جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية ودورها في تلبية متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية ٢٠٣٠

إعداد

د/ أسامة بن حسن عارف
وكيل جامعة الجوف للتطوير والجودة

د/ أحمد أبو الفضل حجازي
أستاذ الإدارة الرياضية، مساعد مستشار مدير جامعة الجوف للتخطيط الاستراتيجي

د/ محمد حمزة عبد الحميد
مستشار بعمادة الجودة والاعتماد الأكاديمي جامعة الجوف

ملخص البحث:

من أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، ويسعى هذا البحث الى المساهمة في تحقيق رؤية المملكة، حيث يهدف الى: المواءمة بين جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية ومتطلبات سوق العمل السعودي وفق الرؤية من خلال: تحديد اهم متطلبات سوق العمل السعودي. المتطلبات والوسائل اللازمة لتطوير جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠. إضافة الى التعرف على وجهة نظر الجامعة (الممارسين) والمجتمع (المستفيد الخارجي) ومدى رضائهم عن جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية. علاوة على ذلك تقديم تصور مقترح لكيفية المواءمة بين مخرجات التعلم في الجامعات السعودية ومتطلبات سوق العمل وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠.

وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي في تناول موضوع الدراسة، وتم اختيار عينة ملائمة (المريحة) من الجامعات الحكومية الحاصلة على الاعتماد المؤسسي حتى ٢٠١٨/١/١م، ومن أهم الاستنتاجات: متوسط الرضا العام عن جودة مخرجات التعلم وفق آراء عينة البحث (قيادات وأعضاء هيئة تدريس، الخريجين، أرباب العمل) جاء بدرجة جيد جداً وبمتوسط حسابي (٣,٥٩). ومن أهم توصيات البحث: ضرورة أخذ الجامعات بأهم متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠ والتي توصل اليها البحث وتطوير خططها وبرامجها في ضوء هذه المتطلبات. ضرورة أخذ مختلف الجهات بما ورد بالتصور المقترح للمواءمة بين مخرجات التعلم في الجامعات السعودية ومتطلبات سوق العمل وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠.

الفصل الأول:

الإطار العـــــام البحث:

١- مقدمة البحث:

يمثل التعليم العالي أهم دعائم تطوير المجتمعات البشرية وأدوات النهوض بها وذلك لما يحتله من مكانة في تهيئة وإعداد الأطر الفنية والعلمية المؤهلة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. إضافة إلى دوره في صناعة المعرفة والعلم ونشرهما، وحيث ان اعتماد نظم الجودة في التعليم الجامعي ما هو إلا استجابة لمتطلبات المجتمع وتحفيز الإبداع لتحقيق التنمية المستدامة خدمة للمجتمع البشري.

وقد احتلت قضية الجودة أهمية خاصة في الآونة الأخيرة سواء كان ذلك على الصعيد العالمي أو الوطني وتزايدت المنافسة بين المنظمات وذلك لاتساع نطاق عملها، فلم تعد الأسواق تقتصر على الأسواق المحلية وإنما امتدت لتشمل العالمية، وتزايدت معها احتياجات العملاء وتنوعت متطلباتهم وتركزت على الجودة في المنتجات والخدمات المقدمة لهم، وهو ما تطلب توافر الجودة في أداء المنظمات سواء الإنتاجية أو الخدمية.

لقد أصبح الاهتمام بموضوع الجودة في المؤسسات التعليمية يحظى باهتمام بالغ لدى المعنيين لدوره الكبير في التحسين المستمر، وتعرف الجودة في التعليم بأنها "استراتيجية عمل أساسية تسهم في تقديم المنتجات والخدمات لإرضاء المستفيد الداخلي والخارجي وتلبي توقعاته الضمنية والمعلنة". (Detoro & Tenner, 1992)

وينظر عشيبة (٢٠٠٠م) الى الجودة في التعليم على انها مجموعة المعايير والخصائص التي ينبغي أن تتوفر في جميع عناصر العملية التعليمية، سواء منها ما يتعلق بالمدخلات أو العمليات أو المخرجات والتي تلبي احتياجات المجتمع ومتطلباته ورغبات المتعلمين وحاجاتهم وتحقيق تلك المعايير من خلال الاستخدام الفعال لجميع العناصر المادية والبشرية.

ان عملية بناء قدرات الموارد البشرية وإعدادها للدخول في سوق العمل مسؤولية مجتمعية مشتركة تحتاج لتبني المجتمع لرؤية جديدة، وان تلتزم بها كافة الجهات ذات العلاقة وبطريقة

تكاملية من اجل إحداث النقلة النوعية المستهدفة وصولًا للتنافسية العالمية، ومن ثم يمكننا الانطلاق من هدف استراتيجي واحد يتمحور حول دور التعليم في إعداد رأس المال البشري وبناء جيل من المحترفين. (طلبة وعبد الهادي: ٢٠١٦).

٢- مشكلة البحث واهميته:

تعتبر قضية الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومتطلبات سوق العمل من ابرز القضايا التي تواجه العالم بشكل عام والمملكة بشكل خاص، كما انها تمثل مشكلة مستمرة بسبب التغيرات السريعة في مختلف المجالات الاجتماعية، السياسية، الاقتصادية والتربوية، وبالتالي فهي تفرض ضرورة التحسين والتطوير في المجال التعليمي من قبل مسؤولي التعليم، وبالتالي فإن قدرة القطاع الخاص على مواجهة تلك التحديات تعتمد كثيراً على الدور الذي تقوم به مؤسسات التعليم في توفير المهارات والتخصصات التي يحتاجها. (دمنهوري: ٢٠١٣م)

وتسعى الدول المتقدمة الى موائمة مخرجات التعليم لمتطلبات واحتياجات سوق العمل لديها ولرفع مستوى مخرجاتها، ويكتسب هذا البحث أهميته من ارتباطه بتطوير التعليم والنهوض بمستواه ليرقى إلى مستويات التعليم العالمية، والعمل على المساهمة في تنفيذ رؤية المملكة ٢٠٣٠ وتحقيق أهدافها، حيث يعتبر ضعف موائمة مخرجات التعليم والتدريب مع احتياجات سوق العمل أحد اهم التحديات التي تواجه التعليم ببرنامج التحول الوطني.

إن أهم أهداف رؤية ٢٠٣٠، فيما يتعلق بجانب التعليم، هي سد الفجوة بين التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وذلك بتطوير التعليم العالي بحيث تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل بين أفضل ٢٠٠ جامعة عالمية، وتوجيه الطلاب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المناسبة، ودعم وتعزيز ممارسة الأنشطة الثقافية والرياضية واكتشاف الموهوبين. وتلك الأهداف ستتحقق بإتباع عدة خطوات، كإعداد مناهج تعليمية متطورة، والشراكات مع الجهات التي توفر فرص التدريب للخريجين، وكذلك المجالس التي تعني بالموارد البشرية في القطاعات المتخصصة، وتطوير المواهب وبناء الشخصية، بالإضافة إلى متابعة مستوى التقدم في النتائج عبر نشر المؤشرات التي تقيس مستوى المخرجات بشكل سنوي، وإعداد قاعدة بيانات شاملة لرصد مسيرة الطالب من المراحل المبكرة إلى المراحل المتقدمة.

ولقد اكدت العديد من الدراسات ومنها (القحطاني ١٩٩٨، الانصاري ٢٠٠٠، التركستاني ٢٠٠٥، الدمنهوري ٢٠١٣) الى ان من أسباب عدم توظيف السعوديين في القطاع الخاص هو عدم موائمة مخرجات التعلم لاحتياجات سوق العمل، وعلى الرغم من الجهود التي تبذل الا ان المشكلة لا تزال قائمة، ومن هنا تظهر مشكلة البحث في أنه على الرغم من الجهود التي بذلت لتطوير وتحسين التعليم العالي من خلال افتتاح العديد من الجامعات والتخصصات الجديدة في الجامعات، إلا أن فعالية نظام التعليم العالي لا تزال محدودة نتيجة ضعف مخرجات التعليم العام، والتي بدورها أثرت على مخرجات التعليم الجامعي، حيث أن نسب البطالة تزداد، وقد يرجع ذلك لضعف مخرجات الجامعات السعودية وعدم تلبيتها لمتطلبات سوق العمل، إضافة الى عدم وجود موائمة بين مخرجات التعلم في الجامعات السعودية ومتطلبات سوق العمل وفق رؤية المملكة الطموحة ٢٠٣٠، ومن هنا ظهرت مشكلة الدراسة الحالية والتي يسعى فريق الدراسة للعمل على حلها.

٣- أهداف البحث

الهدف الرئيس:

المواءمة بين جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية ومتطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية ٢٠٣٠

يتفرع من الهدف الرئيس عدد من الأهداف الفرعية:

١- تحديد اهم متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠.
٢- تحديد المتطلبات والوسائل اللازمة لتطوير جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠.
٣- التعرف على وجهة نظر الجامعة (الممارسين) والمجتمع (المستفيد الخارجي) ومدى رضائهم عن جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية.
٤- تقديم تصور مقترح لكيفية المواءمة بين مخرجات التعلم في الجامعات السعودية ومتطلبات سوق العمل وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠.

٤- تساؤلات البحث:

١.ما أهم متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠؟
٢.ما المتطلبات والوسائل اللازمة لتطوير جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠؟
٣.ما مدى رضا الجامعة (الممارسين) والمجتمع (المستفيد الخارجي) عن جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية؟
٤.ما هو التصور المقترح للمواءمة بين مخرجات التعلم في الجامعات السعودية ومتطلبات سوق العمل وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

٥- المصطلحات والمفاهيم:

مواءمة التعليم العالي لسوق العمل:

انسجام التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل المتغير بشكل يعزز رسالة هذا التعليم ويعظم من قدرته على مواجهة التغيير الحاصل في هذا السوق والتنبؤ به قبل حدوثه، وتوفير تسهيلات التدريب الملاءمة لمتطلباته، وتنمية الوعي لدى قطاع الأعمال ومؤسساته حول أهمية أن تكون سعادة الإنسان والمجتمع محوراً لنشاطه الاقتصادي وليس مجرد الكسب المادي (الزهراني، ١٤٢٣ه:٢١).

رؤية المملكة ٢٠٣٠:

خطة طموحة ومتكاملة للمملكة العربية السعودية تتلخص بأن تكون السعودية: العمق العربي والإسلامي، قوة استثمارية رائدة، ومحور ربط القارات الثلاث. (تعريف اجرائي)

مخرجات التعلم:

هي عبارات تصف ما هو متوقع من الطالب معرفته وفهمه او يكون قادراً على القيام به بعد انتهاء الموقف التعليمي. (تعريف اجرائي)

سوق العمل:

ذلك المكان الذي تتوفر فيه فرص العمل للشخص الذي يبحث عن العمل ولصاحب العمل الذي يطلب العمالة، فسوق العمل يتكون من عنصرين مهمين، هما: الباحث عن العمل، وعروض العمل، وعندما تفوق فرص العمل المتاحة عدد الباحثين عن العمل يطلق على سوق العمل مصطلح سوق العمل المحكم، وإذا كان العكس أي عدد الباحثين عن العمل يفوق الفرص المتاحة يسمى ذلك بسوق العمل الراكد. (موقع موضوع الالكتروني:٢٠١٧)

الأهداف التعليمية:

هو الصياغة التي تعبر بدقة ووضوح عن التغيير المرجو إحداثه لدى الطالب من خلال خبرة تعليمية معينة. (تعريف اجرائي)

البرامج الأكاديمية:

يتم تنفيذها في المؤسسات بهدف الحصول على درجة علمية (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه) ويتضمن المناهج والمقررات والأنشطة التي تكسب الطالب المعرفة والمهارات والقيم اللازمة لتحقيق أهداف تعليمية مخططة وفى تخصيص دراسي محدد. (موقع كلية الهندسة جامعة المنصورة: ٢٠١٤)

الفصل الثاني:

الإطار النظري والدراسات المرتبطة:

الإطار النظري

تسعى الجامعات ذات التوجّه المستقبلي – على ضوء ما تواجهه من تحديات جمّة – أن تعمل على تحقيق أعلى درجات الجودة والتميّز وذلك من خلال تلبية متطلبات سوق العمل من أجل تطوير أداء مختلف قطاعاتها وتحقيق أهدافها وفقاً لأعلى المستويات والمعايير العالمية ووفقاً للممارسات الجيدة في الجامعات العالمية.

وتعتبر رؤية السعودية ٢٠٣٠ هي خطة ما بعد النفط للمملكة العربية السعودية، والتي تم الإعلان عنها في ٢٥ إبريل ٢٠١٦، وتتزامن مع التاريخ المحدد لإعلان الانتهاء من تسليم ٨٠ مشروعا حكوميا عملاقا، تبلغ كلفة الواحد منها ما لا يقل عن ٣,٧ مليار ريال وتصل إلى ٢٠ مليار ريال، كما في مشروع مترو الرياض. نظّمَ الخُطّة مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية برئاسة الأمير محمد بن سلمان حيث عرضت على مجلس الوزراء برئاسة الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود لاعتمادها. وفي ٢ رمضان ١٤٣٧ هـ-٧ يونيو ٢٠١٦م وافق مجلس الوزراء السعودي على برنامج التحول الوطني أحد برامج "رؤية المملكة ٢٠٣٠".

مفهوم الجودة:

تعتبر الجودة أهم استراتيجيات التنافس وتعرف الجودة بأنها الصلاحية للاستخدام وعرفها كلاً من:

- **ستيفن W.J،Steven** (١٩٩٦م) بأنها تعبر عن قدرة المنتج (سلعة أو خدمة) على الاستجابة لتوقعات العميل بصفة مستمرة.
- ويعرف **زيثمال Zeithmal** (١٩٩٦م) الجودة بأنها مطابقة المنتج (الخدمة) للمواصفات.
- ويعرف **جايزرGaither ،N.L.** (١٩٩٦م) جودة المنتج سواء كان سلعة أو خدمة بأنها تتحدد في ضوء درجة إدراك المستفيد لجودة المنتج ودرجة مطابقتها لتوقعاته.

ينظر إلى الجودة على أنها درجة تميز المنتج أو الخدمة التي تشبع حاجات المستفيد أو حتى تزيد عن توقعاته، فتعتبر الجودة من اهتمامات أي منظمة، كما ان نجاح أي منظمة يرجع إلى الجودة المميزة، وميزة التنافس بين المنظمات.

كما أوضح علي السلمي (١٩٩٥م) أن الجودة هي المطابقة مع متطلبات العملاء وهذا المفهوم الحديث الذي يقوم على خمس محاور رئيسية هي:

- **المتطلبات/** وهي التي تمثل الحاجات **needs** التي يتطلبها العميل كي يتسنى إشباعها.
- **التوقعات/** وتعنى التنبؤ **forecast** بالحاجات المستقبلية التي تشبع رغبات العملاء.
- **المواصفات/** تحديد مواصفات المنتج أو الخدمة ومستوى جودتها في إطار ملاءمتها ومطابقتها لاحتياجات ورغبات العملاء " جودة التصميم".
- **العمليات/** جودة المطابقة مع التصميم خلال التنفيذ أي جودة الأداء **performance**.

الاعتمادية/ وتعنى استمرارية الجودة والثقة وهو ما يسمى بفترة الضمان.

وقد احتلت قضية الجودة أهمية خاصة في الآونة الأخيرة سواء كان ذلك على الصعيد العالمي أو الوطني وتزايدت المنافسة بين المنظمات وذلك لاتساع نطاق عملها، فلم تعد الأسواق تقتصر على الأسواق المحلية وإنما امتدت لتشمل العالمية، وتزايدت معها احتياجات العملاء وتنوعت متطلباتهم وتركزت على الجودة في المنتجات والخدمات المقدمة لهم، وهو ما تطلب توافر الجودة في أداء المنظمات سواء الإنتاجية أو الخدمية.

فالأحداث السريعة والتغيرات الكبيرة التي يشهدها العالم في كيفية إنتاج وتقديم السلع والخدمات، وما نتج عن تحرير التجارة العالمية واحتدام المنافسة بين الشركات الدولية واندماج العديد من الشركات العملاقة وظهور التكتلات الاقتصادية، فقد تطلب ذلك من الشركات العمل على مواجهة التحديات بالتركيز على إشباع رغبات العملاء ورفع مستوى الأداء، وتخفيض التكاليف وبناء منظومة جودة فعالة حيث أصبحت الجودة من أهم العوامل الحاكمة في المنافسة بين الشركات (شمعة: ٢٠٠٣).

أصبح الاهتمام بموضوع الجودة في المؤسسات التعليمية يحظى باهتمام بالغ لدى المعنيين لدوره الكبير في التحسين المستمر، وتعرف الجودة في التعليم بأنها "استراتيجية عمل أساسية تسهم في تقديم المنتجات والخدمات لإرضاء المستفيد الداخلي والخارجي وتلبي توقعاته الضمنية والمعلنة". (Detoro & Tenner: ١٩٩٢م)

وينظر عشيبة (٢٠٠٠م) الى الجودة في التعليم على انها مجموعة المعايير والخصائص التي ينبغي أن تتوفر في جميع عناصر العملية التعليمية، سواء منها ما يتعلق بالمدخلات أو العمليات أو المخرجات والتي تلبي احتياجات المجتمع ومتطلباته ورغبات المتعلمين وحاجاتهم وتحقيق تلك المعايير من خلال الاستخدام الفعال لجميع العناصر المادية والبشرية.

ويركز كلا من Dakar & Jomtien (٢٠٠٥م) على خصائص التعلم في تعريفهما لجودة التعليم حيث أشارا الى إنها تمثل "إدخال خصائص التعلم المرغوبة من خلال عملية معالجة مستندة على أعضاء هيئة التدريس الأكفاء الملمين بعلم أصول التدريس ومناهج تعليمية متكاملة ومناسبة في ظل نظام حوكمة عادل ومنصف.

ومن وجهة نظر الخميسي (٢٠٠٧م) فإن الجودة في التعليم هي عملية استيفاء النظام التعليمي للمعايير والمستويات المتفق عليها لكفاءة النظام التعليمي وفاعليته بمختلف عناصره (المدخلات، العمليات، المخرجات، البيئة) بما يحقق أعلى مستوى من القيمة والكفاءة والفاعلية لكل من أهداف النظام وتوقعات طالبي الخدمة التعليمية (الطلبة، المجتمع).

أما منظومة إدارة الجودة الشاملة في التعليم فقد عبر عنها، Hixon،J (١٩٩٢م) بأنها "عملية استراتيجية إدارية تستند على مجموعة من القيم تستمد طاقتها من المعلومات وبما يمكنها من توظيف إمكانات العاملين واستثمار قدراتهم الفكرية استثمارا إبداعيا يضمن تحقيق التحسين المستمر للعملية التعليمية.

ومن وجهة نظر سوسن، والزيادي (٢٠٠٨م) فإن إدارة الجودة الشاملة في التعليم هي "جملة الجهود المبذولة من قبل العاملين في مجال التعليم لرفع وتحسين المنتج التعليمي بما يتناسب مع رغبات المستفيدين ومع قدراتهم وسماتهم المختلفة. "وتعتمد معرفة الاتجاهات العامة لجودة وتطوير العملية التعليمية ومنها جودة مخرجاتها على فهم فكرتها ومن ثم مدى تأثير ذلك على كفاءة وأداء المنظمة التعليمية عموما، وتظهر أبرز مبررات تطبيق الجودة الشاملة في النظام التعليمي من خلال الآتي:

١- ارتباط الجودة بالإنتاجية.
٢- ارتباط نظام الجودة بالشمولية في كافة المجالات.
٣- عالمية نظام الجودة وكونها سمة من سمات العصر الحديث.

٤- نجاح تطبيق نظام الجودة الشاملة في العديد من المؤسسات التعليمية سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص في معظم دول العالم.
٥- ارتباط نظام الجودة الشاملة مع التقويم الشامل للتعليم بالمؤسسات التعليمية.

إن الفحص الدقيق لمحتوى هذه المبررات يشير إلى انتقال المفهوم من التركيز على الإنتاج وتحسين المنتج من خلال العمليات وبإجراءات المطابقة للمواصفات والفحص إلى الاهتمام بالنظرة الشمولية التي ترى إن الجودة فلسفه تهم المنظمة ككل بكافة مكوناتها وللأمد البعيد لغرض خلق ثقافة تنظيمية تلعب الجودة والتميز فيها دورا أساسياً (Evan, 1997)

مما لاشك فيه إن أي نظام مهما كان حجمه ونوعه يتكون من ثلاث مكونات رئيسية لا يقوم بدونها وهي المدخلات والعمليات والمخرجات، وهكذا هو الحال في التعليم أيضا، ولأن دراستنا تركز على دراسة المخرجات فيمكن وصف جودة مخرجات العملية التعليمية بأنها الاستراتيجية التي تهدف إلى توظيف المعلومات والمهارات والقدرات لتحقيق التحسين المستمر بما يسهم في الارتقاء بقيمة مؤسسات المجتمع، والجودة بذلك تبرز من خلال التفاعل المتكامل ما بين ما تحتويه مخرجات العملية التعليمية من تخصصات وخبرات ومعارف متراكمة وما بين الآليات والعمليات التي تؤديها المنظمات والقطاعات المختلفة وفقا لتوجهها (Haksen & others, 2000) وفلسفتها، ومن المعلوم أن مخرجات النظام تتأثر إلى حد كبير بنوعية مدخلاتها فضلا عن دور العمليات في ذلك، ولذا فإن على - أي منظمة مهما كانت طبيعة نشاطها- فإنه يتوجب عليها أن توفر بعض العناصر المهمة في مدخلاتها كمتطلبات أساسية لابد من توافرها لكي يتم تحويلها الى مخرجات بصورة منتجات أو خدمات.

وقد صنفت العديد من الدراسات مؤشرات ومعايير جودة العملية التعليمية الى عدة تصنيفات تتطابق في البعض منها وتختلف في البعض الآخر، وهذا التطابق والاختلاف جاء تبعا لتوجهات وآراء الباحثين والمختصين، ويعتبر أحد أهم أسباب الاهتمام بمؤشرات جودة العملية التعليمية هو لرفع مستوى وتحسين جودة مخرجاتها.

مخرجات التعليم:

تعد مؤسسات التعليم العالي من المؤسسات ذات المخرجات المتنوعة والمتعددة الى حد كبير باعتبارها الوسيلة الأساسية لتقدم وازدهار أي مجتمع في العالم، كما يلاحظ ان مخرجات العملية التعليمية تتسع أطرها وفقا لمتطلبات البيئة الخارجية السريعة التغير مما جعلها أكثر تنوعا وشمولية، ولابد من الإشارة الى أن تنوع مخرجات العملية التعليمية يمكن أن يتوقف الى حد كبير على مدى طبيعة وتنوع أهداف المؤسسات التعليمية مع الأخذ بعين الاعتبار ظروف ومتطلبات البيئة المحيطة ناهيك عن فاعلية تلك المؤسسات وكفاءتها، مما يجعل المؤسسات التعليمية تتبنى بعضا من أنواع المخرجات دون غيرها. (الكاظمي وآخران: ٢٠١٢)

ومخرجات التعلم هي ما ينبغي أن يكتسبه المتعلم من معارف ومهارات واتجاهات وقيم وتعكس المعايير الأكاديمية وقابلة للقياس وكذا ترتبط بشكل واضح بالطرق المختلفة لتقويم الطلاب.

