل من أجل تحسين الوضع التنافسي لمنظومة التوظيف.

ي- تطوير الكفاءة الداخلة بمؤسسات التعليم العالي، والعمل على خفض متوسط عدد السنوات التي تقضيها الطالبة في تلك المؤسسات حتى سنة التخرج إلى (٤,٥) سنة للكليات ذات السنوات الدراسية الأربع، وإلى (٥,٥) سنة للكليات ذات الخمس سنوات دراسية، وإلى (٦,٥) للكليات ذات الست سنوات دراسية.

١٠- تطوير المعدلات الخاصة بمعدل أستاذ / طالب إلى (١ : ٢٢) في المجالات النظرية.

١١- تطوير القدرات العلمية والتقنية والمعرفية من خلال تطوير البرامج والأنشطة الفاعلة للتنفيذ والمؤشرات المناسبة لمتابعة تنفيذها.

١٢- تبني السياسات المناسبة لتعزيز مشاركة الخريجات في سوق العمل بما يتماشى مع طبيعة الثقافة السائدة في المجتمع السعودي.

١٣- الاستمرار في تحسين نظم التعليم والتدريب وتطويرها وتفعيل خدمات التعليم والتدريب من خلال قياس أداء مؤسسات التعليم الجامعي، والتوسع في مؤسسات التدريب المهني لإعداد كوادر متميزة.

قائمة المراجع:

أولاً: اللغة العربية:

١. ابن فاطمة، محمد (٢٠١٣). وثيقة مرجعية حول كفايات القرن الحادي والعشرين، البرنامج العربي لتطوير مناهج التدريس وتوظيف تقنية المعلومات والاتصال في التعلم. تونس: المركز الوطني للتكنولوجيات في التربية.
٢. ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين محمد (١٤١٤). لسان العرب بيروت، لبنان دار صادر، المجلد ١٥.
٣. الأزرق، عبد الرحمن صالح (٢٠٠٠). علم النفس التربوي للمعلمين. لبنان: دار الفكر العربي.
٤. الأنصاري، عيسى حسن (٢٠٠٨). من التعليم إلى العمل. تدريب وتوظيف الشباب، لبنان. بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.
٥. الباحسين، سامي عبد الله (٢٠٠٦). المهارات المطلوبة للقطاع الخاص السعودي ودور التعليم العالي في توفيرها، "دراسة ميدانية"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، ٢٢ (١).
٦. -التحضير، رحاب (٢٠١٣). مفهوم الكفاءة وأهميتها في الفعل التعليمي التعليمي. مسترجع من [https://. www.Rihab-dz. Com.](https://www.Rihab-dz.Com)
٧. التوبي، عبد الله سيف والفواعير، أحمد محمد جلال (٢٠١٦). دور مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان في إكساب خريجها مهارات ومعارف القرن الواحد والعشرين، مجلة المعهد الدولي للدراسة والبحث، ٢ (٢) فبراير.
٨. الجريدة الاقتصادية السعودية، ١٤٣٤هـ، العدد ٧٢٥٤ <https://www.eleqt.com>
٩. الجهني، خالد عليته وأبو الفضل، مجاهد محمد (٢٠١٧). تصور مقترح قائم على مدى الحياة لسد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل لتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠، مسترجع من [http:// www dr-alameri.com](http://www.dr-alameri.com)
١٠. الحامد، محمد معجب وجمجوم، فاطمة بكر (٢٠٠٩). التعليم العالي للفتاة ومواءمته لسوق العمل في المملكة العربية السعودية، المؤتمر الإقليمي العربي - نحو فضاء عربي للتعليم العالي التحديات العالمية والمسؤوليات المجتمعية، منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم، يونيو.

