

2020

Requirements for the Transformation in the Functions of Saudi Universities in Light of the Vision of Saudi Arabia 2030

Nouf A. Alajmi Dr

Al-Imam Mohamed Ibn Saud Islamic University, dr.noufalajmi@gmail.com

Maha A. Al-Qarzaie Dr

Ministry of Education

Follow this and additional works at: <https://scholarworks.uaeu.ac.ae/ijre>



Part of the Art Education Commons, Bilingual, Multilingual, and Multicultural Education Commons, Curriculum and Instruction Commons, Disability and Equity in Education Commons, Educational Administration and Supervision Commons, Educational Assessment, Evaluation, and Research Commons, Educational Methods Commons, and the Gifted Education Commons

Recommended Citation

Alajmi, Nouf A. Dr and Al-Qarzaie, Maha A. Dr (2020) "Requirements for the Transformation in the Functions of Saudi Universities in Light of the Vision of Saudi Arabia 2030," *International Journal for Research in Education*: Vol. 44 : Iss. 1 , Article 6.

Available at: <https://scholarworks.uaeu.ac.ae/ijre/vol44/iss1/6>

This Article is brought to you for free and open access by Scholarworks@UAEU. It has been accepted for inclusion in International Journal for Research in Education by an authorized editor of Scholarworks@UAEU. For more information, please contact fadl.musa@uaeu.ac.ae.

DOI: <http://doi.org/10.36771/ijre.44.1.20-pp153-180>

Requirements for the transformation in the Functions of Saudi Universities in Light of the Vision of Saudi Arabia 2030

Dr. Nouf Abdulalli ALajmi

Associate professor of Administration and planning
Social Sciences College, Imam Muhammed bin saud Islamic University
dr.noufalajmi@gmail.com

Dr. Maha Ahamed Alqarzaie

General Ammanah, Ministry of Education

Abstract:

The study aimed to identify the transformation requirements in the function of Saudi universities to contribute in achieving Saudi Vision 2030. The researchers have used a questionnaire composed of 72 phrases distributed over three areas: academic teaching, scientific research, and community service. The study population consisted of 264 deans, vice deans, heads of departments and faculty members at public universities in Riyadh. The results of the study showed that there is a high need of sufficient numbers of faculty members on a proper level of scientific capabilities to have a transformation in academic teaching. The results also indicated that there is a need to allocate an independent and supportive budget for scientific research and achieve social justice and equal higher education opportunities for all society members. There were statistically significant effects of the variables of the study (job title, years of experience, gender).

Keywords: Vision 2030; Transformation requirements; Academic Teaching; Research; Community Service.

متطلبات تطوير وظائف الجامعات السعودية الحكومية بمدينة الرياض في ضوء رؤية المملكة

العربية السعودية 2030

د. نوف بنت عبدالعالي العجمي

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود،
الرياضdr.noufalajmi@gmail.com

د. مها بنت أحمد القرزعي

الأمانة العامة، وزارة التعليم، الرياض، السعودية

مستخلص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على متطلبات التحول في وظائف الجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 حيث استخدمت استبانة مكونة من (72) عبارة موزعة على ثلاثة محاور شملت متطلبات التحول في (التدريس الأكاديمي، البحث العلمي، وخدمة المجتمع). وتكون مجتمع الدراسة من العمداء والوكلاء ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض وبلغ عددهم (264) فرداً ، وقد توصلت الدراسة في نتائجها إلى أن أهم مطلب من متطلبات التحول في التدريس الأكاديمي هو وجود أعداد كافية من أعضاء هيئة التدريس على مستويات مناسبة من القدرات العلمية (جاء بدرجة عالية) ، وأما أهم مطلب من متطلبات التحول في البحث العلمي فقد كان تخصيص ميزانية مستقلة وداعمة للبحوث العلمية (جاء بدرجة عالية) ، وكان تحقيق العدالة الاجتماعية وتكافؤ فرص التعليم الجامعي أهم متطلبات التحول في خدمة المجتمع في حين وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الدراسة (المنصب الوظيفي ، سنوات الخبرة ،ونوع الجنس).

الكلمات المفتاحية : رؤية 2030 ; متطلبات التحول ; التدريس الأكاديمي ; البحث العلمي ; خدمة المجتمع.

المقدمة

في ظل التوجهات الجديدة التي نراها سواء عالمياً أو إقليمياً أو محلياً كان ولا بد من إحداث تغييرات جذرية في التعليم والاقتصاد والسلوكيات ومن هنا جاءت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 لمواكبة تلك التوجهات، وحددت أهداف المملكة في التنمية والاقتصاد لخمس عشرة عاماً مقبلة فكانت المحاور الثلاثة لهذه الرؤية الطموحة هي المجتمع الحيوي والاقتصاد المزدهر والوطن الطموح. فحملت العديد من الحزم الإصلاحية الاقتصادية والتنموية التي ستعود نتائجها على المواطن. كما ركزت على العنصر البشري ودوره في المساهمة في صياغة مستقبله ومستقبل الوطن بأسره، لأنه يمثل صلب العملية التنموية. ويلعب التعليم الجامعي دوراً هاماً ريادياً في التنمية الشاملة المستدامة كونه حاضناً للقادة والمفكرين والباحثين وعلماء اليوم والغد الذين يسهمون إسهاماً فعالاً في إنتاج التراث العلمي والثقافي ونقل المعرفة الإنسانية ورافداً رئيساً للبحث العلمي. لذا وجب على الجامعات السعودية أن تولي اهتماماً خاصاً لوظائفها الثلاثة الأساسية: التدريس الجامعي، البحث العلمي، وخدمة المجتمع لكي تستجيب وتتناغم مع المحاور الرئيسية لرؤية 2030 والتي تتطلب تعليماً قادراً على إعداد المواطنين وتهيئتهم، ليكونوا على درجة عالية من العمل والتفاعل والقدرة على الاستجابة لشروط المرحلة وظروفها. وذلك يتطلب إعادة النظر في وظائف الجامعة والتأكيد على تطوير الأداء الجامعي وإدراك التغيير في التعليم الجامعي على المستوى العالمي في ضوء عدد من المحاور من أبرزها: سياسات التوسع والتنوع في التعليم، وتحديث نظم الدراسة الجامعية وأساليبها، وتوجيه البحث العلمي بالجامعات لخدمة المجتمع والاتجاه إلى جودة وتميز التعليم العالي (السلطين، 2014).

ولأن الرؤية تستهدف أن تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل من بين أفضل مائتي جامعة دولية، وتسعى إلى سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل كوسيلة إلى الاستثمار الأمثل في التعليم، وتزويد الطلاب والطالبات بالمعارف والمهارات اللازمة لوظائف المستقبل، وتسعى كذلك إلى أن يحقق طلاب المملكة نتائج متقدمة مقارنة بمتوسط النتائج الدولية، وإلى الحصول على تصنيف متقدم في المؤشرات العالمية للتصنيف العلمي للطلاب، لذلك جاءت هذه الدراسة لتسهم في تحديد متطلبات تطوير وظائف الجامعات السعودية الأساسية (التدريس الأكاديمي والبحث العلمي، خدمة المجتمع) في ضوء رؤية 2030.

مشكلة البحث

إذا كان تطوير التعليم الجامعي وتحقيق تميزه والاهتمام بجودته النوعية يبدو ضرورة في كل العصور فإنه يصبح أمراً حتمياً مع رؤية 2030، حيث أن التعليم الجامعي يمر بتغييرات سريعة ونقلة نوعية فكرية واجتماعية وتكنولوجية، الأمر الذي يدعو إلى إعادة النظر ودراسة واقعه الحالي ورسم توجهاته المستقبلية وحثية تطوير أداء التعليم الجامعي لتجعله قادراً على مواجهة تلك التحديات، وخضوعها لعملية تغيير شامل يتعدى الشكل إلى المضمون، حتى تستطيع أن تقدم تعليماً متميزاً يتيح الارتقاء بالمجتمع، تعليماً محوره الإبداع والابتكار، تعليماً يساعدنا على تخطي الفجوة العلمية بيننا وبين المجتمعات المتقدمة وتمكنها من قيادة حركة المجتمع وتوجيه عمليات التنمية فيه. ولتحقيق ذلك

تضطلع الإدارة الجامعية كمنظومة حاكمة للمنظومة الجامعية بدور قيادي متميز لتطوير سائر المنظمات الفرعية الأخرى وحفزها لتحقيق أهدافها (جوهر ورضوان، 2012).
فبالرغم من الدعم الذي وجهته المملكة العربية السعودية لقطاع التعليم إلا أن كثيرا من نتائج الدراسات كشفت عن أوجه القصور والضعف التي يعاني منها نظام التعليم. فقد أشارت خطة التنمية التاسعة (وزارة التخطيط والاقتصاد، 2009) إلى عدد من القضايا الملحة، منها؛ ضعف الكفاءة الداخلية والخارجية، وضعف ارتباط التنمية التعليمية بخطة التنمية الشاملة، وعدم التوازن في فروع التعليم، وضعف الشراكة بين الكليات التربوية والتعليم العام. ومن هنا تمحورت مشكلة الدراسة في السؤال التالي: ما متطلبات تطوير وظائف الجامعات السعودية بمدينة الرياض في ضوء رؤية المملكة 2030.