او هي عبارات تصف ما هو متوقع من الطالب معرفته وفهمه او يكون قادراً على القيام به بعد انتهاء الموقف التعليمي. ولمخرجات التعلم تطبيقات على مستويات مختلفة:

١. على مستوى المتعلمين: تزود المتعلم بمعلومات تساعده في اختيار البرامج أو المؤهل، وتمكنه من معرفة ماذا سيتعلم ويكون قادر على أدائه.
٢. على مستوى المؤسسات التعليمية: التخطيط للبرامج، والمقررات، والوحدات، والأنشطة التعليمية، وسيلة للتطوير.
٣. على المستوى الوطني: لبنة أساسية في شفافية نظام التعليم العالي والمؤهلات، للتمييز بين المؤهلات، وللتنقل بين المؤسسات وأرباب العمل.

٤. على المستوى العالمي: الاعتراف بالمؤهلات، وتسهيل التنقل بين المؤسسات المختلفة.

كما ترجع أهمية مخرجات التعلم في البرنامج الأكاديمي، إلى أنها:
- تمثل ترجمة حقيقية لغايات البرنامج ومعاييره.
- تمثل أساس لاشتقاق معايير المقررات/ المساقات التي سوف يشملها البرنامج.
- تعتبر مرجعية يمكن الاستناد إليها عند تقييم البرنامج والمقررات/ المساقات التي يشملها.
- تعتبر أساس لضمان جودة البرنامج والتحسين المستمر لمكوناته.
- تمثل مؤشرات يمكن من خلالها قياس مدى تلبية البرنامج الأكاديمي لمعايير الأكاديمية.

التحديات التي تواجه التعليم العالي:

مما لا شك فيه أن التعليم العالي أصبح يواجه مسئولية القيام بدور جديد في عالم يشهد ثورة صناعية لم يشهدها العالم من قبل وهي مستندة على تقدم علمي يصحبه تطور تقني يسير بذات السرعة، وكلا الأساسين يحددان مدى النمو الاقتصادي والاجتماعي الذي تبلغه المجتمعات، ومن أبرز هذه التحديات:

- تحدي العولمة والمنافسة العالمية: حيث أدت العولمة إلى تغيير مسار حركة التعليم العالي نتيجة للشروط الجديدة التي فرضتها على كل الدول والتي تحدد أولويات العمل الاقتصادي المرغوبة وتشمل الخصخصة ومشاركة القطاع الخاص في تقديم خدمات البنية الأساسية وجودة إعداد الموارد البشرية وتأمين المزيد من الإنفاق على الاستثمار وتوسيع الأسواق لمواكبة المنافسة الدولية والانفتاح الملزم على الأسواق العالمية والتعاون في خفض معدلات البطالة وأهمية إبراز منتج يستطيع المنافسة في السوق العالمي.
- تغيرات فرص العمل: من المحتمل أن تركز على عمليات وخدمات جديدة تستلزم معارف ومهارات متخصصة ليست متاحة بعد في مؤسسات التعليم العالي.

وأمام هذه التغيرات والتحديات تبرز أهمية تطوير سياسات التعليم العالي التي تحدد الموجهات المستقبلية لتطوير هذا النظام ودفع حركة نموه نحو تحقيق الأهداف المنشودة. (نوال: ٢٠١١)

وقد انطلق برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ -والذي أصبح بعد ذلك أحد برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠- في بداية العام ٢٠١٦ بمشاركة وزارة التعليم ضمن قطاعات الدولة، وتم رصد التحديات التي تواجه التعليم، وبناء الأهداف العامة للتعليم، ومؤشرات قياس الأداء، وكذلك بناء المبادرة التعليمية والتربوية المحققة لبرنامج التحول الوطني على النحو التالي:

ويتضح من الشكل السابق التحديات التي تواجه التعليم في المملكة ويظهر ان ضعف موائمة مخرجات التعليم والتدريب مع احتياجات سوق العمل ضمن هذه التحديات. (وزارة التعليم)

وقد حددت وزارة التعليم أهدافها في ضوء التحديات السابقة وكان من اهم أهدافها "تعزيز قدرة نظام التعليم والتدريب لتلبية متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل".

لقد كان سوق العمل في المملكة يستوعب جميع خريجي التعليم العالي، بل كانت هناك خيارات عديدة للعمل أمام الخريجين، ولكن الوضع تغير كثيراً في السنوات الأخيرة، حيث بدأت الفرص تضيق في مؤسسات الدولة وأجهزتها مما جعل الحاجة تقتصر على بعض التخصصات. وكان معظم الخريجين في السنوات الماضية يستوعبون في منظومة التربية والتعليم، ولكن ذلك تغير باكتفاء المؤسسات التربوية من بعض التخصصات وحصر التوظيف فيها في مقابلة النمو الطبيعي والإحلال للمتقاعدين والمتسربين من هذه المؤسسات. (العتيبي :٢٠٠٧)

وفي الوقت الراهن تمثل قضية توظيف السعوديين هاجساً على المستوى الرسمي والشعبي لا سيما في غياب آلية علمية لتحديد الحجم الحقيقي للبطالة ومستواها بالنسبة للراغبين في العمل من السعوديين، وتبقى هذه القضية أسيرة لعدد من الفرضيات السائدة يأتي في مقدمتها عدم ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من جهة وعزوف القطاع الخاص عن توظيف العمالة السعودية في ظل وجود البديل الأجنبي الذي يمتلك المهارات المطلوبة ويتحلى بالالتزام والانضباط في العمل ويتميز بالتكلفة الرخيصة من جهة أخرى (صائغ: ٢٠٠٣م).

حيث "لاتزال مؤسسات التعليم العالي غير قادرة على ربط سياسات القبول والالتحاق بمؤسسات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل من الوظائف، وتحقيق المواءمة بين التخصصات المتاحة في هذه المؤسسات ونظيراتها المطلوبة في سوق العمل" (الزهراني: ١٤٢٣هـ).

احصائيات سوق العمل والخريجين:

أولاً: احصائيات عن الخريجون حسب مجال الدراسة:

يوضح الجدول (١) والشكل (١) توزيع أعداد الطلبة الخريجين، ونسب توزيعهم على مجالات الدراسة، والبالغ عددها ٢٤ مجالاً دراسياً حسب تصنيف (إسكد ٢٠١١) الصادر عن معهد اليونسكو للإحصاء، حيث يلاحظ من مراجعة البيانات أن مجموعة مجالات العلوم والتقنية

استحوذت على أعلى نسبة من الطلبة الخريجين فقد بلغت نسبة ٢٣,٢% من إجمالي الخريجين في جميع المجالات الأخرى، يليها مجال الأعمال التجارية والإدارة بنسبة بلغت ١٩,٣%، ومجال الدراسات الإنسانية بنسبة ١٢,٥%، في حين جاءت أقل نسبة للطلبة الخريجين في مجال خدمات النقل، ومجال الطب البيطري بنسبة بلغت ٠,٠٠٣%، و ٠,٠٠٤% على التوالي.

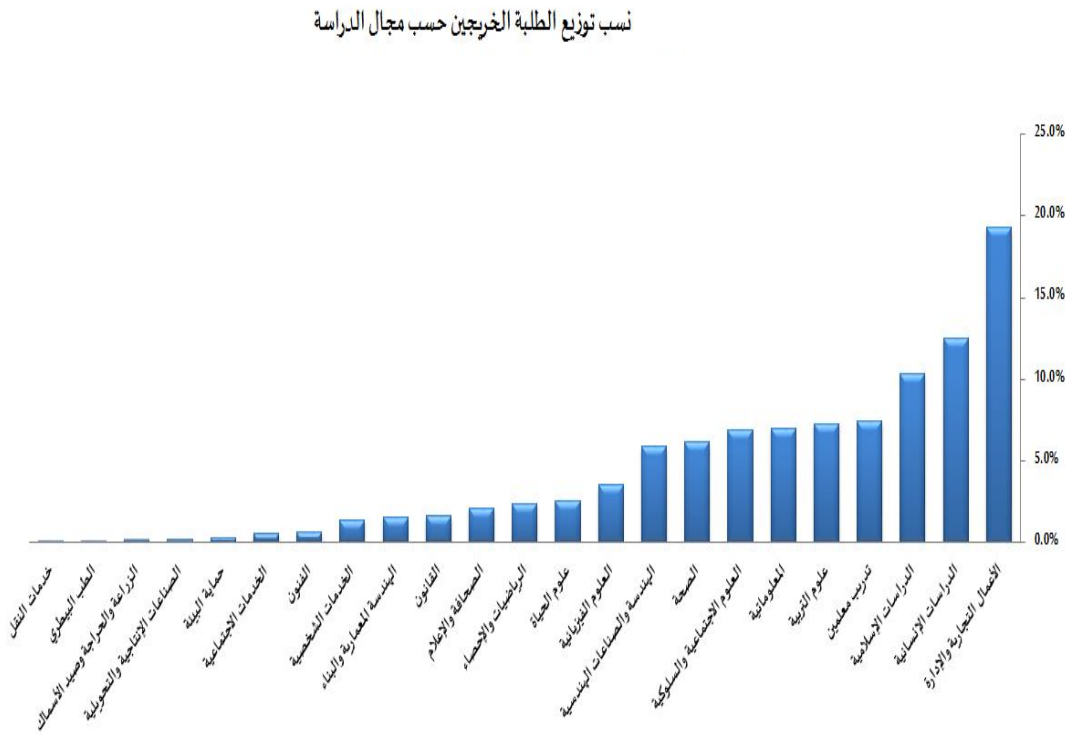
جدول (١)

أعداد الخريجين ونسب توزيعهم على مجالات الدراسة حسب تصنيف (إسكد ٢٠١١)

مجال الدراسة		طلاب	طالبات	جملة	النسبة من الإجمالي
علوم إنسانية واجتماعية	الدراسات الإسلامية	9,489	11,596	21,085	10.4%
	تدريب معلمين	4,156	11,002	15,158	7.4%
	علوم التربية	5,934	8,944	14,878	7.3%
	الفنون	269	1,087	1,356	0.7%
	الدراسات الإنسانية	7,444	17,971	25,415	12.5%
	العلوم الاجتماعية والسلوكية	4,998	8,986	13,984	6.9%
	الصحافة والإعلام	3,244	1,082	4,326	2.1%
	الأعمال التجارية والإدارة	24,239	15,060	39,299	19.3%
	القانون	2,113	1,228	3,341	1.6%
	علوم الحياة	1,490	3,759	5,249	2.6%
	الخدمات الاجتماعية	425	812	1,237	0.6%
	الخدمات الشخصية	538	2,298	2,836	1.4%
الاجمالي		64,339	83,825	148,164	72.7%
علمي	العلوم الفيزيائية	2,327	4,860	7,187	3.5%
	الرياضيات والإحصاء	1,883	3,038	4,921	2.4%
	المعلوماتية	7,984	6,175	14,159	7.0%
	الزراعة والحراجة وصيد الأسماك	267	76	343	0.2%

	حماية البيئة	650	3	653	0.3%
الاجمالي		13,111	14,152	27,263	13.4%
هندسي	الهندسة والصناعات الهندسية	11,890	70	11,960	5.9%
	الصناعات الإنتاجية والتحويلية	213	242	455	0.2%
	الهندسة المعمارية والبناء	2,967	261	3,228	1.6%
	خدمات النقل	6	0	6	0.0%
الاجمالي		15,076	573	15,649	7.7%
طبي	الطب البيطري	78	0	78	0.0%
	الصحة	5,606	6,944	12,550	6.2%
الاجمالي		5684	6944	12,628	6.2%
الإجمالي العام		98,210	105,494	203,704	100.0%

المصدر: وزارة التعليم، وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات، احصاءات التعليم بالتفصيل، احصائيات التعليم العالي، الطلبة الخريجون حسب مجال الدراسة للعام ١٤٣٦/١٤٣٧ هـ



شكل (١) أعداد الخريجين ونسب توزيعهم على مجالات الدراسة حسب تصنيف (إسكد ٢٠١١)

يبين الجدول (١) والشكل (١) توزيع الطلبة الخريجين داخل مجموعات مجالات الدراسة، حيث تفاوتت نسب توزيع الخريجين على مستوى مجالات الدراسة الرئيسية، فقد جاءت نسبة مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية 72.7% وهي أعلى من باقي المجالات بشكل ملحوظ، يليه مجال الأعمال التجارية والإدارة بنسبة بلغت ٢٤,٧%، في حين جاءت أعلى نسبة للطالبات الخريجات في مجموعة مجالات العلوم والتقنية بنسبة ١٧,٤%، يليه مجال الدراسات الإنسانية بنسبة بلغت ١٧%.

وبمقارنة توزيع الخريجين بين المجالات الدراسية الفرعية المختلفة، تبين أن أعلى نسبة لهم تركزت في مجموعة العلوم والتقنية ٢٩,٣% من إجمالي الطلاب الخريجين في جميع المجالات، يليه المجال العلمي بنسبة بلغت ١٣,٤%، يليه المجال الهندسي بنسبة بلغت ٧,٧%، يليه المجال الطبي بنسبة بلغت ٦,٢%.

ثانياً: سوق العمل والتوظيف

عند مقارنة تطور معدلات التوظيف بين عامي ٢٠١٥ و٢٠١٦م يتضح ان معدل التوظيف انخفض بنسبة ٣٧% في عام ٢٠١٦ عن المعدل الذي كان علية في عام ٢٠١٥م ويمثل التوظيف الجديد نسبة ٣٧% من هذا الانخفاض، حيث انخفض العدد من ٣٦٨٤٧٢ موظفا وموظفه في عام ٢٠١٥م الى ٢٣٣,٢٩٨ موظف وموظفة في عام ٢٠١٦م ويعزى أسباب الانخفاض في مستوى التوظيف بين عامي ٢٠١٥ و٢٠١٦م الى الصعوبات والتحديات التي نشأت واثرت على القطاع الخاص في سوق العمل في المملكة الامر الذي أدى لانخفاض نسب التوظيف.

ثالثاً: أسباب ضعف مشاركة السعوديون في القطاع الخاص:

ضعف جاذبية العمل بالقطاع الخاص حيث ان ٦٧% من السعوديين يعملون في القطاع العام في حين يعمل ٩٣% من الوافدين في القطاع الخاص لعدة أسباب منها:

أ- انخفاض أجور القطاع الخاص وارتفاع أجور القطاع العام (تم الأخذ بالحسبان الزمن وأعباء العمل وساعات العمل والإجازات)

ب - غياب نظام موحد للسلامة والصحة المهنية بالقطاع الخاص وتعتبر المملكة العربية السعودية أكبر موظف للقوى العاملة في القطاع العام في المنطقة

ج- ضعف جاهزية القطاع الخاص لتوفير بيئة عمل تناسب المرأة.

رابعاً: السعوديون العاطلون عن العمل:

يستعرض الجدول التالي إجمالي المشتغلون، الباحثون عن عمل، اجمالي المتعطلون، إجمالي قوة العمل للسكان، ومعدل المشاركة الاقتصادية للسكان السعوديين.

جدول (٢)

إجمالي المشتغلون، الباحثون عن عمل، اجمالي المتعطلون، إجمالي قوة العمل للسكان، ومعدل المشاركة الاقتصادية للسكان

المؤشرات	2017 الربع الأول			2016 الربع الرابع		
	2017 Q1			2016 Q4		
	ذكور	اناث	الإجمالي	ذكور	انا ث	الإجمالي
جمالي المشتغلون [١]	11,880,904	2,008,233	13,889,137	11,935,646	2,009,086	13,944,732
مشتغلون السعوديون [١]	2,021,865	1,017,080	3,038,945	2,042,114	1,019,283	3,061,397
المشتغلون غير السعوديين [١]	9,859,039	991,153	10,850,192	9,893,532	989,803	10,883,335
لسعوديون الباحثون عن عمل [٢]	219,017	687,535	906,552	177,573	739,990	917,563
اجمالي المتعطلون (15) سنة فأكثر [١]	359,737	416,257	775,994	291,761	473,064	764,825
المتعطلون سعوديون (15) سنة فأكثر [١]	324,872	398,038	722,910	266,924	458,803	725,727
المتعطلون غير لسعوديين (15) سنة فأكثر [١]	34,865	18,219	53,084	24,837	14,261	39,098
إجمالي قوة العمل للسكان (15) سنة فأكثر [١]	11,396,070	2,053,526	13,449,596	11,345,740	2,222,683	13,568,423
قوة العمل للسكان لسعوديين (15) سنة فأكثر [١]	4,508,974	1,205,427	5,714,401	4,547,809	1,329,868	5,877,677
وة العمل للسكان غير لسعوديين (15) سنة فأكثر [١]	6,887,096	848,099	7,735,195	6,797,931	892,815	7,690,746

المؤشرات	2017 الربع الأول			2016 الربع الرابع		
	2017 Q1			2016 Q4		
	ذكور	اناث	الإجمالي	ذكور	انا ث	الإجمالي
معدل المشاركة الاقتصادية للسكان (15) سنة فأكثر (3)	78.0	20.9	55.1	79.5	22.8	56.5
معدل المشاركة الاقتصادية للسكان لسعوديين (15) سنة فأكثر (3)	61.9	17.4	40.3	64.6	19.3	42.2
معدل المشاركة الاقتصادية للسكان غير السعوديين (15) سنة فأكثر (3)	94.1	29.2	75.6	94.0	31.2	76.2

المصدر: (1) المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية،
(٣) وزارة الخدمة المدنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية
(٢) صندوق تنمية الموارد البشرية (حافز)،-وزارة الخدمة المدنية (جدارة،-ساعد)،مركز المعلومات الوطني

أظهرت نتائج نشرة سوق العمل للربع الأول المنتهي بنهاية شهر مارس عام ٢٠١٧ م من واقع بيانات السجلات الإدارية لدى الأجهزة الحكومية أن جملة عدد المشتغلين بلغت (١٣،٨٨٩،١٣٧) فرداً، يمثل الذكور منهم (١١,٨٨٠,٩٠٤) فرداً بنسبة بلغت (٨٥,٥%)، ويمثلن الإناث منهم (٢،٠٠٨،٢٣٣) بنسبة (١٤,٥ %) من إجمالي المشتغلين كما أظهرت نتائج السجلات الإدارية أن إجمالي المشتغلين السعوديين بلغ (٣،٠٣٨،٩٤٥) فرداً، نسبة الذكور (٦٦,٥%) بلغ عددهم (٢،٠٢١،٨٦٥) فرداً، وبلغت نسبة الإناث منهم (٣٣,٥%) بعدد (١،٠١٧،٠٨٠) فرداً، مع ملاحظة ان بيانات السجلات الإدارية لا يشمل:

١. العاملون في القطاعات الأمنية والعسكرية
٢. والعاملون غير المسجلين في سجلات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ووزارة الخدمة المدنية (مثل العاملون لحسابهم الخاص)

وحسب السجلات الإدارية لدى الأجهزة الحكومية فقد ارتفع إجمالي عدد العاطلين السعوديين (الذكور والإناث) في الربع الثالث من عام ٢٠١٦ م بنسبة ٧،٢% وبمقدار (٤٦،٧٧٤) متعطلا ليبلغ عددهم (٦٩٣،٧٨٤) متعطلا مقابل (٦٤٧،٠١٠) في عام ٢٠١٥ م. وقد ارتفع عدد المتعطلين الذكور بمقدار (٢٣،٥٣٠) متعطلا بنسبة ١٠،٢% ليبلغ عددهم في الربع الثالث من عام ٢٠١٦ م (٢٥٤،١٠٨) متعطلا كما ارتفع عدد المتعطلات بمقدار (٢٣،٢٤٤) متعطلة بنسبة ٥،٦% ليبلغ عددهن في نفس الفترة (٤٣٩،٦٧٦) متعطلة.

وقد بلغت نسبة المتعطلين الذكور ٣٦,٦% ونسبة الإناث ٦٣،٤ % من إجمالي السعوديين المتعطلين، لقد ارتفع المعدل العام للبطالة إذا قورن بالسنوات السابقة بنسبة بلغت ٠،٦% ليبلغ ١٢،١% في الربع الثالث عام ٢٠١٦ م مقارناً بنفس المعدل في عام ٢٠١٥ م البالغ ١١،٥%. وقد ارتفع معدل بطالة الذكور بنسبة ٠،٤% ليبلغ ٥،٧% في الربع الثالث عام ٢٠١٦ م مقابل ٥،٣% في عام ٢٠١٥ م، وارتفع معدل بطالة الإناث بنسبة ٠،٧% ليبلغ ٣٤،٥% في نفس الفترة مقابل ٣٣،٨% في عام ٢٠١٥ م.

ويستعرض الجدول التالي المشتغلون (حسب السجلات الإدارية لدى الأجهزة الحكومية)

جدول (٣)

إجمالي المشتغلون حسب المهن المختلفة

المهن occupations	السعوديون Saudi			غير السعوديين Non-Saudi			الجملة Total		
	ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث	جملة
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
المشرعون والمديرون ومديرو الاعمال	106,069	40,723	146,792	66,422	1,979	68,401	172,491	42,702	215,193
الاختصاصيون في المجالات العلمية والفنية والإنسانية	99,294	45,175	144,469	287,135	23,084	310,219	386,429	68,259	454,688
لفنيون في المجالات العلمية والفنية والإنسانية	127,541	74,942	202,483	477,834	54,715	532,549	605,375	129,657	735,032
المهن الكتابية	301,040	205,571	506,611	76,223	8,338	84,561	377,263	213,909	591,172
مهن البيع	116,586	99,596	216,182	299,086	6,512	305,598	415,672	106,108	521,780
مهن الخدمات	312,898	48,547	361,445	3,935,319	94,314	4,029,633	4,248,217	142,861	4,391,078
مهن الزراعة وتربية الحيوان والطيور والصيد	3,745	553	4,298	100,369	102	100,471	104,114	655	104,769
مهن العمليات لصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية	23,707	7,249	30,956	192,483	6,804	199,287	216,190	14,053	230,243
المهن الهندسية الاساسية المساعدة	198,572	16,895	215,467	2,606,595	2,865	2,609,460	2,805,167	19,760	2,824,927
مهن أخرى	30,280	1,026	31,306	205,114	4,037	209,151	235,394	5,063	240,457
الاجمالي Total	1,319,732	540,277	1,860,009	8,246,580	202,750	8,449,330	9,566,312	743,027	10,309,339

المصدر: المؤسسة العامة للتأمينات ألاجتماعية.