١١. الحبيب، ثابتي (٢٠٠٥). تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية: التحدي الأساسي للتنافسية الجديدة ، ورقة عمل قدمت إلى المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات الحكومات، جامعة ورقلة، ٨ - ٩ مارس.
١٢. الحبيب، فهد إبراهيم (٢٠٠٦). مستقبل التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، إستراتيجية مقترحة، المؤتمر العربي الأول، استشراف مستقبل التعليم، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ١٧-٢١ إبريل.
١٣. الدريج، محمد (٢٠٠٥). الكفايات في التعليم من أجل تأسيس علمي للمناهج المندمج، الرباط: منشورات رمسيس.
١٤. الزعبي، أحمد فايز مطلق (٢٠١١). جودة مخرجات الجامعات السعودية واحتياجات سوق العمل مجلة تصدرها كلية التربية جامعة الزقازيق، (٧٠).
١٥. الزميع، علي فهد (١٩٩٩). الاتجاهات والسياسات المعاصرة لتطوير وإصلاح التعليم الجامعي في دول الخليج العربية، المؤتمر العالمي لليونسكو حول التعليم العالي بين الواقع
١٦. والتفعيل في دول الخليج العربي، قطر، ٥ - ٧ ديسمبر..
١٧. الشهوان، عبد العزيز شهوان (٢٠١٢). وثيقة سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المشرفين التربويين، ١٣(٣)، سبتمبر.
١٨. الظالمى، محسن والأسدي، أفنان والإمارة، أحمد (٢٠١٠). قياس مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل، دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط " ملتقى (مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية: الاستراتيجيات - السياسات - الآليات) - المنظمة العربية للتنمية الإدارية - البحرين - المنامة.
١٩. العتيبي، منير بن مطني (٢٠١٠). مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل، دراسات تحليلية، المجلة التربوية، الكويت، ٢٤ (٩٤).
٢٠. العوضي، بدرية عبد الله (٢٠٠٥). التجربة الكويتية لتحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم التطبيقي والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل ورقة عمل مقدمة للندوة القومية حول متطلبات سوق العمل العربية في ضوء المتغيرات الدولية، القاهرة.

٢١. الفتلاوي، سهيلة (٢٠٠٣). الكفايات التدريسية مفهومه - تدريب - أداء. الأردن: دار الشروق للتوزيع والنشر.
٢٢. الفيروز آبادي، مجد الدين محمد بن يعقوب (١٤٠٧). القاموس المحيط (ط ٢). بيروت: مؤسسة بيروت.
٢٣. القثمي، أسامة سليمان (١٤٢٨هـ). برامج التدريب التحويلي المنفذة في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعات وكليات التقنية السعودية وقدرتها على تحقيق المواءمة بين مخرجات المؤسسات التعليمية وسوق العمل السعودي" رسالة دكتوراه غير منشورة"، كلية التربية، جامعة أم القرى.
٢٤. الكثيري، راشد حمد (٢٠٠٥). برامج التعليم العالي في المملكة العربية السعودية - رؤية للإصلاح ورقة عمل "استشراف المستقبل" المؤتمر الأول: استشراف مستقبل التعليم (التعليم العالي، التعليم العام، التعليم الفني)، جمهورية مصر العربية، شرم الشيخ، ١٧- ٢١ إبريل.
٢٥. المهدي، ياسر فتحي الهنداوي وسويلم، محمد غنيم (٢٠١٤). استراتيجية مقترحة لتجسير الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل بمصر في ضوء بعض الاتجاهات العامة المعاصرة، مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، ٢١(٨٩).
٢٦. المولى، مدرس عبد الستار رائف حسن جمادي (٢٠١٢). دور مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل في العراق، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، ٤ (٩).
٢٧. الهيئة العامة للإحصاء ١٤٣٧هـ <https://www.stats.gov.sa>
٢٨. الهيئة العامة للإحصاء ١٤٣٩هـ / ٢٠١٨م <https://www.stats.gov.sa>
٢٩. اليونيسف (٢٠٠٥). المهارات الحياتية. مسترجع من <https://www.unicef.org>
٣٠. جايل، عفاف محمد (٢٠١٥). التخطيط الاستراتيجي لتنمية مهارات خريجي التعليم الجامعي لمواجهة المتطلبات المتجددة لسوق العمل في ضوء اقتصاد المعرفة، مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، ٢٢ (٩).