أهمية البحث

تظهر أهميته من حيث موضوعه في التعليم الجامعي الذي يعد مصدراً رئيساً لمقومات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والفكرية من خلال مخرجاته للمجتمع ، وتأكيداً على دور الجامعة بوصفها المؤسسة الرائدة في المجتمع لمواجهة التحديات الكبيرة، ومعرفة التوقعات المستقبلية للتعليم الجامعي ورسم الخطط المستقبلية التي تتمحور حول المعرفة الكاملة للوصول إلى التوقعات الموضوعية لمستقبل التعليم الجامعي ، وتعمقها لمحاولة استكشاف متطلبات التطور ذات الأهمية في وظائف الجامعة الأساسية التي تدعم برنامج التحول الوطني وتسهم في تفعيل رؤية 2030.

أسئلة البحث

1. ما واقع التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية وأبرز مشكلاته؟
2. ما أبرز التوجهات الاستراتيجية في الوظائف الأساسية للجامعات السعودية؟
3. ما متطلبات التطوير في وظائف الجامعات السعودية الحكومية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 من وجهة نظر أفراد الدراسة؟

أهداف البحث

1. التعرف على واقع التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية وأبرز مشكلاته.
2. الكشف عن التوجهات الاستراتيجية في الوظائف الأساسية للجامعات السعودية.
3. استكشاف متطلبات التطوير في وظائف الجامعات السعودية (التعلم والتدريس الجامعي)، البحث العلمي، خدمة المجتمع) في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر أفراد الدراسة.

حدود البحث

تركزت **حدود البحث الموضوعية** على تحديد متطلبات التطوير في وظائف الجامعات السعودية الحكومية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030

الحدود المكانية: الجامعات السعودية الحكومية بمنطقة الرياض (جامعة الملك سعود، والامام محمد بن سعود الإسلامية، جامعة الأميرة نورة)
الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من عام 2016/2017

مصطلحات البحث

متطلبات التطوير:

عُرِّفت المتطلبات بأنها "الخصائص والاستعدادات الواجب توافرها لتحقيق أهداف معينة" (بدوي، 1986، 355) ويقصد بمتطلبات التطوير إجرائياً: الخصائص والاستعدادات والإمكانات البشرية والإدارية والمادية اللازمة تحقيقها في وظائف التعليم الجامعي الأساسية (التعليم والتدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع) من أجل المساهمة في تحقيق رؤية المملكة 2030.
وظائف الجامعات السعودية:

"الجامعات مؤسسات علمية وثقافية تعمل على هدي الشريعة الإسلامية وتقوم بتنفيذ السياسة التعليمية بتوفير التعليم الجامعي والدراسات العليا، والنهوض بالبحث العلمي، والقيام بالتأليف والترجمة والنشر وخدمة المجتمع في نطاق اختصاصها" (نظام مجلس التعليم العالي، 2007، 28).
رؤية المملكة العربية السعودية 2030:

هي الرؤية التي أقرها مجلس الوزراء في تاريخ 25 إبريل 2016م والتي تعكس التطلعات والتصور لما سيكون عليه مستقبل المملكة العربية السعودية في ثلاث مرتكزات أساسية وهي: العمق العربي والإسلامي، وقوة استثمارية رائدة، ومحور ربط القارات الثلاث.

الإطار النظري

وظائف الجامعة

أولاً: وظيفة التدريس الأكاديمي

التدريس الأكاديمي هو العمود الفقري لتطوير المهارات والقدرات الأكاديمية، والمسؤول عن إعداد القيادات الفكرية والعلمية والأدبية والمهنية بمستوياتها المختلفة التي تخدم مختلف مؤسسات المجتمع وقطاعاته، إذ لا يمكن إحداث تغيير عميق وشامل في المجتمع، ما لم تتوفر قيادات مؤهلة أكاديمياً وفنياً ومؤمنة بالتطوير والتغيير وقادرة على أدائه (التل، 1997). وإذا نظرنا إلى وظيفة التدريس في الجامعة من منظور دورها في التنمية، سنجد أنها تعد العملية التي تستطيع الجامعة من خلالها الإسهام في تنمية الموارد البشرية، ويجب ألا يغيب عن البال هنا أن تعمل الجامعة من خلال وظيفتها التعليمية، على خلق التوازن بين الموارد البشرية، وتهيئة الاختصاصات المهنية للقطاعات التنموية المختلفة وبين الحفاظ على الثقافة وتعزيز الهوية الوطنية، حيث أن كلا الجانبين من مظاهر التعليم الجامعي ويعدان عاملان مهمان في تطوير المجتمع وبناءه. فالتدريس في العصر الحالي أصبح ميداناً علمياً وفنياً وتقنياً متطوراً، ويؤكد هذه النظرة كل من الثبتي والحري (2003) إذ يشيران إلى مجموعة من التحولات الضرورية في عملية التدريس الجامعي وهي كالاتي : التحول من

المحاضر الواحد إلى استخدام فرق التدريس ، والتحول من أن الجامعة مكاناً وحيداً للتدريس إلى أن الجامعة كشريك مع مؤسسات أخرى في التدريس ، والتحول من مركزية القرار فيما يتعلق بالتدريس إلى منح أعضاء هيئة التدريس الاستقلالية والقوة لتصميم البيئة التعليمية والبرامج ، وكما ذكر آل زاهر (1425هـ، 65) بعض التحولات في التدريس الأكاديمي ومنها : التحول من الحصول على المعلومات إلى التعلم من أجل المعرفة وحل المشكلات واتخاذ القرار واختيار البدائل ، التحول من تأكيد الذات إلى فرق العمل ، وتكوين شبكات للتعلم بين الأساتذة والطلاب باستخدام تقنيات التعليم الحديثة ، ومعرفة استراتيجيات التدريس المتمركز على نشاط المتعلم ونواتج التعلم ، وإنشاء وحدات لتنظيم التدريس تهتم بنظام توكيد الجودة في التدريس والتقييم . وكما تحرص الجامعات على العمل في تحقيق التميز في البرامج الأكاديمية من خلال الآليات التالية : إدخال علوم المستقبل ضمن مقررات البرامج الأكاديمية وبناء البرامج على أساس ما تضيفه من قيمة للطالب وما توفره من توليد للمعرفة وتعدد حقولها والتطوير المستمر للخطط والبرامج لضمان الجودة والنوعية في المخرج الجامعي، وتطوير البرامج الأكاديمية والبحثية للتوافق مع متطلبات وحاجات المجتمع ، والتركيز على البرامج الأكاديمية المعترف بها عالمياً ، وأن تتفق البرامج ومقرراتها كماً ونوعاً مع المعايير العالمية ، ووجود شراكة للجامعة مع الجامعات المتقدمة لتبادل المعارف والخبرات العلمية ، والاهتمام بالدراسات البيئية في البرامج (السلطين 2014) .

ثانياً: وظيفة البحث العلمي

يعد البحث العلمي الجزء الخلاق والمبدع في العمل الجامعي، ففي جامعات الدول المتقدمة تمثل نشاطات البحث العلمي التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس حوالي 33% من أعبائهم الوظيفية، بينما لا تمثل هذه النشاطات أكثر من 5% من أعباء أعضاء هيئة التدريس الجامعي في الدول العربية. وترجع أسباب ضعف نشاطات البحوث في مؤسسات التعليم العالي العربي إلى أسباب عديدة نذكر منها الآتي: ضعف حجم الإنفاق على هذا النوع من النشاطات ، مما أدى إلى عدم توافر الإمكانيات اللازمة للنهوض بالبحث العلمي في شتى المجالات ، والنقص الكبير في أعضاء هيئة التدريس الناتج أساساً عن هجرة الأدمغة والكفاءات، والانفصال التام بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية في المجتمع مما أدى إلى عدم دراية الجامعات بالمشكلات المختلفة الموجودة في المجتمع، نقص المراجع العلمية المطلوبة للبحث العلمي، وعدم اهتمام القطاع الخاص ودعمه للبحث العلمي، وعدم وجود القياديين من الباحثين ، وعدم الفصل بين الوظيفة التدريسية والوظيفة البحثية للأستاذ الجامعي واستنزاف العملية التدريسية لطاقت الأستاذ الجامعي البحثية ، وتسرب الأطر العلمية من الجامعات والمؤسسات العلمية ، وقلّة عدد طلبة الدراسات العليا الذين يتدربون على البحث العلمي و عدم الاستفادة منهم كقوة عاملة نشطة في مشاريع البحث العلمي ، والنزعة الفردية في إجراء البحوث وندرة تكوين فرق بحثية متكاملة ، و غياب قواعد المعلومات وقله الإحصائيات، البيروقراطية والمشكلات الإدارية ، و غياب التنسيق بين المؤسسات التعليم العالي والمراكز البحثية ، وقلّة عدد المراكز البحثية (الخطيب، 1991).