- **الدراسات المرتبطة:**

تم تصنيف الدراسات السابقة الى:

اولاً: دراسات استهدفت جودة مخرجات التعلم

ثانياً: دراسات استهدفت موائمة مخرجات التعلم مع سوق العمل

اولاً: دراسات استهدفت جودة مخرجات التعلم

دراسة رجاء شاهين (٢٠١٧م) تهدف الى تفعيل درجات مشاركة الطلاب لتكون بابًا للاستكشاف والإضافة العلمية التي ترفع قدرات الطلاب العلمية والمهارية، وتسهم في مواكبة التطور العلمي الحديث، كما تهدف إلى استقراء ورصد إمكانية مساهمة عنصر المشاركة في جودة مخرجات التعلم، وقد قامت الدراسة على فرضيتين، وتم اتباع المنهج الوصفي الارتباطي والتحليل باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) ثم استخدام النسب الإحصائية والمئوية،

الوسط الحسابي، الانحراف المعياري واختبار مربع كاي، لإجابات مجتمع الدراسة؛ حيث تم جمع بيانات الدراسة الميدانية بواسطة استبانة. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: إن للمشاركة الطلابية دورًا مهمًّا في: رفع درجة التحصيل العلمي للطالب، ورفع معدلات النجاح والتفوق الدراسي، ورفع الكفاءة الذهنية وزيادة الثقة في الذات، ورفع معدل الجاهزية لسوق العمل، الارتقاء بمهارات الطلاب البحثية وزيادة مشاركتهم في المحافل الدولية، مساندة المقرر الدراسي في مواكبة التطورات العصرية.

أما دراسة M.،Hadjianastasis **(٢٠١٧م)** التي تهدف الى التعرف على مخرجات التعلم في التعليم العالي البريطاني، من خلال مواقف واراء المهنيين في التعليم، لبحث كيفية استخدام مخرجات التعلم من المدرسين والطلاب. وهل يدعم بالفعل تعليم الطالب من خلال بناء نموذج المحاكاة الذي طرحه بيغس، ام انها مجرد اجراء بيروقراطي اخر لا يؤثر على عملية التعلم.

وفي دراسة لكلا من نوف التميمي، ونجلاء مصطفى. (٢٠١٦م) تهدف الدراسة الى تقييم درجة تمثل طالبات كلية التربية (المتوقع تخرجهن) بجامعة الأمير سلمان بن عبد العزيز لنواتج التعلم التي حددها الإطار الوطني للمؤهلات من وجهة نظر أصحاب المصلحة. وتمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي: ما واقع تقييم أصحاب المصلحة (الطالبات المتوقع تخرجهن، المديرات) لنواتج التعلم في كليات التربية بجامعة الأمير سلمان عبد العزيز في ضوء الإطار الوطني للمؤهلات بالمملكة العربية السعودية (في المجالات المختلفة: المعرفة والفهم، المهارات الإدراكية، مهارات التواصل واستخدام التقنية، مهارات تحمل المسئولية والتعامل مع الآخرين، المهارات النفس حركية)؟ استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فأقل بين آراء الطالبات والمديرات في كل محاور الاستبيان الخمسة الممثلة لنواتج التعلم والتي حددها الإطار الوطني للمؤهلات بالمملكة العربية السعودية، وكذلك على مستوى الاستبيان ككل حيث اختلفت آراء المديرات عن الطالبات في تقييمهم لدرجة تمثل الخريجات للمهارات المعرفية، والإدراكية فكانت درجة تمثل الخريجات لتلك المهارات من وجهة نظر المديرات "متوسطة" بينما كانت "عالية" من وجهة نظر الطالبات، وكان هناك اتفاق على أن الطالبات يمتلكن مهارات التواصل واستخدام التقنية والمهارات العددية، ومهارات تحمل المسئولية والتعامل مع الآخرين، والمهارات النفس حركية بدرجة "عالية" الا أن الإجابات أوضحت أن هناك فروق دالة إحصائياً بين إجابات كل من الطالبات والمديرات في هذا المحور كانت لصالح إجابات الطالبات، وقد كانت درجة تقييم الطالبات في المواقع المختلفة لامتلاك خريجات كليات التربية للمعارف والمهارات التي حددتها الاستبانة والمشتقة من الإطار الوطني للمؤهلات.

وقد قام جعفر إدريس (٢٠١٥م) بدراسة هدفت إلى التعرف على أثر استخدام فلسفة المعيب الصفري لكروسبي على تطوير وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس وجودة مخرجات التعليم العالي بالجامعات السعودية. بالتطبيق على جامعة الطائف فرع رينة. ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث باختيار عينة طبقية عشوائية تتكون من ٧٠ عضو هيئة تدريس من المنتسبين لفرع الجامعة من إجمالي ٨٣ عضواً، وتوصلت الدراسة أن معظم أعضاء هيئة التدريس مقتنعون بفلسفة المعيب الصفري إلا أنهم لا يستخدمونها، كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية بين أفراد العينة حول استخدام المعيب في خدمات التعليم العالي وأخرى تعزي لاختلاف للجنس، العمر، والدرجة العلمية، والخبرة. وفي ضوء نتائج الدراسة توصل الباحث إلى عدد من التوصيات من شأنها مساعدة أعضاء هيئة التدريس على تطوير وتحسين أدائهم بصورة ذاتية وينعكس ذلك على جودة المخرجات.

دراسة عبد الرحمن الغامدي (٢٠١٥م) انحصرت مشكلة الدراسة في تحديد التصور الاستراتيجي لتطوير مخرجات التعليم الأهلي في المملكة العربية السعودية. وكان مجتمع

الدراسة: مدراء ومشرفي التعليم الأهلي في الرياض والبالغ عددهم ٤٠٩ مدير، و٣٥ مشرف. اما عينة الدراسة فكانت: ١٦٧ مديرًا، و٢٨ مشرفًا. ومنهج الدراسة وأدواتها: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. أهم النتائج: ١-ارتفاع رسوم التعليم الأهلي بما لا يتناسب مع الخدمة التعليمية المقدمة. ٢-معدلات الطلاب في المدارس الأهلية مرتفعة لا تناسب مستواهم العلمي. ٣-ارتفاع قيمة الأراضي لبناء مدارس نموذجية. أهم التوصيات: ١-تشجيع المدارس الأهلية لتبني هذا التصور الاستراتيجي. ٢-تفعيل جودة العملية التعليمية بإلزام جميع المدارس بتطبيقها. ٣-بث روح المنافسة بين مدارس التعليم الأهلي لتبني هذه التصورات الاستراتيجية في رسم مستقبلها.

وقام كلا من إلهام يحياوي وبركة مشنان (٢٠١٥م) بدراسة هدفت إلى التعرف على وسائل إدارة الجودة الشاملة وأهمية استخدامها في ضمان جودة مخرجات التعليم العالي من خلال استطلاع آراء عينة من الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باتنة. وتمت هذه الدراسة من خلال وضع فرضيتين ومن ثم مناقشتها وتحليلها باستخدام برنامج (SPSS) من أجل الكشف على مدى صدق الأداة المستخدمة في الدراسة، وقد خلصت الدراسة الميدانية إلى أن الكلية لا تستخدم وسائل إدارة الجودة الشاملة لضمان جودة مخرجات التعليم العالي لأنها في المراحل الأولى لتطبيق نظام ضمان الجودة

دراسة حسام شعبان (٢٠١٥م) تهدف هذه الدراسة الى التعرف على مخرجات التعلم المستهدفة من برامج الحقوق في الجامعات العربية، وذلك بغرض التوافق مع مخرجات التعلم المستهدفة من البرامج المماثلة في الجامعات العالمية ذات السمعة العريقة في مجال الحقوق، وذلك مع الحرص على مراعاة الواقع المحلي والإقليمي للدولة التي تستضيف البرنامج من حيث اللغة والثقافة الوطنية، وقد انقسم البحث إلى ثلاث مباحث رئيسية أولها يتناول المرجعية التي بناءً عليها يتم تحديد مخرجات التعلم المستهدفة من برامج الحقوق، والثاني يتناول مخرجات التعلم العالمية المرتبطة بالمعارف، بينما خصص ثالثهم للتحري حول مخرجات التعلم المتعلقة بالمهارات، ليصل البحث في النهاية الى مجموعة من التوصيات الهامة في إطار تطوير برامج الحقوق بالجامعات العربية على النحو الذي يجعلها تتوافق مع مخرجات التعلم العالمية التي أوردها البحث.

دراسة المركز الوطني للقياس (٢٠١٣م) قام المركز الوطني للقياس بإجراء مشروع "مخرجات التعليم العالي" بهدف إعداد معايير المهارات والقدرات، ومعايير نواتج التعلم التخصصية، وتحديد مؤشرات قياسها. وإعداد الاختبارات اللازمة لقياس هذه المهارات والقدرات ونواتج التعلم التخصصية، وهذا يشمل بناء هذه الاختبارات وتطويرها باستمرار.

دراسة K. Shephard (٢٠٠٨م) هدفت الى السعي لتحقيق مخرجات تعلم فعالة وقد اشار إلى أن معظم التدريس والتقييم في التعليم العالي يركزان على المهارات القيادية للمعرفة والفهم بدلا من التركيز على النتائج المهارية للقيم والمواقف والسلوكيات. ومع ذلك، فقد سعت بعض مجالات التعليم العالي بفعالية إلى تحقيق نتائج مهارية وهي استخدام أنشطة تعلم وتعليم معينة للقيام بذلك. وتشمل القضايا الرئيسية التي يجب النظر فيها تقييم النتائج وتقييم الدورات، وتوفير الائتمان الأكاديمي للنتائج المهارية والأدوار الرئيسية لنماذج الأدوار وتصميم نتائج تعلم واقعية ومقبولة في المجال المهارى.

دراسة D. Nusche **(٢٠٠٨م)** هدفت لتقييم مخرجات التعلم في التعليم العالي، وتوصل الى ان مؤسسات التعليم العالي تواجه ضغوطا متزايدة لتوفير البيانات والمعلومات لأرباب العمل عن نوعية التعليم والتعلم. لكن التقييمات والتصنيفات الحالية لمؤسسات التعليم العالي تميل إلى إهمال المعلومات حول مخرجات تعلم الطلبة. وبدلا من ذلك، فإنها تركز على المدخلات والأنشطة والنواتج البحثية، مثل الموارد المستخدمة، المقررات التي تدرس، والمقالات المنشورة. في حين ان

توفر مثل هذه المؤشرات يعد مؤشر على مدى تطور مؤسسات التعليم العالي في الواقع لمعارف ومهارات طلبتها. وفي معظم البلدان، لا يكاد يوجد أي معلومات قابلة للمقارنة عن نوعية التعليم في مختلف البرامج والمؤسسات. وفي بعض البلدان، وضعت نهج لتقييم مخرجات التعلم في التعليم العالي، ولكن لا تتوفر سوى معلومات قليلة فيما بين البلدان بشأن خصائص الأدوات المستخدمة.

ثانياً: دراسات استهدفت موائمة مخرجات التعلم مع سوق العمل:

قامت كلا من منى طلبة وسهير عبد الهادي (٢٠١٦م) بدراسة تهدف الدراسة الى قياس جودة مخرجات التعليم الجامعي للطالبات بقسم التربية الخاصة مسار الإعاقة السمعية من خلال المقررات الدراسية وعلاقتها بسوق العمل وتحديد نقاط القوة والضعف فيها، واستخدمت الدراسة استبيان لقياس مدى رضا الطالبات الخريجات من قسم التربية الخاصة مسار الإعاقة السمعية عن مستوى جودة مخرجات عملية التعليم من خلال المقررات الدراسية التي تم دراستها، وتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل نتائج العينة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات كان أهمها اتفاق آراء العينة على جودة بعض المخرجات وعلى العكس من ذلك في البعض الآخر، كما تبين أيضا أن هناك اختلاف في رؤى فئة العينة في جودة بعض المخرجات أيضا.

وفي دراسة لهند دمنهوري (٢٠١٣م) هدفت إلى قياس اتجاهات كل من الأكاديميين ومسؤولي إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص نحو الأسباب التي تؤدي الى عدم المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل السعودي. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة طبقية من الأكاديميين بكليتي الآداب والعلوم قوامها ٢١٨ مفردة وعينة طبقية من مسؤولي إدارة الموارد البشرية بالقطاع بلغ عددهم (٢٧٠) مفردة. وقد توصلت الدراسة الى ان اهم الأسباب التي تؤدي لعدم المواءمة هي زيادة اعداد الملتحقين بالتعليم العالي، عدم كفاءة الارشاد الأكاديمي في توجيه الطلاب للتخصصات التي يحتاجها سوق العمل، عدم تطوير المناهج التعليمية، عدم اجادة اللغة الانجليزية.

وقد قام زكي مرتجي (٢٠١٣م) بدراسة تهدف الى التعرف إلى دور الجامعات الفلسطينية في التخطيط والتنسيق لمواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، الكشف عن مدى قدرة مخرجات التعليم العالي بالجامعات الفلسطينية على المنافسة في سوق العمل المحلي وتحديد أهم سبل تحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم العالي بالجامعات الفلسطينية ومتطلبات سوق العمل المحلي. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة القصدية لمجموعة من الخبراء في المؤسسات الإنتاجية والخدمية والخاصة ومنظمات المجتمع المدني، ووحدات الجودة في الجامعات الفلسطينية بلغ عددهم (١٥) خبيراً. وقد توصلت الدراسة الى تحديد اهم سبل تحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم العالي بالجامعات الفلسطينية ومتطلبات سوق العمل.

وقام حسام عبد الحميد ومنى العيدان (٢٠١١م) بدراسة تهدف الى: التعرف على أبرز تحديات عصر المعلوماتية وانعكاساته على مخرجات التعليم الجامعي للمرأة وايضاح مفهوم الادارة الاستراتيجية واهميتها كمدخل لتحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي للمرأة ومتطلبات سوق العمل والتعرف على الوضع الراهن لمخرجات التعليم الجامعي والتشغيلي للمرأة في كل من مصر والسعودية. بالإضافة الى تحليل وتشخيص مشكلة عدم المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي للمرأة في كل من مصر والسعودية على ضوء متطلبات سوق العمل من وجهه نظر اصحاب الاعمال واجراء دراسة مقارنة بين مخرجات التعليم الجامعي للمرأة في كل من مصر والسعودية على ضوء متطلبات سوق العمل في ظل العوامل والقوى الثقافية التي تكمن وراء ذلك، وصولا لنموذج مقترح للإدارة الاستراتيجية لتحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي للمرأة ومتطلبات سوق العمل في عصر المعلوماتية في كل من مصر والسعودية.

اما دراسة مجدي يونس (٢٠١١م) فقد هدفت الى التعرف على مدى قدرة الجامعات السعودية عن الوفاء باحتياجات سوق العمل، وأهم العوامل التي تحول دون تحقيق التوافق بين خريجي الجامعات السعودية وسوق العمل، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت أدوات الدراسة الاستبيان، وكانت عينة الدراسة (٧٤) من مسئولي التوظيف ببعض شركات ومؤسسات القطاع الخاص، و(٧٢) من أعضاء هيئة التدريس من جامعة الملك سعود، و (١٠٥) طالباً من طلاب الفرقة الرابعة بكليات الزراعة والطب البشري والبيطري والإدارة والعلوم، وتوصلت الدراسة أن أهم الأسباب التي تسهم في عدم ملاءمة خريجي الجامعة لاحتياجات سوق العمل يكمن في عدم توزيع الطلاب بين التخصصات الجامعية حسب احتياجات سوق العمل، وعدم مناسبة المناهج الجامعية لاحتياجات سوق العمل، وعدم مشاركة مسئولي قطاعات العمل في رسم سياسة القبول في الجامعات، وعدم التنسيق بين الجامعة وأجهزة التخطيط للقوى العاملة، وأن أهم الأسباب التي تؤدي إلى عدم إقبال مسئولي التوظيف على تعيين الخريجين يتمثل في عدم إلمام الخريجين باللغة الإنجليزية والإلمام باستخدامات الحاسب الآلي، وعدم توفر المعلومات والمعارف المتعلقة بالتأهيل التخصصي والمهارات المهنية اللازمة.

في حين قام محمد عكة (٢٠١١م) بدراسة هدفت إلى التعرف على مدى الموائمة بين مخرجات الجامعات الفلسطينية ومتطلبات سوق العمل الفلسطيني في الضفة الغربية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة المقابلة مع مديرو التوظيف في بعض المؤسسات وتركزت حول العوامل المحددة لتوظيف خريجي الجامعات، وتوصلت الدراسة إلى إن إجادة اللغة الإنجليزية عنصر أساسي في تحديد أهلية الخريج للالتحاق بسوق العمل، ومستوى التحصيل الجيد، والتمكن من استخدام الحاسب الآلي والانضباط والالتزام، وتميز الخريجين عن نظرائهم في الجامعات الأخرى، وقدرة الخريج على أداء العمل بأقل قدر من التوجيه، والأخلاق الجيدة، وبينت الدراسة أن أهم متطلبات المسئولين في المؤسسات العاملة في السوق الفلسطيني من مؤسسات التعليم العالي تعزيز المعارف والمهارات بخبرات ميدانية، وأن يكون هناك ربط بين القدرات وبين المعارف والمهارات، وأن تنقل المؤسسات التعليمية الاتجاهات الحديثة في ميدان العمل المتوقع للخريج إلى داخل أروقة المؤسسات التعليمية، وأن يتجاوز الخريج مرحلة الحفظ والاسترجاع إلى مراحل الإبداع والتحليل والتقويم والقدرة على استخدام المخزون المعرفي لحل المشكلات واتخاذ القرارات والتكيف مع المتغيرات، وأن يطور مهارة التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين والزملاء.

دراسة فيصل الزعنون، وعماد أشتيه (٢٠١١م) هدفت الدراسة إلى التعرف على الأسباب الحقيقة الكامنة وراء ظاهرة بطالة الخريجين، واستمرار معدلات البطالة بالارتفاع وازدياد أعداد الخريجين والإقبال على التعليم من الجنسين بمعدلات مرتفعة، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وكشفت الدراسة عن مشاكل تتعلق بالمناهج التعليمية من حيث كثرتها وضعف مواكبتها للتطور العلمي، وعدم مواءمتها لاحتياجات سوق العمل، إضافة إلى مشاكل تتعلق بالتعليم المهني والأنشطة اللامنهجية، وضعف التجهيزات والبنية التحتية للتعليم، واستمرار أساليب التعليم التلقينية، وأثر كل ذلك على مخرجات التعليم اللي لا تتناسب ولا توازي حجم ومتطلبات سوق العمل مما يؤدي إلى تخريج أعداد كبيرة من الشباب الذين يواجهون مشكلات جديدة وحقيقية تتمثل في عدم قدرتهم على الحصول على عمل أو وظيفة تتناسب مع نوع التأهيل والتدريب الذي تلقوه خلاك مرحلة الدراسة الجامعية.

وقد اجرى عبد الواحد الزهراني (٢٠١٠م) دراسة هدفت الى: التعرف على واقع مواءمة التعليم العالي السعودي من القوى البشرية المؤهلة كما يراها مجتمع الدراسة، تحديد ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات مجتمع الدراسة من حيث ادراكهم لواقع ضعف مواءمة التعليم العالي السعودي من القوى البشرية المؤهلة، تحديد الأسباب التي أدت الى ضعف مواءمة التعليم العالي السعودي من القوى البشرية المؤهلة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي،

واستخدم الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد توصل الباحث الى أهم الأسباب التي أدت الى ضعف مواءمة مخرجات التعليم العالي السعودي من القوى البشرية المؤهلة.

وفي دراسة منير العتيبي (٢٠٠٧م) التي هدفت إلى وصف وتحليل وتشخيص مشكلة عدم المواءمة أو التوافق بين مخرجات التعليم العالي بالمملكة واحتياجات سوق العمل، والتعرف إلى متطلبات قطاع الأعمال من مؤسسات التعليم العالي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي للبيانات والمعلومات التي تم جمعها من كل من الدراسات المكتبية والدراسات الميدانية السابقة وأيضا من الإحصاءات المنشورة، ومقابلة مديرو التوظيف، وأوضحت نتائج الدراسة أن توجهات القطاع الخاص نحو خريجي مؤسسات التعليم العالي بالمملكة بالتركيز على مدى مواءمة هذه المخرجات مع متطلبات سوق العمل، كما بينت ضرورة توفير التخصصات التي يحتاج لها السوق مثل التخصصات العلمية والتخصصات في اللغة الإنجليزية والحاسوب، وبمقابلة نتائج الدراسات السابقة بالمؤشرات الإحصائية للتعليم العالي بالمملكة تبين أن هناك ضعفا نسبيا في مخرجات التعليم العالي من التخصصات العلمية التطبيقية بالمقارنة مع التخصصات النظرية. وتأكد هذه النتائج من خلال الزيارات الميدانية لعدد من المشروعات الخاصة ومقابلة مديرو التوظيف بهذه المشروعات، وخلصت الدراسة إلى أهمية توفير كوادر ذات قدرات مهارية مناسبة.

قام Meng (٢٠٠٦م) بدراسة تناول فيها سلسلة من الدراسات حول الكفاءات الاكاديمية المكتسبة (القدرة على حل المشاكل والمعرفة النظرية) والكفاءات ودورها في دخول سوق العمل، وقد توصلت الدراسة الى: ان البيئة التعليمية الفاعلة تسمح للطلاب باكتساب مجموعة كبيرة من القدرات دون التأثير على كفاءة التدريب الخاص، وبالنسبة لدخول سوق العمل ، فإن اكتساب كفاءة التدريب الخاص تكون اكثر أهمية في الدول التي تكون فيها المهن والوظائف موجهه لسوق العمل بشكل عام (مثل هولندا)، عنه في الدول التي يكون فيها سوق العمل محلي (مثل المملكة المتحدة) وبالنسبة للتدريب للحصول على الوظيفة فإن الكفاءات الأكاديمية تستخدم لتعديل التدريب الخاص وفقاً لمتطلبات سوق العمل.

دراسة سعد الزهراني (٢٠٠٣ م) هدفت الدراسة التعرف إلى احتياجات سوق العمل السعودي من القوى البشرية، ومدى موائمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: عدم وجود قواعد معلومات عن احتياجات سوق العمل من التخصصات والمهارات والتي يمكن من خلالها توزيع الطلبة على التخصصات المختلفة بالشكل الصحيح، وعدم قدرة مناهج التعليم العالي على تحقيق الموائمة بين مهارات وقدرات وخبرات الخريجين وبين متطلبات القطاع الخاص.

الفصل الثالث:

الإجراءات:

١- المنهج :

استخدم الباحثون المنهج الوصفي (المسحي، التحليلي)، لمناسبته لطبيعة الدراسة باعتباره الطريقة العلمية المناسبة لدراسة الظواهر دون التدخل في حدوثها، وباعتباره المناسب لدراسة الوضع الراهن ومحاولة تفسير هذا الوضع.