٣١. جريدة الرياض، ١٤٣٨هـ، العدد ١٧٣٤٦ [https:// www. Alriyadh.com](https://www.Alriyadh.com)
٣٢. درباس، أحمد سعيد (٢٠١١). مدى تمكن مديري المدارس من مهارة إدارة الأزمات في مدينة جدة، *مجلة العلوم والتقانة*، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ١٢.
٣٣. رؤية المملكة ٢٠٣٠، (٢٠١٨). أهداف رؤية ٢٠٣٠ في التعليم وريادة الأعمال مسترجع من <https://www.mosoah.com/>
٣٤. زهران، هنادي مختار (٢٠١٠). برنامج مقترح لرفع الكفاءة الوظيفية للطالب المعلم في ضوء مفاهيم التنمية الشاملة، رسالة دكتوراه غير منشورة، "جامعة عين شمس، القاهرة.
٣٥. صائغ، عبد الرحمن أحمد (٢٠٠٣). التعليم وسوق العمل في المملكة العربية السعودية: رؤية مستقبلية للعام ١٤٤١/٤٠هـ (٢٠٢٠). دراسة مقدمة للقاء السنوي الحادي عشر، الجمعية العربية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، المنعقد في جامعة الملك سعود في الفترة ٢٧ - ٢٨/٢/١٤٢٤هـ الموافق ٢٩ - ٣٠/٤/٢٠٠٣، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ٣٦- شلبي، نوال محمد (٢٠١٤). إطار مقترح لدمج مهارات القرن الحادي والعشرين في مناهج العلوم بالتعليم الأساسي في مصر، *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، ٣، (١٠).
٣٧. صدقي، سريّة عبد الرزاق وحسن، دينا عادل (٢٠٠٩). دور مهارات القرن الحادي والعشرين كاستراتيجية فعالة في خلق فرص عمل، بحث مقدم إلى "المؤتمر السنوي الدولي الأول" العربي الرابع، في مصر والعالم العربي (الواقع والمأمول). ٨ - ٩ إبريل.
٣٨. عبد الشافي، رحاب أحمد سيد (١٩٩٧). فعالية برنامج مقترح لتنمية المهارات الإملائية اللازمة لتلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي لدى طلاب كلية التربية. *المجلة التربوية*، كلية التربية بسوهاج، جامعة جنوب الوادي الجديد، (٢) الجزء الأول، يناير.
٣٩. عكاشة، محمود فتحي وعبد المجيد، أماني فرحات (٢٠١٢). تنمية المهارات الاجتماعية للأطفال الموهوبين ذوي المشكلات السلوكية المدرسية، *المجلة العربية لتطوير التفوق*، كلية التربية، جامعة دمنهور، ٣ (٤).
٤٠. غانم، تقيده سيد أحمد (٢٠١٦). برنامج تدريبي مقترح في كفايات معلم القرن

الحادي والعشرين القائمة على الاحتياجات التدريبية المعاصرة لمعلمي العلوم في المرحلة الابتدائية وأثره في تنمية بعض الكفايات المعرفية لديهم، المؤتمر الدولي الأول لكلية التربية، بجامعة عين شمس بعنوان "توجهات استراتيجية في التعليم - تحديات المستقبل - مصر

٤١. غريب، عبد الكريم (١٩٩١). المقاربة السلوكية لبيداغوجيا الأهداف (ط. ٢) (٥)، سلسلة علوم التربية: البيضاء، مطبعة النجاح الجديدة.

٤٢. فتيحة، سلامي (٢٠١٣/٢٠١٤). دور تسيير الكفاءات في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة دراسة حالة المديرية العملياتية لاتصالات الجزائر بالبويرة " رسالة ماجستير"، جامعة أكلي محند أو لحاج - البويرة" استرجعت من <http://www.univ-bouira dz>

٤٣. قناديلي، جواهر أحمد (٢٠١٢). دور عضو هيئة التدريس الجامعي في تحقيق كفاءة خارجية تتلاءم وسوق العمل السعودي مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، (٣٦)، جزء ٤.

٤٤. محبوب، عبد الحفيظ (١٤٤٠هـ). من الريع إلى الرفاه، المملكة العربية السعودية في طور التحولات (الفصل الرابع، دور الجامعات في دعم التحول الاقتصادي)، شركة بريطانية مسجلة في إنجلترا برقم ٧٥٦٣٠٢٤. مسترجع من [books:// google.com](https://books.google.com)

٤٥. محمد، ماهر أحمد حسن (٢٠٠٥). كفاءة التعليم الجامعي في ضوء بعض المتغيرات العصرية "رسالة دكتوراه غير منشورة"، كلية التربية، جامعة أسيوط.

٤٦. محمود، زين الدين محمد (٢٠٠٧). كفايات التعليم الإلكتروني، جدة: دار خوارزم للنشر.

٤٧. مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية (٢٠١٢). مخرجات التعليم وسوق العمل في دول مجلس التعاون، أبو ظبي: مطابع مركز الامارات.

٤٨. مغربي، فاطمة عبيد أحمد (١٤٠٩). دراسة تقييمية لبعض كفايات تدريس التاريخ في المرحلة الثانوية " رسالة ماجستير غير منشورة". كلية التربية، جامعة أم القرى.

٤٩. منظمة الصحة العالمية (١٩٩٣). المهارات الحياتية. مسترجع من [https:// www.](https://www.)