ثالثاً: وظيفة خدمة المجتمع

تشمل خدمة المجتمع في التعليم الجامعي بعداً مهماً من الأبعاد التي تضطلع به الجامعة إذ

تعد الجامعة في مكانتها المؤسسية منظومة تدخل ضمن النظام العام في المجتمع، ولتحقق أهدافها وغاياتها يجب أن تتفاعل وتتبادل بمعطياتها مع متطلبات ومعطيات ومتغيرات المجتمع لذلك يجب أن تكون الجامعة نظاماً على انفتاح تام مع المجتمع وذلك بالتعرف على احتياجاته ومشكلاته التي يجب أن تأخذ بها الجامعة لحلها ومعالجتها عند تحديد أهدافها ورسم سياساتها التعليمية وتنفيذها لوظائفها. وتعد الجامعة مركز إشعاع ثقافي للمجتمع؛ فإن عليها لذلك أن تعد البرامج الثقافية له والتي تعالج من خلالها أهم القضايا الاجتماعية فيه. وكما لها دور مهم أيضاً في ذوبان الفوارق الطبقية والحراك الاجتماعي من خلال دورها التربوي ودورها في تغيير الأحوال الاجتماعية للطلبة. وأشارت كروسون بأن وظيفة الجامعة في خدمة المجتمع تركز على ثلاثة محاور هي: أولاً: إسداء النصيحة وتوفير المعلومات للأفراد وللحكومة وللجامعات والقطاعات والهيئات القائمة في المجتمع وذلك إزاء المشكلات التي تمتلكها الجامعة القدرة على إيجاد الحلول لها، ثانياً: إجراء البحوث التي تستهدف إيجاد الحلول للمشكلات المتعلقة بالسياسات العامة عن طريق الوحدات الجامعية الرسمية، أو المراكز العلمية أو الهيئة التدريسية أفراداً أو جماعات، ثالثاً: عقد المؤتمرات والندوات واللقاءات وبرامج التدريب قصير الأجل وغير ذلك من برامج التدريب والتنمية لموظفي الحكومة ومختلف الهيئات ورجال الأعمال، ويمكن تلخيص الأطر الوظيفية التي تقوم بها الجامعة نحو خدمة المجتمع إلى تقديم الاستشارات والخدمات الفنية في التعليم والتنقيب والتدريب المهني والبحث لأجل التطوير والتجديد أو لحل المشكلات التي يواجهها المجتمع (كروسون، 1996). حيث أدى هذا التوجه نحو إقامة الشراكات والتحالفات إلى وضع الجامعة في قلب الأحداث الاجتماعية، وبهذا تحول دورها في خدمة المجتمع ليصبح بمثابة فلسفة اجتماعية عامة، توجه الجامعة في ممارستها لدورها الآخرين وهما: "التعليم والبحث".

مشكلات الإدارة الجامعية والتعليم الجامعي

أولاً: مشكلات الإدارة الجامعية

تواجه الإدارة الجامعية في مختلف المجتمعات – النامية والمتقدمة- العديد من المشكلات التي تؤثر على فعاليتها وتحول دون تفاعلها مع التحديات المعاصرة. ويمكن توضيح أبرز مشكلات إدارة التعليم الجامعي على النحو التالي:

- قصور استقلال الجامعة.

استقلال الجامعة يعني حريتها في إدارة شؤونها الأكاديمية والإدارية والمالية إدارة ذاتية مع إشرافها الكامل على مكانها دون أية ضغوط أو وصايا خارجية وحق الاشراف على شؤونها الأكاديمية والإدارية والمالية وعلى منشآتها الجامعية من خلال قانونها الخاص، وحتى تتمكن أجهزتها الأكاديمية والإدارية والمالية من إدارة شؤونها إدارة ذاتية دون أية معوقات أو قيود، وفي إطار النظم والقوانين العامة في المجتمع بما يكفل للجامعة تحقيق دورها المأمول بالكفاءة المرجوة (رزق، 2010).

- قصور أساليب اختيار القيادات الجامعية.

تعد هذه المشكلة نتيجة للمشكلة السابقة وتتنوع أساليب اختيار القيادات الجامعية في الدول

المتقدمة ما بين الانتخاب والمسابقة والتعيين في بعض الأحيان. لا بد أن يكون هناك الجدية والالتزام التام في تطبيق معايير اختيار القيادات الجامعية والبعد عن الاعتبارات الشخصية والمحسوبية (نوف، 1994).

- المركزية في السلطة والتفرد في اتخاذ القرار

حيث يكون بأيدي فئة محدودة جداً من القيادات الإدارية العليا مما يترتب عليها فقدان المشاركة وانعدام تفويض السلطة للحلقات الإدارية الوسطى والدنيا له ولها انعكاسات سلبية على كفاءة وفعالية هذه المؤسسات وبالتالي على قدرتها في تحقيق أهدافها والاضطلاع بمسؤولياتها (الخطيب، 2006).

- ضعف التخطيط

ومن أهم أسبابه، نقص البيانات والإحصائيات للتخطيط التعليمي ضعف الوعي التخطيطي، وقلة الخبراء والأفراد والمدرّبين على التخطيط، وعدم كفاءة التنظيمات والأجهزة المسؤولة عن التخطيط، تغير الظروف والأحوال قبل الانتهاء من إعداد الخطة أو أثناء تنفيذها، وقلة المخصصات المالية وبسبب ضعف التخطيط ضعفت العلاقة بين التعليم العالي وحاجات المجتمع والتنمية (الحامد، 2007).

- قصور الهيكل التنظيمي للجامعات

ويتضح من تماثل الهيكل التنظيمي للجامعات وعدم مراعاته للاختلاف بين ظروف وأحوال الجامعات المختلفة، الاهتمام بالشكل التنظيمي بغض النظر عن مدى ملائمة لظروف واحتياجات المجتمع الفعلية، البنية التنظيمية المزدوجة للجامعة والكلية والتي تتمثل في الفصل بين الوظائف الأكاديمية والإدارية، التداخل بين مسؤوليات وسلطات بعض الوظائف، خاصة الوظائف القيادية، ونقص بين الوظائف التي يتطلبها تطوير التعليم الجامعي (أوبلتغر، 2007).

- مقاومة التغيير أو التجديد

تواجه عمليات التغيير بمقاومة عنيفة من مصادر متعددة ولأسباب وعوامل مختلفة، قد يرون في هذا التجديد أو التغيير تهديداً لسلطتهم وامتيازاتهم الوظيفية ومكاسبهم المادية والشخصية وتهديداً لأمنهم واستقرارهم الوظيفي (الخصير، 1997).

- النمطية في مؤسسات التعليم العالي

إن تكرار نفس الأقسام والتخصصات في الجامعات والكليات، يجعلها نسخاً متكررة، مما يؤثر سلباً على مسيرة التعليم العالي (الخطيب، 2002).

- عدم توفر البيانات والمعلومات والإحصائيات

المتعلقة بأعداد السكان وفئاتهم ومستوياتهم الثقافية وأعداد الطلاب واحتمالات نموهم والاحتياجات المختلفة للقوى العاملة، والتوقعات السكانية تشكل عائقاً كبيراً في طريق التخطيط لأنظمة التعليم العالي (السنبلي، 1429هـ).

ثانياً: مشكلات التعليم الجامعي في المؤسسات الجامعية

- النمطية

وتتجلى هذه النمطية كما جاءت عند (الخطيب، 2006) فيما يلي: الخطط والمقررات والسنوات الدراسية والساعات المعتمدة، والدراسة منتظمة وهي دراسة نهائية، اختيار الطلبة من ذوي المعدلات العالية للكليات العلمية والطلبة من ذوي المعدلات المتدنية للكليات الأدبية، ومتطلبات النجاح والتخرج موحدة لجميع الطلبة في جميع الكليات والبرامج الدراسية.