٢- مجتمع الدراسة:

اشتمل مجتمع الدراسة في العام الجامعي ١٤٣٨ – ١٤٣٩ه على:

- المستفيد الداخلي وهي الجامعات السعودية الحكومية الحاصلة على الاعتماد المؤسسي من هيئة تقويم التعليم بالمملكة حتى ٢٠١٨/١/١م، وعددها (١٠) جامعات وهي:

١. جامعة الملك سعود
٢. جامعة الملك فهد للبترول والمعادن
٣. جامعة الملك عبد العزيز
٤. جامعة القصيم
٥. جامعة الملك خالد
٦. الجامعة الإسلامية
٧. جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل
٨. الملك سعود للعلوم الطبية

الجامعات الحاصلة على اعتماد مشروط:

٩. جامعة الملك فيصل
١٠. جامعة المجمعة

- المستفيد الخارجي وهي جهات التوظيف لخريجي الجامعات بالقطاعات التالية:

- قطاع الطاقة والصناعة والثروة المعدنية
- قطاع التعليم
- قطاع الصحة
- قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات
- القطاع المصرفي

وذلك نظراً لان هذه القطاعات تمثل اهم قطاعات التوظيف بالمملكة والتي تركز عليها رؤية المملكة ٢٠٣٠.

٣- عينة الدراسة:

-المستفيد الداخلي.

تم استهداف جميع الجامعات السعودية الحكومية الحاصلة على الاعتماد المؤسسي حتى ٢٠١٨/١/١ وتم اختيار عينة البحث بطريقة العينة الملائمة (المريحة) (Convenience Sample) حيث تم تعميم استبانات الكترونية باستخدام الوسائل الالكترونية المختلفة على جميع عينة البحث من منسوبي الجامعات المختارة بالدراسة من الفئات التالية:

- قيادات أكاديمية.
- أعضاء هيئة التدريس.
- الخريجون.

-المستفيد الخارجي (أرباب العمل).

وتم استهداف بعض مديري القطاعات، الشركات، الجهات ومسؤولي إدارة الموارد البشرية من المستفيدين الخارجيين من جهات التوظيف لخريجي الجامعات المختارة من القطاعات التالية:

١-قطاع الطاقة والصناعة والثروة المعدنية
٢-قطاع التعليم
٣-قطاع الصحة
٤-قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات
٥-القطاع المصرفي

وذلك نظراً لان هذه القطاعات تعتبر من اهم قطاعات التوظيف بالمملكة والتي تركز عليها رؤية المملكة ٢٠٣٠.

فقد تم اختيار الجامعات وفق الشروط التالية:

- شملت العينة مؤسسات التعليم العالي الحكومية الحاصلة على الاعتماد المؤسسي، لضمان تمثيل العينة لمجتمع الدارسة تمثيلاً نوعياً صحيحاً في الخصائص ذات العلاقة بموضوع البحث. كذلك فإن الجامعات المعتمدة قد استوفت متطلبات المركز الوطني للقياس وأضحت لديها القدرة على تلبية متطلبات المركز، حيث تنص معايير الاعتماد، المعيار ٤-٢ على أن تتوافق مخرجات تعلم الطلبة المنشودة مع" متطلبات المؤهلات الوطنية"، ومع المعايير المقبولة في حقل التخصص، ويشمل ذلك متطلبات المهن التي يتم إعداد الطلبة لممارستها. ويجب أن يتم التخطيط للبرنامج بشكل يضمن إسهام كل مقرراته الدراسية في تحقيق مخرجات تعلم البرنامج بصور ة منسقة.
- تشابه طبيعة الدارسة في المؤسسات المختارة، لزيادة درجة تجانس مفردات مجتمع البحث وبما يقلل من تأثير خطأ الصدفة.
- اختيار اهم قطاعات التوظيف والتي تركز عليها رؤية المملكة ٢٠٣٠ من مناطق الجامعات المختارة.

وقد قام الباحثون بتحديد حجم العينة وفق لما يلي:

تم تحديد حجم العينة الممثلة لمجتمع البحث عند مستوى ثقة ٩٥% وفي حدود خطأ معياري ٥% وهي حدود خطأ مقبولة احصائياً، حيث يفترض الباحثون أكبر احتمال لنسبة توافر الخصائص المطلوب دراستها وهو ٠,٠٥ وهذا يعطي أكبر حجم ممكن للعينة، وبالرجوع للجداول الإحصائية عند مستوى ثقة ٩٥% فإن حجم العينة في مجتمع تزيد مفرداته عن ١٠٠,٠٠٠ مفردة هو (٣٨٤) وذلك عند حدود خطأ معياري ٥%، وبإضافة ١٠% الى حجم العينة لزيادة حجمها تصبح (٤٢٢) يمثلون القيادات الأكاديمية، أعضاء هيئة التدريس، والخريجون من الجامعات المختارة (الامام، ٢٠٠٦). أيضا (٤٢٢) يمثلون جهات التوظيف (المستفيدون الخارجيون)، والجدول التالي (٤) يوضح إجمالي العينة.

جدول (٤) إجمالي حجم العينة

البيان	حجم العينة	النسبة
المستفيد الداخلي	٤٤٥	٥٠,٣
المستفيد الخارجي	٤٣٩	٤٩,٧
اجمالي حجم العينة	٨٨٤	%١٠٠

جدول (٥) توصيف العينة

الفئة	البيان	حجم العينة	النسبة
	حسب الوظيفة		
	عضو هيئة تدريس	٢٧٣	٨٥,٦
	عميد	٤٥	١٤,١
	وكيل جامعة	١	٠,٣
	المجموع	٣١٩	%١٠٠
	حسب الجامعة		
	الجامعة الاسلامية	٣٣	١٠,٣
	جامعة الملك سعود للعلوم الطبية	٤٠	١٢,٥
	جامعة القصيم	٥٨	١٨,٢
	جامعة المجمعة	٣٢	١٠
قيادات وأعضاء هيئة تدريس	جامعة الملك خالد	٢٤	٧,٥
	جامعة الملك سعود	٤٣	١٣,٥
	جامعة الملك عبد العزيز	٤١	١٢,٩
	جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	٣٠	٩,٤
	جامعة الملك فيصل	١٨	٥,٦
	الاجمالي	٣١٩	%١٠٠
	حسب التخصص العلمي		
	طبي	٦٨	٢١,٣
	علمي	١٠٤	٣٢,٦
	علوم إنسانية واجتماعية	٦٨	٢١,٣
	هندسي	٧٩	٢٤,٨
	الاجمالي	٣١٩	%١٠٠
الخريجين	**حسب الجامعة**		
	الجامعة الاسلامية	٩	٧,١
	جامعة الملك سعود للعلوم الطبية	١١	٨,٧
	جامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل	٢	١,٦
	جامعة القصيم	٨	٦,٣
	جامعة المجمعة	١٦	١٢,٧
	جامعة الملك خالد	١٦	١٢,٧
	جامعة الملك سعود	١٦	١٢,٧
	جامعة الملك عبد العزيز	٢٦	٢٠,٦
	جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	١١	٨,٧

الفئة	البيان	حجم العينة	النسبة
	جامعة الملك فيصل	١١	٨,٧
	الاجمالي	١٢٦	١٠٠
	حسب التخصص العلمي		
	طبي	٢٤	١٩,٠
	علمي	٣٠	٢٣,٨
	علوم إنسانية واجتماعية	٤٨	٣٨,١
	هندسي	٢٤	١٩,٠
	الاجمالي	١٢٦	١٠٠
	حسب النوع		
	انثى	٢٥	١٩,٨
	ذكر	١٠١	٨٠,٢
	الاجمالي	١٢٦	١٠٠
ارباب العمل	**حسب القطاع الوظيفي**		
	أعمال حرة	٣٧	٨,٤
	حكومي	٢١٣	٤٨,٥
	خاص	١٨٩	٤٣,١
	الاجمالي	٤٣٩	%١٠٠
	حسب المجال الوظيفي		
	قطاع الطاقة والصناعة والثروة المعدنية	٨٤	١٩,١
	قطاع التعليم	١٠٨	٢٤,٦
	قطاع الصحة	٨٦	١٩,٦
	قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات	٦٩	١٥,٧
	القطاع المصرفي	٩٢	٢١,٠
	المجموع	٤٣٩	%١٠٠
	حسب انتساب موظفي المؤسسة للجامعة		
	الجامعة الاسلامية	٣١	٧,١
	جامعة الملك سعود للعلوم الطبية	٣٤	٧,٧
	جامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل	٧٤	١٦,٩
	جامعة القصيم	٢٣	٥,٢
	جامعة المجمعة	٣٤	٧,٧
	جامعة الملك خالد	٥١	١١,٦
	جامعة الملك سعود	٤٣	٩,٨
	جامعة الملك عبد العزيز	٥٣	١٢,١
	جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	٣٣	٧,٥
	جامعة الملك فيصل	٦٣	١٤,٤
	الاجمالي	٤٣٩	١٠٠
اجمالي حجم العينة	٨٨٤	**%١٠٠**	

أوضح الجدولين (٤، ٥) اجمالي حجم عينة الدراسة، وتوزيع العينة وفقاً لعدد من المتغيرات وهي: (الوظيفة، الجامعة، التخصص العلمي، النوع، القطاع الوظيفي، المجال الوظيفي) حيث بلغ اجمالي حجم العينة الكلية للدراسة (٨٨٤) منها (٤٤٥) بنسبة (٥٠,٣) للمستفيد الداخلي (قيادات وأعضاء هيئة تدريس وخريجين)، و(٤٣٩) بنسبة (٤٩,٧) للمستفيد الخارجي (ارباب العمل).

٤- أدوات جمع البيانـــات

تم استخدام أدوات جمع البيانات الآتية: -

أ- تحليل المحتوى

حيث تم تحليل محتوى رؤية ٢٠٣٠، وكذلك وثائق بعض الوزارات مثل الخدمة المدنية والعمل.

ب- المقابلة

تم عقد عدد من اللقاءات والمقابلات الشخصية والهاتفية مع عدد من مجتمع البحث وذلك خلال مرحلة اعداد الاستبانات، وكذلك بهدف التعرف على متطلبات ووسائل جودة مخرجات التعلم.

ت- استطلاعات الرأي

تم إعداد عدد من الاستبانات لاستطلاع رأي المستفيدين الداخليين والخارجيين، وإجراء المعاملات العلمية للاستبانات قبل تطبيقها على عينة الدراسة بمختلف فئاتها. حيث تم تصميم عدد ثلاث استبانات كما يلي:

أ- استبانة القيادات وأعضاء هيئة التدريس

ب- استبانة الخريجين

ت- استبانة أرباب سوق العمل

الإجراءات العلمية التي اتبعها الباحثون في بناء الاستبيانات:

١. دراسة تحليلية لاستبيانات جودة مخرجات التعلم والتي استطاع الباحثون التوصل إليها.
٢. دراسة وتحليل القراءات النظرية لاستبيانات جودة مخرجات التعلم حتى يتسنى تحديد المحاور الرئيسية للاستبيانات.
٣. تم تحديد محاور الاستبانات على النحو التالي:

استبانة القيادات وأعضاء هيئة التدريس وشملت المحاور التالية:

- جودة مخرجات التعلم
- متطلبات ووسائل تجويد مخرجات التعلم

استبانة الخريجين وشملت المحاور التالية:

- ارتباط التخصص الدراسي بمجال الوظيفة
- تطوير المعارف والمهارات

استبانة المجتمع المحلي وشملت المحاور التالية:

- جودة مستوى الخريجين
- العلاقة مع الجامعة

وقد تم مراعاة الآتي أثناء خطوات بناء الاستبيان:

إتباع الأسلوب العلمي في صياغة العبارات كما يلي:

–أن يكون للعبارة معني واحد محدد.

–أن تكون العبارة مستقلة عن غيرها من العبارات.

-استبعاد العبارات البديهية أو المعقدة أو التي تحتمل أكثر من معني.
-توزيع العبارات على المحاور وفقاً لمضمونها ومعناها.
-إجراء التعديلات المناسبة والمطلوبة لوضع الاستبيان في الصورة النهائية.
-أن تكون العبارة ذات قدرة على استثارة ذهن المستجيب وتتراوح الآراء عليها ما بين الموافقة التامة وعدم الموافقة التامة وفقاً لميزان تقدير خماسي: موافق تماماً، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق تماماً وتم تخصيص الدرجات على الترتيب كما يلي (٥، ٤، ٣، ٢، ١).

تحتوي الاستبانات على عدد من العبارات، بالإضافة الى سؤال مفتوح. وتم تحديد درجة الاستجابة لكل عبارة من عبارات الاستبانة بأربع مستويات هي استجابة بدرجة ممتازة، واستجابة بدرجة جيد جدا، واستجابة بدرجة جيد، واستجابة بدرجة مقبول، من خلال تقييم المتوسط الحسابي لكل عبارة كما يلي:

يتضح أن الحد الأعلى لدرجة كل عبارة من عبارات الاستبانة هو (٥)، والحد الأدنى هو (١)، والفارق بينهما هو (٤)، وبالقسمة على (٤) "عدد مستويات التقييم" نجد أن طول الفترة بين كل مستوى واخر هو (١)، وعليه فان:

١. حصول العبارة على متوسط أقل من (٢) يعكس استجابة بدرجة مقبول
٢. حصول العبارة على متوسط (٢) الي أقل من (٣) يعكس استجابة بدرجة جيد
٣. حصول العبارة على متوسط (٣) الي أقل من (٤) يعكس استجابة بدرجة جيد جدا.
٤. حصول العبارة على متوسط (٤) فأكثر يعكس استجابة بدرجة ممتاز. (حسان:٢٠١٧م)

وفيما يلي نستعرض المحاور والعبارات للاستبانات الثلاث في صورتها المبدئية والنهائية كما يبين جدول (٦)

جدول (٦)
عدد المحاور والعبارات في صورتها المبدئية والنهائية للاستبانات

الاستبيان	المحاور		العبارات	
	المبدئية	النهائية	المبدئية	النهائية
الأول: القيادات وأعضاء هيئة التدريس	٣	٢	١٥	١٧
الثاني: الخريجين	٤	٢	١٧	١١
الثالث: ارباب العمل	٤	٢	١٤	١١
الإجمالي العام للاستبانات	١١	٦	٤٦	٣٩

يوضح الجدول (٦) اجمالي عدد المحاور والعبارات للاستبانات الثلاث في صورتها المبدئية قبل العرض على الخبراء، وفي صورتها النهائية بعد العرض على الخبراء.

٥- المعاملات العلمية للاستبانات:

قام الباحثون بحساب المعاملات العلمية للاستبانات وذلك على النحو التالي:

أ - الصدق: تم حساب الصدق بالطرق التالية:

- صدق المحتوي.
- صدق الاتساق الداخلي.

ب. الثبات: قام الباحثون بحساب الثبات بطريقتين كما يلي:

- التجزئة النصفية.
- ثبات ألفا كرونباخ.

صدق المحتوي:

وهو إجراء يهدف لبيان مدي صدق الاستبيان في قياس وتمثيل المحاور على السمة المقيسة، حيث أن البنود في صدق الخبراء (المحتوي) تخضع لآراء المحكمين المتخصصين، حيث يقومون بترتيبها وتعديلها بما يتناسب والمحور المراد قياسه.

وتم تقدير هذا النوع من خلال عرض المحاور على الخبراء في مجالات القياس والتقويم والجودة، لإبداء آرائهم في الأبعاد ومدي انتماء ووضوح كل عبارة للمحور المنتمية إليه وترك حرية الاستبعاد والتعديل والإضافة بما يرونه مناسب، وعددهم (٥) خبراء، وذلك خلال الفترة من ١٥/ ١٢ /٢٠١٧م، وحتى ٢٩ /١٢/ ٢٠١٧م للتأكد من:

- صلاحية الاستبيان لموضوع وأهداف البحث.
- مدي وضوح وصياغة العبارات.
- مدي ملائمة العبارات للمحاور.
- إجراء تعديلات على العبارات عن طريق الحذف أو الإضافة أو النقل أو التعديل.

وعلى هذا فقد توصل الباحثون بعد العرض على الخبراء إلى المحاور والعبارات المبدئية، المحذوفة، المعدلة والنهائية كما يتضح من جدول (٧).

جدول (٧)

التعديلات التي قام بها الخبراء على الاستبانات الثلاث

الاستبيان	المحاور				العبارات			
	المبدئية	المحذوفة	المعدلة	النهائية	المبدئية	المحذوفة	المعدلة	النهائية
الأول: القيادات وأعضاء هيئة التدريس	٣	١	١	٢	١٨	١	٣	١٧
الثاني: الخريجين	٤	٢	١	٢	١٧	٦	٤	١١
الثالث: ارباب العمل	٤	٢	١	٢	١٤	٣	٥	١١
الإجمالي العام	١١	٥	٣	٦	٤٦	١٠	١٢	٣٩

يوضح الجدول (٧) اجمالي عدد المحاور والعبارات المبدئية والمحذوفة والمعدلة والنهائية قبل وبعد العرض على الخبراء للاستبانات الثلاث.

صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحثون بعرض المقياس على عينة استطلاعية قوامها (٥٠) من كل فئة من الفئات المستهدفة بإجمالي (١٥٠) مبحوث لإجراء التجربة الاستطلاعية خلال الفترة من ٢٠١٨/١/٢٠م إلى ٢٠١٨/٢/٥م، وذلك للتأكد إذا كان الاستبيان قادراً على التمييز بين المبحوثين ذوي القدرات المتفاوتة عن طريق حساب ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور وتم حذف العبارات غير الدالة إحصائياً وذلك من خلال ارتباط العبارات مع المحاور كلاً فيما يتضمنه وارتباط المحاور بالمقياس ككل من خلال استخراج معاملات الارتباط كما هو موضح في الجداول (٦-١٤) على النحو التالي:

اولاً: مقياس رضا القيادات وأعضاء هيئة التدريس عن جودة مخرجات التعلم بالجامعات السعودية المعتمدة من هيئة تقويم التعليم.

جدول (٨)

ارتباط العبارة بدرجة البعد الأول "جودة مخرجات التعلم"

ن= ٥٠

م	العبارة	الارتباط
١	**تتناسب المعارف والمهارات العملية التي اكتسبها خريجي الجامعة مع متطلبات الوظيفية المرشح لها**	**.556**
٢	**أشعر بالرضا عن مستوي مهارات الاتصال مثل "الشفوي -كتابة التقارير – العمل ضمن فريق" لدي خريجي جامعتكم**	**.547**
٣	**لدي خريجي جامعتكم مهارات استخدام الحاسب الالي وتقنية المعلومات بشكل مرضي**	**.655**
٤	**يتسم خريجي جامعتكم بحد مقبول من المهارات الإدارية المرتبطة بالعمل**	**.652**
٥	**ترسخ الجامعة التفكير المستقل في خريجيها**	**.641**
٦	**تطور الجامعة قدرات خريجيها لتحديد وحل المشكلات**	**.558**
٧	**تبادر الجامعة للاستفادة من آراء وخبرات ارباب العمل وجهات التوظيف في تطوير خططها وبرامجها الدراسية**	**.624**
٨	**توجد جسور تواصل بين الجامعة وجهات التوظيف**	**.636**
٩	**تحرص الجامعة على تدريب طلابها خلال فترة دراستهم بجهات تدريب خارجها**	**.630**

*= ٠,٠٥ ، **= ٠,٠١

يوضح الجدول (٨) صدق الاتساق الداخلي للبعد الأول (جودة مخرجات التعلم) من مقياس رضا القيادات وأعضاء هيئة التدريس، حيث يتضح من الجدول ارتباط كل عبارة بدرجة البعد، ويظهر وجود ارتباط لجميع العبارات عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١.

جدول (٩)

ارتباط العبارة بدرجة البعد الثاني "متطلبات ووسائل تجويد مخرجات التعلم"

ن= ٥٠

م	العبارة	الارتباط
١	تمتلك الجامعة آلية واضحة لمراجعة خططها التعليمية بصورة دورية	.623**
٢	تعمل الجامعة علي تحسين خدمات الارشاد الأكاديمي لطلابها	.672**
٣	يتوافر بالجامعة البنية التحتية مثل "معامل وورش – مستشفيات – عيادات - قاعات دراسية – مكتبات – برامج وأنظمة وحواسب الكترونية" التي تواكب التطور العلمي في كافة التخصصات	.589**
٤	يتناسب عدد الطلاب الملتحقين بالجامعة مع مرافقها وتجهيزاتها	.649**
٥	تعمل الجامعة على استقطاب الكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس	.630**
٦	تدعم الجامعة منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس ببرامج تدريبية وتنمية مهنية في مجال التدريس ومستجدات المناهج	.581**
٧	تضمن الجامعة أن ما يقدم من دعم بشطر الطلاب يقدم مثله في شطر الطالبات	.591**
٨	المناهج تلائم متطلبات سوق العمل	.615**

*= ٠,٠٥ ، **= ٠,٠١

يوضح الجدول (٩) صدق الاتساق الداخلي للبعد الثاني (متطلبات ووسائل تجويد مخرجات التعلم) من مقياس رضا القيادات وأعضاء هيئة التدريس، حيث يتضح من الجدول ارتباط كل عبارة بدرجة البعد، ويظهر وجود ارتباط لجميع العبارات عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١.

جدول (١٠)

ارتباط العبارة بدرجة مقياس رضا القيادات وأعضاء هيئة التدريس

ن= ٥٠

م	العبارة	الارتباط
1	تتناسب المعارف والمهارات العملية التي اكتسبها خريجي الجامعة مع متطلبات الوظيفية المرشح لها	.528**
2	أشعر بالرضا عن مستوي مهارات الاتصال مثل "الشفوي -كتابة التقارير – العمل ضمن فريق" لدي خريجي جامعتكم	.511**
3	لدي خريجي جامعتكم مهارات استخدام الحاسب الالي وتقنية المعلومات بشكل مرضي	.639**
4	يتسم خريجي جامعتكم بحد مقبول من المهارات الإدارية المرتبطة بالعمل	.605**
5	ترسخ الجامعة التفكير المستقل في خريجيها	.553**
6	تطور الجامعة قدرات خريجيها لتحديد وحل المشكلات	.485**
7	تبادر الجامعة للاستفادة من آراء وخبرات ارباب العمل وجهات التوظيف في تطوير خططها وبرامجها الدراسية	.569**
8	توجد جسور تواصل بين الجامعة وجهات التوظيف	.619**
9	تحرص الجامعة على تدريب طلابها خلال فترة دراستهم بجهات تدريب خارجها	.618**
10	تمتلك الجامعة آلية واضحة لمراجعة خططها التعليمية بصورة دورية	.547**
11	تعمل الجامعة علي تحسين خدمات الارشاد الأكاديمي لطلابها	.634**
12	يتوافر بالجامعة البنية التحتية مثل "معامل وورش – مستشفيات – عيادات - قاعات دراسية – مكتبات – برامج وأنظمة وحواسب الكترونية" التي تواكب التطور العلمي في كافة التخصصات	.495**
13	يتناسب عدد الطلاب الملتحقين بالجامعة مع مرافقها وتجهيزاتها	.594**
14	تعمل الجامعة على استقطاب الكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس	.571**
15	تدعم الجامعة منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس ببرامج تدريبية وتنمية مهنية في مجال التدريس ومستجدات المناهج	.528**
16	تضمن الجامعة أن ما يقدم من دعم بشطر الطلاب يقدم مثله في شطر الطالبات	.529**
17	المناهج تلائم متطلبات سوق العمل	.591**

*= ٠,٠٥ ، **= ٠,٠٠١

يوضح الجدول (١٠) صدق الاتساق الداخلي لمقياس رضا القيادات وأعضاء هيئة التدريس، حيث يتضح من الجدول ارتباط كل عبارة بدرجة المقياس، ويظهر وجود ارتباط لجميع العبارات عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١.

