



تصور مقترح لإعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل

إشراف

أ.د. بدر بن جويعد العتيبي

أستاذ أصول التربية جامعة الملك سعود

إعداد

أنور بن عبد الله أبو عباة

طالب دكتوراة جامعة الملك سعود

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تقديم تصور مقترح لإعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل، وتحديد متطلبات إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، واستخدام أسلوب دلفاي Delphi لتحكيم التصور المقترح، وتم اختيار عينة تكونت من (٢١١) قائداً أكاديمياً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة موافقة عينة الدراسة على متطلبات إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل جاءت بدرجة متوسطة، كما جاءت متوسطة على بعدين هما: بعد المتطلبات المادية والتقنية، وبعد المتطلبات البشرية، بينما جاءت على بعد متطلبات الشراكة مع القطاع الخاص، كما قدمت الدراسة تصوراً مقترحاً لإعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: هيكلة السياسات، التعليمية، التنافسية، سوق العمل، الجامعات السعودية.

A proposed Scenario for Restructuring Educational Policies in Saudi Universities to Achieve Competitiveness in the labor Market

Abstract

The study aimed to present a proposed vision for restructuring educational policies in Saudi universities to achieve competitiveness in the labor market, and to determine the requirements for restructuring educational policies in Saudi universities to achieve competitiveness in the labor market from the point of view of academic leaders in Saudi universities. The descriptive survey approach and the questionnaire were relied upon as a tool to collect Data, and using the Delphi method to evaluate the proposed vision, and a sample consisting of (211) academic leaders was selected. The results of the study concluded that the degree of agreement of the study sample with the requirements for restructuring educational policies in Saudi universities to achieve competitiveness in the labor market was moderate, and it was moderate on two dimensions: the material and technical requirements dimension, and the human requirements dimension, while it came on the dimension of partnership requirements with the sector. The study also presented a proposed scenario for restructuring educational policies in Saudi universities to achieve competitiveness in the labor market.

Keywords: policy structuring, educational, competitiveness, labor market, Saudi universities.

تصور مقترح لإعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل

المقدمة

تتمتع هيكلة السياسات التعليمية وتطويرها في كل بلدان العالم بأهمية قصوى؛ لأنها تساعد على مواكبة التطورات العلمية الذي يشهده هذا العصر، كما أنها تعكس ثقافة المجتمع وتطلعاته، وتعزز قدرة الجامعات على المنافسة المحلية والعالمية، لذا تحرص الجامعات المتميزة على ضرورة هيكلة السياسات التعليمية وتطويرها، لكي تعكس تطلعات الحاضر والمستقبل، وتواكب أفضل الممارسات العالمية لتلبي متطلبات واحتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية.

وتتضح أهمية تطوير وإعادة هيكلة السياسات التعليمية في الجامعات؛ لأنها تعد من المؤسسات المهمة التي تُمثلّ الواجهة الحضارية للمجتمع بأسره، كما أنها ركيزة أساسية من ركائز التنمية الشاملة، والتي من خلالها يتم متابعة التطورات الهائلة في هذا العصر؛ وذلك لأن الجامعات تلعب دوراً بارزاً في تأهيل القوى البشرية في عالم يتصف بالتغير والتطور السريع، وإمدادها بالمعارف المتجددة، وتحقيق الميزة التنافسية، وتلبية سوق العمل المتطور باحتياجاته من الكوادر المؤهلة (الدمجاني، ٢٠٢٢).

وقد حظيت السياسات التعليمية باهتمام عالمي متزايد، حيث تولي الحكومات اهتماماً كبيراً في تطويرها كونها تجسد الأهداف التربوية، وتوضح مواقف الجهات المسؤولة من القضايا المتعلقة بها، ولأن عدم وضوحها يعد من أبرز المشكلات، والمعوقات التي تواجه النظام التربوي في أي دولة، كما أن عملية تشكيلها وتطويرها يعد تحدياً يواجه الأفراد والجماعات (العتيبي والمنتشري، ٢٠٢٢).

وقد اهتمت المملكة العربية السعودية في تطوير سياستها التعليمية انطلاقاً من رؤية المملكة ٢٠٣٠، التي تطلعت نحو تطوير النظام التعليمي في المملكة في جميع مراحلها التعليمية، من خلال تجويد مخرجات التعليم، وتشجيع الإبداع والابتكار، والعمل على مواكبة التطورات المستقبلية لتطوير التعليم، وإعادة تنظيم هيكله النظام التعليمي، وتطوير السياسات التعليمية بشكل يخدم منظومة التعليم بما يتوافق مع التطورات العلمية ومتطلبات العصر الرقمي (العمرى والحارثى، ٢٠٢٣).

وتعد عملية إعادة هيكلة السياسات التعليمية في الجامعات من أهم دعائم تطوير الجامعات وتحسين جودة خدماتها، لأن إعادة هيكلة السياسات التعليمية يتطلب وضع الخطوط الإرشادية للتعليم، والعمل الدائم على تطوير التعليم وتحسينه، لذا يجب اختيار الفريق المشرف على إعادة هيكلة السياسات التعليمية، الذين يتصفون بالأمانة والكفاءة (يوسف، ٢٠١٩).

لقد أصبحت الجامعات في هذا العصر المحرك الرئيس للتنمية الاقتصادية القائم على المعرفة والإبداع والتميز، ومعززة للتنافسية الوطنية والإقليمية، ومحفزة للتنمية المستدامة، من خلال قدرتها على توفير الموارد البشرية المتميزة التي تلبى احتياجات سوق العمل الحالي والمستقبلي من خلال تزويدهم بالمعرفة والقدرات ومهارات التي تمكنهم من القيام بمهام العمل الحالية والمستقبلية (Roxana, 2018).

وتشير عدد من الدراسات السابقة إلى أن هناك علاقة قوية بين إعادة هيكلة السياسات التعليمية وتطويرها وتحقيق التنافسية في سوق العمل وتلبية احتياجاته في هذا العصر الذي يتميز بالتطورات المتسارعة، والتي من بينها دراسة سوارتا وآخرون (Suarta, et al, 2019) التي توصلت أن تطوير السياسات التعليمية الهادفة إلى تزويد الطلبة الخريجين بمهارات القرن الحادي والعشرين تعد من أهم تحقيق متطلبات سوق العمل.

لذا تسعى جميع الجامعات العالمية والمحلية إلى تحقيق التنافسية في سوق العمل، لأنها أصبحت مقياساً موضوعياً لقياس درجة تميز الجامعة، ومدى قوة أنشطتها وبرامجها التعليمية، ومدى قدرتها على مواكبة التطورات العلمية، وتلبية احتياجات سوق العمل، مما يؤدي إلى تحسين تصنيفها العالمي بين الجامعات المحلية والعالمية (عباس وآخرون، ٢٠٢١).

ويعد تحقيق الجامعات للميزة التنافسية في سوق العمل من العوامل المهمة لتطوير مكانة الجامعة وتحسين تصنيفها سواء كان على المستوى المحلي أو العالمي، لأنها عملية تساعد على تحسين الأداء، وتطوير خدماتها، وتشخيص نقاط القوة والضعف في الجامعة، مما يساعد على معالجة نقاط الضعف وتعظيم نقاط القوة، كما تساعد على تحسين قدراتها على الموائمة بين الخريجين ومتطلبات سوق العمل، كما أنها تعد عاملاً مهمًا لتعزيز كفاءتها، وجعلها من الجامعات المتميزة (Lazim, 2023).

من خلال ما سبق تتضح الحاجة إلى إعادة هيكلة السياسات التعليمية في الجامعات السعودية لمواكبة التغيرات والتطورات العلمية في مجال ما تقدمه الجامعات من خدمات للمستفيدين منها، ولتمكينها من تحقيق التنافسية في سوق العمل وتمكينها من تلبية احتياجاته المتغيرة والمتطورة، لذا جاءت هذه الدراسة لتبحث في واقع إعادة هيكلة السياسات التعليمية لتحقيق التنافسية في سوق العمل بالجامعات السعودية.

مشكلة الدراسة:

تعد هيكلة السياسات التعليمية من العوامل المهمة للمؤسسات التعليمية الباحثة عن التميز و التغيير ومواكبة التطورات المستقبلية، حيث تتمحور أهميتها؛ كونها تعمل على تهيئة وإعداد الفرد القادر على الالتحاق بسوق العمل من خلال إكسابه المهارات والمعارف والقدرات الحديثة التي تمكنه من القيام بمهام العمل الحالية والمستقبلية.

وتقوم السياسة التعليمية على مجموعة من المعايير والمبادئ الحاكمة لها؛ تكافؤ الفرص التعليمية، وتنمي السلوك الديموقراطي، حسب الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتنمية القدرات العقلية، وتعزيز الهوية الوطنية، والثقافية، وتنمية الوازع الديني والأخلاقي، والتي لم ترتق إلى درجة عالية من الكفاءة الذي يعزز النظام التعليمي القائم (رجب وآخرون، ٢٠٢٢).

وتشهد المملكة العربية السعودية تحولات طموحة نحو التميز وتعزيز المنافسة في كافة المجالات التعليمية والاقتصادية والأكاديمية والثقافية والاجتماعية، من خلال رؤية المملكة ٢٠٣٠ والتي أكدت على التحول من اقتصاد يعتمد على مصدر رئيس وهو النفط إلى التحول إلى اقتصاد المعرفة، والاستثمار في رأس المال الفكري والبشري من خلال إعداد خريجين قادرين على تلبية متطلبات سوق العمل.

وقد جاءت هذه الدراسة استجابة لتوصيات بعض الدراسات السابقة التي من بينها: دراسة آل جحفل والعتيبي (٢٠٢١) التي أوصت بأهمية قيام الجامعات ووزارة التعليم بعقد ورش العمل والندوات العلمية لتحفيز مؤسسات البحث التربوي من خلال القيام بدراسات وأبحاث لتطوير السياسات التعليمية في المملكة العربية السعودية، ودراسة عتيبة (٢٠٢١) التي أوصت بضرورة أن تتبنى الجامعات العربية سياسات جديدة أكثر ارتباطاً بمتطلبات وحاجات سوق العمل من الخريجين، وإجراء المزيد من الدراسات الهادفة إلى تطوير سياسات التعليم لتلبية متطلبات وحاجات سوق العمل من الخريجين.

وتواجه الجامعات السعودية تحديات كبيرة في قدرتها على إعادة هيكلة السياسات التعليمية لتحقيق التنافسية في سوق العمل، حيث يمثل الخريجون وما اكتسبوه من معلومات ومهارات وخبرات أهم المخرجات التعليمية في الجامعات السعودية، وهذا يتطلب من قبل المسؤولين عن الجامعات العمل على سد العجز في التخصصات التي يوجد بها نقص، حتى تكون هناك موازنة بين الخريجين واحتياجات سوق العمل (عبد العزيز، ٢٠٢٣).

ويشير دورازي (Durazzi, 2020) إلى أهمية دور إدارة المعرفة في تطوير سياسات التعليم العالي لتلبية حاجات سوق العمل، وأضاف أن هيكلة السياسات التعليمية الناجحة هي التي تعمل على تلبية احتياجات سوق العمل من خلال تخريج طلبة يمتلكون مهارات متنوعة في مجال التفكير الإبداعي، ويمتلكون مهارات العمل ضمن الفريق، ويمتلكون المهارات المتعلقة بالتقنية الحديثة، إضافة إلى مهارات التواصل.

ويضيف سمحان (٢٠٢١) أنه يوجد أعداد كثيرة من الطلبة الخريجون من الجامعات السعودية في هذا العصر لا يستطيعون الحصول على وظيفة أو عمل من خلال حصوله على الشهادة العلمية فقط، لأن وظائف اليوم بحاجة إلى امتلاك الطلبة للمهارات الحديثة التي تمكنهم من القيام بمهام العمل في المؤسسات والمنظمات الحديثة، مما يحتم على الجامعات السعودية العمل على إعادة هيكلة السياسات التعليمية وتطويرها لتحقيق التنافسية في سوق العمل.

كما يشير ليودميلا وآخرون (Lyudmila, et al, 2021) أن القدرة التنافسية للجامعات تعتبر عاملاً حاسماً لتعزيز مهارات الطلبة الخريجين، وتلبي احتياجات سوق العمل، لأن من أهم متطلبات سوق العمل الحالية اعتماده على الموارد البشرية الماهرة التي تمتلك المهارات الحديثة المتعلقة بالتقنيات التكنولوجية، لذا على الجامعات أن تهتم بتطوير السياسات التعليمية المرتبطة بإعداد الطلبة الخريجين، ودعم التخطيط الاستراتيجي، وتعزيز القدرة التنافسية للجامعة على المدى الطويل.

وعلى الرغم من أهمية هيكلة السياسات التعليمية وانعكاساتها على المنافسة في تحقيق متطلبات سوق العمل، إلا أن بعض الدراسات السابقة توصلت إلى وجود ضعف في السياسات التعليمية التي تساعد الجامعات السعودية على تلبية احتياجات سوق العمل، والتي من بينها: دراسة الدمجاني (٢٠٢٢) التي توصلت إلى وجود تحديات

بدرجة عالية تواجه أداء الجامعات السعودية لمواءمة مخرجاتها متطلبات سوق العمل، وجاءت أهمها: عدم وجود مؤشرات استشرافية لمعرفة متطلبات سوق العمل في ضوء اقتصاد المعرفة، والتقدم المعرفي والتقني الهائل الذي يشهده المجتمع بشكل عام وسوق العمل بشكل خاص، وقصور الدور المشترك بين الجامعات وسوق العمل في مجال تطبيق التعليم والمعرفة، كما وجدت بعض الدراسات المحلية صعوبات وتحديات بدرجة عالية تواجه الجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل، وهذا ما توصلت إليه دراسة الحميدي (٢٠١٩) التي توصلت إلى مستوى الميزة التنافسية في جامعة الطائف متوسطة، ودون المأمول، وأما دراسة عارف وآخرون (٢٠١٨) فقد وجدت أن رضى الخريجين وأرباب العمل عن جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية جاء بدرجة متوسطة، بينما توصلت دراسة الشمري (٢٠١٩) إلى تدني الإعداد المهني لدى الطلبة في الجامعات السعودية، وتدني ارتباط المناهج الدراسية مع متطلبات سوق العمل، وعدم توازن المتطلبات العملية مع المتطلبات النظرية للمنهاج، وعدم ملاءمة التخصصات الجامعية لمتطلبات سوق العمل، وعدم ملاءمة التخصصات الجامعية مع ميول الطلبة. ، بينما دراسة الشهري (٢٠٢٢) فقد وجدت تحديات معرفية وإدارية وبشرية وتنظيمية بدرجة عالية تواجه الجامعات السعودية لتمكينها من المنافسة العالمية.