- غياب مفهوم التكامل والتنسيق

وتتمثل هذه الظاهرة في إنشاء الجامعات التي تكرر نفسها من حيث الفلسفة والأهداف والقوانين والأنظمة والهياكل التنظيمية والإدارية والكليات والبرامج والخطط الدراسية وأسس القبول ومتطلبات النجاح والتخرج وأساليب التقويم. وسر نجاح أية جامعة يكمن في التفرد والخصوصية التي تتميز بها تلك الجامعة عن غيرها من الجامعات (محمود وناس، 2003). ونتيجة لذلك جرى التوسع في إنشاء الجامعات دون إجراء دراسة يتم من خلالها تحديد مبررات إنشاء هذه الكلية أو تلك، ودون تخطيط ورؤية واضحة ودون تنسيق مع خطط التنمية الاقتصادية ومع حاجات سوق العمل مستقبلاً.

- ارتفاع تكلفة التعليم

ومن المشكلات التي تعاني منها الجامعات ارتفاع تكلفة التعليم بصورة مستمرة، وكما يذكر السنبل وآخرون (1429) أن ميزانية التعليم العالي في المملكة تضاعفت وفقاً لتطور التعليم وتعدد كلياته وتخصصاته.

- سياسة القبول

يشير السنبل وآخرون (1429) إن مع تزايد الطلب على التعليم العالي وإتاحة الدولة الفرص أمام أعداد كبيرة للالتحاق بالجامعات، الأمر الذي أدى إلى تكديس أعداد هائلة من الطلاب في الجامعات فاق ما رسمته خطط التنمية، كما أن لتدفق الأعداد الهائلة على الجامعات تأثيراً سلبياً على نوعية المتخرجين فقد أدى التوسع في القبول بالجامعات إلى مدخلات ضعيفة المستوى انعكس على نوعية المخرجات. وله تأثيراً سلبياً على تحقيق التوازن بين التخصصات المهنية والنظرية.

- عدم ملائمة مخرجات التعليم الجامعي مع خطط التنمية

ذكر (السالم، 2017) أن العقبة الأساسية التي تعرقل مسيرة التعليم الجامعي هي قدم المقررات الدراسية في معظم الأقسام العلمية، بحيث أصبحت لا تتناسب مع تحديات العصر الراهن الأمر الذي لا يمكن السكوت عنه لكونه يتنافى مع طموحات خطط التنمية في المملكة واحتياجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل، وما يمر به من تغيرات عديدة نتيجة لتأثره بما يجري في العالم من تغيرات.

- زيادة أعباء أعضاء هيئة التدريس وقلة تفرغ بعضهم

إن زيادة العبء التدريسي على الأستاذ الجامعي وكثرة المناهج والساعات والأعمال المكلف بها بجانب عدم توفر الحوافز التشجيعية المالية منها والمعنوية، يؤثر سلباً عليه (فلمبان، 2001). وأن كثيراً من أعضاء هيئة التدريس المتميزين وغيرهم يميلون إلى الخروج من الجامعات والالتحاق بإحدى المؤسسات المتخصصة، نظراً لارتفاع الأجور فيها (المليص، 2001).

- قلة تطوير البرامج الجامعية

يرى الغامدي (2004) أن تكرار الأقسام والتخصصات في الجامعات والكليات يجعلها نسخاً متكررة ولا يقتصر ذلك على التنظيم بل يمتد إلى طرق التدريس مما يؤثر سلباً على التعليم الجامعي.

- بطء حركة البحث العلمي

التوسع الذي صاحب إنشاء جامعات في المملكة تسبب في نشوء قصور في وظيفة البحث العلمي بالجامعات، لعدة أسباب منها: انشغال الأساتذ الجامعي بتدريس أعداد كبيرة من الطلاب، وعدم توفر الوقت الكافي لإجراء البحوث، وقلة الخبرة العلمية والبحثية لبعض أساتذة الجامعات، وعدم تخصيص ميزانية مستقلة لبحوث العلمية، وصعوبة إجراءات الحصول على منح بحثية، مع قلة الجهات التي تقدمها، وطول الإجراءات الخاصة بالحصول على إجازات التفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس (بكري، 2005).

رؤية المملكة العربية السعودية 2030

هي الرؤية التي أقرها مجلس الوزراء في تاريخ 25 إبريل 2016م والتي تعكس التطلعات والتصور لما سيكون عليه مستقبل المملكة العربية السعودية، ولقد صيغت أهداف هذه الرؤية على ثلاثة محاور رئيسية: مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، وطن طموح. ويندرج تحت المحور الأول ثلاثة محاور فرعية، فتهدف الرؤية لتحقيق مجتمع حيوي ذي قيم راسخة، وبيئة عامرة وبنيان متين. أما المحور الثاني فيهدف لتحقيق اقتصاد مزدهر، فرصة مثمرة، استثماره فاعل، تنافسيته جاذبة، وموقعه مستغل استغلالاً أمثل، المحور الثالث يهدف لتحقيق وطن طموح من خلال عنصره: الحكومة الفاعلة والمواطن المسئول. وبهذا يتضح لنا أن للرؤية أهداف قطاعية ذات بعد اجتماعي (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، 2016، 1). وحيث إن الرؤية المستقبلية للمملكة 2030 تعد المستوى الأعلى من مستويات التخطيط، والتي توجه خطط التنمية الشاملة والقطاعية في المملكة؛ وجاء إعلان «رؤية السعودية 2030» مواكباً لرسالة التعليم وداعماً لمسيرتها، لبناء جيل متعلم قادر على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات مستقبلاً، وانطلاقاً من هذه الرسالة شملت «الرؤية» نظرة شاملة لقطاع التعليم، تبدأ بتطوير المنظومة التربوية بجميع مكوناتها.

متطلبات تطوير وظائف الجامعات السعودية في ضوء رؤية 2030

أن تطوير وظائف الجامعات السعودية يساهم في تحقيق التزامات رؤية 2030 وذلك بخلق تعليم يساهم في دفع عجلة الاقتصاد وسد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وتوفير فرص التعلم للجميع عبر بناء منظومة تعليمية وتربوية مرتبطة باحتياجات سوق العمل، والتعاون مع القطاع الخاص والقطاع غير الربحي في تقديم المزيد من البرامج والفعاليات المبتكرة لتعزيز الشراكة التعليمية والاستثمار في التعليم والتدريب، وتوجيه الطالب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المناسبة، إتاحة الفرصة لإعادة تأهيلهم والمرونة في التنقل بين مختلف المسارات التعليمية، وإحراز الطلاب نتائج متقدمة دولياً والحصول على تصنيف متقدم في المؤشرات العالمية للتصنيف التعليمي، ونشر ثقافة العمل التطوعي وتطوير إطارها المؤسسي وأخيراً السعي إلى أن تصبح خمس

جامعات سعودية على الأقل من أفضل (200) جامعة دولية بحلول عام 2030م (وثيقة الرؤية ، 40-46) وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للتعليم المرتبطة بأهداف الرؤية 2030(برنامج التحول الوطني 2020-40).

وكل هذا سيساعد في تحقيق متطلبات تطوير وظائف الجامعات السعودية المتمثلة بالمؤشرات التالية:

- مخرجات متوافقة مع الأهداف.
- تستثمر الجامعات جميع مواردها المالية، والبشرية والتقنية، لتحقيق أهدافها.
- تصب نتائج قرارات المنظمة في اتجاه تحقيق الأهداف المرجوة بأقل تكلفة وجهد متوقع.
- تسعى الجامعات لتحقيق أهدافها بأقل تكلفة ووقت وجهد.
- توفر الجامعات توازن في الهيكل التنظيمي بين الصلاحيات والسلطات لكل وظيفة.
- تصنيف متقدم في المؤشرات العالمية للتصنيف التعليمي.
- مناهج تعليمية متطورة تركز على المهارات الأساسية.
- تعزيز قدرة نظام التعليم الجامعي لتلبية متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل.
- سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل.
- تطوير المواهب وبناء الشخصية لمنسوبي الجامعة من عاملين وطلبة.
- تطوير المعايير الوظيفية الخاصة بكل مسار تعليمي.
- رصد المسيرة الدراسية للطلبة.
- تحسين البيئة التعليمية المحفزة للإبداع والابتكار.
- ترسيخ القيم الإيجابية لمنسوبي الجامعات والطلبة.
- تنوع مصادر تمويل مبتكرة وتحسين الكفاءة المالية لقطاع التعليم.
- تحسن ادارة اوقاف الجامعات.
- تشكل المنظمة لجان تختص بالعمل على خلق توازن بين الميزانية والاستثمار الأمثل للموارد.
- تعزيز المشاركة مع القطاع الخاص.
- الإدارة الفعالة للمتطوعين وتنمية روح التطوع لمنسوبي الجامعات وطلبتها.
- توفّر معايير واضحة للحصول على الترقيات لمنسوبي الجامعات.
- تتسم معايير تقييم الأداء بالعدل والموضوعية.
- توفّر الجامعات وصفاً دقيقاً وواضحاً لمهام وواجبات وصلاحيات كل وظيفة.
- توفّر المنظمة نظام مكافآت واضحاً لجميع العاملين بها.
- توجد حوافز مادية مجزية للمتميزين.
- تمنح الجامعة منسوبيها المجال لتطوير مهاراتهم وقدراتهم.