ثانياً: مقياس رضا الخريجين عن جودة مخرجات التعلم بالجامعات السعودية المعتمدة من هيئة تقويم التعليم

جدول (١١)

ارتباط العبارة بدرجة البعد الأول "ارتباط التخصص الدراسي بمجال الوظيفة"

ن= ٥٠

م	العبارة	الارتباط
١	استفدت من تخصصي الدراسي في انجاز مهام وظيفتي	.671**
٢	اشعر بالرضا عن مستواي المعرفي والمهارى في مجال وظيفتي	.659**
٣	لعبت برامج التدريب الميداني أو سنة الامتياز خلال دراستي الجامعية دوراً محورياً في تطوير مهاراتي العملية	.645**
٤	لم احتاج الي فترة تدريب أو تأهيل فور توظيفي	.690**
٥	اشعر بالرضا بشكل عام عن جودة برنامجي الدراسي	.618**

*= ٠,٠٥ ، **= ٠,٠١

يوضح الجدول (١١) صدق الاتساق الداخلي للبعد الأول (ارتباط التخصص الدراسي بمجال الوظيفة) من مقياس رضا الخريجين، حيث يتضح من الجدول ارتباط كل عبارة بدرجة البعد، ويظهر وجود ارتباط لجميع العبارات عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١.

جدول (١٢)

ارتباط العبارة بدرجة البعد الثاني "تطوير المعارف والمهارات"

ن= ٥٠

م	العبارة	الارتباط
٦	طورت دراستي من قدراتي على الابتكار وحل المشكلات	.671**
٧	أستطيع العمل بفعالية مع مجموعات وفرق العمل مع الاخرين	.659**
٨	طورت دراستي الجامعية قدراتي على التفكير المستقل	.645**
٩	طورت دراستي الجامعية من مهارات التواصل الكتابي والشفهي مع الاخرين	.599**
١٠	طورت دراستي الجامعية من مهاراتي في استخدام الحاسب وتقنية المعلومات	.578**
١١	اكسبتني دراستي الجامعية مهارات إدارية مرتبطة بالعمل مثل "ادارة الوقت – دقة وسرعة الإنجاز"	.690**

*= ٠,٠٥ ، **= ٠,٠١

يوضح الجدول (١٢) صدق الاتساق الداخلي للبعد الثاني (تطوير المعارف والمهارات) من مقياس رضا الخريجين، حيث يتضح من الجدول ارتباط كل عبارة بدرجة البعد، ويظهر وجود ارتباط لجميع العبارات عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١.

جدول (١٣)
ارتباط العبارة بدرجة مقياس رضا الخريجين
ن= ٥٠

م	العبارة	الارتباط
١	استفدت من تخصصي الدراسي في انجاز مهام وظيفتي	.671**
٢	اشعر بالرضا عن مستواي المعرفي والمهارى في مجال وظيفتي	.618**
٣	لعبت برامج التدريب الميداني أو سنة الامتياز خلال دراستي الجامعية دوراً محورياً في تطوير مهاراتي العملية	.512**
٤	لم احتاج الي فترة تدريب أو تأهيل فور توظيفي	.690**
٥	اشعر بالرضا بشكل عام عن جودة برنامجي الدراسي	.509**
٦	طورت دراستي من قدراتي على الابتكار وحل المشكلات	.603**
٧	أستطيع العمل بفعالية مع مجموعات وفرق العمل مع الاخرين	.510**
٨	طورت دراستي الجامعية قدراتي على التفكير المستقل	.599**
٩	طورت دراستي الجامعية من مهارات التواصل الكتابي والشفهي مع الاخرين	.518**
١٠	طورت دراستي الجامعية من مهاراتي في استخدام الحاسب وتقنية المعلومات	.540**
١١	اكسبتني دراستي الجامعية مهارات إدارية مرتبطة بالعمل مثل "ادارة الوقت – دقة وسرعة الإنجاز"	.595**

*= ٠,٠٥ ، **= ٠,٠٠١

يوضح الجدول (١٣) صدق الاتساق الداخلي لمقياس رضا الخريجين، حيث يتضح من الجدول ارتباط كل عبارة بدرجة المقياس، ويظهر وجود ارتباط لجميع العبارات عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١.

ثالثاً: مقياس رضا ارباب العمل عن جودة مخرجات التعلم بالجامعات السعودية المعتمدة من هيئة تقويم التعليم

جدول (١٤)
ارتباط العبارة بدرجة البعد الأول "جودة مستوي الخريجين"
ن= ٥٠

م	العبارة	الارتباط
١	**تتناسب المعارف والمهارات العملية التي اكتسبها الخريج مع متطلباتكم الوظيفية الحالية والمستقبلية**	**.847**
٢	**لا يحتاج الخريجين المنتسبين لديكم الي أي برامج تأهيلية في بداية توظيفهم**	**.807**
٣	**أشعر بالرضا عن مستوي مهارات الاتصال مثل "الشفوي -كتابة التقارير – العمل ضمن فريق" لدي الخريجين المنتسبين لديكم**	**.767**
٤	**لدي الخريجين المنتسبين لديكم مهارات استخدام الحاسب الالي وتقنية المعلومات بشكل مرضي**	**.736**
٥	**يتسم الخريجين المنتسبين لديكم بحد مقبول من المهارات الإدارية المرتبطة بالعمل "ادارة الوقت – دقة وسرعة الإنجاز"**	**.646**
٦	**يمتلك الخريجون قدرة على التفكير المستقل**	**.748**
٧	**يمتلك الخريجون المقدرة على الاستقصاء وحل مشكلات العمل**	**.672**

*= ٠,٠٥ ، **= ٠,٠١

يوضح الجدول (١٤) صدق الاتساق الداخلي للبعد الأول (جودة مستوي الخريجين) من مقياس رضا أرباب العمل، حيث يتضح من الجدول ارتباط كل عبارة بدرجة البعد، ويظهر وجود ارتباط لجميع العبارات عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١.

جدول (١٥)

ارتباط العبارة بدرجة البعد الثاني "العلاقة مع الجامعة"

ن= ٥٠

م	العبارة	الارتباط
٨	توجد جسور تواصل بينكم وبين الجامعة	.681**
٩	تتابع الجامعة مستوي أداء خريجيها لتحديد جوانب الضعف والعمل على معالجتها	.734**
١٠	تستفيد الجامعة من آرائكم وخبراتكم في تطوير خططها وبرامجها الدراسية	.680**
١١	تشارك مؤسستكم في تدريب طلاب الجامعة خلال فترة دراستهم	.579**

*= ٠,٠٥ ، **= ٠,٠١

يوضح الجدول (١٥) صدق الاتساق الداخلي للبعد الثاني (العلاقة مع الجامعة) من مقياس رضا أرباب العمل، حيث يتضح من الجدول ارتباط كل عبارة بدرجة البعد، ويظهر وجود ارتباط لجميع العبارات عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١.

جدول (١٦)

ارتباط العبارة بدرجة مقياس رضا أرباب العمل

ن= ٥٠

م	العبارة	الارتباط
1	تتناسب المعارف والمهارات العملية التي اكتسبها الخريج مع متطلباتكم الوظيفية الحالية والمستقبلية	.847**
2	لا يحتاج الخريجين المنتسبين لديكم الي أي برامج تأهيلية في بداية توظيفهم	.752**
3	أشعر بالرضا عن مستوي مهارات الاتصال مثل "الشفوي -كتابة التقارير – العمل ضمن فريق" لدي الخريجين المنتسبين لديكم	.716**
4	لدي الخريجين المنتسبين لديكم مهارات استخدام الحاسب الالي وتقنية المعلومات بشكل مرضي	.627**
5	يتسم الخريجين المنتسبين لديكم بحد مقبول من المهارات الإدارية المرتبطة بالعمل "ادارة الوقت – دقة وسرعة الإنجاز"	.634**
6	يمتلك الخريجون قدرة على التفكير المستقل	.600**
7	يمتلك الخريجون المقدرة على لاستقصاء وحل مشكلات العمل	.723**
8	توجد جسور تواصل بينكم وبين الجامعة	.688**
9	تتابع الجامعة مستوي أداء خريجيها لتحديد جوانب الضعف والعمل على معالجتها	.697**
10	تستفيد الجامعة من آرائكم وخبراتكم في تطوير خططها وبرامجها الدراسية	.655**
11	تشارك مؤسستكم في تدريب طلاب الجامعة خلال فترة دراستهم	.573**

*= ٠,٠٥ ، **= ٠,٠١

يوضح الجدول (١٦) صدق الاتساق الداخلي لمقياس رضا أرباب العمل، حيث يتضح من الجدول ارتباط كل عبارة بدرجة المقياس، ويظهر وجود ارتباط لجميع العبارات عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١.

ب ـ الثبات:

استخدم الباحثون لحساب ثبات المقياس الطريقتين التاليتين:

- التجزئة النصفية
- معامل ألفا كرونباخ

تم اجراء تجربة استطلاعية لحساب ثبات الاستبانات، وذلك بتطبيق الاستبانات على عينة قوامها (٥٠) خمسون من مجتمع البحث الأصلي ومن خارج العينة الأساسية للبحث، وذلك خلال الفترة من ٢٠١٨/١/١م إلى ٢٠١٨/١/١٥م، وتم حساب الثبات باستخدام (طريقة التجزئة النصفية، ومعامل ألفا كرونباخ)، وأظهرت معاملات الارتباط درجات ذات دلالة إحصائية كما في الجداول (١٧-١٩)

اولاً: مقياس رضا القيادات وأعضاء هيئة التدريس

جدول (١٧)

حساب الثبات لمقياس رضا القيادات وأعضاء هيئة التدريس

ن= ٥٠

البيان	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
البعد الأول: جودة مخرجات التعلم	٠,٧٩٠	٠,٧٣٠
البعد الثاني متطلبات ووسائل تجويد مخرجات التعلم	٠,٧٧٠	٠,٧٣٠
المقياس ككل	٠,٨٧٠	٠,٨٢٠

يتضح من الجدول (١٧) قياس الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية، لمقياس رضا القيادات وأعضاء هيئة التدريس، حيث اشارت الى ما يلي:

- تراوحت معاملات ألفا كرونباخ لمقياس رضا القيادات وأعضاء هيئة التدريس ما بين (٠,٧٧: ٠,٨٧) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً، وقد بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للمقياس (٠,٨٧) مما يشير إلى ثبات المقياس.
- تراوحت معاملات التجزئة النصفية لمقياس رضا القيادات وأعضاء هيئة التدريس ما بين (٠,٧٣: ٠,٨٢) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً، وقد بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للمقياس (٠,٨٢) مما يشير إلى ثبات المقياس.

ثانياً: مقياس رضا الخريجين

جدول (١٨)

حساب الثبات لمقياس رضا الخريجين

ن= ٥٠

البيان	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
البعد الأول: ارتباط التخصص الدراسي بمجال الوظيفة	٠,٨٩٢	٠,٧٩١
البعد الثاني: تطوير المعارف والمهارات	٠,٨٠٧	٠,٦٧٨
المقياس ككل	٠,٩١١	٠,٨٦٣

يتضح من الجدول (١٨) قياس الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية، لمقياس رضا الخريجين، حيث اشارت الى ما يلي:

- تراوحت معاملات ألفا كرونباخ لمقياس رضا الخريجين ما بين (٠,٨٠٧: ٠,٩١١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً، وقد بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للمقياس (٠,٩١١) مما يشير إلى ثبات المقياس.
- تراوحت معاملات التجزئة النصفية لمقياس رضا القيادات وأعضاء هيئة التدريس ما بين (٠,٦٧٨: ٠,٨٦٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً، وقد بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للمقياس (٠,٨٦٣) مما يشير إلى ثبات المقياس.

ثانياً: مقياس رضا أرباب العمل

جدول (١٩)

حساب الثبات لمقياس رضا أرباب العمل

ن= ٥٠

البيان	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
البعد الأول: جودة مستوي الخريجين	٠,٩٥٠	٠,٩٤٠
البعد الثاني: العلاقة مع الجامعة	٠,٨٨٨	٠,٨٤٦
المقياس ككل	٠,٩٥٨	٠,٩٠٢

يتضح من الجداول (١٩) قياس الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية، لمقياس رضا أرباب العمل، حيث اشارت الى ما يلي:

- تراوحت معاملات ألفا كرونباخ لمقياس رضا ارباب العمل ما بين (٠,٨٨٨: ٠,٩٥٨) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً، وقد بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للمقياس (٠,٩٥٨) مما يشير إلى ثبات المقياس.
- تراوحت معاملات التجزئة النصفية لمقياس رضا القيادات وأعضاء هيئة التدريس ما بين (٠,٨٤٦: ٠,٩٤٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً، وقد بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للمقياس (٠,٩٠٢) مما يشير إلى ثبات المقياس.

٦- المعالجة الإحصائية

استخدم الباحثون المعالجات الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة وهي كما يلي:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- التكرارات والنسب المئوية.
- معامل الارتباط.
- ألفا كرونباخ.
- التجزئة النصفية.

٧- الدراسة الميدانية

قام الباحثون بتطبيق الاستبيانات في صورتها النهائية على عينة البحث وقوامها (٨٨٤) في الفترة من ٣/١ /٢٠١٨م حتى ٣/١٥ / ٢٠١٨م حيث قام الباحثون بتعميم استبيان القيادات وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المختارة من خلال وكلاء وعمداء التطوير والجودة بتلك الجامعات -وقد وصلت استجابات عدد ٩ جامعات فقط من اجمالي ١٠ جامعات-، وتعميم استبيان الخريجين من خلال وحدات الخريجين بالجامعات المختارة، كذلك استبانة أرباب العمل من خلال العلاقات العامة بالجامعات المختارة.

الفصل الرابع: النتائج

أولا: عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول

الذي ينص على: ما أهم متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

وقد تم تحديد أهم متطلبات سوق العمل السعودي وفق عدد من المصادر وهي:

- تحديد أهم متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠
- أهم متطلبات سوق العمل من خلال رؤية القطاعات الحكومية (ووزارة الاقتصاد والتخطيط)
- أهم متطلبات سوق العمل من خلال رؤية وزارة العمل والتنمية الاجتماعية

- **تحديد أهم متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠**

وقد تم تحديد أهم متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠ من خلال تحليل محتوى الرؤية تحت محوري الاقتصاد المزدهر والوطن الطموح، وتم التوصل الى ان أهم متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠:

١- كفاءات تعليمية
٢- متخصصين في مجال التجارة الحديثة والالكترونية
٣- متخصصين في قطاع تقنية المعلومات
٤- متخصصين فنين للعمل في قطاع التعدين والتصنيع (ذهب–فوسفات–يورانيوم-الومنيوم-نحاس)
٥- متخصصين في مجال الطاقة المتجددّة
٦- متخصصين في مجال تجارة التجزئة
٧- متخصصين للعمل في القطاع الإداري (إدارة الاعمال) (إدارة الموارد البشرية)
٨- متخصصين في مجال التدريب
٩- ريادة الأعمال والمنشآت الصغيرة والمتوسطة.
١٠- زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل

- **متطلبات سوق العمل من خلال رؤية القطاعات الحكومية (ووزارة الاقتصاد والتخطيط)**

وقد تم تحديد اهم متطلبات سوق العمل من خلال رؤية القطاعات الحكومية (ووزارة الاقتصاد والتخطيط)، وتم التوصل الى ما يلي:

اولاً: المجالات المهنية المطلوبة لسوق العمل وتشمل:

أ- موظفو القطاع العام والخاص
ب- الاعمال الحرة
ت- أصحاب الاعمال

ثانياً: المعرفة والمهارات العامة المطلوبة لسوق العمل:

يلاحظ أن المعرفة والمهارات العامة المطلوبة لسوق العمل والتي حددت من خلال رؤية القطاعات الحكومية تتوافق مع الإطار الوطني للمؤهلات (سقف) والذي يشتمل على خمسة مجالات هي المعرفة، المهارات المعرفية، مهارات العلاقات الشخصية وتحمل المسؤولية، مهارات الاتصال ومهارات تقنية المعلومات والمهارات العددية، المهارات النفسية الحركية.

أ- **مهارات أساسية** وتشمل (اساسيات الرياضيات والعلوم -مهارات اللغة -التاريخ والثقافة -الالمام بالتقنية الحديثة) وتتوافق مع المجال الأول والرابع من الإطار الوطني للمؤهلات.
ب- **التفكير والتعلم** ويشمل (التفكير الناقد -حل المشكلات -اتخاذ القرار) وتتوافق مع المجال الثاني والثالث من الإطار الوطني للمؤهلات.
ت- - **مهارات حياتية واجتماعية** وتشمل (مهارات القيادة -مهارات التواصل الاجتماعي -العمل ضمن فريق -الالمام بالأمور المالية) وتتوافق مع المجال الثالث والرابع من الإطار الوطني للمؤهلات.
ث- **الاخلاقيات والقيم** وتشمل (البوصلة الأخلاقية -المسئولية الفردية -ضبط النفس) وتتوافق مع المجال الثالث من الإطار الوطني للمؤهلات.

ثالثاً: المعرفة والمهارات الإضافية المطلوبة لسوق العمل والتي يحددها نوع المجال:

أ- **وظائف مهنية وفنية** وتشمل (مجال تدريب عملي -مهارات إدارية لعمل حر محتمل)
ب- **وظائف التعليم الجامعي** وتشمل (خبير متخصص في مجال محدد-خبرة أساسية في مجال العمل ويفضل من خارج المملكة -مهارات إدارية)
ت- **وظائف بحثية واكاديمية** تشمل (معرفة عميقة ومتطورة في مجال التخصص – التدريس – البحث)

- **متطلبات سوق العمل من خلال رؤية وزارة العمل والتنمية الاجتماعية**

تخصصات تعاني نقص في اعداد الخريجين وهي:

١- الطب
٢- الصيدلة
٣- التقنية الطبية
٤- التمريض
٥- التعليم
٦- علوم الكومبيوتر وتكنولوجيا المعلومات
٧- المحاسبة والمالية
٨- الهندسة بأنواعها

تخصصات تعاني فائض في اعداد الخريجين

١- الشريعة
٢- الدراسات الإسلامية
٣- اللغة العربية
٤- العلوم الإنسانية

يستعرض الجدول التالي موائمة متطلبات سوق العمل بين رؤية المملكة ٢٠٣٠ ومتطلبات سوق العمل من خلال رؤية القطاعات الحكومية (وزارة الاقتصاد والتخطيط) ومتطلبات سوق العمل من خلال رؤية وزارة العمل والتنمية الاجتماعية

جدول (٢٠)
موائمة متطلبات سوق العمل وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠، وبعض القطاعات الحكومية

م	متطلبات سوق العمل السعودي رؤية المملكة ٢٠٣٠	متطلبات سوق العمل من ووزارة الاقتصاد والتخطيط	متطلبات سوق العمل من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية
١	كفاءات تعليمية	وظائف التعليم الجامعي	التعليم
٢	متخصصين في مجال التجارة الحديثة والالكترونية	وظائف مهنية وفنية	علوم الكومبيوتر وتكنولوجيا المعلومات
٣	متخصصين في قطاع تقنية المعلومات	وظائف مهنية وفنية	علوم الكومبيوتر وتكنولوجيا المعلومات
٤	متخصصين فنين للعمل في قطاع التعدين والتصنيع (ذهب–فوسفات–يورانيوم-الومنيوم-نحاس)	وظائف مهنية وفنية	الهندسة بأنواعها
٥	متخصصين في مجال الطاقة المتجددّة	وظائف مهنية وفنية	الهندسة بأنواعها
٦	متخصصين في مجال تجارة التجزئة	وظائف مهنية وفنية	المحاسبة والمالية
٧	متخصصين للعمل في القطاع الإداري (إدارة الاعمال) (إدارة الموارد البشرية)	موظفو القطاع العام والخاص	المحاسبة والمالية
٨	متخصصين في مجال التدريب	وظائف مهنية وفنية	-
٩	ريادة الأعمال والمنشآت الصغيرة والمتوسطة.	-	-
١٠	زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل	-	-

ومن خلال ما سبق تتم الإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على:
ما أهم متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

ثانياً: عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني

الذي ينص على: ما المتطلبات والوسائل اللازمة لتطوير جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

لتطوير مخرجات التعلم فان هناك عدداً من المتطلبات والوسائل اللازمة لذلك، وقد تم تحديد تلك المتطلبات والوسائل من خلال آراء عينة البحث من قيادات وأعضاء هيئة تدريس وخريجين وارباب عمل. حيث اشتملت الاستبانات على سؤال مفتوح حول المتطلبات والوسائل اللازمة لتجويد مخرجات التعلم في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

وكان هناك عددا من الاستجابات المختلفة من الفئات المستهدفة حول المتطلبات والوسائل اللازمة لذلك التطوير، تم تجميع كافة المقترحات حول المتطلبات والوسائل بعد حذف المتشابهات كما يلي:

مقترحات خاصة برأي القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس:

١. تطوير البرامج والمناهج الدراسية بما يتواكب مع متغيرات العصر.
٢. تطوير استراتيجيات التدريس.
٣. تطوير نظم تقويم الطالب ورفع الكفاءة التعليمية.
٤. السعي للحصول على الاعتمادات الاكاديمية للبرامج.
٥. الارتقاء بقدرات الكليات والمجتمع الأكاديمي لاستيعاب التخصصات العلمية الحديثة.
٦. استخدام التقنيات الحديثة في التعليم والتعلم والتقويم وإنتاج المواد التعليمية.
٧. تعظيم الاستفادة من نظم ومصادر المعلومات والمعامل والبنية التحتية.
٨. نشر ثقافة ومتطلبات الجودة في تطوير البرامج.
٩. دعم الجامعات ماليا لتطوير برامجها وبنيتها المعملية.
١٠. تطوير المعامل ومتطلباتها ورفع قدرات الكوادر الفنية.
١١. استقطاب الكفاءات العلمية بكل تخصص.
١٢. استقرار الكادر الأكاديمي وشعوره بالأمان الوظيفي خصوصا فيما يتعلق بالمتعاقدين من غير السعوديين.
١٣. تدريب هيئة التدريس على المستجدات بمجال التدريس والمناهج.
١٤. التوأمة مع برامج ومعاهد وطنية في نفس التخصص كجهات مقارنة مرجعية.
١٥. التوأمة مع برامج ومعاهد دولية في نفس التخصص كجهات مقارنة مرجعية.
١٦. تدريب الطلاب المتميزين في معاهد علمية دولية كجزء من برنامجهم الدراسي.
١٧. مراجعة وتحديث البرامج والمقررات الدراسية.
١٨. دعم مهارات التعلم الذاتي.
١٩. تفعيل برامج التدريب الميداني لكافة التخصصات.