من خلال ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية بالسؤال الرئيس التالي:
ما التصور المقترح لتعزيز واقع إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل؟

أسئلة الدراسة:

ستحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما متطلبات إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية؟
- ما التصور المقترح لتعزيز إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل؟

أهداف الدراسة:

ستحاول الدراسة تحقيق الأهداف التالية:

١. تحديد متطلبات إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية.
٢. بناء تصور مقترح لتعزيز واقع إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.

أهمية الدراسة:

تتبقى أهمية الدراسة من أهمية إعادة هيكلة السياسات التعليمية لتحقيق التنافسية في سوق العمل، كما تكمن أهميتها في جانبين، هما:
أولاً: الأهمية العلمية (النظرية):

١. قد تسهم الدراسة في إثراء الأدب النظري في مجال إعادة هيكلة السياسات التعليمية وتطويرها لتحقيق التنافسية في سوق العمل.

٢. قد تساعد الدراسة القيادات العليا في الجامعات السعودية على بناء خطط لتحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل استناداً للمعلومات التي توفرها الدراسة الحالية عن واقع وصعوبات ومتطلبات إعادة هيكلة السياسات التعليمية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.

٣. يؤمّل أن تُسهم الدراسة في تسليط الضوء على أبرز الصعوبات التي تواجه إعادة هيكلة السياسات التعليمية لتحقيق التنافسية في سوق العمل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، مما يساعد المسؤولين في الجامعات السعودية على إيجاد الحلول المناسبة لها.

٤. تتوافق الدراسة مع رؤية المملكة ٢٠٣٠، ومع أهداف وزارة التعليم التي أكدت على دور الجامعات السعودية في تحقيق متطلبات سوق العمل من خلال إسهامها في توفير العنصر البشري وتأهيله تأهيلاً يلبي احتياجات سوق العمل ومتطلباته وتحسين الأداء الاقتصادي وصولاً لتنمية الاقتصادية.

ثانياً: الأهمية العملية (التطبيقية):

تكمن الأهمية العلمية للدراسة من خلال التالي:

١. تكتسب الدراسة أهميتها التطبيقية من خلال تقديمها تصور مقترح لإعادة هيكلة السياسات التعليمية لتحقيق التنافسية في سوق العمل، لإبراز أهمية دور الجامعات في تلبية احتياجات سوق العمل المحلي من الموارد البشرية.
٢. يؤمّل أن تقدم الدراسة بعض الإسهامات العلمية المتمثلة في الاستنتاجات والمقترحات التي سيتم التوصل إليها باعتبارها تشكل إضافة إيجابية للأدبيات السابقة التي تساعد في تطوير هيكلة السياسات التعليمية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.

٣. سوف تقدم الدراسة مجموعة من المقترحات قد يستفاد منها في الحد من الصعوبات التي تواجه إعادة هيكلة السياسات التعليمية لتحقيق التنافسية في سوق العمل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية.
٤. يؤمل أن تسهم الدراسة في تطوير السياسات التعليمية في الجامعات السعودية ومن اتخاذ خطوات عملية لتحقيق التنافسية في سوق العمل من خلال تهيئة البيئة التي تسهم في سد الفجوة بينها وبين سوق العمل بشكل يرفع من كفاءتها تحقيقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠م.

حدود الدراسة:

سنتقصر الدراسة الحالية على الحدود التالية:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على تحديد متطلبات إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، وتقديم تصور مقترح لتعزيز واقع إعادة هيكلة السياسات التعليمية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.

الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة على الجامعات السعودية التالية: جامعة الملك سعود، وجامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة الحالية ميدانياً خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٤٥هـ.

مصطلحات الدراسة:

أولاً: هيكلية السياسات التعليمية: **Structuring educational policies**: تعرف السياسات التعليمية بأنها "عملية نشطة تتفاعل فيها مجموعة القوانين والأنظمة واللوائح والتشريعات، والقرارات والتنظيمات الإدارية والفنية، التي تمثل الأطر العامة التي تضعها الدولة، والغاية منها توجيه النظام التربوي، والعملية التعليمية، وتبين أهدافها وتحدد مقاصدها بحيث تكون مكتوبة ومعلنة بقرارات وزارية أو مراسيم ملكية" (العتيبي والمنشوري، ٢٠٢٢، ٧٦).

وتعرف هيكلية السياسات التعليمية إجرائياً في هذه الدراسة بأنها العملية التي تتفاعل فيها الجامعات السعودية ووزارة التعليم والخبراء لتطوير السياسات التعليمية في الجامعات السعودية، بما يحقق لها التميز والمنافسة في سوق العمل، ويحقق أهدافها المنشودة من خلال وضع الإجراءات والآليات التي تساعد على الفهم السليم لمتطلبات المؤسسات التعليمية ومتطلبات سوق العمل.

ثانياً: الميزة التنافسية: **competitive advantage**: تعرف الميزة التنافسية بأنها "السمعة الجيدة والمكانة المتميزة والوضع التنافسي الملائم الذي تحتله الجامعات في قائمة التصنيفات العالمية لتمييزها وتفردتها في أداء كافة، وظائفها وأنشطتها ومخرجاتها التي تلائم وتلبى متطلبات السوق العالمي وتساعد على الاستمرار في المنافسة العالمية" (أحمد وآخرون، ٢٠٢٢، ٢٤٥).

وتعرف الميزة التنافسية إجرائياً في هذه الدراسة: قدرة الجامعات السعودية على تقديم خدماتها التعليمية والبحثية بجودة عالية في إطار التميز الإداري والتنظيمي الداخلي مما يكسبها ميزة تنافسية في سوق العمل السعودي.

ثالثاً: سوق العمل: **Labor market**: يعرف سوق العمل بأنه: "تلبية احتياجات القطاع الحكومي والقطاع الخاص من الكوادر السعودية المؤهلة وتشغيلهم فيها بما يتوافق مع تخصصاتهم وبما يتلاءم مع الفرص الوظيفية المتاحة بما يتوافق مع تخصصاتهم، وبما يتلاءم مع الفرص الوظيفية المتاحة" (العودة والعتيبي، ٢٠٢٠، ٧).

ويعرف سوق العمل إجرائياً بأنه: جميع المنشآت والمؤسسات التي تشكل سوق العمل في المملكة العربية السعودية، والتي تحتاج إلى توظيف الكوادر البشرية المؤهلة والمدرية، بحيث يتم تشغيلهم وفق تخصصاتهم، وبما يتوافق مع متطلبات الوظائف المتوافرة في سوق العمل.

الإطار النظري

المبحث الأول: هيكلية السياسات التعليمية في الجامعات

مفهوم السياسات التعليمية

تعد السياسة التعليمية إحدى المحددات المهمة التي توضح إطار التعليم وفلسفته وأهدافه ومراحل وأنواعه في الدولة، إذ لا يمكن لأي أمة أن تنهض حضارياً وثقافياً وفكرياً ما لم تكن لديها سياسة تعليمية واضحة وواقعية، ومرنة مستمدة من فلسفة المجتمع ومنسجمة مع مبادئه وقيمه الدينية والأخلاقية (الغامدي، ٢٠٢٣).

وتعرف السياسة التعليمية بأنها: "مجموعة المبادئ والأسس والمعايير التي تحكم نشاط التعليم، وتوجه حركته داخل إطار من العلاقات المتفاعلة مع مؤسسات المجتمع الأخرى، وتتحكم هذه السياسة في عمليات صنع واتخاذ وتنفيذ القرار التعليمي" (الفارسي، ٢٠٢٣، ٤٠٦).

كما تعرف السياسات التعليمية بأنها "مجموعة من الإجراءات التي توجه نحو تحقيق أهداف الدولة من خلال التربية والتعليم، بحيث يتم تحديد الأولويات التربوية في ضوء السياقات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، مع وضع الخطوط العريضة لمعالجة المسائل والمشكلات التعليمية، والأمور المهمة في التربية، بحيث تكون أساساً لوضع الخطط التعليمية للدولة" (الحارثي، ٢٠٢٣، ٩٥).

من خلال ما سبق يتضح وجود بعض الخصائص التي تميز مفهوم السياسات التعليمية والتي يشترك بها التعريفات السابقة، التي من بينها التالي:

١. تعد السياسات التعليمية تفكير منظم ومخطط له، يوجه الأنشطة والمشروعات في ميدان التربية والتعليم، التي يراها واضعوا السياسة التعليمية كفيلة بتحقيق الطموحات، التي يتطلع المجتمع والأفراد إلى تحقيقها .

٢. كما تشير إلى القوانين والأنظمة واللوائح التي تتضمن مجموعة مبادئ أو أفكار أو اتجاهات تمثل الأطر العامة للتعليم، التي تضعها الدولة ممثلة بوزارة التعليم والغاية منها توجيه النظام التعليمي.

٣. تعد السياسات التعليمية مجموعة المبادئ والقواعد والمعايير التي تحدد مسيرة التعليم، والاتجاهات الرئيسية التي تحدد رؤية المجتمع نحو تحقيق الأهداف الكبرى.

أهمية إعادة هيكلة السياسات التعليمية في الجامعات

تكن أهمية إعادة هيكلة السياسات التعليمية من خلال قدرتها على إعادة هيكلة مهام الوظائف في الجامعات، والتي من أهمها المساعدة في اتخاذ القرارات الإدارية التي تهدف إلى تطوير التعليم، وإعادة هيكلة السياسات التعليمية تشكل خطط شاملة لمواكبة التطورات الحالية والمستقبلية، وتعمل على تنظيم العمل الإداري والفني للنظام التعليمي في الجامعة، وهي تساعد على توفير الموارد المالية والبشرية في كافة المجالات الإدارية والفنية المسؤولة على النظام التعليمي في الجامعة، ويمكن تحديد أهمية إعادة هيكلة السياسات التعليمية في الجامعات بما يلي (سيد، ٢٠٢٠):

- المرجعية المجتمعية: بمعنى أنه يتم الاسترشاد في السياسة التعليمية في ممارستها بالفلسفة التي يؤمن بها المجتمع.
 - وجود ترابط وتكامل واتساق بين عناصر السياسات التعليمية، وتنظر السياسة التعليمية إلى التعليم على أنه كيان متكامل، ومترايط، لذلك فهي تهتم بتقديم إصلاحات جزئية.
 - يتم بناء السياسات التعليمية وفق المنهج العلمي: لأن حل مشكلات التعليم تُسند إلى المتخصصين، القادرين على بناء شخصية المتعلم، وحل المشكلات التي تواجه تعليمه.
 - أن تكون السياسات التعليمية ذات عائد اقتصادي واجتماعي: حيث إن بناء السياسات يجب أن يعتمد على موقع المشروعات التعليمية في خطة التنمية الشاملة، ومدى تحقيق أهدافها، والعائد المتوقع منها، ودورها في تلبية احتياجا سوق العمل من الخريجين.
 - استمراريته ومرونتها: لأن التعليم بحاجة إلى قدر من الاستقرار النسبي الذي يتيح للسياسات الفرصة أن تستمر، وأن تتمتع بقدر من المرونة يسمح لها بسرعة الاستجابة للتطورات المتسارعة.
- من خلال ما سبق يتضح أهمية إعادة هيكلة السياسات التعليمية، لأنها تعد بمثابة رؤية المجتمع، التي يتم من خلالها تحديد أهداف وألويات تطوير التعليم في الدولة، وبما يحق مطالب التنمية المستدامة للمجتمع، حيث تكمن أهمية الفكر الاستراتيجي في تحقيق أهداف عملية إعادة هيكلة السياسات التعليمية في الدولة، بحيث تكون عملية مخطط لها جيداً وتكون قادرة على التنبؤ بالفرص المتاحة، وكيفية استغلالها لتحقيق أهداف التعليم، ومواكبة التغيرات والتطورات التي تحدث في المجتمع، وتتوافق مع تطلعاته للمستقبل، وتلبي احتياجات المجتمع في المجال التربوي والتعليمي.

أهداف إعادة هيكلة السياسات التعليمية في الجامعات

هناك عدد من الأهداف التي يمكن تحقيقها من إعادة هيكلة السياسات التعليمية، التي من أهمها تحقيق الأهداف التالية (مرسي، ٢٠١٧):

- تحدد العلاقة بين الدولة والمجتمع ومؤسسات التعليم.
 - توجه التعليم نحو المستقبل الذي يلبي احتياجات المجتمع ومؤسساته المختلفة.
 - تحدد الهياكل والمراحل التعليمية في الدولة.
 - تحدد مصادر ومواصفات الموارد المادية والبشرية العاملة في مؤسسات التعليم.
 - تحدد أساليب وطرق وأدوات تقويم النظام التعليمي، وأثره على المجتمع.
 - تحدد نوعية العلاقات القائمة بين المراحل التعليمية سواء التعليم العام أو التعليم العالي.
 - تحدد نوعية العائد والمردود التعليمي على المجتمع وسوق العمل.
 - توجه برامج التعليم نحو مواكبة التطورات العلمية بمجال التعليم.
 - توجه الجامعات نحو تخريج موارد بشرية تلبي متطلبات وحاجات سوق العمل.
- كما تتعدد أهداف إعادة هيكلة السياسات التعليمية في الجامعات لتشتمل على الأهداف التالية (يوسف وعبد الغني، ٢٠٢١):
- معالجة المشكلات التعليمية وإيجاد الحلول المناسبة لها، وإشباع الحاجات الفردية والجماعية والمجتمعية من خلال مقابلة الحاجات بالخدمات، فالسياسة التعليمية تعتبر استجابة لمطالب المجتمع.

- تحقيق الإصلاح الاقتصادي في الدولة.
- تساعد على الاتساق بين القرارات التعليمية التي تمت بشأن حل المشكلات المتشابهة.
- تساعد على تقويم الخطط القائمة والمقترحة لتطوير التعليم العالي في الجامعات.

من خلال ما سبق يتضح وجود مجموعة من الأهداف التي يمكن تحقيقها من عملية إعادة هيكلة السياسات التعليمية في الجامعات، لأن السياسات التعليمية تتعامل مع الإنسان مباشرة كونه العامل المهم والمؤثر في المجتمع، كما أن إعادة هيكلة السياسات التعليمية في الجامعات، يعد من العوامل المهمة في توجيه القرارات التي تعمل على تطوير التعليم العالي، ويحسن من إدارته، وتحسين مخرجاته لتلبية أهداف التنمية المستدامة في المجتمع، وتخريج طلبة قادرين على تلبية احتياجات سوق العمل، كما أن إعادة هيكلة السياسات التعليمية في الجامعات تساعد القيادات الجامعية على وضع الخطط والبرامج التي تواكب التطورات العلمية وتحقق أهداف الدولة، وتلبي احتياجات المجتمع في المجال التعليمي.