- توفر الجامعة دورات تدريبية لجميع أعضاء الهيئة الإدارية لتطوير مهاراتهم الإدارية.
- تعمل الجامعة في تشكيل المجالس و اللجان والعمل بروح الفريق.
- تسعى الجامعة الى استقطاب الكفاءات الاكاديمية والادارية في جميع المستويات.

الدراسات السابقة

أولاً: دراسات محلية تناولت واقع الأداء الجامعي في الجامعات السعودية وأبرز مشكلاته

دراسة السلطين (2014) بعنوان: " القدرات المطلوبة في تطوير جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لمواجهة تحديات عصر العولمة " هدفت إلى معرفة بعض متطلبات التحول والقدرات المطلوبة لتطوير جودة الأداء الأكاديمي باستطلاع العديد من التوجهات والرؤى القيادية والأكاديمية التي تؤكد في مجملها على الحاجة الملحة لتطوير سياسات ونظم التعليم العالي ، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات وهي: الاستفادة من الاتجاه العالمي على تنوع البرامج والأنشطة التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس ، ومراعاة التحولات المطلوبة في كل وظيفة من وظائفها التدريسية والبحثية والمنهجية والتقنية والإدارية والتقييمية والذاتية، وتطوير القيادات القيادية والأكاديمية لإحداث التغيير المستهدف في مؤسساتهم وأقسامهم تنظيمياً وبشرياً.

دراسة الروبلي (2007) بعنوان: " استراتيجة مقترحة لتطوير التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية " هدفت الدراسة إلى وضع استراتيجة مقترحة لتطوير التعليم الجامعي ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبانة والمقابلة أداة الدراسة وكانت عينة الدراسة تضم الأكاديميين من حاملي درجة الدكتوراه في جامعة الملك سعود وجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن وأعضاء مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية بالمملكة وهم أعضاء مجلس الإدارة، وممثلي الغرف التجارية الصناعية السعودية بالمجلس ورؤساء ونواب رؤساء اللجان الوطنية بالمجلس ومن أهم نتائجها : ارتفاع الطاقة الاستيعابية للجامعات إلى أقصاها، والتعاون بين الجامعات السعودية والمؤسسات الحكومية في مجال البحث العلمي غير قائم ،وبرامجها التخصصية غير مرنة ولا تلبي احتياجات العاملين في المهن المختلفة وقلة الموارد المالية، ولا تطبق إدارة الجودة لضبط نوعية مخرجاتها. ومن أبرز توصياتها: التقييم المستمر للبرامج وتطبيق هندسة النظم الإدارية، وزيادة المخصصات المالية، وتوثيق الشراكة الاستراتيجية مع مؤسسات المجتمع وتطبيق معايير الاعتماد وتنوع مصادر التمويل، وتطوير الخطط الأكاديمية.

دراسة دوم (1417هـ) بعنوان " أهم المشكلات التي تواجه عمداء الكليات ببعض جامعات السعودية " واشتمل مجتمع الدراسة على عمداء الكليات ببعض الجامعات السعودية وبلغ عدد أفراد المجتمع (41) عميداً. واستخدام المنهج المسحي الاستطلاعي، واستعملت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وأهم نتائج الدراسة هي: قلة عدد الوظائف الأكاديمية والإدارية والمالية المخصصة للكليات، وتفشي الإجراءات الروتينية الطويلة في إدارات الجامعة، وقلة الاهتمام بدعم البحوث، وتعريب الكتب والمراجع، وتوفير المجالات العلمية، والمركزية في اتخاذ القرارات، وصعوبة التعاقد مع أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية، وعدم وجود سياسة مستقبلية واضحة لإدارة الجامعة نحو

تطوير الكليات ، وعدم إمام بعض منسوبي الكلية بالأنظمة واللوائح، وعدم الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، والساعات المكتنية، وفقدان الشعور بالمسؤولية نحو انجاز الأعمال، وقلة الفرص والبرامج التدريبية اللازمة لتطوير أداء منسوبي الكلية، وزيادة العبء التدريسي، وضعف التعاون بين منسوبي الكلية في النواحي الأكاديمية، واستقالة أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية، وقلة الاهتمام بالإرشاد الأكاديمي.

دراسة الغامدي (2004) بعنوان " المشكلات التي تواجه رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية في ضوء بعض المتغيرات واستخدام المنهج الوصفي واشتمل مجتمع الدراسة على رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات المعلمين بالمملكة، وشملت عينة الدراسة (175) عضو هيئة تدريس، وطبق الاستبانة وكان من نتائجها : كثرة الأعمال الإدارية الروتينية مثل التعاميم، والخطابات وغيرها من الأعمال، والمركزية في اتخاذ القرارات وعدم إعطاء صلاحيات واسعة تحد من المركزية ،وزيادة عدد الطلاب وعدم تقيد إدارة الكلية بالعدد المطلوب مما يكون على حساب التحصيل العلمي ، وعدم تحقيق رغبة الطالب بالالتحاق بالتخصص الذي يرغبه ، ولا توجد صلاحيات لرؤساء الأقسام من قبل إدارة الكلية. وأشارت توصيات الدراسة إلى أهمية إجراء دراسات لمعرفة المشكلات التي تواجه رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات السعودية.

دراسة الشملان والفوزان (2017) بعنوان "متطلبات تطبيق الجامعات للإدارة الاستراتيجية لتحقيق رؤية 2030 من وجهة نظر أعضاء الجمعية السعودية للإدارة" هدفت إلى تحديد أبرز ملامح متطلبات تطبيق الجامعات السعودية لإدارته الاستراتيجية لتحقيق رؤية 2030، واستخدم المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي على عينه قدره (287) من أعضاء الجمعية السعودية للإدارة وتوصلت الدراسة بأن الإدارة الاستراتيجية بجميع أبعادها حصلت على درجة عالية من الأهمية لتتواءم مع رؤية 2030 ، وإلى ضرورة توفر متطلبات إدارية ومتطلبات تعليمية للقائمين على الإدارة الاستراتيجية في الجامعات السعودية بما يكفل تحقيق رؤية 2030، والعمل على سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل وأهمية تحسين البيئة التعليمية المحفزة للإبداع والابتكار في الجامعات السعودية.

ثانياً: الدراسات العربية

دراسة القطب (2009) بعنوان (فلسفة التميز في التعليم الجامعي، نحو جامعة متميز " هدفت إلى التعرف على أبعاد التميز الجامعي ، وتحديد معالمه ، وتناول بعض الخبرات العالمية في مجال تميز الجامعات، والمعايير التي تحقق التميز والتطوير في الجامعات ، ودواعي تحقيق التميز في السياق المحلي والعالمي ، واستشراف المنظومة التعليمية في المؤسسة الجامعية ، وأكدت على تحقيق التميز الجامعي والأكاديمي والوصول به إلى مستوى التنفيذ يتطلب توافر عدة قناعات فكرية تتبني التميز الصادق وتمتلك مقومات التغيير وإرادته ، واستقلال الجامعات وحرية الأكاديمية في التجديد والتغيير وتوصي الدراسة بأهمية تبني أهداف استراتيجية للتميز وجعلها هدافاً قومية للارتقاء بالمؤسسة الجامعية.

دراسة عبدالجواد (2006) بعنوان: "تصور إجرائي لتطوير التعليم الجامعي" هدفت وضع خطة علاجية تتضمن إدخال عدة تغييرات بصورة مستمرة لتحسين جوانب التعليم الجامعي ، وذلك في تسعة من محاوره الرئيسية هي : فلسفة التعليم الجامعي ، وأهدافه ، وتشريعات التعليم الجامعي التخطيط للتعليم الجامعي ، وإدارة التعليم الجامعي ، والنظيم والتوجيه ، وتطوير البرامج والمقررات الدراسية والتدريس الجامعي ، والبحث العلمي ، وأنه طبقاً لهذه المحاور التسعة وإجراءاتها يجب أن تتكاتف الجهود وتتكامل الأدوار حتى تتمكن من تطوير التعليم الجامعي .