مقترحات خاصة برأي الخريجين:

١. وفرة المعلومات عن البرامج أو المؤهلات بالمرحلة الجامعية، التي تمكن الطالب/ الطالبة من معرفة ماذا سيتعلم ويكون قادر على أدائه.
٢. حرية اختيار الطلبة للتخصص العلمي، وكذلك حرية الاختيار للمقررات الدراسية داخل التخصص تبعا لأولوياته ورغباته الاهتمام بالجانب العملي والميداني.
٣. وجود قنوات اتصال فعالة مع الهيئات والشركات لتدريب الطلبة والخريجين.
٤. التركيز على الجانب المهارى.
٥. ربط المناهج الدراسية بالجانب العملي.

مقترحات خاصة برأي ارباب العمل:

١. تقوية الروابط والتفاعل بين الجامعات وهيئات المجتمع المدني وارباب العمل والقطاعات الصناعية وسوق العمل.
٢. الاهتمام باللغة الإنجليزية لدي الخريجين.
٣. الاهتمام بمهارات الحاسب الالي واستخداماته.
٤. ترسيخ مهارات التواصل بكافة اشكالها الشفوية وكتابة التقارير ومهارات الاتصال الفعال.
٥. بناء مهارات التفكير الناقد والمستقل.

٦. دعم مهارات حل المشكلات والتعامل مع الازمات.
٧. اكساب الطلبة مهارات وسلوكيات المهنة.

وفي الأخير يمكن ايجاز متطلبات ووسائل تجويد مخرجات التعلم من وجهة نظر المستفيدين بالتأكيد على ضرورة التنمية الشاملة لشخصية المتعلمين من خلال تكامل العناصر الأساسية في منظومة التعلم والتعليم وهي التوازن بين المعرفة النظرية والمهارات العملية والاتجاهات والقيم والاخلاقيات المهنية والسلوكية المرتبطة بالتخصص والتي تنعكس جميعها على التطبيقات العملية لمختلف المقررات المتضمنة في البرنامج وتؤثر إيجابيا على الأداء المهني للخريجين. ويجب ان ينعكس ذلك على طرائق التدريس الجامعية مثل حل المشكلات، التعلم المبني على التساؤل، المشروعات، مجموعات المناقشة، دراسات الحالة، التعلم التعاوني، التعلم النشط، لعب الأدوار، المحاكاة. كما يتعين استخدام استراتيجيات التدريس المناسبة مما سبق حسب طبيعة اعداد المتعلمين (اعداد كبيرة، اعداد صغيرة، تدريس فردي).

بذلك تتم الإجابة عن التساؤل الثاني الذي ينص على:

ما المتطلبات والوسائل اللازمة لتطوير جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

ثالثاً: عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث

الذي ينص على: ما مدى رضا الجامعة (الممارسين) والمجتمع (المستفيد الخارجي) عن جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية؟

وفيما يلي نستعرض ونناقش النتائج التي تم التوصل اليها من خلال استطلاعات الرأي

١- استعراض نتائج رضا الممارسين المستفيد الداخلي (قيادات وأعضاء هيئة تدريس، وخريجين)

جدول (٢١)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات مقياس رضا القيادات وأعضاء هيئة تدريس عن مخرجات التعلم

م	العبارة	موافق بشدة %	موافق %	محايد %	غير موافق %	غير موافق بشدة %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	**تتناسب المعارف والمهارات العملية التي اكتسبها خريجي الجامعة مع متطلبات الوظيفية المرشح لها**	**32.5**	**58**	**7.7**	**1.8**	**0**	**4.21**	**0.746**	١
٢	**أشعر بالرضا عن مستوي مهارات الاتصال مثل "الشفوي -كتابة التقارير – العمل ضمن فريق" لدي خريجي جامعتكم**	**28.5**	**52.1**	**16.3**	**2.1**	**0.9**	**4.05**	**0.802**	٦

م	العبارة	موافق بشدة %	موافق %	محايد %	غير موافق %	غير موافق بشدة %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٣	لدي خريجي جامعتكم مهارات استخدام الحاسب الالي وتقنية المعلومات بشكل مرضي	25.2	49.1	21.8	3.7	0.3	3.95	0.783	١٤
٤	يتسم خريجي جامعتكم بحد مقبول من المهارات الإدارية المرتبطة بالعمل	20.9	50.3	24.5	4.3	0	3.88	0.733	١٦
٥	ترسخ الجامعة التفكير المستقل في خريجيها	27.3	46.6	22.7	2.8	0.6	3.97	0.777	١٣
٦	تطور الجامعة قدرات خريجيها لتحديد وحل المشكلات	23.9	47.9	25.2	2.1	0.9	3.92	0.754	١٥
٧	تبادر الجامعة للاستفادة من آراء وخبرات ارباب العمل وجهات التوظيف في تطوير خططها وبرامجها الدراسية	27.3	54.3	15	3.4	0	4.06	0.721	٥
٨	توجد جسور تواصل بين الجامعة وجهات التوظيف	27.6	46.9	20.9	4.6	0	3.98	0.676	١١
٩	تحرص الجامعة على تدريب طلابها خلال فترة دراستهم بجهات تدريب خارجها	32.2	49.1	14.7	3.7	0.3	4.09	0.721	٤
١٠	تمتلك الجامعة آلية واضحة لمراجعة خططها التعليمية بصورة دورية	35.9	48.5	12	3.1	0.6	4.16	0.796	٢
١١	تعمل الجامعة على تحسين خدمات الارشاد الأكاديمي لطلابها	27.9	51.8	16.6	3.7	0	4.04	0.770	٧
١٢	يتوافر بالجامعة البنية التحتية مثل "معامل وورش – مستشفيات – عيادات -قاعات دراسية – مكتبات – برامج وأنظمة وحواسب الكترونية" التي تواكب التطور العلمي في كافة التخصصات	31	54.3	12.6	1.8	0.3	4.14	0.721	٣
١٣	يتناسب عدد الطلاب الملتحقين بالجامعة مع مرافقها وتجهيزاتها	18.7	61.7	17.2	2.5	0	3.97	0.676	١٢
١٤	تعمل الجامعة على	24.5	53.1	19.6	2.5	0.3	3.99	0.754	١٠

م	العبارة	موافق بشدة %	موافق %	محايد %	غير موافق %	غير موافق بشدة %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	استقطاب الكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس								
١٥	تدعم الجامعة منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس ببرامج تدريبية وتنمية مهنية في مجال التدريس ومستجدات المناهج	24.5	56.1	16.6	2.5	0.3	4.02	0.733	٩
١٦	تضمن الجامعة أن ما يقدم من دعم بشطر الطلاب يقدم مثله في شطر الطالبات	17.8	55.5	21.8	4.3	0.6	3.86	0.777	١٧
١٧	المناهج تلائم متطلبات سوق العمل	25.2	54.3	19	1.2	0.3	4.03	0.721	٨
المتوسط العام للمقياس							4.02	0.74	

يوضح الجدول (٢١) ان المتوسط الحسابي لرضا القيادات وأعضاء هيئة تدريس عن مخرجات التعلم جاء على المستوى الكلي للمقياس بدرجة ممتازة بمتوسط حسابي (٤,٠٢) وانحراف معياري (٠,٧٤)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٣,٨٦-٤,٢١) وهي درجات تتراوح من جيد جداً الى ممتاز، حيث احتلت العبارة "تتناسب المعارف والمهارات العملية التي اكتسبها خريجي الجامعة مع متطلبات الوظيفية المرشح لها "الترتيب الأول بين عبارات المقياس بمتوسط حسابي (٤,٢١) وانحراف معياري (٠,٧٤٦)، وجاءت العبارة "تضمن الجامعة أن ما يقدم من دعم بشطر الطلاب يقدم مثله في شطر الطالبات" في الترتيب الاخير بين عبارات المقياس بمتوسط حسابي (٣,٨٦) وانحراف معياري (٠,٧٧٧) مما يلقي الضوء حول أهمية الاهتمام بتماثل الدعم المقدم بكلا شطري الجامعات (طلابا وطالبات).

وتعتبر هذه النتائج منطقية نظراً لان القيادات وأعضاء هيئة التدريس عينة البحث بالجامعات المعتمدة فعَلوا وطوروا أنظمة ضمان الجودة بالجامعة وقطاعاتها المختلفة والتي تستوجب تطوير البرامج والمناهج ووضع الاليات اللازمة لضمان جودة مخرجات التعلم وتعتبر هذه الفئة هي أكثر الفئات معرفة بالجهود المبذولة في ذلك الصدد، كما يتبين من الجدول نفسه ان اهم أسباب عدم الرضا تمثلت بالترتيب في (قلة اهتمام الجامعة بأن ما يقدم من دعم بشطر الطلاب يقدم مثله في شطر الطالبات، ضعف المهارات الإدارية المرتبطة بالعمل لدى الخريجين، ضعف تطوير الجامعة لقدرات الخريجين في تحديد وحل المشكلات، ضعف مهارات استخدام الحاسب الالي وتقنية المعلومات لدى الخريجين، ضعف ترسيخ الجامعة التفكير المستقل لدى الخريجين) وبالرغم من نسبة الرضا المرتفعة لدى القيادات وأعضاء هيئة التدريس عينة البحث وهى بذلك تختلف مع معظم الدراسات السابقة، الا ان النتائج المرتبطة بأهم أسباب قلة الرضا تتفق مع ما توصلت اليه دراسات (الزهراني ١٤٢٣هـ، العتيبي ٢٠٠٧م، الدمنهوري ٢٠١٠م والمنيع ٢٠٠٢م)

جدول (٢٢)
المتوسط الحسابي لعبارات مقياس رضا القيادات وأعضاء هيئة تدريس حسب الجامعات

م	العبارة	الملك عبد العزيز	الملك سعود	الملك فهد	القصيم	الملك خالد	الإسلامية	الملك سعود للعلوم الطبية	الملك فيصل	المجمعة
١	تتناسب المعارف والمهارات العملية التي اكتسبها خريجي الجامعة مع متطلبات الوظيفية المرشح لها	4.41	4.58	4.32	4.33	4.04	4.00	3.85	3.78	4.16
٢	أشعر بالرضا عن مستوي مهارات الاتصال مثل "الشفوي -كتابة التقارير – العمل ضمن فريق" لدي خريجي جامعتكم	4.22	4.38	4.52	4.23	3.75	3.62	3.78	4.06	3.63
٣	لدي خريجي جامعتكم مهارات استخدام الحاسب الالي وتقنية المعلومات بشكل مرضي	4.39	4.24	4.45	4.10	3.58	3.62	3.49	3.83	3.50
٤	يتسم خريجي جامعتكم بحد مقبول من المهارات الإدارية المرتبطة بالعمل	4.32	4.13	4.32	3.93	3.33	3.53	3.66	3.72	3.56
٥	ترسخ الجامعة التفكير المستقل في خريجيها	4.32	4.27	4.42	4.08	3.54	3.53	3.61	3.83	3.81
٦	تطور الجامعة قدرات خريجيها لتحديد وحل المشكلات	4.15	4.24	4.06	3.97	3.63	3.76	3.68	3.67	3.75
٧	تبادر الجامعة للاستفادة من آراء وخبرات ارباب العمل وجهات التوظيف في تطوير خططها وبرامجها الدراسية	4.34	4.24	4.42	4.10	3.83	2.82	3.78	3.78	3.91
٨	توجد جسور تواصل بين الجامعة وجهات التوظيف	4.29	4.27	4.39	4.12	3.79	3.56	3.68	3.72	3.59
٩	تحرص الجامعة على تدريب طلابها خلال فترة دراستهم بجهات تدريب خارجها	4.44	4.38	4.42	4.10	3.88	4.00	3.63	4.06	3.78
١٠	تمتلك الجامعة آلية واضحة لمراجعة خططها التعليمية بصورة دورية	4.54	4.27	4.35	4.27	4.00	3.94	3.98	3.89	3.88
١١	تعمل الجامعة على تحسين خدمات الارشاد الأكاديمي لطلابها	4.41	4.24	4.42	4.23	3.92	3.59	3.76	3.61	3.72
١٢	يتوافر بالجامعة البنية التحتية مثل "معامل	4.32	4.27	4.35	4.12	3.83	4.09	3.95	4.28	4.00

م	العبارة	الملك عبد العزيز	الملك سعود	الملك فهد	القصيم	الملك خالد	الإسلامية	الملك سعود للعلوم الطبية	الملك فيصل	المجمعة
	ورش – مستشفيات – عيادات -قاعات دراسية – مكتبات – برامج وأنظمة وحواسب الكترونية" التي تواكب التطور العلمي في كافة التخصصات									
١٣	يتناسب عدد الطلاب الملتحقين بالجامعة مع مرافقها وتجهيزاتها	4.22	4.18	4.13	4.03	3.83	3.76	3.83	3.72	3.69
١٤	تعمل الجامعة على استقطاب الكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس	4.29	4.27	4.10	3.18	3.79	3.71	3.88	3.94	3.38
١٥	تدعم الجامعة منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس ببرامج تدريبية وتنمية مهنية في مجال التدريس ومستجدات المناهج	4.24	4.33	4.19	4.17	3.83	3.85	3.73	3.83	3.66
١٦	تضمن الجامعة أن ما يقدم من دعم بشطر الطلاب يقدم مثله في شطر الطالبات	4.05	4.07	4.03	3.98	3.63	3.20	3.54	4.72	2.56
١٧	المناهج تلائم متطلبات سوق العمل	4.37	4.33	4.52	4.07	3.79	3.59	3.80	3.67	3.75
المتوسط العام		4.31	4.28	4.32	4.06	3.76	3.66	3.74	3.89	3.67

يوضح الجدول (٢٢) المتوسط الحسابي لرضا القيادات وأعضاء هيئة التدريس عن مخرجات التعلم حسب الجامعة، حيث جاء على المستوى الكلي للمقياس بدرجة ممتاز الى جيد جداً بمتوسط حسابي تتراوح ما بين (٣,٦٦–٤,٣٢)، وقد احتلت جامعة الملك فهد للبترول والمعادن الترتيب الأول وفق آراء عينة البحث، بمتوسط (٤,٣٢)، واحتلت الجامعة الاسلامية الترتيب الأخير بين الجامعات عينة البحث بمتوسط (٣,٦٦).

ويتبين من الجدول السابق ان المتوسط الحسابي لرضا القيادات وأعضاء هيئة تدريس عن مخرجات التعلم حسب الجامعات جاء على المستوى الكلي للمقياس بدرجة ممتازة الى جيد جداً بمتوسط حسابي تراوح ما بين (٣,٦٦–٤,٣٢)، والذي يظهر رضا القيادات وأعضاء هيئة التدريس عن جودة مخرجات التعلم، حيث جاءت الجامعات بالترتيب كما يلي:

١. جامعة الملك فهد للبترول والمعادن
٢. جامعة الملك عبد العزيز
٣. جامعة الملك سعود
٤. جامعة القصيم
٥. جامعة الملك فيصل
٦. جامعة الملك خالد

٧. جامعة الملك سعود للعلوم الطبية
٨. جامعة الملك المجمعة
٩. الجامعة الاسلامية

ويتضح من ذلك ان الجامعات العريقة والحاصلة على الاعتماد منذ فترة طويلة نسبياً مقارنة بباقي الجامعات الحاصلة على الاعتماد حديثاً، تميزت بنسبة عالية من الرضا عن باقي الجامعات عينة الدراسة حيث حصلت كل من (جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، جامعة الملك عبد العزيز، جامعة الملك سعود وجامعة القصيم) على درجة ممتاز وقد حصلت على هذه الجامعات على الاعتماد منذ العام ٢٠١٢م – ٢٠١٥م، في حين ان باقي الجامعات قد حصلت على اعتماد حديث في العام ٢٠١٧م

وتعتبر هذه النتائج منطقية الى حد كبير نظراً لان الجامعات المعتمدة حديثاً قد حصلت على نسبة رضا عالية بدرجة جيد جداً وفق آراء عينة الدراسة من القيادات وأعضاء هيئة التدريس، في حين ان الجامعات المعتمدة منذ فترة قد ترسخت بها معايير الجودة وبدأت تؤتي ثمارها لضمان جودة مخرجات التعلم.

جدول (٢٣)
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات مقياس رضا الخريجين عن مخرجات التعلم

م	العبارة	موافق بشدة %	موافق %	محايد %	غير موافق %	غير موافق بشدة %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	استفدت من تخصصي الدراسي في انجاز مهام وظيفتي	31.7	28.6	10.3	17.5	11.9	3.51	1.40	٣
٢	اشعر بالرضا عن مستواي المعرفي والمهارى في مجال وظيفتي	26.2	30.2	12.7	19	11.9	3.40	1.37	٤
٣	لعبت برامج التدريب الميداني أو سنة الامتياز خلال دراستي الجامعية دوراً محورياً في تطوير مهاراتي العملية	27.8	24.6	11.9	19.8	15.9	3.29	1.46	٨
٤	لم احتاج الي فترة تدريب أو تأهيل فور توظيفي	28.6	19.8	17.5	24.6	9.5	3.33	1.39	٧
٥	اشعر بالرضا بشكل عام عن جودة برنامجي الدراسي	22.2	33.3	11.1	23	10.3	3.34	1.33	٦
٦	طورت دراستي من قدراتي على الابتكار وحل المشكلات	30.2	31	11.1	15.9	11.9	3.52	1.38	٢
٧	أستطيع العمل بفعالية مع مجموعات وفرق العمل مع الاخرين	24.6	38.9	12.7	15.9	7.9	3.56	1.24	١
٨	طورت دراستي الجامعية قدراتي على التفكير المستقل	18.3	38.9	15.1	15.1	12.7	3.35	1.29	٥

م	العبارة	موافق بشدة %	موافق %	محايد %	غير موافق %	غير موافق بشدة %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٩	طورت دراستي الجامعية من مهارات التواصل الكتابي والشفهي مع الاخرين	18.3	31	18.3	20.6	11.9	3.23	1.30	٩
١٠	طورت دراستي الجامعية من مهاراتي في استخدام الحاسب وتقنية المعلومات	23.8	25.4	12.7	18.3	19.8	3.15	1.48	١١
١١	اكسبتني دراستي الجامعية مهارات إدارية مرتبطة بالعمل مثل "ادارة الوقت – دقة وسرعة الإنجاز"	19	33.3	10.3	19.8	17.5	3.17	1.41	١٠
المتوسط العام للمقياس	3.35	1.37							

يوضح الجدول (٢٣) ان المتوسط الحسابي لرضا الخريجين عن مخرجات التعلم جاء على المستوى الكلي للمقياس بدرجة جيدة جداً بمتوسط حسابي (٣,٣٥) وانحراف معياري (١,٣٧)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٣,١٥-٣,٥٦) وجميعها درجات جيد جداً، وقد احتلت العبارة "أستطيع العمل بفعالية مع مجموعات وفرق العمل مع الاخرين" الترتيب الأول بين عبارات المقياس بمتوسط حسابي (٣,٥٦) وانحراف معياري (١,٢٤)، وجاءت العبارة "طورت دراستي الجامعية من مهاراتي في استخدام الحاسب وتقنية المعلومات" في الترتيب الاخير بين عبارات المقياس بمتوسط حسابي (٣,١٥) وانحراف معياري (١,٤٨).

ويتبين من الجدول السابق ان المتوسط الحسابي لرضا الخريجين عن مخرجات التعلم جاء على المستوى الكلي للمقياس بدرجة جيدة جداً بمتوسط حسابي (٣,٣٥)، وهي تقل عن نسبة رضا عينة البحث من القيادات وأعضاء هيئة التدريس، وتعتبر هذه النتائج منطقية نظراً لان الطالب قد لا يشعر بالجهود المبذولة او قد يكون لديه بعض من المشكلات او الصعوبات التي واجهته اثناء دراسته او بعد تخرجه والتحاقه بمجال العمل، كما يتبين من الجدول نفسه ان اهم أسباب عدم رضا الخريجين تمثلت بالترتيب في (ضعف تطوير مهارات استخدام الحاسب وتقنية المعلومات، ضعف تطوير المهارات الإدارية المرتبطة بالعمل مثل "ادارة الوقت – دقة وسرعة الإنجاز"، ضعف تطوير مهارات التواصل الكتابي والشفهي مع الاخرين، ضعف برامج التدريب الميداني أو سنة الامتياز في تطوير المهارات العملية، حاجة الخريج الي فترة تدريب أو تأهيل فور توظيفه) ويتفق ذلك مع آراء هيئة التدريس من حيث ضعف تطوير مهارات استخدام الحاسب وتقنية المعلومات، كذلك ضعف المهارات الإدارية المرتبطة بالعمل، كما وتتفق هذه النتائج نسبياً -وخاصة في اهم أسباب قلة الرضا عن مخرجات التعلم-مع ما توصلت اليه دراسات (الزهراني ١٤٢٣هـ، العتيبي ٢٠٠٧م، الدمنهوري ٢٠١٠م والمنيع ٢٠٠٢م)

جدول (٢٤)
المتوسط الحسابي لعبارات مقياس رضا الخريجين حسب التخصص الدراسي

م	العبارة	علوم انسانية	هندسي	علمي	طبي
١	استفدت من تخصصي الدراسي في انجاز مهام وظيفتي	2.48	4.58	3.60	4.38
٢	اشعر بالرضا عن مستواي المعرفي والمهارى في مجال وظيفتي	2.35	4.33	3.47	4.46
٣	لعبت برامج التدريب الميداني أو سنة الامتياز خلال دراستي الجامعية دوراً محورياً في تطوير مهاراتي العملية	2.19	4.38	3.33	4.33
٤	لم احتاج الي فترة تدريب أو تأهيل فور توظيفي	2.50	4.21	3.13	4.38
٥	اشعر بالرضا بشكل عام عن جودة برنامجي الدراسي	2.50	4.08	3.30	4.33
٦	طورت دراستي من قدراتي على الابتكار وحل المشكلات	2.56	4.17	3.77	4.46
٧	أستطيع العمل بفعالية مع مجموعات وفرق العمل مع الاخرين	2.94	4.13	3.67	4.13
٨	طورت دراستي الجامعية قدراتي على التفكير المستقل	2.46	4.21	3.53	4.04
٩	طورت دراستي الجامعية من مهارات التواصل الكتابي والشفهي مع الاخرين	2.35	4.13	3.23	4.08
١٠	طورت دراستي الجامعية من مهاراتي في استخدام الحاسب وتقنية المعلومات	2.15	4.17	3.30	3.96
١١	اكسبتني دراستي الجامعية مهارات إدارية مرتبطة بالعمل مثل "ادارة الوقت – دقة وسرعة الإنجاز"	2.27	4.08	3.13	4.08
	المتوسط العام	2.43	4.22	3.41	4.24

يوضح الجدول (٢٤) المتوسط الحسابي لرضا الخريجين عن مخرجات التعلم حسب التخصص الدراسي (علوم إنسانية، هندسي، علمي، طبي)، حيث جاء التخصص الطبي في الترتيب الأول بدرجة ممتازة وفق أراء عينة البحث من الخريجين، وبأعلى متوسط حسابي (٤,٢٤)، في حين جاء تخصص العلوم الإنسانية في الترتيب الأخير بين التخصصات وفق آراء عينة البحث بمتوسط حسابي (٢,٤٣).