متطلبات إعادة هيكلة السياسات التعليمية في الجامعات السعودية.

تحتاج إعادة هيكلة السياسات التعليمية في الجامعات السعودية إلى مشاركة مجموعة من الأطراف أو الجهات المعنية في ترجمة الرؤية السياسية للدولة إلى برامج وإجراءات لتحقيق النتائج المنشودة وإحداث التغييرات المرجوة في النظام التعليمي، إضافة إلى مشاركة عدة أطراف فاعلة في صنع السياسة، وتنفيذها من سياسيين وأعضاء هيئة التدريس والقيادات الإدارية في الجامعات، والباحثين وغيرهم، بحيث يكون لدى هذه الأطراف اهتمام كبير بتطوير مسار التعليم وتحسين مخرجاته (حسنين، ٢٠١٩).

- ولنجاح هيكله السياسة التعليمية في الجامعات السعودية يجب توفير مجموعة من المتطلبات، التي من أهمها المتطلبات التالية (البشيتي، ٢٠٢٢):
- العمل على تحديد الاتجاهات العامة نحو لأهداف والاستراتيجيات المستقبلية للجامعات، وتحديد ما حسب الحاجة لها، وترتيبها حسب الأولوية.
 - إجراء دراسة تحليلية للسياسات التعليمية القائمة في الجامعات السعودية لتحديد مدى ملاءمتها لتحقيق الأهداف الاستراتيجية قبل العمل في بناء سياسات تربوية جديدة.
 - تحديد نقاط القوة والضعف والنتائج المترتبة على تطبيق السياسات التعليمية القائمة في الجامعات السعودية، وتحديد التغييرات الحالية والمستقبلية التي يجب أن يتم من خلالها إعادة هيكلة السياسة التعليمية في الجامعات السعودية.
 - تحديد الأنشطة والفعاليات والوظائف ومهام العمل المطلوبة، والتي يجب أن تراعيها هيكله السياسة التعليمية في الجامعات السعودية الجديدة.
 - توفير المعلومات والبيانات الحديثة التي تساعد على هيكلة السياسة التعليمية في الجامعات السعودية.
 - تحليل النتائج المتوقعة لتنفيذ السياسات التعليمية الجديدة، من خلال قدرة القائمين على إعادة هيكلة السياسة التعليمية في الجامعات السعودية على التنبؤ بالنتائج، معتمدين في ذلك على خبراتهم، وما توصلوا إليه من مناقشات حول تلك السياسات قبل تنفيذها.
- من خلال ما سبق يتضح أن إعادة هيكلة السياسات التعليمية في الجامعات السعودية تحتاج إلى مشاركة مجموعة من الجهات الرسمية ومجموعة من أصحاب

المصلحة والمرتبطين بالجامعات، إضافة إلى قيادات الجامعة للعمل بشكل تعاوني لترجمة الرؤية السياسية للدولة، وتحقيق النتائج المنشودة، وإحداث التغييرات المرجوة في النظام التعليمي، إضافة إلى توفير المعلومات والبيانات الحديثة المرتبطة بواقع التعليم العالي في الجامعات السعودية، ومنح القائمين على إعادة هيكلة السياسات التعليمية في الجامعات السعودية الصلاحيات المناسبة، والاستقلالية في اختيار الأهداف ووسائل تحقيقها، إضافة إلى توفير الإمكانيات المادية والبشرية التي تستطيع إنجاز مهام العمل المرتبطة بإعادة هيكلة السياسات التعليمية في الجامعات السعودية.

المبحث الثاني: الميزة التنافسية في سوق العمل

مفهوم الميزة التنافسية في سوق العمل.

تعد الميزة التنافسية عاملاً مهماً من عوامل تحقيق رؤية المنظمة وأهدافها الاستراتيجية، ومدخلا من مداخل تطوير المنظمة، ونظراً لأهمية هذا المفهوم الإداري الحديث، فقد تعددت آراء الكتاب والباحثين حول تحديد مفهوم الميزة التنافسية، وتعرف الميزة التنافسية في سوق العمل بأنها "مجموعة من الخصائص الذي يمتلكها النظام التعليمي والذي يميزه عن غيره من الأنظمة التعليمية الأخرى لتلبية حاجات سوق العمل" (العجمي، ٢٠٢٠، ٦٩).

وتعرف الميزة التنافسية بأنها: قدرة المؤسسات التعليمية على تقديم خدمة تعليمية وبحثية عالية الجودة مما ينعكس إيجابياً على مستوى خريجها وأعضاء هيئة التدريس فيها، الذي يكسبهم قدرات ومزايا تنافسية في سوق العمل بمستوياته المختلفة وبنفس الوقت يعكس ثقة المجتمع فيها والتعاون معها، وزيادة إقبال الطلبة على الالتحاق بها (عيد، ٢٠٢٢، ٦٦٨).

كما تعرف الميزة التنافسية بأنها: " قدرة المؤسسة التعليمية على التفرد والتفوق المستمر في تقديم خدماتها على مستوى عالٍ من الجودة بتكلفة أقل وفاعلية أكبر،

وبشكل يحقق منافع متنوعة وقيمة مضافة لمخرجاتها من خلال توفر موارد بشرية متميزة، وموارد مادية ومالية أفضل، وبنية تنظيمية متكاملة ومرنة، باتباع إستراتيجية مبتكرة، تكسبها مزايا تنافسية على المستوى المحلي والعالمي تعكس ثقة المجتمع وتنال رضا المستفيدين من خدماتها" (الخليفة، ٢٠٢٤، ١٧).

وفي هذه الدراسة تعرف الميزة التنافسية عن قدرة الجامعات السعودية على تقديم خدماتها التعليمية والبحثية والعلمية للمستفيدين منها بجودة عالية في إطار التميز الإداري والتنظيمي الداخلي مما يكسبها ميزة تنافسية في سوق العمل السعودي.

أهمية تحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل للجامعات.

لتحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل للجامعات بدأت مؤسسات التعليم العالي في العديد من الدول المتقدمة بتطوير أساليب الإدارية، وتحديث منهجيتها بعيداً عن إطار العمل التقليدي للوصول إلى مستويات متقدمة من الأداء تستند إلى تحقيق متطلبات التقدم ومعايير الجودة والكفاءة، وفي ظل هذه الظروف ازدادت درجة التنافسية بين مؤسسات التعليم العالي، وأصبحت قدرتها التنافسية ميزة تكفل لها استدامة مخرجاتها واستمرارية عملها، وتلبية احتياجات سوق العمل (الخليفة، ٢٠٢٤).

وتعمل الجامعات على تعزيز قدرتها التنافسية لأنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتطوير التصنيفات الدولية لمؤسسات التعليم العالي والجامعات في بدايات القرن الحادي والعشرين، فالجامعة المتميزة هي التي تصنف من بين أفضل مائة أو مائتين جامعة على مستوى العالم في هذه التصنيفات الدورية، وهي الجامعة التي لا تقف على مصدر واحد للتمويل، وتتمتع بالاستقلالية، وبحرية أكاديمية أعلى، لتكون قادرة على وضع الخطط الخاصة بها وممارسة الأنشطة التدريسية والبحثية في مناخ حماية حقوق الملكية الفكرية (عباس وآخرون، ٢٠٢١).

وتكمن أهمية الاهتمام بالميزة التنافسية للجامعات لأنها تساعد على تحقيق التالي (أحمد وآخرون، ٢٠٢٢):

١. توفير البيئة التنافسية التي تساعد الجامعات على الارتقاء بنوعية المخرجات والخدمات التي تقدمها لأصحاب المصلحة والمستفيدين منها.
٢. إيجاد قيم جديدة للمستفيدين من الجامعة تلبي احتياجاتهم وتضمن ولاءهم، وتدعم وتحسن سمعة وصورة المؤسسة الجامعية في أذهانهم.
٣. تحقيق التميز الاستراتيجي على الجامعات المنافسة في الخدمات التعليمية والبحثية المقدمة، مما يضمن حصة أكبر لها في السوق إلى جانب تحقيقها تميز وتفوق على المنافسين.

من خلال ما سبق يتضح أهمية تحقيق الميزة التنافسية للجامعات لأنها تساعدها على تجويد أنشطتها وبرامجها، واعتماد الأنظمة الإدارية الحديثة التي تمكنها من التميز وتحقيق أهدافها المنشودة، ومساعدتها على تحسين تصنيفها العالمي بين الجامعات، إضافة إلى تحسين مساعدتها على توفير مصدر للتمويل لأنشطتها وبرامجها، وتدعم قدرتها على الاستقلالية والاعتماد على نفسها في تمويل التعليم، ومراكز البحوث في الجامعة.

أهداف تحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل للجامعات

تسعي الجامعات إلى تحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل للجامعات، من خلال قدرتها على تحقيق الأهداف التالية: (Roxana, 2018: 11):

- إن تحقيق الميزة التنافسية يزيد ثقة الطالب بقدراته على النجاح في الالتحاق بسوق العمل.

- يساعد تحقيق الميزة التنافسية على تقييم أداء الجامعات في مجال التعليم، وتحديد مخرجاته.
- يسهم تحقيق الميزة التنافسية في تطوير المناهج والمساقات الدراسية والتخصصات الأكاديمية بالجامعات لتلبي الاحتياجات المتطورة لسوق العمل.
- يساعد تحقيق الميزة التنافسية متخذي القرارات في الجامعات على معالجة أي مشكلات قد تظهر في مخرجات التعليم.
- يساعد تحقيق الميزة التنافسية على تصميم تخصصات دراسية جديدة تواكب متطلبات وحاجات سوق العمل، وغلق أو تقليل الخريجين في بعض التخصصات الراكدة التي لا يوجد عليها طلب في سوق العمل.
- يوجه تحقيق الميزة التنافسية الجامعات نحو تزويد الطلبة بالمهارات والكفايات التي يجب أن يمتلكها الطلبة قبل تخرجهم من الجامعة.
- يحسن تحقيق الميزة التنافسية تقييم أداء الجامعة، وتحديد نقاط القوة والضعف في مواكبتها لتطورات سوق العمل.
- كما يوجد مجموعة من الأهداف التي يمكن تحقيقها من خلال تحقيق الجامعة الميزة التنافسية في سوق العمل، والتي من أهمها التالي: (قطان، ٢٠١٩):
- تمكين الجامعات من مواكبة تطورات العولمة وثورة الاتصالات والمعلومات؛ مما يساعد تحول الجامعات من الأداء التقليدي إلى أداء مخطط يستهدف إعداد الطلبة إلى المستقبل، من خلال تنمية مهاراتهم للقرن الواحد والعشرين.
- توظيف المفاهيم الإدارية الحديثة كالتفكير والتخطيط الاستراتيجي، وإدارة الجودة الشاملة، والاعتماد الأكاديمي؛ والتميز المؤسسي.

- تمكين الجامعة من مواجهة حدة المنافسة بين الجامعات سواءً على المستوى المحلي أو العالمي؛ والذي بدوره ساعد الجامعات على البحث عن استراتيجيات إدارية تُحسّن من أدائها وخدماتها، وتحقق لها التميز والتفوق .
- ساهم في زيادة الاهتمام بالعوائد الاقتصادية، والاجتماعية المرجوة من الإنفاق على التعليم العالي.
- ساعد الجامعات على الاهتمام بتطوير وتأهيل الموارد البشرية في الجامعات، والاستثمار في رأس المال البشري، للاستفادة من معارفهم، وطاقاتهم، وقدراته لتحقيق الميزة التنافسية في سوق للعمل.

من خلال ما سبق يتضح وجود مجموعة من الأهداف التي يمكن أن تحققها الجامعة من خلال تحقيقها الميزة التنافسية في سوق العمل، بعضها ينعكس على الجامعة، ويساعدها على تحقيق جودة خدماتها، والانتقال من الأساليب التقليدية في إدارة الجامعة إلى الأساليب الحديثة التي تعتمد على الفكر الاستراتيجي، وبعضها ينعكس على الطلبة بحيث يتم تأهيلهم للعمل، ويلبي متطلبات القطاع الخاص والعام، وبعضها ينعكس على تطوير المناهج والمساقات الدراسية والتخصصات الأكاديمية بالجامعات بحيث تلبي احتياجات سوق العمل، إضافة إلى تحسين موقع الجامعة في التصنيف العالمي، ويساعدها على معالجة أي مشكلات قد تظهر في مخرجات التعليم.

متطلبات تحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل للجامعات.

يوجد عدد من المتطلبات التي تساهم في تحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل للجامعات، التي من بينها المتطلبات التالية:

أولاً: وجود القيادة الجامعية المتميزة: حيث يساعد وجود القائد المتميز على تحقيق الميزة التنافسية للجامعة من خلال قدرته على التأثير على العاملين معه، وتوجيههم نحو تحقيق رؤية المؤسسة، وأهدافها المنشودة من خلال العمل على

تحقيق التواصل الفاعل والتعرف على الفرص المتاحة، ومشاركة العاملين في وضع الرؤية المستقبلية للمؤسسة التعليمية بغرض التوافق واستخدام الأساليب الإبداعية لتمكين المؤسسة من المنافسة والتكيف مع التغيرات والتطورات المتسارعة، وتحقيق الميزة التنافسية (المطيري، ٢٠١٩).

ثانياً: توفير الموارد المالية والبشرية: إن توافر الموارد المالية والبشرية يساعد على تحقيق الأهداف المخطط لها، والذي يؤدي إلى تعزيز الفعالية التنظيمية والتميز في الأداء، فوجود الموارد البشرية المؤهلة يساهم في رفع مستوى أدائهم، ويحقق الجودة للمؤسسات التعليمية، إلى جانب تحقيق الميزة التنافسية للجامعة، لذا فالقيادة الجامعية يقع على عاتقها مسؤوليات توفير الموارد المالية، وإيجاد بدائل لتمويل التعليم الجامعي، والعمل على تطوير العاملين في إدارتهم، وإنجاز المهام الإدارية والفنية، والاهتمام بمساعدة الجامعات على تحقيق وظائفها الثلاث، وهي: (التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)، وهذا يتطلب تطوير مهاراتهم وقدراتهم لتمكينهم من تحقيق التميز والتطوير المنشود في الجامعات السعودية (الفوزان والزامل، ٢٠٢١).