دراسة نصر (2006) بعنوان: " رؤية مستقبلية لتطوير الأداء الجامعي العربي لتحقيق الجودة الشاملة" هدفت إلى اقتراح رؤية مستقبلية لتطوير الأداء بالتعليم الجامعي العربي لتحقيق الجودة الشاملة ، وانطلقت الدراسة لتطوير الأداء من تحديد الوضع الراهن للأداء الجامعي العربي من خلال ستة محاور : الطالب بالمرحلة الجامعية الأولى ، طالب الدراسات العليا والبحوث ، عضو هيئة التدريس ، القسم العلمي ، الكلية ، الجامعة ، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات للمحاور السابقة التي يؤدي تنفيذها إلى تحسين العمليات والاجراءات والمرجعيات والآليات داخل منظومة الجامعة لتطوير التعليم الجامعي بما يحقق الرؤية المستقبلية.

دراسة عمار (2006) بعنوان: "نحو رؤية لجامعة المستقبل- رؤية تنموية" هدفت إلى الوقوف على تحديد رؤية لجامعة المستقبل في عالم اليوم والغد المشحون بعواصف التغيير في الأفكار والتوجهات والأيدولوجيا والمصالح والرغبات ، وأوضحت الدراسة أن الجامعة التقليدية تواجه الكثير من عمليات النقد والتشكك في تحملها لمسئولياتها وقيامها بأدوارها ، وأن هناك الكثير من العوامل والتحديات والسياقات خارج وداخل المنظومة التعليمية تقضي النقاش الجاد والمتواصل لتغيير نموذج الجامعة الحالية حتى تستجيب لسياقاتها الجديدة وتوظف إمكاناتها لتفعيل دورها في المستقبل ، وتؤكد الدراسة على أن ضرورة وحتمية التغيير تفرض رؤية مشتركة للجامعة ، رؤية تتمزج فيها معطيات الحاضر مع الخيال في صورة أكثر إشراقاً.

منهجية البحث وإجراءاته

منهج البحث

تَقْتَضِي طبيعة البحث - من أسئلة وما تسعى إليها من أهداف- إلى استخدام المنهج الوصفي بأسلوبيه (المسحي - الوثائقي) ويحاول المنهج الوصفي معرفة بعض الحقائق التفصيلية عن الظاهرة المدروسة وأن يقارن ويفسّر ويُقيّم أملاً في التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع وإصدار أحكام تقويمية على واقع معين.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية الذين يمثلهم (عميد كليه، وكيل عميد، رئيس قسم) ومن أعضاء هيئة التدريس، وذلك في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض وهي: جامعة الملك سعود، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الأميرة نورة.

جدول 1

إحصائية أفراد مجتمع الدراسة وفق متغيري الجامعة والعمل

م	الجامعة	العمل الحالي		المجموع	النسبة
		القيادات الأكاديمية	أعضاء هيئة التدريس		
1	جامعة الملك سعود	337	1918	2255	53,4%
2	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	135	1068	1203	28,5%
3	جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن	126	639	765	18,1%
	المجموع	598	3625	4223	100%

عينة الدراسة: تم اختيار عينة الدراسة من فئتي مجتمع الدراسة كما يلي

فئة أعضاء هيئة التدريس

تم اختيار عينة هذه الفئة بالطريقة العشوائية الطبقية النسبية، نظراً للتباين الكبير بين أعداد أفراد المجتمع في هذه الفئة. وفي العينة الطبقية يتم اختيار عينة ممثلة لطبقة من أفراد المجتمع حيث تم اختيار عينة عشوائية من كل طبقة، بنسبة تمثل 10% من أعضاء هيئة التدريس.

جدول 2

إحصائية أفراد الدراسة من أعضاء هيئة التدريس

الجامعة	جامعة الملك سعود	جامعة الامام	جامعة الأميرة نورة	المجموع	التخصص
إنساني	736	933	469	2128	عدد الأعضاء
نسبة 10%	73	93	47	213	عدد الأعضاء
علمي	664	100	161	925	عدد الأعضاء
نسبة 10%	66	10	16	92	عدد الأعضاء
صحي	528	35	9	572	عدد الأعضاء
نسبة 10%	53	4	1	58	عدد الأعضاء
المجموع	1918	1068	639	3625	عدد الأعضاء
نسبة 10%	192	107	64	363	عدد الأعضاء

فئة القيادات الأكاديمية

تم أخذ الدراسة من هذه الفئة بالطريقة القصدية وذلك نظراً للصغر النسبي لحجمها.

أداة الدراسة

استخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وهي تتكون من قسمين: القسم الأول يتضمن البيانات الأولية وفق متغيرات (المنصب الوظيفي الحالي، الخبرة في المنصب، الجنس) والقسم الثاني: محاور الاستبانة وتتضمن (72) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد وهي: متطلبات التطوير في التدريس

الأكاديمي (30) عبارة، ومتطلبات التطوير في البحث العلمي (22) عبارة ومتطلبات التطوير في خدمة المجتمع (20) عبارة، ويتم الاستجابة وفق مقياس ثلاثي (عالي، متوسط، منخفض) صدق أداة الدراسة وثباتها.

تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال: الصدق الظاهري للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه، تم عرضها على عدد من أساتذة الجامعات، وفي ضوء آرائهم تم إعداد أداة هذه الدراسة بصورتها النهائية، وصدق الاتساق الداخلي بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للأداة عن طريق حساب معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.

جدول 3

معاملات ارتباطات عبارات المحور الأول (متطلبات التطوير في التدريس)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	*0.56	11	**0.49	21	**0.72
2	*0.72	12	**0.76	22	**0.71
3	**0.62	13	**0.61	23	**0.68
4	**0.75	14	**0.76	24	**0.72
5	**0.70	15	**0.78	25	**0.72
6	**0.73	16	**0.84	26	**0.75
7	**0.68	17	**0.75	27	**0.76
8	**0.71	18	**0.81	28	**0.77
9	**0.70	19	**0.82	29	**0.77
10	**0.74	20	**0.78		

** Correlation is significant at the 0.0

* Correlation is significant at the 0.05

يتضح من جدول (3) قوة العلاقة والارتباط بين جميع عبارات المحور ومتوسطاتها.

جدول 4

معاملات ارتباطات عبارات المحور الثاني (متطلبات التطوير في البحث العلمي)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	**0.82	9	**0.81	17	**0.89
2	**0.84	10	**0.83	18	**0.90
3	**0.91	11	**0.90	19	**0.90
4	**0.77	12	**0.87	20	**0.86

**0.92	21	**0.91	13	**0.82	5
**0.88	22	**0.92	14	**0.82	6
		**0.77	15	**0.87	7
		**0.88	16	**0.87	8

** Correlation is significant at the 0.01

* Correlation is significant at the 0.05

يتضح من جدول (4) قوة العلاقة والارتباط بين جميع عبارات المحور ومتوسطاتها.

جدول 5

معاملات ارتباطات عبارات المحور الثالث (متطلبات التطوير في خدمة المجتمع)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**0.85	15	**0.85	8	**0.81	1
**0.87	16	**0.89	9	**0.82	2
**0.80	17	**0.83	10	**0.83	3
**0.84	18	**0.91	11	**0.78	4
**0.86	19	**0.72	12	**0.74	5
**0.80	20	**0.86	13	**0.84	6
		**0.88	14	**0.91	7

** Correlation is significant at the 0.01

* Correlation is significant at the 0.05

يتضح من جدول (5) قوة العلاقة والارتباط بين جميع عبارات المحور ومتوسطاتها.

ثبات أداة الدراسة

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وجاءت القيم كما هو موضح في الجدول رقم (6) الذي يوضح ثبات عبارات الاستبانة

جدول 6

معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاور أداة الدراسة (الاستبانة)

عدد العبارات	ألفا كرونباخ	المحور
30	0.969	ثبات عبارات المحور الأول (متطلبات التطوير في التدريس الجامعي)
22	0.984	ثبات عبارات المحور الثاني (متطلبات التطوير في البحث العلمي)

0.978	20	ثبات عبارات المحور الثالث (متطلبات التطوير في خدمة المجتمع والتعليم المستمر)
0.990	72	الثبات العام

ويتضح أن قيمة الفا كرونباخ لعبارات المحور الأول كانت 0.969 مما يعني قوة ثبات عبارات المحور الأول. كذلك قيمة الفا كرونباخ 0.984 لعبارات المحور الثاني مما يعني قوة ثبات عبارات المحور الثاني. وقيمة الفا كرونباخ 0.978 لعبارات المحور الثالث 0.978، والثبات العام للاستبيان 0.990

وصف أفراد الدراسة

لوصفهم فقد اعتمدت على عدد من المتغيرات (الجامعة، المنصب الوظيفي الحالي، الخبرة في المنصب، نوع الجنس).