ويتبين من الجدول السابق ان المتوسط الحسابي لرضا الخريجين عن مخرجات التعلم حسب التخصص الدراسي، جاء على المستوى الكلي للمقياس بدرجة تراوحت ما بين ممتازة الى جيد بمتوسط حسابي تراوح ما بين (٢,٤٣-٤,٢٤)، والذي يظهر رضا الخريجين عن جودة مخرجات التعلم حسب التخصص، حيث جاءت التخصصات بالترتيب كما يلي:

١. الطبي بمتوسط (٤,٢٤)
٢. الهندسي بمتوسط (٤,٢٢)
٣. العلمي بمتوسط (٣,٤١)
٤. العلوم الإنسانية والاجتماعية بمتوسط (٢,٤٣)

ويتضح من ذلك على المستوى العام أن التخصص الطبي والهندسي حصلا على درجة رضا عالية بنسبة ممتازة، في حين حصل التخصص العلمي على نسبة رضا جيد جداً، واخيراً التخصصات الإنسانية والاجتماعية والتي حصلت على نسبة رضا بدرجة جيد، وقد يرجع ذلك وفق رأي الباحثون الى ان خريجي التخصصات (الطبي والهندسي) يتمتعون بنسبة رضا ذاتية بدرجة عالية بعكس التخصصات (العلمية، الإنسانية والاجتماعية) والتي قد تقل نسبة الرضا الداخلي لديهم، كما ان خريجي هذه التخصصات تكون نسبتهم اقل وتتوافر لديهم الإمكانات والوسائل المطلوبة لتطوير مهاراتهم وقدراتهم اثناء الدراسة اكثر من غيرهم.

وعلى المستوى التخصص الطبي يتضح أن جميع عبارات التخصص حصلت على ممتاز فيما عدا عبارة واحدة حصلت على جيد جداً، وهي (ضعف تطوير الدراسة الجامعية لمهارات استخدام الحاسب وتقنية المعلومات) وهي نسبة رضا عالية الا انه من منطلق التطوير المستمر فيجب مراعاة هذا الجانب في عمليات تطوير البرامج الطبية.

أما على مستوى التخصص الهندسي يتضح أن جميع عبارات التخصص حصلت على جيد جداً وهي نسب رضا عالية، الا انه من منطلق التطوير المستمر فيجب مراعاة هذا الجانب في عمليات تطوير البرامج الهندسية، وهي على الترتيب: (تنمية المهارات الإدارية المرتبطة بالعمل مثل "ادارة الوقت – دقة وسرعة الإنجاز").

أما على مستوى التخصص العلمي يتضح أن جميع عبارات التخصص حصلت على جيد جداً وهي نسب رضا عالية، الا انه من منطلق التطوير المستمر فيجب مراعاة هذا الجانب في عمليات تطوير البرامج العلمية، وهي على الترتيب: (تنمية المهارات الإدارية المرتبطة بالعمل مثل "ادارة الوقت – دقة وسرعة الإنجاز"، تنمية مهارات التواصل الكتابي والشفهي مع الاخرين، ضعف تنمية مهارات استخدام الحاسب وتقنية المعلومات، تنمية القدرة على التفكير المستقل).

أما على مستوى تخصص العلوم الإنسانية والاجتماعية يتضح أن نسبة رضا الخريجين كانت ضعيفة، وان جميع العبارات حصلت على جيد، وقد جاءت اهم أسباب قلة الرضا لدى خريجي تخصص العلوم الإنسانية على الترتيب: (ضعف تنمية مهارات استخدام الحاسب وتقنية المعلومات، ضعف برامج التدريب الميداني في تطوير مهاراتي العملية، ضعف تنمية المهارات الإدارية المرتبطة بالعمل مثل "ادارة الوقت – دقة وسرعة الإنجاز"، الحاجة الي تدريب أو تأهيل فور التوظيف، ضعف تنمية مهارات التواصل الكتابي والشفهي مع الاخرين، ضعف المستوي المعرفي والمهارى في المجال الوظيفي، ضعف تنمية القدرة على التفكير المستقل، ضعف الاستفادة من التخصصي الدراسي في انجاز المهام الوظيفية، عدم الرضا بشكل عام عن جودة البرنامج الدراسي).

٢- استعراض نتائج رضا المستفيد الخارجي (ارباب العمل)

جدول (٢٥)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات مقياس رضا المستفيد الخارجي (ارباب العمل) عن مخرجات التعلم

م	العبارة	موافق بشدة %	موافق %	محايد %	غير موافق %	غير موافق بشدة %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تتناسب المعارف والمهارات العملية التي اكتسبها الخريج مع متطلباتكم الوظيفية الحالية والمستقبلية	14.8	51.3	22.8	9.1	2.1	3.68	0.709	١
٢	لا يحتاج الخريجين المنتسبين لديكم الي أي برامج تأهيلية في بداية توظيفهم	12.3	36.7	30.3	19.4	1.4	3.39	0.978	٥
٣	أشعر بالرضا عن مستوي مهارات الاتصال مثل "الشفوي -كتابة التقارير – العمل ضمن فريق" لدي الخريجين المنتسبين لديكم	13.4	36.7	27.3	21.4	1.1	3.40	1.004	٤

م	العبارة	موافق بشدة %	موافق %	محايد %	غير موافق %	غير موافق بشدة %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٤	لدي الخريجين المنتسبين لديكم مهارات استخدام الحاسب الالي وتقنية المعلومات بشكل مرضي	13.9	33	30.3	22.1	0.7	3.37	0.999	٦
٥	يتسم الخريجين المنتسبين لديكم بحد مقبول من المهارات الإدارية المرتبطة بالعمل "ادارة الوقت – دقة وسرعة الإنجاز"	12.3	38.5	29.4	18	1.8	3.41	0.980	٣
٦	يمتلك الخريجون قدرة على التفكير المستقل	8.7	31.9	38.7	18.7	2.1	3.26	0.931	١١
٧	يمتلك الخريجون المقدرة على لاستقصاء وحل مشكلات العمل	10.5	30.3	35.8	22.3	1.1	3.27	0.960	١٠
٨	توجد جسور تواصل بينكم وبين الجامعة	13.4	48.3	22.3	14.8	1.1	3.58	0.937	٢
٩	تتابع الجامعة مستوي أداء خريجيها لتحديد جوانب الضعف والعمل على معالجتها	10.5	35.3	28.9	23.7	1.6	3.29	0.994	٩
١٠	تستفيد الجامعة من آرائكم وخبراتكم في تطوير خططها وبرامجها الدراسية	8	36.4	34.9	18.7	2.1	3.30	0.931	٧
١١	تشارك مؤسستكم في تدريب طلاب الجامعة خلال فترة دراستهم	8.4	41.2	24.1	24.1	2.1	3.30	0.993	٨
	المتوسط العام للمقياس						3.39	0.95	

يوضح الجدول (٢٥) ان المتوسط الحسابي لرضا المستفيد الخارجي (ارباب العمل) عن مخرجات التعلم جاء على المستوى الكلي للمقياس بدرجة جيدة جداً بمتوسط حسابي (٣,٣٩) وانحراف معياري (٠,٩٥٠)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٣,٢٦-٣,٦٨) وجميعها درجات جيد جداً، وقد احتلت العبارة "تتناسب المعارف والمهارات العملية التي اكتسبها الخريج مع متطلباتكم الوظيفية الحالية والمستقبلية" الترتيب الأول بين عبارات المقياس بمتوسط حسابي (٣,٦٨) وانحراف معياري (٠,٧٠٩)، وجاءت العبارة " يمتلك الخريجون قدرة على التفكير المستقل" في الترتيب الاخير بين عبارات المقياس بمتوسط حسابي (٣,٢٦) وانحراف معياري (٠,٩٣١).

ويتبين من الجدول السابق ان المتوسط الحسابي لرضا المستفيد الخارجي (ارباب العمل) عن مخرجات التعلم جاء على المستوى الكلي للمقياس بدرجة تقل عن نسبة رضا عينة البحث من القيادات وأعضاء هيئة التدريس وتقارب نسبة رضا الخريجين، كما يتبين من الجدول نفسه ان اهم أسباب عدم رضا المستفيد الخارجي (ارباب العمل) تمثلت بالترتيب في (حاجة الخريجين الي برامج تأهيلية في بداية توظيفهم، ضعف مهارات الخريجين في استخدام الحاسب الالي وتقنية المعلومات، ضعف قدرة الخريجون على التفكير المستقل، ضعف قدرة الخريجون على الاستقصاء

وحل مشكلات العمل، قلة متابعة الجامعة لمستوي أداء خريجيها لتحديد جوانب الضعف والعمل على معالجتها، قلة استفادة الجامعة من آراء وخبرات ارباب العمل في تطوير خططها وبرامجها الدراسية، ضعف مشاركة المؤسسات المختلفة في تدريب طلاب الجامعة خلال فترة دراستهم) ويتفق ذلك مع آراء هيئة التدريس والخريجين من حيث ضعف تطوير مهارات استخدام الحاسب وتقنية المعلومات، كذلك ضعف المهارات الإدارية المرتبطة بالعمل، ضعف قدرة الخريجون على التفكير المستقل، ضعف قدرة الخريجون على الاستقصاء وحل مشكلات العمل، كما وتتفق هذه النتائج مع الكثير من الدراسات السابقة ومنها ما توصلت اليه دراسات (الزهراني ١٤٢٣هـ، العتيبي ٢٠٠٧م، الدمنهوري ٢٠١٠م، المنيع ٢٠٠٢م ويونس ٢٠١١م).

جدول (٢٦)

المتوسط الحسابي لعبارات مقياس رضا أرباب العمل حسب المجال الوظيفي للمؤسسة

م	العبارة	تعليمي	هندسي	طبي	اتصالات	مصرفي
١	تتناسب المعارف والمهارات العملية التي اكتسبها الخريج مع متطلباتكم الوظيفية الحالية والمستقبلية	3.51	3.64	3.63	3.88	3.60
٢	لا يحتاج الخريجين المنتسبين لديكم الي أي برامج تأهيلية في بداية توظيفهم	3.30	3.56	3.26	3.66	3.47
٣	أشعر بالرضا عن مستوي مهارات الاتصال مثل "الشفوي -كتابة التقارير – العمل ضمن فريق" لدي الخريجين المنتسبين لديكم	3.21	3.56	3.38	3.70	3.33
٤	لدي الخريجين المنتسبين لديكم مهارات استخدام الحاسب الالي وتقنية المعلومات بشكل مرضي	3.20	3.57	3.15	3.65	3.13
٥	يتسم الخريجين المنتسبين لديكم بحد مقبول من المهارات الإدارية المرتبطة بالعمل "ادارة الوقت – دقة وسرعة الإنجاز"	3.25	3.63	3.25	3.63	3.30
٦	يمتلك الخريجون قدرة على التفكير المستقل	3.11	3.57	3.18	3.44	3.77
٧	يمتلك الخريجون المقدرة على لاستقصاء وحل مشكلات العمل	3.10	3.44	3.14	3.56	3.12
٨	توجد جسور تواصل بينكم وبين الجامعة	3.33	3.71	3.60	3.83	3.53
٩	تتابع الجامعة مستوي أداء خريجيها لتحديد جوانب الضعف والعمل على معالجتها	3.06	3.50	3.29	3.45	3.23
١٠	تستفيد الجامعة من آرائكم وخبراتكم في تطوير خططها وبرامجها الدراسية	3.20	3.45	3.21	3.48	3.30
١١	تشارك مؤسستكم في تدريب طلاب الجامعة خلال فترة دراستهم	3.11	3.48	3.19	3.53	3.13
المتوسط العام		3.22	3.56	3.30	3.62	3.36

يوضح الجدول (٢٦) المتوسط الحسابي لرضا أرباب العمل عن مخرجات التعلم حسب المجال الوظيفي للمؤسسة (تعليمي، هندسي، طبي، اتصالات، مصرفي)، حيث جاءت جميع المتوسطات للمجالات المختلفة متقاربة وبنسب جيدة جداً وفق آراء عينة الدراسة من أرباب العمل، وقد جاء قطاع الاتصالات الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٦٢)، وفي الترتيب الاخير القطاع التعليمي بمتوسط حسابي (٣,٢٢).

ويتبين من الجدول السابق ان المتوسط الحسابي لرضا أرباب العمل عن مخرجات التعلم حسب المجال الوظيفي للمؤسسة، جاء على المستوى الكلي للمقياس بدرجة جيد جداً بمتوسط حسابي تراوح ما بين (٣,٢٢-٣,٦٢)، والذي يظهر رضا أرباب العمل عن جودة مخرجات التعلم حسب المجال الوظيفي للمؤسسة، حيث جاءت المجالات الوظيفية للمؤسسة بالترتيب كما يلي:

١. قطاع الاتصالات بمتوسط (٣,٦٢)
٢. القطاع الهندسي بمتوسط (٣,٥٦)
٣. القطاع المصرفي بمتوسط (٣,٣٦)
٤. القطاع الطبي بمتوسط (٣,٣٠)
٥. القطاع التعليمي (العلوم الإنسانية والاجتماعية) بمتوسط (٣,٢٢)

ومن الملاحظ ان القطاع التعليمي (العلوم الإنسانية والاجتماعية) قد حصل على اقل نسبة رضا بين جميع فئات عينة البحث (قيادات وأعضاء هيئة تدريس، والخريجين، وأرباب العمل) مما يعني ان هناك اتفاق على ضعف جودة مخرجات التعلم بتلك التخصصات.

وعلى مستوى القطاعات فإن قطاع الاتصالات قد احتل المرتبة الأولى بين القطاعات الأخرى وفق أراء أرباب العمل، ويتضح أن جميع عبارات التخصص حصلت على درجة جيد جداً، وقد جاءت اهم أسباب قلة الرضا لدى أرباب العمل عن مخرجات التعلم لقطاع الاتصالات على الترتيب: (ضعف قدرة الخريجون على التفكير المستقل، ضعف متابعة الجامعة لمستوي أداء خريجيها لتحديد جوانب الضعف والعمل على معالجتها، قلة استفادة الجامعة من آراء وخبرات أرباب العمل بقطاع الاتصالات في تطوير خططها وبرامجها الدراسية)

وعلى مستوى القطاعات فإن القطاع الهندسي قد احتل المرتبة الثانية بين القطاعات الأخرى وفق أراء أرباب العمل وقد حافظ هذا التخصص على ترتيبه بين القطاعات المختلفة وفق آراء جميع فئات العينة، ويتضح أن جميع عبارات التخصص حصلت على درجة جيد جداً، وقد جاءت اهم أسباب قلة الرضا لدى أرباب العمل عن مخرجات التعلم للقطاع الهندسي على الترتيب: (ضعف قدرة الخريجون بالقطاع الهندسي على الاستقصاء وحل مشكلات العمل، قلة استفادة الجامعة من آراء وخبرات أرباب العمل بالقطاع الهندسي في تطوير خططها وبرامجها الدراسية، قلة مشاركة مؤسسات القطاع الهندسي في تدريب طلاب الجامعة خلال فترة دراستهم، ضعف متابعة الجامعة لمستوي أداء خريجيها بالقطاع الهندسي لتحديد جوانب الضعف والعمل على معالجتها)

احتل القطاع المصرفي المرتبة الثالثة بين القطاعات الأخرى وفق أراء أرباب العمل، ويتضح أن جميع عبارات التخصص حصلت على درجة جيد جداً، وقد جاءت اهم أسباب قلة الرضا لدى أرباب العمل عن مخرجات التعلم للقطاع المصرفي على الترتيب: (ضعف قدرة الخريجون بالقطاع المصرفي على الاستقصاء وحل مشكلات العمل، ضعف مهارات استخدام الحاسب الالي وتقنية المعلومات لدى الخريجين بالقطاع المصرفي، قلة مشاركة مؤسسات القطاع المصرفي في تدريب طلاب الجامعة خلال فترة دراستهم، ضعف متابعة الجامعة لمستوي أداء خريجيها بالقطاع المصرفي لتحديد جوانب الضعف والعمل على معالجتها، ضعف المهارات الإدارية المرتبطة بالعمل "ادارة الوقت – دقة وسرعة الإنجاز" لدى الخريجين بالقطاع المصرفي، تستفيد الجامعة من آرائكم وخبراتكم في تطوير خططها وبرامجها الدراسية بالقطاع المصرفي)

هذا وقد جاء القطاع الطبي في المرتبة الرابعة بين القطاعات الأخرى وفق أراء أرباب العمل، وقد حصلت جميع العبارات على درجة جيد جداً، وجاءت اهم أسباب قلة الرضا لدى أرباب العمل عن مخرجات التعلم للقطاع الطبي على الترتيب: (ضعف قدرة الخريجون بالقطاع الطبي على الاستقصاء وحل مشكلات العمل، ضعف مهارات استخدام الحاسب الالي وتقنية المعلومات لدى الخريجين بالقطاع الطبي، ضعف قدرة الخريجون بالقطاع الطبي على التفكير

المستقل، قلة مشاركة مؤسسات القطاع الطبي في تدريب طلاب الجامعة خلال فترة دراستهم، قلة استفادة الجامعة من آراء وخبرات أرباب العمل بالقطاع الطبي في تطوير خططها وبرامجها الدراسية، ضعف المهارات الإدارية المرتبطة بالعمل "ادارة الوقت – دقة وسرعة الإنجاز" لدى الخريجين بالقطاع الطبي، ضعف متابعة الجامعة لمستوي أداء خريجيها بالقطاع الطبي لتحديد جوانب الضعف والعمل على معالجتها)

وأخيراً فإن القطاع التعليمي قد احتل المرتبة الخامسة والاخيرة بين القطاعات الأخرى وفق أراء أرباب العمل، وقد حصلت جميع العبارات على درجة جيد جداً، وجاءت اهم أسباب قلة الرضا لدى أرباب العمل عن مخرجات التعلم للقطاع التعليمي على الترتيب: (ضعف متابعة الجامعة لمستوي أداء خريجيها بالقطاع التعليمي لتحديد جوانب الضعف والعمل على معالجتها، ضعف قدرة الخريجون بالقطاع التعليمي على الاستقصاء وحل مشكلات العمل، ضعف قدرة الخريجون بالقطاع التعليمي على التفكير المستقل، قلة مشاركة مؤسسات القطاع التعليمي في تدريب طلاب الجامعة خلال فترة دراستهم، ضعف مهارات استخدام الحاسب الالي وتقنية المعلومات لدى الخريجين، قلة استفادة الجامعة من آراء وخبرات أرباب العمل بالقطاع التعليمي في تطوير خططها وبرامجها الدراسية، ضعف مهارات الاتصال مثل "الشفوي -كتابة التقارير – العمل ضمن فريق" لدي الخريجين بالقطاع التعليمي) وتتفق هذه النتائج مع الكثير من الدراسات السابقة ومنها ما توصلت اليه دراسات (الزهراني ١٤٢٣هـ، العتيبي ٢٠٠٧م، الدمنهوري ٢٠١٠م، المنيع ٢٠٠٢م ويونس ٢٠١١م)

جدول (٢٧)

متوسط الرضا العام عن جودة مخرجات التعلم وفق آراء عينة البحث

م	الفئة	النسبة
١	القيادات وأعضاء هيئة التدريس	٤,٠٢
٢	الخريجين	٣,٣٥
٣	أرباب العمل	٣,٣٩
متوسط		**٣,٥٩**

يوضح الجدول (٢٧) متوسط الرضا العام عن جودة مخرجات التعلم وفق آراء عينة البحث، حيث وصلت نسبة الرضا العام عن جودة مخرجات التعلم (٣,٥٩) وهي نسبة جيدة جداً، وقد تراوحت المتوسطات بين ممتاز الى جيد جداً وفق آراء عينة الدراسة، وجاء رضا القيادات وأعضاء هيئة التدريس بالترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٠٢)، يليه أرباب العمل بمتوسط حسابي (٣,٣٩)، يليه الخريجين بمتوسط حسابي (٣,٣٥).

وتعتبر هذه النتائج منطقية نظراً لان القيادات وأعضاء هيئة التدريس عينة البحث بالجامعات المعتمدة فعَلوا وطوروا أنظمة ضمان الجودة بالجامعة وقطاعاتها المختلفة والتي تستوجب تطوير البرامج والمناهج ووضع الاليات اللازمة لضمان جودة مخرجات التعلم وتعتبر هذه الفئة هي أكثر الفئات معرفة بالجهود المبذولة في ذلك الصدد.

وبذلك تتم الإجابة على التساؤل الثالث الذي ينص على:

ما مدى رضا الجامعة (الممارسين) والمجتمع (المستفيد الخارجي) عن جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية؟

رابعاً: عرض ومناقشة نتائج التساؤل الرابع

الذي ينص على: ما هو التصور المقترح للمواءمة بين مخرجات التعلم في الجامعات السعودية ومتطلبات سوق العمل وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

من خلال النتائج السابقة التي توصل اليها البحث تم وضع تصور مقترح للمواءمة بين مخرجات التعلم في الجامعات السعودية ومتطلبات سوق العمل وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠ وفيما يلي نستعرض التصور. عملت رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ على ترسيخ مجموعة من المبادئ داخل مؤسسات التعليم والتي تنعكس ايجابياً بلا ريب على تجويد مخرجات التعلم والتي تمثلت في النقاط التالية:

١. **القيادة والحوكمة:** من خلال وضوح الرؤي والاستراتيجيات والاهداف داخل المؤسسة التعليمية وتبني التخطيط الاستراتيجي كمدخل للتطوير المستمر.
٢. **مشاركة الافراد:** من خلال تعزيز المشاركة الفعالة ومراعاة المساواة لجميع من لهم ارتباط بمؤسسة التعليم الجامعي دون تفرقه وإتاحة الفرصة لان يستخدموا كامل إمكاناتهم وقدراتهم لصالح التعليم والمجتمع.
٣. **التركيز على النواتج والمردود:** من خلال جودة العمليات والاهتمام بتحسين الأنظمة وصولاً للمخرجات.
٤. **اتخاذ القرارات:** بإطلاق الاحكام بشكل منطقي وموضوعي مبني على الحقائق من خلال ادلة وشواهد.
٥. **التطوير المستمر والتنافسية:** بالتجاوب مع المتغيرات في ضوء تغير الاحتياجات أو ظهور الفجوات او نتائج ومقترحات الاعمال الواجب القيام بها وكذلك في إطار التميز الإقليمي والدولي مما ينعكس على مدي الجهوزية وتبوء مكانة محورية.
٦. **الاستقلالية:** احترام وتشجيع مؤسسات التعليم الجامعي على الاستقلالية الاكاديمية بشكل عام وفي اختيار المعايير وتطبيقها بشكل خاص.
٧. **اللامركزية:** دعم لا مركزية التنفيذ لعمليات وأدوات العملية التعليمية.