ثالثاً: نشر الثقافة التنظيمية: وهي تعد من الاتجاهات الأساسية التي تعتمد عليها الجامعات الباحثة عن التميز، ويتم تطويرها من قبل العاملين بالجامعة من أجل التغلب على مشكلات ومعوقات التكيف الخارجي، والتكامل الداخلي للجامعة، وتتمتع بمصدقية عالية، كما أنها تعلم الموظفين الجدد لتكون أساساً مهماً في نشر الوعي والإدراك والتفكير السليم لتحقيق أهداف الجامعة وتميزها (عبد الرزاق وآخرون، ٢٠١٩).

رابعاً: توافر البنية التحتية: يؤثر توفير البنية التحتية في الجامعات على تحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل للجامعات، بشكل ملحوظ، فهي تساعد على دعم كافة

الأقسام وإدارات الجامعة من خلال تزويدهم بالمتطلبات المادية، والتكنولوجيات الحديثة، والأجهزة والمباني، والمختبرات، وما تحتاج إليه المشاريع التنفيذية، والتشغيلية، والتي تساهم في زيادة توفير فرص العمل للأفراد، وتنمي لديهم الدافعية نحو العمل والإنجاز، مما ينعكس بشكل إيجابي على تحقيق أهداف الجامعة، ويعزز من تحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل للجامعات (إبراهيم، ٢٠٢١).

من خلال ما سبق يتضح أهمية توفير عدد من المتطلبات التي يمكن أن تساعد في تحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل للجامعات، والتي من أهمها وجود قيادة متميزة تعمل على مواكبة التطورات العلمية في مجال قيادة العمل في الجامعة، إضافة إلى وجود أعضاء هيئة تدريس وعاملين قادرين على تحقيق التميز في تنفيذ مهام عملهم، إضافة إلى تشجيعهم على المشاركة في تقديم الأفكار الإبداعية المتعلقة بتطوير العمل والموارد المالية للجامعة، وتحديث عملياتها لتحقيق الأهداف المنشودة، ووضع هيكل تنظيمي مرن يساعد على التنسيق المتميز بين العاملين في الجامعة، الذي يساعد على تحقيق أهداف الجامعة، إضافة إلى حسن استغلال الموارد المادية والبشرية التي تساهم في تحقيق الميزة التنافسية للجامعة من خلال وضع خطوات لتحقيق التميز في العمليات الداخلية والخارجية للجامعة، وفي تلبية احتياجات سوق العمل.

الصعوبات التي تواجه الجامعات في تحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل

هناك عدد من الصعوبات التي تواجه الجامعات في تحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل، التي من بينها التالي:

أولاً: الصعوبات الداخلية التي تواجه الجامعات في تحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل: وتتمثل الصعوبات الداخلية التي تواجه الجامعات في تحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل بالتالي (عبد العال، ٢٠١٧):

- وجود الفجوة العلمية والتقنية بين الجامعات المحلية والجامعات العالمية.
- عدم مواكبة حركة تطوير المناهج لمتطلبات التطوير، وغياب التخطيط المستمر للمناهج بمعناها الشامل لكي تتمكن الجامعات من تحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل
- وجود قصور في القوة البشرية ذات الكفاءة العالية التي تعمل في الجامعات، بسبب ضعف استقطاب أنظمة التعليم لمثل هذه الكفاءات، وسيطرة المركزية في الإدارة.
- تراجع للدور المؤثر الذي ينهض به أعضاء هيئة التدريس، وشيوع الظواهر السلبية لضعف الإعداد وفقدانهم لمكانتهم المهنية والاجتماعية والعلمية.
- ضعف قدرات القيادات الإدارية على مواكبة التطورات العلمية المتسارعة، مما يعيق التطوير الإداري، واتباع أساليب تضعف من تحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل.
- ضعف استخدام الجامعة لتكنولوجيا الإعلام والاتصال وعدم مسايرة التطورات الحديثة في هذا المجال، مما يضعف قدرتها على تقديم خدمات سريعة ومتجددة لأصحاب المصلحة فتضعف قدرة الجامعة على تحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل.

ثانياً: الصعوبات الخارجية التي تواجه الجامعة في تحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل:

وهناك بعض الصعوبات الخارجية التي تواجه الجامعة في تحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل (عيد، ٢٠٢٢):

- وجود جامعات متحالفة عالمياً يصعب على أي جامعة محلية منافستها.
- تحول التنافس في تقديم الخدمات الجامعية إلى استخدام التكنولوجيا الحديثة، والتحول الرقمي للتعليم.
- تحول المعايير الخاصة بمعايير الاعتماد الأكاديمي، وتحسين التصنيف العالمي للجامعة.
- عدم الالتزام بالموصفات الدولية للجودة الشاملة.
- صعوبة تطبيق الحوكمة في جميع ما تقدمه الجامعة من خدمات.
- ضعف الاهتمام بالبحوث العالمية الموجهة نحو حل المشكلات العالمية أو التي تهدف إلى تطوير الابتكارات العالمية.

من خلال ما سبق يتضح وجود مجموعة من الصعوبات في تحقيق الجامعات الميزة التنافسية في سوق العمل، والتي يجب العمل على توفير عدد من المتطلبات التي من بينها أن تكون قيادة الجامعة قادرة على إعادة تطوير خدمات وإجراءات العمل في الجامعة، والعمل على وضع هيكل إداري مرن للجامعة، وتبني المعايير العالمية للجودة، والعمل على استقطاب أفضل الموارد البشرية وتنفيذ البرامج التعليمية الحديثة التي تعتمد على تعزيز التحول الرقمي للتعليم، وتبني الإدارة الافتراضية واعتماد المعايير التكنولوجية العالمية في تنفيذ أنشطة وبرامج الجامعة، والعمل على التطوير المهني لجميع العاملين في الجامعة لتمكينهم من القيام بمهام عملهم الحالية والمستقبلية، ونشر وعي التميز بين العاملين، وتشجيع تحقيق الجامعة للميزة التنافسية وتحقيق متطلبات سوق العمل، وتلبية احتياجاته من الخريجين.

الدراسات السابقة

تم مراجعة الدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة الحالية، وقد تم الوصول إلى بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، وسوف يتم عرض هذه الدراسات مرتبة من الأقدم إلى الأحدث حسب سنة نشرها على النحو الآتي:

هدف دراسة لسرحان والشيلب (Alserhana and Al Shbailb, 2021) إلى تحديد دور الالتزام التنظيمي والدور الوسيط لإدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة الأردنية، ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة الذي بلغ عددها (٢٣٢) من العاملين في الموارد البشرية في (١٠) جامعات أردنية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تباين كبير في الميزة التنافسية بين الجامعات الأردنية. العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والتنافسية، وجود دور إيجابي بين الالتزام التنظيمي وتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الأردنية، وأن هناك مساهمة للدور الوسيط لإدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة الأردنية من خلال الالتزام التنظيمي، وأوصت الدراسة بأنه يجب على المديرين فهم الممارسات المختلفة الناتجة عن العلاقة بين الجامعة والموظفين، وبذل الجهود لمساعدة الموظفين على الالتزام التنظيمي من خلال الاهتمام بأراء الموظفين في جميع مجالات عمل الجامعة.

كما هدفت دراسة آل جحفل والعتيبي (٢٠٢١) إلى التعرف على متطلبات ومعوقات الشراكة بين مؤسسات البحث التربوي في وزارة التعليم في صناعة السياسات التعليمية في المملكة العربية السعودية، ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي، وتم اختيار عينة تكونت من (٤١٣) فرداً من العاملين في مراكز البحث العلمي في الجامعات السعودية، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات،

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة موافقة عينية الدراسة جاءت عالية على بعد متطلبات تحقيق الشراكة بين مؤسسات البحث التربوي في الجامعات ووزارة التعليم في صناعة السياسات التعليمية، كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود عدد من المعوقات التي تحد من تحقيق الشراكة بين مؤسسات البحث التربوي في الجامعات ووزارة التعليم في صناعة السياسات التعليمية، وجاء بالترتيب الأول من المعوقات البحثية، ثم جاء بعده المعوقات الإدارية والفنية، وأخيراً جاء في الترتيب الثالث المعوقات التنظيمية، وأوصت الدراسة بأهمية قيام الجامعات ووزارة التعليم بعقد ورش العمل والندوات العلمية لتحفيز مؤسسات البحث التربوي على القيام بدراسات وأبحاث لتطوير السياسات التعليمية في المملكة العربية السعودية.

وهدفت دراسة الدمجاني (٢٠٢٢) إلى تقديم تصوّر مقترح لتطوير أداء الجامعات السعودية لمواءمة مخرجاتها متطلبات سوق العمل في ضوء اقتصاد المعرفة، ولتحقيق هذه الأهداف؛ تمّ اختيار عينة تكونت من (١٨٦) قائداً أكاديمياً، واعتمد على المنهج الوصفيّ المسحيّ، وتم استخدام استبانة تضمّنت (٢٢) عبارةً، وتوصّلت نتائج الدراسة إلى: أن عيّنة الدراسة موافقةً بدرجة (عالية) على التحدّيات التي تواجه أداء الجامعات السعودية لمواءمة مخرجاتها متطلبات سوق العمل في ضوء اقتصاد المعرفة، كما كشفت نتائج البحث أن متطلّبات تطوير أداء الجامعات السعودية لمواءمة مخرجاتها متطلبات سوق العمل في ضوء اقتصاد المعرفة جاءت بدرجة (عالية)، وقدّمت الدّراسة تصوّراً مقترحاً يهدّف إلى تحسين وتطوير أداء الجامعات السعودية لمواءمة مخرجاتها متطلبات سوق العمل في ضوء اقتصاد المعرفة، وأوصت الدراسة بتبني وتطبيق التصور المقترح المقدم في هذه الدراسة والهادف إلى تطوير أداء الجامعات السعودية لمواءمة مخرجاتها متطلبات سوق العمل في ضوء اقتصاد المعرفة.

بينما هدفت دراسة لي وشيوه (Li and Xue, 2022) تطوير سياسات التعليم لتحقيق لاستدامة المالية في مؤسسات التعليم العالي في الصين. ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج التحليلي المكتبي، المعتمد على تحليل الدراسات والأدب النظري، ومواقع شبكات التواصل الاجتماعي التي تناولت تطوير السياسات التعليمية لتحقيق لاستدامة في مؤسسات التعليم العالي في الصين، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تطوير سياسات التعليم تساعد على تحقيق الاستدامة المالية في مؤسسات التعليم العالي في الصين يعد أمرًا حيويًا ورؤية استراتيجية في الصين، وأن إنشاء جامعات ذات مستوى عالمي هو وسيلة لتحقيق الاستدامة المالية في مؤسسات التعليم العالي يتم تحقيقه من خلال إيجاد سياسات تعليمية شاملة لتحديث التعليم، وتشجيع الابتكار والتعاون والانفتاح لتحديث سياسات التعليم في الصين، والتركيز على الجودة في تقديم خدمات التعليم العالي، وأوصت الدراسة بأهمية أن تركز الصين على تطوير الجامعات ذات المستوى العالمي ومراقبتها وتقييم جودة التعليم العالي فيها، وتشجيع الابتكار التربوي، وتطور التعليم عبر الإنترنت والتعليم الشبكي بسرعة، وبناء المقررات الضخمة المفتوحة على الإنترنت، والعمل على تدويل التعليم في الجامعات الصينية.

وقد هدفت دراسة محمد (٢٠٢٢) إلى تحديد دور التسويق الرقمي في تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة بالقاهرة الكبرى، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفيّ المسحيّ، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكوّن مجتمع الدراسة من (٤١٦) من القيادات العاملين في الجامعات الخاصة بالقاهرة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الميزة التنافسية وأبعاد التسويق الرقمي (الجذب، والتواصل، والمشاركة، والتعلم، والاستدامة)، وتبين أن بعد الاستدامة هو أعلى ارتباطاً بالميزة التنافسية في الجامعات الخاصة بالقاهرة، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالتسويق الإلكتروني من خلال الاهتمام باللوحات الإعلانية الظاهرة في مواقع الجامعة على شبكات الأنترنت العالمية من أجل الوصول لأكبر عدد من الطلبة.

كما هدفت دراسة مخلوف (٢٠٢٢) إلى تقديم تصور مقترح لتعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لجمع البيانات، وتم اختيار عينة تكونت من (٣٤٨) فرداً من العاملين في جامعة السويس، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن جامعة السويس تهتم بتعظيم رأس المال الفكري (البشري، والتنظيمي، والعلاقات)، وأن واقع تحقيقها للميزة التنافسية جاء بدرجة متوسطة، وبناء على هذه النتيجة تم تقديم تصور مقترح لتعظيم رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية بجامعة السويس، وأوصت الدراسة بأهمية دعم الإدارة العليا لرأس المال الفكري في جامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية، وضع آليات تساعد على اكتشاف المبدعين والمتميزين بجامعة السويس من خلال وضع إدارة مختصة لتحقيق ذلك، وبناء نظام للحوافز يساهم في تحسين دافعية المبدعين في الجامعة نحو الابتكار.

كما هدفت دراسة العمري والحارثي (٢٠٢٣) إلى تحديد دور سياسات التعليم في التحول الرقمي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، ولتحقيق هذا الهدف تم اعتماد الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وتم اختيار عينة تكونت من (٣٨٠) معلمة من معلمات المدارس الحكومية والأهلية في محافظة القنفذة التعليمية، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن دور سياسات التعليم في التحول الرقمي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، جاءت بدرجة عالية وعلى جميع الأبعاد، وجاء بالترتيب الأول دور سياسات التعليم في نشر ثقافة التحول الرقمي، وجاء بالترتيب الأخير بعد دور سياسات التعليم في تمويل التحول الرقمي، وأوصت الدراسة بأهمية أن تعمل المؤسسات التعليمية في المملكة على متابعة بيئتها الداخلية والخارجية أثناء التحول الرقمي، ومتابعة التشريعات التي تنظم الشراكة بين المؤسسات التعليمية ومؤسسات المجتمع، ووضع خطة تساهم في توفير الدعم من مؤسسات القطاع الأهلي لأنشطة المؤسسات التعليمية.