جدول 7

توزيع أفراد الدراسة حسب الخبرة في المنصب

الخبرة في المنصب	التكرار	%
من سنة إلى أقل من 3 سنوات	23	14.0
من 3 سنوات إلى أقل من 4 سنوات	18	11.0
4 سنوات فأكثر	108	65.9
المجموع	164	100.0

جدول 8

توزيع أفراد الدراسة حسب المنصب الوظيفي

المنصب الوظيفي الحالي	التكرار	%	المنصب الوظيفي الحالي	التكرار	%
عضو هيئة تدريس	101	61.6	وكيل عميد	26	15.9
رئيس قسم	19	11.6	عميد	18	11.0
المجموع	164	100.0			

جدول 9

توزيع أفراد الدراسة حسب الجنس

نوع الجنس	التكرار	%
ذكر	97	59.1
أنثى	67	40.9

الأساليب الإحصائية المستخدمة

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام (SPSS). وذلك بعد أن تم ترميز البيانات لتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (3-1=2) ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (2/3=0.66) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي: من 1 إلى 1.66 تمثل (ضعيف)، من 1.67 إلى 2.33 تمثل (متوسط)، ومن 2.34 إلى 3 تمثل (عالي) حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والتخصص لمفردات عينة الدراسة وتحديد استجابات مفرداتها تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها أداة الدراسة. وتم حساب المقاييس الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي الموزون (المرجح)، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، ومعامل الارتباط بيرسون ومعامل ألفا كرونباخ.

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها

هدفت هذه الدراسة بشكل رئيس إلى تحديد متطلبات تطوير وظائف الجامعات السعودية الحكومية بمدينة الرياض في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030، حيث تمت مناقشة كل محور كالتالي:

المحور الأول: متطلبات التطوير في التدريس الأكاديمي

يوضح الجدول (10) نتائج استجابات الأفراد وعينتها حول متطلبات التطوير في التدريس الأكاديمي لدى الجامعات الحكومية مرتبة تنازلياً حسب قيمة المتوسط الحسابي لكل عبارة.

جدول 10

استجابات أفراد الدراسة لمتطلبات التطوير في التدريس الأكاديمي

م	عبارات المحور الأول	رتبة العبارات	العدد	متوسط			منخفض		
				عالي	متوسط	منخفض	عالي	متوسط	منخفض
				تكرار %	تكرار %	تكرار %	تكرار %	تكرار %	تكرار %
1	تمكين أعضاء هيئة التدريس من تصميم البرامج	9	164	67.7	28.7	3.7	111	47	6
2	وجود أعضاء هيئة التدريس على مستويات مناسبة	1	164	77.4	18.9	3.7	127	31	6
3	وجود معايير قبول وترقية أعضاء هيئة التدريس	17	164	65.9	26.8	7.3	108	44	12
4	متابعة اتجاهات التطورات العلمية والتقنية في	14	164	67.1	26.8	6.1	110	44	10

0.59	2.60	65.9	108	28.7	47	5.5	9	164	15	انطلاق فلسفة المقررات ومبادئها من المنظور	5
0.63	2.62	70.1	115	22	36	7.9	13	164	10	تحقيق الاعتمادية لبرامج الجامعة من خلال عرضها	6
0.60	2.61	67.1	110	26.8	44	6.1	10	164	13	مراعاة التنوع في برامج التعليم بما يتناسب مع العصر	7
0.57	2.57	61	100	35.4	58	3.7	6	164	19	أن تحقق المقررات الأكاديمية قدراً من التوازن بين	8
0.68	2.50	60.4	99	29.3	48	10.4	17	164	24	التحول من المقررات أحادية المعلومة إلى المقررات	9
0.70	2.42	54.3	89	33.5	55	12.2	20	164	28	تعزيز المقررات ذات المضامين المتعددة والتي	10
0.67	2.41	51.2	84	38.4	63	10.4	17	164	29	التخلي عن التخصصات ذات المحتوى الهامشي	11
0.59	2.65	71.3	117	22.6	37	6.1	10	164	8	التركيز على أهمية التعليم الجامعي للدخول إلى	12
0.64	2.47	54.3	89	38.4	63	7.3	12	164	26	مراعاة البعد الدولي في المناهج وتضمين المعارف	13
0.58	2.69	75	123	18.9	31	6.1	10	164	3	تطبيق استراتيجيات التدريس المتمركزة حول نشاط	14
0.46	2.69	73.2	120	22.6	37	4.3	7	164	2	التركيز على التدريس المتمركز على نواتج التعلم	15
0.59	2.68	73.8	121	20.1	33	6.1	10	164	5	توجيه الأساليب التدريسية نحو تنمية مهارات	16
0.62	2.58	64.6	106	28.7	47	6.7	11	164	18	تكوين شبكات تعلم وفرق تعلم بين الأساتذة	17
0.66	2.55	64	105	26.8	44	9.1	15	164	20	تكوين شراكة في التعلم مع المؤسسات التعليمية	18
0.57	2.68	73.8	121	20.7	34	5.5	9	164	4	توفر بيئة تعليمية مناسبة ومتطورة تستوعب	19
0.66	2.51	59.8	98	31.1	51	9.1	15	164	23	الإلمام بمهارات التعامل مع الدارسين ذوي	20
0.64	2.46	53.7	88	34.4	63	7.9	13	164	27	يسهم عضو هيئة التدريس في إنتاج التعليم	21
0.64	2.52	59.8	98	32.3	53	7.9	13	164	22	إنشاء وحدة متخصصة في تقنيات التدريس	22
0.63	2.58	65.9	108	26.8	44	7.3	12	164	16	تشكيل مجلس أكاديمي لتطوير البرامج والمناهج	23
0.70	2.38	51.2	84	36	59	12.8	21	164	30	يملك عضو هيئة التدريس مهارات المصمم	24

25	توعية أعضاء هيئة التدريس بضرورة استمرارية	11	164	11	7.7	41	25	112	68.3	2.62	0.61
26	توجيه أعضاء التدريس باستخدام أساليب تقويم	6	164	8	4.9	39	23.8	117	71.3	2.66	0.57
27	الجمع بين التقويم الداخلي للمقررات والتقويم	25	164	8	4.9	70	42.7	86	52.4	2.48	0.59
28	توجيه الطلاب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية	21	164	15	9.1	45	27.4	104	63.4	2.54	0.66
29	الاستثمار في التعليم والتدريب اللازمة لوظائف	7	164	11	6.7	35	21.3	118	72	2.65	0.60
30	نشر نتائج المؤشرات لقياس مخرجات التعليم	12	164	12	7.3	40	24.4	112	68.3	2.61	0.62
	المتوسط العام لعبارات المحور الأول									2.57	

من خلال الجدول السابق (10) يتضح الآتي: أن أعلى العبارات استجابة كانت العبارة رقم 2 " وجود أعداد كافية من أعضاء هيئة التدريس على مستويات مناسبة من القدرات العلمية " بمتوسط حسابي بلغ 2.737 مما يعني قبول العبارة بدرجة عالية ، وجميع متوسطات عبارات المحور المشار إليه كانت تتراوح بين 2.737 كحد أعلى و2.384 مما يعني قبول جميع العبارات بدرجة عالية من قبل أفراد الدراسة وذلك وفقاً للمتوسط الحساب الموزون المشار إليه سابقاً، والانحراف المعياري لجميع العبارات كان أقل من الواحد الصحيح مما يدل على قلة التشتت أن هناك توافق في العينة. والمتوسط العام للمحور كان 2.577 دلالة على القبول العالي للمحور بشكل عام. واتفقت بذلك مع نتائج دراسة السلطين (2014) الاستفادة من الاتجاه العالمي على تنوع البرامج والأنشطة التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس مراعاة التحولات المطلوبة في كل وظيفة من وظائفها التدريسية والبحثية والمنهجية والتقنية والإدارية والتقويمية والذاتية، كما اتفقت مع دراسة الرويلي (2008) بضرورة تطوير مهارات الطلاب وتطوير الخطط الأكاديمية ، كما اتفقت مع دراسة القطب (2008) بأن تميز التدريس في الجامعات يأتي من استقلال الجامعات وحريةها الأكاديمية في التجديد والتغيير، كما اتفقت مع دراسة عبدالجواد (2006) التي أوصت بتطوير البرامج والمقررات الدراسية و يجب أن تتكاتف الجهود وتتكامل الأدوار حتى تتمكن من تطوير التعليم الجامعي، وكما اتفقت مع نتائج دراسة نصر (2009) بضرورة تحسين العمليات والاجراءات والمرجعيات والآليات داخل منظومة الجامعة لتطوير التعليم الجامعي بما يحقق الرؤية المستقبلية.