كما استهدفت رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ بشكل خاص تجويد مخرجات التعلم بغرض خلق مناخ إيجابي لتحسين جودة وكفاءة نظام التعليم بالمملكة من خلال تحقيق قدرة مؤسسية للجامعات تؤدي الي فاعلية تعليمية تتميز بتطبيق معايير مستمدة من رسالة هذه الجامعات ومتوافقة مع معايير مناظرة على المستويين الوطني والعالمي لتستوفي في النهاية توقعات كافة فئات المستفيدين (الخريجين والجهات التوظيفية بالهيئات الحكومية أو القطاع الخاص وكذلك منظمات المجتمع المدني واولياء الأمور). وتم تصنيف التصور المقترح لتطوير جودة مخرجات التعلم من خلال أربعة مستويات تشمل المتعلمين، المؤسسة التعليمية، هيئات التعليم الوطني، هيئات التعليم العالمية. ويمكن التفصيل حسب كل مستوي من المستويات الأربعة كما يلي:

وقد تم وضع التصور المقترح من خلال أربعة مستويات تشمل (المتعلمين، المؤسسة التعليمية، هيئة تقويم التعليم الوطنية، مؤسسات التعليم العالمية). ويمكن التفصيل حسب كل مستوي من المستويات الأربعة كما يلي:

المتعلمين وتشمل:

١. تحديد الطلبة للتوجه الدراسي المناسب لميولهم وقدراتهم ورغباتهم، مما يساعدهم على التفاعل البناء مع التخصص واحتياجاته.
٢. حرية اختيار الطلبة للتخصص العلمي، وكذلك حرية الاختيار للمقررات الدراسية داخل التخصص تبعا لأولوياته ورغباته.

المؤسسة التعليمية وتشمل:

- **متطلبات ترتبط بالمتعلمين:**

١. تفعيل برامج الارشاد المبكر لطلبة المرحلة الثانوية التي تساعد المؤسسة التعليمية على التعريف بالمرحلة الجامعية وبرامجها الدراسية واهم مجالات التوظيف المتاحة لكل

تخصص وفي نفس الوقت تمكن الطلبة من تحديد توجهم الدراسي بما ينعكس في الأخير علي جودة مخرجات التعلم التي تتميز بالدافعية والاستعداد العالي للتعلم.
٢. توجيه طلبة المرحلة الثانوية من خلال برامج الارشاد المبكر الى التخصصات المطلوبة لسوق العمل وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠.
٣. وفرة المعلومات عن البرامج أو المؤهلات بالمرحلة الجامعية، التي تمكن الطالب/ الطالبة من معرفة ماذا سيتعلم ويكون قادر على أدائه.
٤. اتاحة المعلومات الكافية عن البرامج الأكاديمية من خلال وسائل متعددة لنشر وتداول هذه المعلومات.
٥. اكساب الطلبة مهارات وسلوكيات المهنة.

- **متطلبات ترتبط بالمنهج:**

١. التخطيط الجيد للبرامج الاكاديمية ومقرراتها الدراسية، والأنشطة التعليمية المصاحبة وفقا لمتطلبات سوق العمل والمستجدات العلمية في تلك البرامج بما يضمن مواكبتها لتلك التغيرات.
٢. التخطيط لمجموعة من الأنشطة اللاصفية التي تعزز من مهارات الطلبة العامة والتي لا شك انها ستصب مباشرة في جودة مخرجات التعلم.
٣. تطوير تقنيات التعليم والتوسع في التعلم الالكتروني.
٤. دعم المناهج بنتائج البحوث والدراسات العلمية.
٥. الاهتمام باللغة الإنجليزية سواء في شكل مقررات دراسية او برامج تدريبية.
٦. الاهتمام بالحاسب الالي ومهارات استخدامه وخاصة في حال البرامج والتخصصات البعيدة عنه مثل برامج العلوم الإنسانية.
٧. ترسيخ مهارات التواصل بكافة اشكالها الشفوية وكتابة التقارير ومهارات الاتصال الفعال.
٨. بناء مهارات التفكير الناقد والمستقل.
٩. دعم مهارات حل المشكلات والتعامل مع الازمات.

- **متطلبات ترتبط بالبنية التحتية:**

١. زيادة الأقسام التي تؤهل متخصصين فنين للعمل في قطاع التعدين والتصنيع (ذهب– فوسفات–يورانيوم-الومنيوم-نحاس) ومجال الطاقة المتجددّة.
٢. تطوير البرامج الدراسية بشكل مستمر ووفق احتياجات سوق العمل.
٣. دعم المكتبات بالكتب والمراجع والدوريات العلمية الحديثة وكذلك بالأنظمة الالكترونية المتطورة.
٤. توفر المعامل والأدوات والكيماويات والأجهزة الحديثة وغيرها مما يساعد ويدعم العملية التعليمية.
٥. توفير الاحتياجات المناسبة للقاعات الدراسية من أدوات العرض وأجهزة الحاسوب.
٦. توفير أماكن مناسبة للتدريب العملي والتدريب الميداني مثل المستشفيات، العيادات، الورش وغيرها سواء داخل او خارج المؤسسة.
٧. توفر الأماكن المناسبة للاستذكار.
٨. ميكنة الأنظمة وجودة تقنية المعلومات.

- **متطلبات ترتبط بالكادر البشري (أعضاء هيئة التدريس-فنين):**

١. استقطاب الكفاءات العلمية بكل تخصص.
٢. استقرار الكادر الأكاديمي وشعوره بالأمان الوظيفي خصوصا فيما يتعلق بالمتعاقدين من غير السعوديين.
٣. دعم هيئة التدريس ببرامج تدريبية وتنمية مهنية في مجال التدريس ومستجدات المناهج.

٤. تدريب الإداريين والفنيين على متطلبات العمل وبما يخدم المنظومة التعليمية.

- **متطلبات ترتبط بالعمل المؤسسي:**

١. تطوير ودعم منظومة متكاملة لأعمال الجودة والاعتماد الأكاديمي فيما يخص المناهج والبرامج.
٢. التنسيق والتناغم الكامل بين القطاعات الإدارية بالمؤسسة التعليمية.
٣. التواصل الفاعل مع هيئات المجتمع المدني وارباب العمل والقطاعات الصناعية لرسم سياسات تطوير البرامج والمناهج الدراسية بما يناسب احتياجات سوق العمل ووفق أولويات خطة المملكة الطموحة ٢٠٣٠.
٤. تكافؤ الدعم المقدم بين كل من شطري الطلاب والطالبات بما يضمن جودة المخرجات على كلا الشطرين.

- **هيئة تقويم التعليم الوطنية وتشمل:**

١. تطوير البرامج في ضوء متطلبات هيئة تقويم التعليم السعودي.
٢. تطوير القياس لمخرجات التعلم في ضوء متطلبات هيئة تقويم التعليم السعودي.
٣. التوأمة مع برامج ومعاهد وطنية في نفس التخصص كجهات مقارنة مرجعية.

- **مؤسسات التعليم العالمية وتشمل:**

١. التوأمة مع برامج ومعاهد دولية في نفس التخصص كجهات مقارنة مرجعية.
٢. تدريب الطلاب المتميزين في معاهد علمية دولية كجزء من برنامجهم الدراسي.

وبذلك تتم الإجابة على التساؤل الرابع الذي ينص على:

ما هو التصور المقترح للمواءمة بين مخرجات التعلم في الجامعات السعودية ومتطلبات سوق العمل وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

الفصل الخامس:
الاستنتاجات والتوصيات

١- الاستنتاجات

اولاً: أهم متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠:

أ- كفاءات تعليمية.
ب- متخصصين في مجال التجارة الحديثة والالكترونية.
ت- متخصصين في قطاع تقنية المعلومات.
ث- متخصصين فنين للعمل في قطاع التعدين والتصنيع (ذهب–فوسفات–يورانيوم-الومنيوم-نحاس).
ج- متخصصين في مجال الطاقة المتجددّة.
ح- متخصصين في مجال تجارة التجزئة.
خ- متخصصين للعمل في القطاع الإداري (إدارة الاعمال) (إدارة الموارد البشرية)
د- متخصصين في مجال التدريب.
ذ- ريادة الأعمال والمنشآت الصغيرة والمتوسطة.
ر- زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل.

ثانياً: اهم المتطلبات والوسائل اللازمة لتطوير جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠:

١. مقترحات خاصة برأي القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس
٢. مقترحات خاصة برأي الخريجين
٣. مقترحات خاصة برأي ارباب العمل
٤. ضرورة التنمية الشاملة لشخصية المتعلمين من خلال تكامل العناصر الأساسية في منظومة التعلم والتعليم، وهي التوازن بين المعرفة النظرية والمهارات العملية والاتجاهات والقيم والاخلاقيات المهنية والسلوكية المرتبطة بالتخصص والتي تنعكس جميعها على التطبيقات العملية لمختلف المقررات المتضمنة في البرنامج وتؤثر إيجابياً على الأداء المهني للخريجين. ويجب ان ينعكس ذلك على طرائق التدريس الجامعية مثل حل المشكلات، التعلم المبني على التساؤل، المشروعات، مجموعات المناقشة، دراسات الحالة، التعلم التعاوني، التعلم النشط، لعب الأدوار، المحاكاة. كما يتعين استخدام استراتيجيات التدريس المناسبة مما سبق حسب طبيعة اعداد المتعلمين (اعداد كبيرة، اعداد صغيرة، تدريس فردي).

ثالثاً: رضا فئات عينة البحث عن جودة مخرجات التعلم:

١. متوسط الرضا العام عن جودة مخرجات التعلم وفق آراء عينة البحث جاء بدرجة جيد جداً وبمتوسط حسابي (٣,٥٩).
٢. وجود تفاوت بين فئات عينة البحث في نسبة الرضا عن جودة مخرجات التعلم، حيث كانت نسبة الرضا لدى القيادات وأعضاء هيئة التدريس عالية وبدرجة ممتاز بمتوسط حسابي (٤,٠٢)، في حين كانت نسبة رضا أرباب العمل والخريجين جيد جداً وبنسب متقاربة (٣,٣٩، ٣,٣٥، على التوالي).
٣. جاء رضا القيادات وأعضاء هيئة تدريس عن مخرجات التعلم حسب الجامعات بدرجة ممتازة الى جيد جداً بمتوسط حسابي تراوح ما بين (٣,٦٦–٤,٣٢).
٤. حصلت الجامعات العريقة والحاصلة على الاعتماد منذ فترة طويلة نسبياً وهي على الترتيب: (جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، جامعة الملك عبد العزيز، جامعة الملك سعود وجامعة القصيم) على نسبة رضا عالية مقارنة بباقي الجامعات عينة الدراسة الحاصلة على الاعتماد حديثاً وهي: (جامعة الملك فيصل، جامعة الملك خالد، جامعة الملك سعود للعلوم الطبية، جامعة الملك المجمعة، الجامعة الاسلامية) وذلك وفق رأي عينة الدراسة من القيادات وأعضاء هيئة تدريس.
٥. جاء رضا الخريجين عن مخرجات التعلم حسب التخصص الدراسي بدرجة تراوحت ما بين ممتازة الى جيد بمتوسط حسابي تراوح ما بين (٢,٤٣-٤,٢٤).
٦. حصل التخصص الطبي والهندسي على درجة رضا عالية بنسبة ممتازة، في حين حصل التخصص العلمي على نسبة رضا جيد جداً، واخيراً التخصصات الإنسانية والاجتماعية والتي حصلت على نسبة رضا بدرجة جيد وذلك وفق رأي عينة الدراسة من الخريجين.
٧. تقارب نسب رضا أرباب العمل عن مخرجات التعلم حسب المجال الوظيفي للمؤسسة.
٨. جاء ترتيب المجالات الوظيفية للمؤسسة حسب جودة مخرجات التعلم ووفق رأى أرباب العمل كما يلي:
   أ- قطاع الاتصالات بمتوسط (٣,٦٢)
   ب- القطاع الهندسي بمتوسط (٣,٥٦)
   ت- القطاع المصرفي بمتوسط (٣,٣٦)
   ث- القطاع الطبي بمتوسط (٣,٣٠)

ج- قطاع العلوم الإنسانية والاجتماعية بمتوسط (٣,٢٢)

٢- التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصل اليها البحث يوصى الباحثون بما يلي:

أ- ضرورة أخذ الجامعات بأهم متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠ والتي توصل اليها البحث، وتطوير خططها وبرامجها في ضوء هذه المتطلبات.

ب- ضرورة الاخذ بالمتطلبات والوسائل اللازمة الواردة بالبحث لتطوير جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠.

ت- ضرورة أخذ مختلف الجهات بما ورد بالتصور المقترح للمواءمة بين مخرجات التعلم في الجامعات السعودية ومتطلبات سوق العمل وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠.

ث- اجراء دراسات مقارنة لجودة مخرجات التعلم بين الجامعات المعتمدة وغير المعتمدة.

ج- متابعة مستوى التقدم في نتائج الطلاب عبر نشر المؤشرات التي تقيس مستوى المخرجات بشكل سنوي.

ح- إعداد قاعدة بيانات شاملة لرصد مسيرة الطالب من المراحل المبكرة إلى المراحل المتقدمة.

خ- العمل على استحداث التخصصات البينية التي تؤهل متخصصين فنين للعمل في قطاع التعدين والتصنيع (ذهب–فوسفات–يورانيوم-الومنيوم-نحاس) ومجال الطاقة المتجددّة.

د- الاهتمام بمجال التدريب المستمر وتطوير مهارات الطلاب والخريجين.

ذ- زيادة الاهتمام بتطوير مواهب الطلاب وبناء الشخصية.

ر- زيادة الاهتمام بريادة الأعمال والمنشآت الصغيرة والمتوسطة.

ز- تطوير البرامج الدراسية بشكل مستمر وفق احتياجات سوق العمل.

س- إعادة النظر في برامج العلوم الإنسانية والاجتماعية وتطويرها وفق احتياجات سوق العمل نظراً لأهميتها في تنمية المجتمعات.

ش- ضرورة الاهتمام بالجودة النوعية للطلاب بتخريج كوادر ذات قدرات ومهارات مناسبة.

ص- نقل الاتجاهات الحديثة في ميدان العمل إلى المؤسسات التعليمية لصقل وتجديد مهارات الخريجين.

ض- ضرورة اهتمام الجامعة بأن ما يقدم من دعم بشطر الطلاب يقدم مثله في شطر الطالبات

ط- زيادة الاهتمام بتنمية المهارات الإدارية المرتبطة بالعمل، وتحديد وحل المشكلات، واستخدام الحاسب الالي وتقنية المعلومات، والتفكير المستقل، والمهارات الإدارية المرتبطة بالعمل مثل "ادارة الوقت – دقة وسرعة الإنجاز" لدى الخريجين.

ظ- ضرورة متابعة الجامعة لمستوي أداء خريجيها لتحديد جوانب الضعف والعمل على معالجتها.

ع- استفادة الجامعة من آراء وخبرات الخريجين وأرباب العمل في تطوير خططها وبرامجها الدراسية

غ- العمل على زيادة مشاركة المؤسسات المختلفة في تدريب طلاب الجامعة خلال فترة دراستهم.

مراجع وملاحق المشروع

١- المراجع

أ. المراجع العربية

إدريس، جعفر عبد الله موسى (٢٠١٥): أثر استخدام فلسفة المعيب الصفري لكروسبي على تطوير وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس وجودة مخرجات التعليم العالي بالجامعات السعودية، الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم و التكنولوجيا، مجلة أماراباك، المجلد (٦) العدد(١٧) :١٢١.

الامام، رفقي السيد (٢٠٠٦): (البحث العلمي: إعداد مشروع البحث وكتابة التقرير النهائي) المكتبة العصرية، المنصورة، مصر.

التميمي، نوف بنت ناصر ومصطفى، نجلاء علي (٢٠١٦): تقييم أصحاب المصلحة لنواتج التعلم في ضوء الإطار الوطني للمؤهلات، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (٧٠): ٥٠٣-٤٥٥

الزعنون، فيصل، واشتيه، عماد (٢٠١١): البطالة بين صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية، مجلة مركز تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة، العدد الأول.

الزهراني، سعد عبد الله (٢٠٠٣): مواءمة التعليم العالي السعودي لاحتياجات التنمية الوطنية من القوى العاملة وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والأمنية، مطابع وزارة الداخلية، الرياض.

الزهراني، عبد الواحد بن سعود (٢٠١٠): ضعف مواءمة مخرجات التعليم العالي السعودي من القوى البشرية المؤهلة لاحتياجات سوق العمل "الواقع، والأسباب"، عالم التربية -مصر المجلد (١٠)، العدد (٣٠).

السلمي، علي (١٩٩٥م): إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات التأهيل للأيزو، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

الطائي، يوسف، وآخرون (٢٠٠٥): "إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي دراسة تطبيقية "مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، المجلد الأول، العدد (٢).

العتيبي، منير مطني (٢٠٠٧): تحليل ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي، المجلة التربوية، جامعة الكويت.

الغامدي، عبد الرحمن بن علي (٢٠١٥): -تصور استراتيجي لتطوير مخرجات التعليم الأهلي في المملكة العربية السعودية-أطروحة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاستراتيجية، قسم الدراسات الاستراتيجية، السعودية.

الكاظمي، محسن، الاسدي، افنان والإمارة، احمد (٢٠١٢): قياس جودة مخرجات العالي التعليم من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل) مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد التسعون.

المنيع، محمد عبد الله (٢٠٠٢): متطلبات الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي لتنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية، منظور مستقبلي، دراسة تحليلية مقدمه للندوة الدولية حول الرؤى المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠هـ، الرياض وزارة التخطيط، ١٩-٢٠ أكتوبر.

الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي (٢٠٠٩): الإطار الوطني للمؤهلات.

حسان، محمد عبد الله عبدالمقصود (٢٠١٧م): تطبيق أسلوب سته سيجما لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس وجودة المخرجات بجامعة الجوف، ندوة: التقويم في التعليم الجامعي، مرتكزات وتطلعات، كلية التربية جامعة الجوف، السعودية.

شعبان، حسام (٢٠١٥): نحو التوافق مع مخرجات التعلم العالمية في برامج الحقوق بالجامعات العربية، المنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم، المجلة العربية لجودة التعليم، المجلد (٢)، العدد (١): ١٦-١.

دمنهوري، هند محمد شيخ (٢٠١٣): أسباب عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي، جامعة الملك عبد العزيز : مركز النشر العلمي، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد و الإدارة، المجلد (٢٧)، العدد (١): ٢٢٥-١٦٩.

شاهين، رجاء يوسف (٢٠١٧): أثر ضبط مشاركة الطلاب العلمية في العملية التعليمية في رفع درجة التحصيل العلمي وجودة مخرجات التعلم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية. مجلة مجمع، المجلد (١٩)، العدد (١) (يناير ٢٠١٧).

شمعة، رانية (٢٠٠٣م): إطار مقترح لإدارة سلسلة توريد المكونات الرئيسية لصناعة السيارات المصرية في ضوء تطبيق إدارة الجودة الكلية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة.

طلبة، منى حلمي عبد الحميد، عبد الهادي، سهير محمد توفيق (٢٠١٦): قياس جودة مخرجات التعليم الجامعي لدى الطالبات بقسم التربية الخاصة مسار الإعاقة السمعية من خلال المقررات الدراسية وعلاقتها بسوق العمل، مجلة التعليم المتخصص المجلد (٢٧)٤٩-١.

عبد الحميد، حسام حمدي، العيدان، منى أحمد (٢٠١١): الإدارة الاستراتيجية كنموذج مقترح للمواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي للمرأة ومتطلبات سوق العمل في عصر المعلوماتية (دراسة مقارنة بين مصر والمملكة العربية السعودية) ندوة التعليم الجامعي في عصر المعلوماتية "التحديات والتطلعات". جامعة طيبة

عكة، محمد إبراهيم (٢٠١١): الموائمة بين مخرجات الجامعات الفلسطينية ومتطلبات سوق العمل الفلسطيني، المؤتمر الفلسطيني الثاني لتنمية الموارد البشرية الفلسطينية "نحو استثمار أمثل للموارد البشرية في القطاع الخاص الفلسطيني، كلية فلسطين الأهلية الجامعية، بيت لحم، ٢٣-٢٤ أيار.

مرتجي، زكي رمزي (٢٠١٣): "مدى تلبية مخرجات التعليم العالي بالجامعات الفلسطينية متطلبات سوق العمل المحلي" المؤتمر الدولي للتعليم العالي في الوطن العربي "أفاق مستقبلية" الجامعة الإسلامية، غرة فلسطين.

نصر، نوال أحمد (٢٠١١): "التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية المستدامة من منظور شراكة المجتمع المدني في إفريقيا" المؤتمر العلمي التاسع عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية (التعليم والتنمية البشرية في دول قارة أفريقيا) – مصر.

يونس، مجدي محمد (٢٠١١): مدى ملائمة خريجي الجامعات السعودية لاحتياجات سوق العمل السعودي، مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية جامعة المنوفية.

يحياوي، إلهام ومشنان، بركة (٢٠١٤): -أهمية استخدام وسائل إدارة الجودة الشاملة في ضمان جودة مخرجات التعليم العالي-دراسة حالة المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية. المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية – عدد ٠١ / ديسمبر ٢٠١٤.

ب. المراجع الأجنبية

Arthur R. Tenner, Irving J. DE Toro. (1992), Total quality management: three steps to continuous improvement, Addison-Wesley Longman, Incorporated.

EFA, (2005), "Understanding education quality", Global Monitoring Report, USA.

Evans, J, 1997," Applied production and operation Management, 4th, ed. West publishing Co.

Hadjianastasis, M. (2017). Learning outcomes in higher education: Assumptions, positions and the views of early-career staff in the UK system. Studies in Higher Education, 42(12), 2250-2266.

Haksen & others, (2000),"Service management and operations", 2ns edition, prentice-hall upper saddle river, New Jersey.

HARVEY. LEE, (1999) "Quality in higher education" Paper at the Swedish Quality Conference, University of Central England in Birmingham-UCE-"UK"

Hixon, j. & K, Lovelace, (1992),"Total quality management challenge to leadership, Academy of Management Review, Vol 50, No (3).

Nusche, D. (2008). Assessment of learning outcomes in higher education: A comparative review of selected practices. Innovación Educativa, 8(45).

Shephard, K. (2008). Higher education for sustainability: seeking affective learning outcomes. International Journal of Sustainability in Higher Education, 9(1), 87-98.

Meng, Christoph (2006) Discipline Specific or Academic? Acquisition, Role and Value of Higher Education Competencies, Doctorate dissertation.

http://vision2030.gov.sa/

http://beta.qiyas.sa/ar/

http://mawdoo3.com/

http://comfac.mans.edu.eg/units-centers/quality-ar/way-to-gawda/concepts

https://departments.moe.gov.sa/PLANNINGINFORMATION/RELATEDDEPARTMENTS/EDUCATIONSTATISTICSCENTER/EDUCATIONDETAILEDREPORTS/Pages/default.aspx