وقد هدفت دراسة العامري (٢٠٢٣) إلى التعرف على واقع السياسات التعليمية في سنغافورة وانعكاساتها على التنمية، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج المكتبي، المعتمد على تحليل نتائج الدراسات السابقة التي تناولت انعكاس السياسات التعليمية في سنغافورة على التنمية الاقتصادية، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن التعليم في سنغافورة يعد القناة الرئيسية لرفد سوق العمل بالمهارات المتعددة وأن انعكاسات تطوير السياسات التعليمية في سنغافورة ساهمت في تطوير مهارات الطلبة لتتوافق مع متطلبات سوق العمل، لذا فهي تصب بطريقة غير مباشرة في دفع عملية التنمية الاقتصادية، لذا فقد ارتفع مستوى الاستثمار في التعليم في سنغافورة بوصفه سلعة استثمارية وليس استهلاكية. كما أن اتباع سياسة النهج اللامركزي في إدارة مؤسسات التعليم في سنغافورة ساهم في تحقيقها التميز والنجاح ووصولها إلى مراتب متقدمة إقليمياً ودافعاً لها للوصول إلى العالمية، وقد أوصت الدراسة بتطوير السياسات التعليمية المرتبطة بتحقيق التنمية المستدامة، واتباع اللامركزي في إدارة مؤسسات التعليم.

كما هدفت دراسة لازم (Lazim, 2023) إلى التعرف على أهمية إدارة المواهب في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة للجامعات العراقية، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتم اختيار عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العراقية بلغ عددهم (٧٦) فرداً، وتم استخدام استبانة كأداة لجمع البيانات وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الجامعات العراقية تفتقر إلى أساليب جذب المواهب ورعايتهم، وأن إدارة المواهب ورعايتهم تعزز من الميزة التنافسية المستدامة للجامعات العراقية، ويحسن من مخرجاتها، والذي ينعكس إيجاباً على الاقتصاد الوطني والتنمية المستدامة في العراق، وأوصت الدراسة بأهمية تعزيز الميزة التنافسية المستدامة للجامعات العراقية من خلال استقطاب الموهوبين للعمل فيها، والاحتفاظ بهم والعمل على تطوير مواهبهم، والعمل على زيادة التفاعل الموجه بين البيئة الداخلية والخارجية للجامعات العراقية.

كما هدفت دراسة عبد العزيز (٢٠٢٣) إلى اقتراح رؤية لدعم تنافسية خريجي جامعة أم القرى في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال تحليل الوثائق والأدبيات السابقة ذات العلاقة بدعم تنافسية خريجي الجامعات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى تقديم رؤية مقترحة لدعم تنافسية خريجي جامعة أم القرى في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية تركز على القيام بالإجراءات التالية: تحسين مستوى الطلبة خريجي جامعة أم القرى لتلبية متطلبات سوق العمل، تعزيز ودعم الابتكار وريادة الأعمال لدى الطلبة الخريجين من الجامعة، تشجيع الشراكات بين الجامعة ومؤسسات المجتمع ورجال الأعمال، العمل على موائمة خريجي جامعة أم القرى مع متطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي، وأوصت الدراسة بتطبيق الرؤية المقترحة في هذه الدراسة التي تدعم تنافسية خريجي جامعة أم القرى في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية.

وأما دراسة أوموكورو وآخرون (Umukoro, et al, 2023) فقد هدفت إلى التعرف على تأثير التغيرات والتطورات المعاصرة على الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في جنوب غرب نيجيريا. ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم اختيار عينة تكونت من (٣٢٢) من القيادات الأكاديمية في الجامعات الخاصة في ولاية أوجون النيجيرية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التغيرات والتطورات المعاصرة لها تأثير إيجابي ومعنوي على الميزة التنافسية للجامعات الخاصة في نيجيريا، وأوصت الدراسة بضرورة أن تتضمن السياسات أبعاد مهمة تساعد في تعزيز الميزة التنافسية التي من بينها: التدريب، وخصائص الوظائف التي تلبي سوق العمل، وزيادة المشاركة في صنع السياسات، ووضع نظام للمكافآت.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية يتضح أهمية إعادة هيكلة السياسات التعليمية في الجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل وتلبية احتياجاته من الموارد البشرية، وسوف يتم التعليق على الدراسات السابقة من حيث وجه الشبه والاختلاف مع الدراسة الحالية كالتالي:

أولاً: أوجه الشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اختيار عينتها من القيادات الأكاديمية في الجامعات، والتي من بينها: دراسة الدمجاني (٢٠٢٢)، دراسة محمد (٢٠٢٢)، كما اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اختيار المنهج الوصفي المسحي، والتي من بينها: دراسة محمد (٢٠٢٠)، دراسة الدمجاني (٢٠٢٢)، دراسة عثمان (٢٠٢٢)، دراسة لازم (Lazim, 2023)، دراسة محمد (٢٠٢٢). واتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي من بينها: دراسة آل جحفل والعتيبي (٢٠٢١)، دراسة عارف وحجازي وعبد الحميد (٢٠١٨)، دراسة الدمجاني (٢٠٢٢)، دراسة خورشيد (Khorsheed, 2022)، دراسة عثمان (٢٠٢٢)، دراسة لازم (Lazim, 2023)، دراسة محمد (٢٠٢٢)، وقد اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في بعض أهدافها المتعلقة بتقديم تصور مقترح لإعادة هيكلة السياسات التعليمية في الجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل، والتي من بينها: دراسة الدمجاني (٢٠٢٢) التي هدفت إلى تقديم تصور مقترح لتطوير أداء الجامعات السعودية لمواءمة مخرجاتها متطلبات سوق العمل، ومع دراسة مخلوف (٢٠٢٢) إلى هدفت إلى تقديم تصور مقترح لتعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية.

ثانياً: أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اختيار عينتها من القيادات الأكاديمية في الجامعات، والتي من بينها: دراسة الحميدي (٢٠١٩) التي كانت عينتها من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، دراسة محمد (٢٠٢٠) التي كانت عينتها من الطالبات الخريجات، دراسة خورشيد (Khorsheed, 2022) التي كانت عينتها من أعضاء هيئة التدريس، دراسة عثمان (٢٠٢٢) التي كانت عينتها من العاملين في الجامعات، كما اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اختيار المنهج الوصفي المسحي، والتي من بينها: دراسة عنايات (٢٠٢٠) التي استخدمت المنهج المقارن، دراسة دورازي (Durazzi, 2020) التي استخدمت المنهج التحليلي المكتبي، دراسة العتيبي والمنتشري (٢٠٢٢) التي استخدمت المنهج التحليلي، دراسة العامري (٢٠٢٣) التي استخدمت المنهج التحليلي، دراسة الفارسي (٢٠٢٣) التي استخدمت المنهج المقارن، دراسة الهنداوي (٢٠٢٣) التي استخدمت المنهج التحليلي، دراسة خورشيد (Khorsheed, 2022) التي استخدمت المنهج التحليلي.

ثالثاً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الباحث للدراسات السابقة يمكن الاستفادة منها في بناء الإطار النظري المتعلق بإعادة هيكلة السياسات التعليمية في الجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل، والاستفادة منها في بناء التصور المقترح لإعادة هيكلة السياسات التعليمية في الجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل، والاستفادة منها في تحديد منهج الدراسة واختيار عينتها، وربط نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية عند مناقشة نتائج الإجابة على أسئلة الدراسة الحالية.

إجراءات الدراسة الميدانية

منهج البحث:

تم استخدام المنهج المسحي الوصفي لمناسبته لأسئلة الدراسة، وتحقيق أهدافها، وهذا المنهج يعرفه العساف (٢٠١٦، ٧٦) بأنه "المنهج الذي يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة، أو تحديد المشكلة، أو تبرير الظروف والممارسات، أو التقييم والمقارنة، أو التعرف على ما يعمله الآخرون في التعامل مع الحالات المماثلة لوضع الخطط المستقبلية".

مجتمع الدراسة:

تكون من جميع القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية التالية: جامعة الملك سعود، وجامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل، وقد تم اختيار هذه الجامعات لضمان التمثيل الجغرافي للملكة العربية السعودية، إضافة إلى أن هذه الجامعات شملها نظام الجامعات الجديد الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٧) بتاريخ ١٤٤١/٣/٢هـ؛ الذي بمنح ثلاث جامعات سعودية الاستقلالية المنضبطة، وقد بلغ عددهم (٤٦٢) قائد أكاديمي، للعام الدراسي ١٤٤٤هـ، حسب مواقع الجامعات الرسمية. والجدول رقم (١) يوضح توزيع مجتمع الدراسة.

جدول (١) توزيع مجتمع الدراسة من القادة الأكاديميين في الجامعات السعودية:

المجموع	رؤساء الأقسام	عمداء	الجامعة
١٦٠	١٢٢	٣٨	جامعة الملك سعود
١٩٨	١٦٦	٣٢	جامعة الملك عبد العزيز
١٠٤	٨٢	٢٢	جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل
٤٦٢	٣٧٠	٩٢	المجموع الكلي لعينة الدراسة

تشير النتائج الواردة في الجدول (١) أن مجموع مجتمع الدراسة بلغ (٤٦٢) قائداً أكاديمياً، وأن عدد العمداء بلغ (٩٢) عميداً، بينما بلغ عدد رؤساء الأقسام (٣٧٠) رئيساً.

عينة الدراسة:

سوف يتم اختيار عينة عشوائية من القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية التالية: جامعة الملك سعود، وجامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل، يبلغ عددهم (٢١١) قائداً أكاديمياً، وذلك حسب جدول كريجسي ومورجان (Krejcie & Morgan, 1970)، الذي يحدد حجم عينة البحث المقبولة عند مستوى (دالة ٠.٠٥). والجدول رقم (٢) يوضح توزيع مجتمع الدراسة.

جدول (٢) توزيع أفراد عينة الدراسة من القادة الأكاديميين في الجامعات السعودية:

المجموع	رؤساء الأقسام	عمداء	الجامعة
٧١	٥٣	١٨	جامعة الملك سعود
٨٧	٧٣	١٤	جامعة الملك عبد العزيز
٥٣	٤١	١٢	جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل
٢١١	١٦٧	٤٤	المجموع الكلي لعينة الدراسة

تشير النتائج الواردة في الجدول (٢) أن مجموع عينة الدراسة بلغ (٢١١) قائداً أكاديمياً، وأن عدد العمداء بلغ (٤٤) عميداً، بينما بلغ عدد رؤساء الأقسام (١٦٧) رئيساً.

أداة الدراسة (الاستبانة):

- تم استخدام استبانة لجميع البيانات من عينة الدراسة (القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية)، واستند الباحث في بنائها من خلال القيام بالآتي:
- مراجعة الأدبيات السابقة المتعلقة بواقع هيكله السياسات التعليمية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.
 - مراجعة أدوات جمع المعلومات المتعلقة بهيكله السياسات التعليمية لتحقيق التنافسية في سوق العمل، لتحديد أبعاد الاستبانة وفقراتها.
 - بناء الاستبانة بصورتها الأولية وعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال أصول التربية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.
 - تعديل الاستبانة بما يتفق مع آراء المحكمين، وإخراجها بصورتها النهائية، حيث ستتكون الاستبانة بصورتها النهائية من جزئين على النحو التالي:
- الجزء الأول: تكون من البيانات والمعلومات الأولية التي تتعلق بمكان العمل، والرتبة العلمية.
- الجزء الثاني: محور متطلبات إعادة هيكله السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، وتكون من (١٥) عبارة، موزعة على ثلاث أبعاد.

صدق أداة البحث

تم التأكد من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) من خلال قيام الباحث بالإجراءات التالية:

أولاً: صدق المحكمين للاستبانة: بعد بناء الاستبانة بصورتها الأولية، تم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال السياسات التربوية من أعضاء

هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وقد بلغ عددهم (١١) محكّمًا؛ للتأكد من سلامة اللغة ووضوح معانيها، ومدى انتماء الفقرة للمحور الذي وضعت فيه، وقد أجريت التعديلات الاقتراحات المناسبة، حيث تم حذف (٣) فقرات لأنها مكررة مع بعض الفقرات.

ثانيًا: صدق البناء للاستبانة: بعد التأكد من صدق المحكّمين للاستبانة، تم تطبيقها على عينة من خارج عينة الدراسة عددها (٣٠) فرداً، وبعد جمع البيانات تم حساب معامل الارتباط بيرسون؛ لمعرفة صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، بحساب معامل الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد محور إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، والجدول رقم (٣) يوضح معامل ارتباط بيرسون على جميع أبعاد هذا المحور.

جدول (٣): معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية على جميع عبارات محور متطلبات إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية

معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
	بعد متطلبات الشراكة مع القطاع الخاص	بعد المتطلبات البشرية		بعد المتطلبات المادية والتقنية	
**٠.٧٣٣	١	**٠.٧٨٨	١	**٠.٧٢٣	١
**٠.٧٠٩	٢	**٠.٦٨٠	٢	**٠.٧٣٣	٢
**٠.٧١٣	٣	**٠.٧٣٧	٣	**٠.٧٣٧	٣
**٠.٧٠٤	٤	**٠.٧٥٤	٤	**٠.٧٦٠	٤
**٠.٧٥٥	٥	**٠.٦٦٥	٥	**٠.٦٦٢	٥
**٠.٧٣٨	الكلية	**٠.٧٠٧	الكلية	**٠.٧٢١	الكلية

** دالة عند مستوى دلالة ٠.٠١ * دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥

يتضح من الجدول (٣) أن معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لجميع أبعاد محور إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، معاملات جيدة ومقبولة لأغراض البحث العلمي، حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠٥).

ثبات الاستبانة

تم التأكد من ثبات الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، لكل بُعد من أبعاد محور إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، وذلك بعد تطبيقها على عينة بلغ عددها (٣٠) فرداً، من خارج عينة الدراسة. والجدول (٤) يوضح معاملات الثبات حسب معادلة ألفا كرونباخ لمختلف أبعاد الاستبانة.

جدول(٤): قيم معاملات الثبات حسب معادلة ألفا كرونباخ لمختلف أبعاد أداة الدراسة

أبعاد الاستبانة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
محور متطلبات إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل	١٥	٠.٨٧
بعد المتطلبات المادية والتقنية	٥	٠.٨٤
بعد المتطلبات البشرية	٥	٠.٨٦
بعد متطلبات الشراكة مع القطاع الخاص	٥	٠.٨٥
الثبات العام للاستبانة	١٥	٠.٨٨

تشير نتائج الجدول (٤) إلى أن معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ كانت مناسبة، حيث بلغت أعلى معاملات الثبات على بعد المتطلبات البشرية (٠.٨٦)، في حين بلغت معاملات الثبات على بعد المتطلبات المادية والتقنية (٠.٨٤)، بينما بلغت معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ على الدرجة الكلية للاستبانة (٠.٨٨).