٥٠. هلال، علي أحمد (٢٠٠٠). الكفايات التدريسية اللازمة لمعلمي اللغة العربية في ضوء التقييم البديل وبناء برنامج تدريبي لتنميتها في دول البحرين "أطروحة دكتوراه غير منشورة". جامعة بغداد العراق.
٥١. وزارة التعليم العالي (١٤٣٤هـ). حال التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، الإدارة العامة للتخطيط والاحصاء.
٥٠. وزارة الاقتصاد والتخطيط (١٤٢٥هـ). خطة التنمية الثامنة، الفصل العشرون، تنمية الموارد البشرية (التعليم العالي).
٥٢. وزارة الاقتصاد والتخطيط (١٤٣٢هـ). خطة التنمية التاسعة، الفصل الثاني والعشرون، تنمية الموارد البشرية (التعليم العالي).
٥٣. وزارة الاقتصاد والتخطيط (١٤٣٧هـ). موجز خطة التنمية العاشرة وأولوياتها، سياسات تحسين هدف الموارد البشرية (التعليم العالي والتدريب).

ثانيا: اللغة الإنجليزية:

٥٤. Ananladon, K. & M. Claro, (٢٠٠٩): ٢١st Century Skills and Cometeneces for Dew Millennium Learners in OECD Countries, Paris, OECD Publishing (OECD Education Working Papers No ٤١)
٥٥. Burkhardt, Gina, et al (٢٠٠٣): en Gauge ٢١st Century Skills: Literacy in the Digital Age, Illinois, the North Central Regional Educational Laboratory and the Metiri Group. Available at: Retrieve from <http://www.ncrel.org/engauge>
٥٦. Chi, S. (٢٠٠١). A Trait Model of Decision Making: Examining the Effect of Goal Orientation. Genetic, Social & General Psychology Monographs, V. ١٢٧ (٣).
Cooper, J.M. (١٩٧٣) et.aL. Specifying Teacher Competencies ٤-
٥٧. Dede, Chris (٢٠٠٧). Transforming Education for ٢١st Century: New Pedagogies that help All Students Allain Sophisticated learning Outcomes, Commissioned by the NCSU Friday Institute, Harvard University.
٥٨. ETS, Education Testing Services (٢٠٠٥): Beyond Technical Competence: Literacy in Information and Communication Technology, Washington, D., C., the Education Testing Services.
٥٩. Fallows, Stephen, and Christine Steven (٢٠٠٠). "Building employability skills into the higher education curriculum: A university-wide initiative." *Education+ training* ٤٢.٢: ٧٥-٨٣
٦٠. Hodgkinson, G. (٢٠٠٣). The interface of cognitive and industrial,

work and organizational psychology. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, V. ٧٦ (١), ١ ;(AN٩٣٨٢٦٥٦)

٦١. <http://www.kfu.sa>.

٦٢. <https://www.kfu.edu.sa>.

٦٣. <https://www.kfu.art.Sa>.

٦٤. ICT, Information & Communication Technology (٢٠٠٣): Succeeding in the ٢١st Century: What Higher Education Must Do To Address the Gap in Information and Communication Technology Proficiencies, Washington, D. C., the Education Testin Services. Available at: Retrieve from <http://www.ets.org/icliteracy/succeeding1.html>.

٦٥. IFAC, (٢٠١٠). Handbook of International Education Pronouncements

٦٦. Kay, K. (٢٠١٢). ٢١st Century Skills: Why They Matter, What They Are, and How We Get There, ٢١st Century Skills: Rethinking How Students Learn, Solution Tree, Press, October.

٦٧. Kottmann, Andrea, and Egbert de Weert (٢٠١٣). "Higher education and the labour market: international policy,

٦٨. Metiri Group & NCREL (٢٠٠٣). EnGauge ٢١st century skills: Literacy in the digital age. Chicago, IL: NCREL. pict.sdsu.edu/engage٢١st.pdf [١٥

٦٩. Radja, Katia; Hoffmann, Ann Haria; and Bakhshi, Parul (٢٠١١): Education and the Capabilities Approach: Life Skills Education as a Bridge to Human Capabilities. Available at: Retrieve from <http://www.ethique.perso.sfr.fr/Hoffmann-Radja-Bakhshi.pdf>.

٧٠. Stevens, Robert (٢٠١٢). Identifying ٢١st Century Capabilities, International Journal of Learning and Change, ٦(٣),

٧١. Tran, Tuyet. (٢٠١٥) "Is graduate employability the whole –of – higher –education –issue? "Journal of education and work ٢٨.٣

٧٢. The Partnership for ٢١st Century Skill (٢٠٠٦a). Framework for ٢١st Century

٧٣. Trilling, Bernle (٢٠٠٥). Toward Learning Societies and Global Challenges for earning-with ICT. California. Available at Retrieve from <http://www.ets.techlearning.com>

٧٤. Voogt, Joke; Roblin, Natalie Parej (٢٠١٢). A Comparative Analysis of International rameworks for ٢١st Century Competences: Implications for National Curriculum Policies. Journal of Curriculum Studies, ٤٤(٣),