درجات مقياس الاستبانة:

يوجد لكل عبارة خمسة مستويات بحيث تعطى الدرجة (١) لـ "منخفضة جداً"، والدرجة (٢) لـ "منخفضة"، والدرجة (٣) لـ "متوسطة"، والدرجة (٤) لـ "عالية"، والدرجة (٥) لـ "عالية جداً" وتم رصد الاستجابات وفق مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة الموافقة على فقرات كل محور من محاور الاستبانة، كما هو موضح في الجدول (٥).

جدول (٥): درجة الموافقة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي

الرقم	درجة الموافقة	المتوسط الحسابي
١	منخفضة جداً	من ١ إلى ١.٨٠
٢	منخفضة	من ١.٨١ إلى ٢.٦٠
٣	متوسطة	من ٢.٦١ إلى ٣.٤٠
٤	عالية	من ٣.٤١ إلى ٤.٢٠
٥	عالية جداً	من ٤.٢١ إلى ٥.٠٠

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: مناقشة وتحليل نتائج السؤال الأول: ما متطلبات إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية؟

لتحديد متطلبات إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية،

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لكل عبارة من عبارات أبعاد هذا المحور كما هي موضحة في الجدول رقم (٦).

جدول (٦): جميع أبعاد متطلبات إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
٣	متوسطة	٠.٧٨	٣.٢٤	بعد المتطلبات المادية والتقنية
٢	متوسطة	٠.٨٣	٣.٣٤	بعد المتطلبات البشرية
١	عالية	٠.٧٣	٣.٥٥	بعد متطلبات الشراكة مع القطاع الخاص
متوسطة		٠.٧٦	٣.٣٧	الدرجة الكلية لجميع الأبعاد

تشير النتائج المتعلقة بالجدول (٦) إلى أن المتوسط الحسابي لجميع أبعاد متطلبات إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، بلغ (٣.٣٧)، وبانحراف معياري (٠.٧٦)، وهذا المتوسط يقع بالمستوى الثالث من درجات الموافقة، أي بدرجة موافقة (متوسطة)، وقد جاء بالترتيب الأول بعد متطلبات الشراكة مع القطاع الخاص، بدرجة موافقة عالية، وبمتوسط حسابي قدره (٣.٥٥)، وقد انفتحت هذه النتيجة مع دراسة آل جحفل والعتيبي (٢٠٢١) التي توصلت إلى متطلبات تحقيق الشراكة بين مؤسسات البحث التربوي في وزارة التعليم في صناعة السياسات التعليمية في المملكة العربية السعودية جاءت عالية.

وجاء في الترتيب الثاني بعد المتطلبات البشرية، بدرجة موافقة متوسطة، وبمتوسط حسابي قدره (٣.٣٤)، بينما جاء في الترتيب الثالث بعد المتطلبات المادية والتقنية، بدرجة موافقة متوسطة. وبمتوسط حسابي قدره (٣.٢٤)، وفيما يلي تفصل لجميع عبارات أبعاد متطلبات إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية.

أولاً: نتائج البعد الأول: المتطلبات المادية والتقنية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لكل عبارة من عبارات هذا البعد، كما هي موضحة في الجدول رقم (٧):

جدول (٧) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لاستجابات أفراد الدراسة على بعد المتطلبات المادية والتقنية

رقم الفقرة	العبارة	درجة التطبيق					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
٥	ك تعمل الجامعة على إنشاء وحدة خاصة بالتحليل الذكي للبيانات المتعلقة بحاجات سوق العمل من الموارد البشرية	٥٠	٥٧	٨٦	٥	١٣	٣.٥٩	١	عالية	
		٢٣.٧	٢٧.٠	٤٠.٨	٢.٤	٦.٢				

رقم الفقرة	العبرة	درجة التطبيق						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
		منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عادية	عالية جداً					
١	توفر الجامعة ميزانية مقبولة لدعم إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل	ك	٢٨	١٧	٦٨	٥٣	٤٥	٣.٣٣	٠.٧٦	٢	متوسطة
		%	١٣.٣	٨.١	٣٢.٢	٢٥.١	٢١.٣				
٢	تعمل الجامعة على توفير بيئة إلكترونية مناسبة تساعد على التوجه نحو إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.	ك	٢٥	٤٨	٥٣	٤٥	٤٠	٣.١٢	٠.٧٧	٣	متوسطة
		%	١١.٨	٢٢.٧	٢٥.١	٢١.٣	١٩.٠				

رقم الفقرة	العبارة	درجة التطبيق						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
		منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عادية	عالية جداً					
٤	استثمار الجامعات بالتطبيقات التقنيَّة الحديثة، وجعلها من نسيج إجراءات العمل الخاصة بعمليات هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية	ك	٣٧	١٩	٦٩	٥٥	٣١	٣.١١	٠.٧٩	٤	متوسطة
		%	١٧.٥	٩.٠	٣٢.٧	٢٦.١	١٤.٧				
٣	تفعيل تقنيات الذكاء الاصطناعي في متابعة الأعمال واجتماعات اللجان المسؤولة عن إعادة هيكلة السياسات التعليمية في الجامعة	ك	٣٥	٤٤	٤٣	٤٩	٤٠	٣.٠٧	٠.٧٥	٥	متوسطة
		%	١٦.٦	٢٠.٩	٢٠.٤	٢٣.٢	١٩.٠				
المتوسط الحسابي العام			درجة الموافقة						الانحراف المعياري		
٣.٢٤			متوسطة						٠.٧٨		

تشير نتائج الجدول (٧) إلى أن المتوسط الحسابي العام لعبارات بعد المتطلبات المادية والتقنية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، وعددها (٥) عبارات، بلغ (٣.٢٤)، وبانحراف معياري (٠.٧٦)، أي أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة (متوسطة) على بعد المتطلبات المادية والتقنية، وتبين من الجدول السابق حصول عبارة على درجة موافقة (عالية)، بينما حصلت (٤) عبارات على درجة موافقة (متوسطة). ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن تحقيق التنافسية في سوق العمل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية يحتاج إلى توفير بعض المتطلبات المادية والتقنية التي من أهمها إنشاء وحدة خاصة بالتحليل الذكي للبيانات المتعلقة بحاجات سوق العمل من الموارد البشرية، لأن هذه البيانات متغيرة باستمرار، إضافة إلى توفير بعض المتطلبات التي جاءت بدرجة متوسطة، وهذا يعني أن الجامعات السعودية توفر المتطلبات المادية والتقنية التي يمكن أن تساعد على تحقيق التنافسية في سوق العمل، لذا جاءت هذه المتطلبات متوسطة.

وجاء في المرتبة الأولى على بعد المتطلبات المادية والتقنية، المتطلب: "تعمل الجامعة على إنشاء وحدة خاصة بالتحليل الذكي للبيانات المتعلقة بحاجات سوق العمل من الموارد البشرية"، بدرجة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (٣.٥٩)، من أصل (٥.٠٠)، وقد تعود هذه النتيجة إلى أن وجود حاجة لدى الجامعات تمكنها من إنشاء وحدة خاصة بالتحليل الذكي للبيانات المتعلقة بحاجات سوق العمل من الموارد البشرية مما يمكنها من موازنة مخرجاتها مع متطلبات سوق العمل، وتحقيق التنافسية في سوق العمل.

بينما جاء في المرتبة الأخيرة على بعد المتطلبات المادية والتقنية، المتطلب: "تفعيل تقنيات الذكاء الاصطناعي في متابعة الأعمال واجتماعات اللجان المسؤولة عن إعادة هيكلة السياسات التعليمية في الجامعة"، بدرجة موافقة (متوسطة)، وبمتوسط

حسابي قدره (٣.٠٧)، من أصل (٥.٠٠)، وربما تعزى هذه النتيجة إلى أن الجامعات تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي في متابعة الأعمال واجتماعات اللجان المسؤولة عن إعادة هيكلة السياسات التعليمية في الجامعة بدرجة مقبولة، بسبب توافر التقنيات الحديثة في الجامعات السعودية، لذا جاء هذا المتطلب بأقل درجة موافقة على هذا البعد. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة عتبية (٢٠٢١) التي توصلت إلى أهمية موازنة مخرجات الجامعات لمتطلبات سوق العمل من خلال مواكبة التطورات التكنولوجية الخاصة بمهام العمل.

ثانياً: نتائج البعد الثاني: بعد المتطلبات البشرية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لكل عبارة من عبارات هذا البعد، كما هي موضحة في الجدول رقم (٨):

جدول (٨) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لاستجابات أفراد الدراسة على بعد المتطلبات البشرية

رقم الفقرة	العبارة	درجة التطبيق					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
١	تستقطب الجامعة الخبراء المتخصصين في مجال إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات لتحقيق التنافسية في سوق العمل	ك	٦٤	٣٧	٩٣	٨	٩	٠.٨٠	١	عالية
		%	٣٠.٣	١٧.٥	٤٤.١	٣.٨	٤.٣			

رقم الفقرة	العبارة	درجة التطبيق						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
		منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً					
٣	تستثمر الجامعة في الموارد البشرية لتحقيق التنافسية في سوق العمل	ك	٤٧	٤٧	٧٩	١٧	٢١	٣.٣٨	٠.٨٢	٢	متوسطة
		%	٢٢.٣	٢٢.٣	٣٧.٤	٨.١	١٠.٠				
٥	توفر الجامعة فريق عمل متخصص لتحقيق التنافسية في سوق العمل	ك	٤١	٥٤	٤٣	٥٨	١٥	٣.٢٧	٠.٨٦	٣	متوسطة
		%	١٩.٤	٢٥.٦	٢٠.٤	٢٧.٥	٧.١				
٢	تعمل الجامعة على تأهيل أعضاء هيئة التدريس على استراتيجيات تعليم الطلبة التي تنمي لديهم مهارات المستقل	ك	٤٣	٤١	٧٩	١٦	٣٢	٣.٢٢	٠.٨١	٤	متوسطة
		%	٢٠.٤	١٩.٤	٣٧.٤	٧.٦	١٥.٢				

رقم الفقرة	العبارة	درجة التطبيق						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
		منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً					
٤	توعية العاملين في الجامعات السعودية بأهمية إعادة هيكلة السياسات التعليمية لتحقيق التنافسية في سوق العمل	ك	٣٤	٤٨	٨٥	١٠	٣٤	٣.١٨	٠.٨٥	٥	متوسطة
		%	١٦.١	٢٢.٧	٤٠.٣	٤.٧	١٦.١				
		درجة الموافقة						الانحراف المعياري			
		متوسطة						٠.٨٣			
		المتوسط الحسابي العام						٣.٣٤			

من خلال نالتائج الواردة في الجدول (٧) إلى أن المتوسط الحسابي العام لعبارات بعد المتطلبات البشرية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، وعددها (٥) عبارات، بلغ (٣.٣٤)، وانحراف معياري (٠.٨٣)، أي أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة (متوسطة) على بعد المتطلبات البشرية، وتبين من الجدول السابق حصول عبارة على درجة موافقة (عالية)، بينما حصلت (٤) عبارات على درجة موافقة (متوسطة). ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن تحقيق التنافسية في سوق العمل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية يحتاج إلى

توفير بعض المتطلبات البشرية التي من أهمها العمل على استقطاب الخبراء المتخصصين في مجال إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات لتحقيق التنافسية في سوق العمل، كما تبين من النتائج السابقة أن الجامعات السعودية يتوافر بها الموارد البشرية القادرة على إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات لتحقيق التنافسية في سوق العمل، لذا جاءت المتطلبات البشرية بدرجة متوسطة.

وجاء في المرتبة الأولى على بعد المتطلبات البشرية، المتطلب: "تستقطب الجامعة الخبراء المتخصصين في مجال إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات لتحقيق التنافسية في سوق العمل"، بدرجة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (٣.٦٥)، من أصل (٥.٠٠)، وقد تعود هذه النتيجة إلى أن استقطاب الموظفين المتميزين والذين يمتلكون خبرات في مجال إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات يساعدها على تحقيق التنافسية في سوق العمل، لأن عملية الاستقطاب للخبراء يتم وفق حاجة الجامعة من الموارد البشرية القادرة على تحقيق أهدافها في تحقيق التنافسية في سوق العمل. وقد انفتحت هذه النتيجة مع دراسة لازم (Lazim, 2023) التي أكدت على أهمية أن تسقطب الجامعات الخبراء والموهوبين لتحقيق التنافسية في سوق العمل.

بينما جاء في المرتبة الأخيرة على بعد المتطلبات البشرية، المتطلب: "توعية العاملين في الجامعات السعودية بأهمية إعادة هيكلة السياسات التعليمية لتحقيق التنافسية في سوق العمل"، بدرجة موافقة (متوسطة)، وبمتوسط حسابي قدره (٣.١٨)، من أصل (٥.٠٠)، وربما تعزى هذه النتيجة إلى أن الجامعات السعودية تساهم بتوعية العاملين بأهمية إعادة هيكلة السياسات التعليمية لتحقيق التنافسية في سوق العمل، حتى تحصل على الدعم المناسب منهم، وبما يساعدها على النجاح في تحقيق ذلك، ولمعرفة الجامعات بأهمية نشر الوعي بين الموظفين، وحرصها على تحقيق ذلك جاء هذا المتطلب بأقل درجة موافقة على هذا البعد.

ثالثاً: نتائج البعد الثالث: بعد متطلبات الشراكة مع القطاع الخاص: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لكل عبارة من عبارات هذا البعد، كما هي موضحة في الجدول رقم (٩):

جدول (٩) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لاستجابات أفراد الدراسة على بعد متطلبات الشراكة مع القطاع الخاص

رقم الفقرة	العبارة	درجة التطبيق						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
		منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً					
٢	وضع خطة استراتيجية لقطاع الشراكات التي تحقق للجامعات التنافسية في سوق العمل	ك	١٢	٣	٦٣	٥٨	٧٥	٣.٨٥	٠.٧١	١	عالية
		%	٥.٧	١.٤	٢٩.٩	٢٧.٥	٣٥.٥				
٣	التعاون بين الجامعات والقطاع الخاص في إعادة تصميم برامج التدريب العملي التي تلبى احتياجات سوق العمل	ك	٧	٤	٨٦	٥٠	٦٤	٣.٧٥	٠.٧٠	٢	عالية
		%	٣.٣	١.٩	٤٠.٨	٢٣.٧	٣٠.٣				

رقم الفقرة	العبارة	درجة التطبيق					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
		منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً				
٥	تحدد الجامعة الفرص المتاحة لإقامة شركات أبتكارية مع مؤسسات القطاع الخاص	ك	٦٦	٤٨	٧٤	٢١	٢	٠.٧٣	٣	عالية
		%	٣١.٣	٢٢.٧	٣٥.١	١٠.٠	٠.٩			
١	تعمل الجامعة على بناء شركات استراتيجية مع القطاع الخاص تدعم مشاريع الطلبة في ريادة الأعمال	ك	٣٩	٥١	٦٥	٣٨	١٨	٠.٧٦	٤	متوسطة
		%	١٨.٥	٢٤.٢	٣٠.٨	١٨.٠	٨.٥			
٤	التسيق بين الجامعات وأصحاب العمل لتحديد مهارات الخريجين المطلوبة لسوق العمل	ك	٤٠	٤٠	٧٦	٢٨	٢٧	٠.٧٢	٥	متوسطة
		%	١٩.٠	١٩.٠	٣٦.٠	١٣.٣	١٢.٨			
المتوسط الحسابي العام		درجة الموافقة					الانحراف المعياري			
٣.٥٥		عالية					٠.٧٣			

تشير نتائج الجدول (٧) إلى أن المتوسط الحسابي العام لعبارات بعد متطلبات الشراكة مع القطاع الخاص من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، وعددها (٥) عبارات، بلغ (٣.٥٥)، ويانحرف معياري (٠.٧٣)، أي أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة (عالية) على بعد متطلبات الشراكة مع القطاع الخاص، وتبين من الجدول السابق حصول ثلاث عبارات على درجة موافقة (عالية)، بينما حصلت عبارتين على درجة موافقة (متوسطة). ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن تحقيق التنافسية في سوق العمل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية يحتاج إلى وضع استراتيجيات مخطط لها بعناية لعقد الشراكات مع القطاع الخاص، بحيث يتم التعاون بينهما على تطوير أداء الجامعات من خلال دعم القطاع الخاص لها، وبما يلبي احتياجات القطاع الخاص من خلال تقديم الخدمات الجامعية لها سواء من البحث العلمي المتعلق بتطوير ممارساتها الإدارية، أو من خلال تقديم الدعم الخاص بالابتكار والإبداع، لذا جاءت هذه المتطلبات بدرجة موافقة عالية، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة آل جحل والعتيبي (٢٠٢١) التي توصلت إلى متطلبات تحقيق الشراكة بين مؤسسات البحث التربوي في وزارة التعليم في صناعة السياسات التعليمية في المملكة العربية السعودية جاءت عالية.

وجاء في المرتبة الأولى على بعد متطلبات الشراكة مع القطاع الخاص، المتطلب: "وضع خطة استراتيجية لعقد لشراكات التي تحقق للجامعات التنافسية في سوق العمل"، بدرجة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (٣.٨٥)، من أصل (٥.٠٠)، وقد تعود هذه النتيجة إلى معرفة عينة الدراسة بأهمية التخطيط الاستراتيجي، ووضع خطة متكاملة تدعم عقد لشراكات التي تحقق للجامعات التنافسية في سوق العمل، حيث تكمن أهمية التعاون بين الجامعات السعودية ومؤسسات القطاع الخاص في تحقيق التنافسية في سوق العمل. وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة قصاص وعريفات (Qassas & Aerobat, 2021) التي أكدت على أهمية العمل على استقطاب الكفاءات البشرية كوسيلة لتحقيق الميزة التنافسية للجامعة.

بينما جاء في المرتبة الأخيرة على بعد متطلبات الشراكة مع القطاع الخاص، المتطلب: "التنسيق بين الجامعات وأصحاب العمل لتحديد مهارات الخريجين المطلوبة لسوق العمل"، بدرجة موافقة (متوسطة)، ويمتسّط حسابي قدره (٣.١٨)، من أصل (٥.٠٠)، وربما تعزى هذه النتيجة إلى وجود تنسيق بين الجامعات وأصحاب لتحديد مهارات الخريجين المطلوبة لسوق العمل، وهذا يتضح من خلال تطوير الجامعات السعودية لبرامجها الدراسية والتي يحتاج إليها سوق العمل، لذا جاء هذا المتطلب بأقل درجة موافقة على هذا البعد، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الحواس (٢٠٢٠)، ومع دراسة عبد العزيز (٢٠٢٣) التي أكدت على ضرورة التنسيق والتعاون بين الجامعة مع مؤسسات القطاع الخاص لمراجعة المناهج الدراسية بناء على احتياجات سوق العمل.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما التصور المقترح لتعزيز إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحليل نتائج الدراسة الحالية، والاستفادة من الإطار النظري، والدراسات السابقة؛ للتوصّل إلى التصور المقترح لتعزيز إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل. ويتكون التصور المقترح على المحاور التالية:

مقدمة

تسعى الجامعات في المملكة العربية السعودية إلى تحقيق أهدافها عن طريق إدارة جامعية ذات كفاءة عالية، وقيادات أكاديمية يُدركون أهمية إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل؛ لمواكبة متطلبات العصر الحالي الذي يتميز بسرعة التطورات والتغيرات العلمية والتكنولوجية، إضافة إلى ميزة التنافسية في سوق العمل التي صارت لغة هذا العصر، ومحل اهتمام مؤسسات التعليم العالي في دميع دول العالم، على اعتبار أنها العامل الذي يوجه العاملين فيها،

ويحفزهم نحو بذل المزيد من الجهد وتحقيق الإبداع والتميز في العمل، لذا أصبح الاهتمام بالقدرة التنافسية والسعي لاحتلال مركز متميز بين الجامعات من أهم الأهداف التي تسعى إليها جميع المؤسسات التعليمية، حيث أعتبر تحقيق التنافسية في سوق العمل من أهم مقومات النجاح للجامعات في تحقيق أهدافها، وتحسين تصنيفها العالمي.

مببرات التصور المقترح

هناك عدة مببرات لتعزيز إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل؛ التي من بينها التالي:

- القيم والمبادئ الإسلامية التي ترتكز عليها سياسة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، وضرورة التفاعل الواعي مع التطورات الحضارية العالمية في ميادين العلوم بتتبعها، والمشاركة فيها، وتوجيهها بما يعود على المجتمع بمؤسساته بالخير والتقدم.
- أهمية متابعة التغييرات والتطورات الهائلة التي تشهدها الجامعات العالمية بشكل عام، والجامعات السعودية بشكل خاص.
- تطُّعات رؤية المملكة (٢٠٣٠) حيث ركزت على أن تصبح المملكة مجتمعاً معرفياً في ظل اقتصاد قائم على المعرفة، ومزدهر ومتنوع المصادر والإمكانيات، تقوده القدرات البشرية المنتجة والقطاع الخاص، ويوفر مستوى معيشياً مرتفعاً ونوعية حياة كريمة. والسعي لتصبح (٥) جامعات سعودية من أفضل (٢٠٠) جامعة على مستوى العالم.

- نتائج الدراسات الميدانية، والأبحاث العلمية السابقة، التي أكدت على وجود تحديات وصعوبات وعدد من المتطلبات لتعزيز إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.
- الحاجة إلى تطوير وتحسين أداء الجامعات السعودية لمواءمة مخرجاتها متطلبات سوق العمل لتحقيق التنافسية في سوق العمل.

أهداف التصور المقترح:

يسعى التصور المقترح إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. تحسين سرعة استجابة الجامعات السعودية للتطورات التي تشهدها منظمات وشركات سوق العمل في المملكة العربية السعودية، بهدف تحقيق التنافسية في سوق العمل.
٢. تطوير أداء الجامعات السعودية من خلال إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.
٣. تفعيل الشركات بين الجامعات السعودية ومؤسسات سوق العمل المحلي لتلبية حاجاتها من الموارد البشرية التي تلبى احتياجاتهم ومتطلبات مهام العمل الحالية والمستقبلية.
٤. تطوير التخصصات ومسارات التعليم في الجامعات السعودية بحيث تتوافق مع متطلبات السوق المحلي، وتحقق لها التنافسية في سوق العمل.
٥. إكساب الطلبة الخريجين من الجامعات السعودية المهارات والقدرات التي تمكنهم من ممارسة مهام عملهم في مؤسسات القطاع الخاص بكفاءة عالية.

مراحل تطبيق التصور المقترح:

يمر تطبيق التصور المقترح بعدة مراحل، هي:

المرحلة الأولى: التشخيص والتهيئة لتطبيق التصور المقترح:

يتم في هذه المرحلة تشكيل فريق عمل متخصص لإعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية المعني بتنفيذ التصور المقترح من خلال القيام بما يلي:

- تحديد مهام فريق العمل والمسؤوليات المطلوب القيام بها.
- إعداد اللائحة المالية والإدارية التي يعمل فريق العمل وفقاً لها.
- تشخيص واقع السياسات التعليمية بالجامعات السعودية؛ لتحديد مواطن القوة والضعف.
- إعداد الأدوات اللازمة لجمع البيانات مثل المقابلات الشخصية والاستبانة وورش العمل للعاملين في الجامعة، والطلاب، وأصحاب مؤسسات القطاع الخاص.
- استطلاع آراء المستفيدين من إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية، وذلك باستخدام أدوات جمع البيانات التي أعدها فريق العمل.
- تحديد الاحتياجات اللازمة لتنفيذ إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.
- تحديد معايير جودة عملية إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.

المرحلة الثانية: التخطيط:

يتم في هذه المرحلة وضع خطط تنفيذية شاملة يتم من خلالها تحديد الغايات والأهداف والأنشطة والعمليات والموارد المادية والتكنولوجية ومصادر التمويل اللازمة لإعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل، وفي هذه المرحلة يتم القيام بما يلي:

- اختيار فريق عمل مشترك بين أصحاب مؤسسات العمل في القطاع الخاص، وإدارات الجامعات السعودية وفقاً لمعايير محددة.
- إعداد خطة لإعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.
- تحديد أبرز المتطلبات التنظيمية والمادية والبشرية التي تسهم في تعزيز إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.
- تحديد الأهداف المنشودة بدقة، بحيث تشمل الأهداف على جميع المستويات: المعرفية، والمهارية، والوجدانية.
- استخدام أدوات التقويم القادرة على تقييم عملية إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.

المرحلة الثالثة: تنفيذ الخطة التنفيذية:

في هذه المرحلة يدخل التصور المقترح حيز التنفيذ، حيث تشمل هذه المرحلة تحديد أبرز الممارسات، وآليات التنفيذ لإعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات

- السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل، التي يمكن من خلالها تحقيق الأهداف العامة للتصور المقترح، وفق الإجراءات التالية:
- الإعلان عن بدء تنفيذ إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.
 - وضع السياسات التعليمية التي تعزز تحقيق التنافسية في سوق العمل وتطوير التخصصات.
 - تحديد البرامج الأكاديمية في الجامعات التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل، وإيجاد مسارات تعليمية جديدة تواكب تطورات سوق العمل وتلبي احتياجاته من الموارد البشرية المؤهلة.
 - تفعيل الشراكة بين الجامعات السعودية وقطاع سوق العمل بما يحقق التنافسية في سوق العمل.
 - تطوير سياسات نقل المعرفة وتطبيقها في الجامعات السعودية إلى الواقع التطبيقي والعملية بالتعاون مع قطاع سوق العمل، ومتابعة التطورات العلمية في هذا المجال.
 - إجراء عقود شراكة في مشاريع وأبحاث تطبيقية مشتركة بين الجامعات وقطاع سوق العمل، بحيث تحقق الميزة التنافسية في سوق العمل
 - تدريب الطلبة الخريجين على مهارات المستقبل، وعلى المهارات العملية التي يحتاج إليها سوق العمل.
 - رسم سيناريوهات لمواءمة مخرجات الجامعات لمتطلبات سوق العمل في ضوء تحقيق التنافسية والتميز، والانتقال من الوضع الراهن إلى الوضع المرغوب فيه.

- تسريع إنجاز المهام المتعلقة بإعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل، وتحسين إجراءات العمل، ونفعل أنظمة الاتصّالات والنقنّيات الحديثة بين المسؤولين على عملية التطوير.
- نفعل دور أصحاب شركات سوق العمل في تحديد المهارات والقدرات التي يحتاج إليها الطلبة الخريجين بما يساعد الجامعات على تحقيق التنافسية في سوق العمل.
- العمل على سرعة الاستجابة للتغيرات والتطورات التي تحدّث في وظائف ومهن سوق العمل وتلبية الاحتياجات المتعلقة بها.

المرحلة الرابعة: تفويم مراحل التحول الرقمي للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية:

وفي هذه المرحلة يتم وضع آليات ومعايير لمتابعة الخطة التنفيذية وتقومها، من خلال آليات ومعايير ومؤشرات دقيقة، وتشكيل فرق متابعة وتقوم من الخبراء والمتخصصين، وعمل التغذية الراجعة الدورية والمستمرة حتى نجاح عملية إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل. وفي هذه المرحلة يتم استخدام الأدوات التالية:

١. تفويم العمليات الداخلية والخارجية لعمليات إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل، وتحديد كفاءة الأنظمة المتبعة لتحقيق ذلك.
٢. تحديد حاجات سوق العمل، وتحديد الأولويات لتحقيقها، ومتابعة تنفيذ ذلك من خلال تفويم مستوى أداء الخريجين بسوق العمل.
٣. التأكد من تطبيق السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل التي تم تطويرها، وبصورة مستمرة، والتأكد من درجة تحقيق أهدافها، وتصحيح مسار العمل عند اللزوم.

٤. تحسين وتطوير تطبيق السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل من خلال تقديم التغذية الراجعة المناسبة التي يتم من خلالها تحديد نقاط الضعف لمعالجتها، وتحديد نقاط القوة لتطويرها.
٥. استخدام الاستبانة لتحديد وجهات نظر المعنيين والمسؤولين والعاملين في عملية إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.
٦. تحليل الملفات التي تحتوي على الإنجازات التي تم تنفيذها في عملية إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.
٧. رصد الملاحظات من قبل المسؤولين عن إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل؛ للعمل على معالجة أي صعوبات أو مشكلات قد تواجه تطوير العمل، وتنفيذه.
- الصعوبات التي قد تواجه تطبيق التصور المقترح وسبل التغلب عليها:**
- يمكن تحديد بعض الصعوبات التي قد تُحد من تطبيق التصور المقترح المتعلق بإعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل، وتقديم اقتراحات لحلها على النحو التالي:
- أولاً: الصعوبات المادية والتقنية:**
- عدم وجود وحدة خاصة بالتحليل الذكي للبيانات المتعلقة بحاجات سوق العمل من الموارد البشرية.
 - ضعف الميزانية المخصصة في الجامعات لدعم إعادة هيكلة السياسات التعليمية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.

- قلة التركيز على توفير بيئة الكترونية مناسبة تساعد على التوجه نحو إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.

ثانياً: الصعوبات البشرية:

- ضعف استقطاب الجامعة للخبراء المتخصصين في مجال إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات لتحقيق التنافسية في سوق العمل.
- ضعف استثمار الجامعات في الموارد البشرية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.
- عدم توافر فريق عمل متخصص في الجامعات في مجال تحقيق التنافسية في سوق العمل.

ثالثاً: الصعوبات في الشراكة مع القطاع الخاص:

- ضعف الخطط والاستراتيجيات المتعلقة بعقد الشراكات بين الجامعات ومؤسسات القطاع الخاص لتحقيق التنافسية في سوق العمل.
- ضعف التعاون بين الجامعات والقطاع الخاص في إعادة تصميم برامج التدريب العملي التي تلبي احتياجات سوق العمل.
- ضعف استغلال الفرص المتاحة للجامعات لإقامة شراكات أبنكارية مع مؤسسات القطاع الخاص.

ويمكن التغلب على تلك الصعوبات من خلال توفير المتطلبات، والمقترحات التالية، التي توصلت إليها الدراسة الميدانية:

أولاً: المتطلبات المادية والتقنية:

- تعمل الجامعة على إنشاء وحدة خاصة بالتحليل الذكي للبيانات المتعلقة بحاجات سوق العمل من الموارد البشرية.

- توفر الجامعة ميزانية مقبولة لدعم إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.
- تعمل الجامعة على توفير بيئة إلكترونية مناسبة تساعد على التوجه نحو إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات السعودية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.

ثانياً: المتطلبات البشرية:

- تستقطب الجامعة الخبراء المتخصصين في مجال إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات لتحقيق التنافسية في سوق العمل.
- تستثمر الجامعة في الموارد البشرية لتحقيق التنافسية في سوق العمل.
- توفر الجامعة فريق عمل متخصص لتحقيق التنافسية في سوق العمل.

ثالثاً: متطلبات الشراكة مع القطاع الخاص:

- وضع خطة استراتيجية لعقد الشراكات التي تحقق للجامعات التنافسية في سوق العمل.
- التعاون بين الجامعات والقطاع الخاص في إعادة تصميم برامج التدريب العملي التي تلبي احتياجات سوق العمل.
- تحدد الجامعة الفرص المتاحة لإقامة شراكات ابتكارية مع مؤسسات القطاع الخاص.

توصيات البحث:

- في ضوء ما توصل إليه البحث الحالي من نتائج، يمكن وضع التوصيات على النحو الآتي:
- قدمت الدراسة تصوراً مقترحاً لتعزيز إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات لتحقيق التنافسية في سوق العمل، يؤمل الاستفادة منه من قبل الجامعات السعودية.

- وؤع ءطة استراتيجية لعقد الشراكات بين الجامعات ومؤسسات القطار الخاص التي ءقق للجامعات التنافسية في سوق العمل.
- أن ءعمل الجامعات السعودية على إنشاء وحدة خاصة بالءليل الذكي للبيانات المتعلقة باءات سوق العمل من الموارد البشرية.
- استقطاب بعض الخبراء المءخصصين في مءال إعادة هيكلة السياسات التعليمية بالجامعات لءقيق التنافسية في سوق العمل.
- العمل على ءفعيل ءعاون بين الجامعات والقطار الخاص في إعادة ءصميم برامج ءءريب العملي التي ءلبي اءءيات سوق العمل.
- أن ءعمل القيااء الجامعية على استءلال الفرص المءاة للجامعات لإقامة شراكات ابتكارية مع مؤسسات القطار الخاص.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم، محمد. (٢٠٢١). القدرة التنبؤية للبراعة التنظيمية في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية: دراسة تطبيقيه بجامعة جنوب الوادي. مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، ١(١)، ٢٥٤ - ٢٧٢.
- أحمد، علا وأحمد، أسماء وباسيلي، في فيان. (٢٠٢٢). استشراف مستقبل بعض القضايا المرتبطة بسياسة التعليم الجامعي المصري على ضوء نظرية الفوضى. مجلة جامعة الفوم للعلوم التربوية والنفسية، ١٦(٥)، ٥١٦ - ٥٨٢.
- أحمد، نعمات وسلطان، أمل وسيد، نادية. (٢٠٢٢). الحراك الأكاديمي الدولي لأعضاء هيئة التدريس مدخل لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية. المجلة التربوية لتعليم الكبار، كلية التربية، جامعة أسيوط، ٤(١)، ٢٣٩ - ٢٦٢.
- آل جفيل، عوض والعتيبي، بدر. (٢٠٢١). الشراكة بين مؤسسات البحث التربوي في وزارة التعليم في صناعة السياسات التعليمية في المملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الفيوم التربوية والنفسية، ١٥(٥)، ٢٠٨ - ٢٤٠.
- البشيتي، أسمهان. (٢٠٢٢). العولمة وتحدياتها على السياسات التربوية في الدول العربية وسبل مقترحة لمواجهتها. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٩(٦)، ١٣٦ - ١٥٦.
- الحارثي، عبد الرحمن. (٢٠٢٣). دور سياسات التعليم في التحول الرقمي في ضوء رؤية الملكة ٢٠٣٠ من وجهة نظر المعلمات. المجلة العلمية، كلية التربية، جامعة أسيوط. ٣(٣)، ٩٠ - ١١٢.
- حسنين، منال. (٢٠١٩). إجراءات مقترحة لتطوير عملية اختيار صانعي السياسة التعليمية في مصر. مجلة الإدارة التربوية، ١(٢٢)، ٣٥٩ - ٤٤٧.

- الدمجاني، ريم. (٢٠٢٢). تطوير أداء الجامعات السعودية لمواءمة مخرجاتها متطلبات سوق العمل في ضوء اقتصاد المعرفة (تصور مقترح). المؤتمر العلمي الأول لبحوث ودراسات ومؤشرات سوق العمل: الواقع والتوجهات المستقبلية " من (١٧- ١٨ مايو ٢٠٢٢م) مركز المؤتمرات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، بالرياض.
- رجب، ومصطفى وسلطان، رجب وإبراهيم، محمد. (٢٠٢٢). نحو بناء معايير للسياسات التعليمية في ضوء التأصيل الفلسفي والفكري لها. مجلة شباب الباحثين، كلية التربية، جامعة سوهاج، ١(١١)، ٥٢٢-٦١٥.
- سمحان، منى عبد الله. (٢٠٢١). الشراكة بين الجامعات والقطاع الخاص ودورها في تحقيق جودة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. مجلة التربية، ١٩٠(٤)، ٣٣٦-٢٩٥.
- سيد، أمل. (٢٠٢٠). دراسة تحليلية للسياسة التعليمية لتطوير مرحلة التعليم الأساسي في مصر منذ عام ١٩٨٠م. مجلة الباحث في التربية وعلم النفس، ٣٥(٢)، ٢١-٤٠.
- الشمري، نورة. (٢٠١٩). واقع ملاءمة مخرجات التعليم لمتطلبات التنمية في سوق العمل في المملكة العربية السعودية. المجلة العلمية لجامعة أسيوط، ٣٥(١١)، ٥٤٥-٥٦٣.
- الشهري، عبد الحليم. (٢٠٢٢). متطلبات وتحديات القدرة التنافسية في جامعة الملك سعود من وجهة نظر القيادات الأكاديمية "دراسة نوعية باستخدام أسلوب النظرية المجذرة". المجلة العلمية، كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٨(١١)، ٨٨-١٢٦.
- عارف، أسامة وحجازي، أحمد وعبد الحميد، محمد. (٢٠١٨). جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية ودورها في تلبية متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية ٢٠٣٠. مجلة البحث العلمي في التربية، ١(١٩)، ٦٨٤-٧٣٨.

- العامري، ابتسام. (٢٠٢٣). السياسات التعليمية في سنغافورة وانعكاساتها على التنمية. مجلة العلوم السياسية، ١(٦٥). ٢٦-١.
- عباس، محمود ووهبة، عماد ومحمد، رضا. (٢٠٢١). مداخل تحقيق القدرة التنافسية للجامعات المصرية في ضوء التصنيفات الدولية "دراسة ميدانية". مجلة شباب الباحثين، كلية التربية، جامعة سوهاج، ١(٧)، ٣٤٢-٣٨٨.
- عبد الرزاق، خالدية وعباس، سامي وأحمد، حميد. (٢٠١٩). الثقافة التنظيمية وتأثيرها في تحديد التوجه الإستراتيجي للمنظمة: دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية. المجلة العربية للإدارة. جامعة الدول العربية. (١)٣٩. ٩٢-٦٥.
- عبد العال، عنتر. (٢٠١٧). تحقيق المزايا التنافسية بالجامعات المصرية في ضوء الذكاء الاستراتيجي. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ٤ (٤١)، ١٧٩-٢٧٦.
- عبد العزيز، خميس. (٢٠٢٣). رؤية المقترحة لدعم تنافسية خريجي جامعة أم القرى في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة دنهور، ١٥(١)، ٦٤-٢٠.
- العتيبي، فارس والمنتشري، عائض. (٢٠٢٢). السياسات التعليمية في عهد خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز حفظه الله لتحقيق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ "دراسة تحليلية". مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٦(١٩)، ١٠٢-٧١.
- العجمي، ناصر. (٢٠٢٠). دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات التعليمية بدولة الكويت. مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ٤(١٨٨)، ٦٠-١٢٠.
- العساف، صالح أحمد. (٢٠١٦م). المدخل التربوي في العلوم السلوكية. (ط٣). الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع.

- العمري، فريعة والحارثي، عبد الرحمن. (٢٠٢٣). دور سياسات التعليم في التحول الرقمي في ضوء رؤية الملكة ٢٠٣٠ من وجهة نظر المعلمات. المجلة العلمية، كلية التربية، جامعة أسيوط. (٣)٣٩، ٩٠-١١٢.
- البشيتي، أسمهان. (٢٠٢٢). العولمة وتحدياتها على السياسات التربوية في الدول العربية وسبل مقترحة لمواجهتها. مجلة العلوم التربوية والنفسية، (١٩)٦، ١٣٦-١٥٦.
- العودة، ابتسام، والعتيبي، بدر. (٢٠٢٠). دور الجامعات السعودية في تلبية احتياجات سوق العمل "صيغة مقترحة". مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، (١)١٤، ١-٥٠.
- عيد، هنية. (٢٠٢٢). تصور مقترح لمتطلبات تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات الخاصة في ضوء الاتجاهات الحديثة. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، (٣)١٣٢، ٦٥٨-٧٤٠.
- الغامدي، ابتسام. (٢٠٢٣). السياسات التعليمية في سنغافورة وانعكاساتها على التنمية. مجلة العلوم السياسية، (١)٦٥، ١-٢٦.
- الفارسي، عبد الله. (٢٠٢٣). آليات صنع السياسة التعليمية: دراسة مقارنة بين سلطنة عمان وماليزيا. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، (٧)٣٤، ٤٠١-٤٣٢.
- الفوزان، سارة والزامل، مها. (٢٠٢١). تطوير الأداء الإداري في ضوء عمليات إدارة المعرفة بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، (٢٠)٨، ٣٠-٥٦.
- قطان، محمود. (٢٠١٩). التخطيط الاستراتيجي مدخل لتحقيق الميزة التنافسية. عمان: الأردن، دار المناهج للنشر والتوزيع.

- محمد، أحمد. (٢٠٢٢). دور التسويق الرقمي في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الخدمية "دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة بالقاهرة الكبرى". مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٣(٢)، ٥٦٧-٥٨٣.
- مخلوف، أسماء. (٢٠٢٢). تعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية (تصور مقترح). المجلة العلمية، كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٨(٦)، ٢٠-١٢٨.
- مرسي، عمر. (٢٠١٧). دور السياسات التعليمية بمصر في تفعيل مبدأ تكافؤ الفرص في التعليم قبل الجامعي في الفترة من (٢٠١١-٢٠١٦)، "دراسة تحليلية". المجلة العلمية، كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٣(٨)، ١٨١-٢٣٣.
- المطيري، خالد. (٢٠١٩). التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ٣(١٨٣)، ٥٤٧-٥٨٣.
- يوسف، مصطفى وعبد الغني، يحيى. (٢٠٢١). دراسة مقارنة لتحسين السياسات التعليمية بمدارس التعليم العام بمصر في ضوء خبرة جمهورية فنلندا. مجلة البحث العلمي في التربية، ٢٢(١١)، ٤٣-٨١.
- يوسف، منال. (٢٠١٩). إجراءات مقترحة لتطوير عملية اختيار صانعي السياسات التعليمية في مصر. مجلة الإدارة التربوية، ١(٢٢)، ٣٦٠-٤٤٧.

ثانياً-المراجع الأجنبية:

- Alserhana, H and Al Shbailb, M. (2021). The role of organizational commitment in the relationship between human resource management practices and competitive advantage in Jordanian private universities. Management Science Letters homepage: 3757-3766 www. Growing Science.

- Durazzi, N. (2020). The political economy of high skills: higher education in knowledge-based labour markets. *Journal of European Public Policy*. <https://doi.org/10.1080/13501763.2018.1551415>.
- Krejcie, R & Morgan, D. (1970): Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lazim, Y. (2023). The Impact of University Internal Environment, Development Talents on Sustainable Competitive Advantage. ISSN: 2582-7065 (Online) SAJSSH, VOL 4, ISSUE 3, PP. 152-168.
- Li, J and Xue, E. (2022). A Social Networking Analysis of Education Policies of Creating World-Class Universities for Higher Education Sustainability in China. *Sustainability*, 2022, 14, 10243. <https://doi.org/10.3390/su141610243>.
- Lyudmila. B, et al. (2021). Making Use of Competitive Advantages of a University Education Innovation Cluster in the Educational Services Market. *European Journal of Sustainable Development* (2021), 10, 2, 336-348.
- Roxana. N. (2018). Senior Management at a California School School: Job Preparation, Employment, and Long-Term Job, Letter to the University of California School of Educational Sciences, University of California, UCLA.

-
- Suarta, M, et al. (2019). Employability skills required by the 21st-century workplace: a literature review of labour market demand. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 102. 337- 342.
 - Umukoro. J, Onamusi. A, Egwakhe. and Folorunso. O. (2023). New normal and competitive advantage: A higher education experience. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)* 2023, 16(1): 157-182.