المحور الثاني: متطلبات التطوير في البحث العلمي يوضح الجدول (11) نتائج استجابات الأفراد وعينتها حول متطلبات التطوير في البحث العلمي.

جدول 11

استجابات أفراد الدراسة لمتطلبات التطوير في البحث العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط	عالي		متوسط		منخفض		ترتيب العبارات	م	العبرة
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار			
0.61	2.72	80.5	132	11	18	8.5	14	164	1	تخصيص ميزانية مستقلة وداعمة للبحوث العلمية في الجامعات السعودية
0.64	2.63	71.3	117	20.1	33	8.5	14	164	6	إعادة هندسة العمليات الإدارية لعمليات وإدارة البحث العلمي
0.67	2.63	73.2	120	16.5	27	10.4	17	164	7	تطوير معطيات البحث العلمي وقابلية التحول إلى منتج وخدمة
0.75	2.47	62.2	102	22.6	37	15.2	25	164	22	تحول جذري في أسلوب البحث عن المعلومات وإجراءاته
0.68	2.58	68.9	113	20.1	33	11	18	164	15	تصميم قاعدة معلومات ووضع تنظيم بحث معلوماتي متكيف ومرن
0.55	2.68	72.6	119	23.2	38	4.3	7	164	2	امتلاك أعضاء هيئة التدريس مهارات وقدرات في إدارة مشروعات البحث
0.63	2.46	73.8	121	17.1	28	9.1	15	164	4	تقديم الاستشارات في مجال الأبحاث العلمية، وقيادة فاعلة لفرق البحث
0.63	2.62	69.5	114	22.6	37	7.9	13	164	9	تفاعل معطيات البحث العلمي مع التجدد المعرفي والمشاركة في العطاء
0.67	2.55	64.6	106	25.6	42	9.8	16	164	18	الاهتمام بالأبحاث ذات الصلة التطبيقية
0.64	2.65	74.4	122	16.5	27	9.1	15	164	3	ربط البحث العلمي بقضايا المجتمع واحتياجاته التنموية
0.73	2.54	67.7	111	18.3	30	14	23	164	20	وجود تجمعات جامعية بحثية على جميع المستويات والتخصصات
0.71	2.59	71.3	117	15.9	26	12.8	21	164	14	توسيع نطاق المشاركات البحثية والاستشارات البحثية
0.69	2.64	76.2	125	11.6	19	12.2	20	164	5	أن تكون الجامعة منتجة للمعرفة ومدركة لتسويق أفكارها وخدماتها
0.68	2.60	71.3	117	17.7	29	11	18	164	11	استثمار مخرجات البحث العلمي من خلال دراسات جدوى وتسويق
0.70	2.48	59.8	98	28.7	47	11.6	19	164	21	دعم دور الكراسي البحثية في تعزيز البحث العلمي وإثراء المعرفة
0.65	2.61	70.1	115	20.7	34	9.1	15	164	10	تبادل الخبرات بصفة دورية بين الباحثين وبين العاملين في العمل.
0.70	2.56	68.3	112	19.5	32	12.2	20	164	17	تشكيل خريطة بحثية في كل تخصص في

عملهم الحالي والمستقبلي

18	تطوير مستمر ودعم الذي يعزز الابتكار البحثي بما يستجيب للتنمية	12	164	19	11.6	29	17.7	116	70.7	2.59	0.69
19	أبحاث عالية الجودة وفقاً للمعايير العالمية في المجالات البحثية	13	164	19	11.6	29	17.7	116	70.7	2.59	0.69
20	إيجاد بيئة تدعم الحرية الأكاديمية وتقدم لهم الدعم المعنوي والمادي	16	164	22	13.4	28	17.1	114	69.5	2.56	0.72
21	توفير بيئة تلتزم بالبحث والتميز العلمي للتحول نحو اقتصاد المعرفة	8	164	19	11.6	24	14.6	121	73.8	2.62	0.69
22	تخصيص نسبة من أرباح مؤسسات القطاع الخاص للإنفاق على البحثية	19	164	26	15.9	24	14.6	114	69.5	2.54	0.75
	المتوسط العام لعبارات المحور الثاني									2.60	

من خلال الجدول السابق (11) يتضح الآتي: أن أعلى العبارات استجابة كانت العبارة رقم تخصيص ميزانية مستقلة وداعمة للبحوث العلمية في الجامعات السعودية " بمتوسط حسابي بلغ 2.719 مما يعني قبول العبارة بدرجة عالية، وجميع متوسطات عبارات المحور كانت تتراوح بين 2.719 كحد أعلى و2.469 مما يعني قبولها بدرجة عالية من قبل أفراد الدراسة وذلك وفقاً للمتوسط الحساب الموزون المشار إليه سابقاً، والانحراف المعياري لجميع العبارات كان أقل من الواحد الصحيح مما يدل على قلة التشتت أن هناك توافق في العينة، والمتوسط العام للمحور كان 2.595 دلالة على القبول العالي للمحور بشكل عام؛ حيث جاءت هذه النتائج منقفة مع نتائج دراسة القطب (2008) بأهمية تبني أهداف إستراتيجية للتميز البحثي وجعلها أهدافاً قومية للارتقاء بالمؤسسة الجامعية.

المحور الثالث: متطلبات التطوير في خدمة المجتمع. يوضح الجدول (12) نتائج استجابات الأفراد حول متطلبات التطوير في خدمة المجتمع لدى الجامعات مرتبة تنازلياً حسب قيمة المتوسط الحسابي لكل عبارة.

جدول (12)

استجابات أفراد الدراسة لمتطلبات التطوير في خدمة المجتمع

م	العبارة	المتوسط الحسابي	منخفض		متوسط		عالي		الانحراف المعياري		
			المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية			
1	موائمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل.	6	164	11	6.7	38	23.2	115	71.1	2.63	0.61
2	إيجاد حوافز لتوجيه الطلبة إلى التخصصات ذات الأهمية لمتطلبات	14	164	15	9.1	39	23.8	110	67.1	2.58	0.66

										التنمية	
0.66	2.62	71.3	117	18.9	31	9.8	16	164	9	3	تعزيز دور الجامعات في التدريب قبل وأثناء الخدمة والتدريب التحويلي
0.58	2.68	74.4	122	19.5	32	6.1	10	164	1	4	تحقيق العدالة الاجتماعية وتكافؤ فرص التعليم الجامعي لجميع الأفراد
0.60	2.68	74.4	122	18.9	31	6.7	11	164	2	5	ترسيخ الخصوصية الثقافية وغرس قيم المواطنة مما يعزز الهوية الوطنية
0.63	2.62	69.5	114	22.6	37	7.9	13	164	8	6	التحول النوعي في أدوارها بإقامة الشراكات ووضعها في قلب الأحداث
0.61	2.65	72	118	20.7	34	7.3	12	164	4	7	دراسة احتياجات المجتمع المحلي وربطها بالبرامج والتدريب
0.68	2.57	68.3	112	20.7	34	11	18	164	15	8	إنشاء وحدة للدراسات الاستراتيجية لترجمة سياسات الدولة
0.68	2.61	72	118	17.1	28	11	18	164	10	9	مشاركة مؤسسات العمل والإنتاج في القطاعين العام والخاص
0.67	2.56	65.9	102	24.4	40	9.8	16	164	17	10	استغلال الأنشطة الجامعية في حل قضايا المجتمع
0.67	2.63	74.4	122	14.6	24	11	18	164	5	11	تكوين قاعدة بيانات حديثة وشاملة ودقيقة باحتياجات سوق العمل
0.75	2.38	54.3	89	29.3	48	16.5	27	164	20	12	التوسع في تخصصات الجامعات وربطها بخطط التنمية واحتياجات المجتمع
0.67	2.49	59.1	97	31.1	51	9.8	16	164	19	13	تعزيز دور إدارة تسويق الخدمات الجامعية من خلال خدماتها الاجتماعية
0.64	2.60	68.3	112	23.2	38	8.5	14	164	13	14	تعزيز مفهوم المسؤولية المجتمعية بين مؤسسات التعليم العالي والمجتمع
0.69	2.57	68.9	113	19.5	32	11.6	19	164	16	15	عقد الشراكات مع الجهات التي توفر فرص التدريب للخريجين محلياً
0.68	2.54	64.6	106	25	41	10.4	17	164	18	16	إنشاء منصات التدريب والتأهيل التي من أجل تعزيزها
0.62	2.60	67.1	110	25.6	42	7.3	12	164	12	17	نشر ثقافة العمل التطوعي وتطوير إطارها المؤسسي
0.64	2.60	68.9	113	22.6	37	8.5	14	164	11	18	زيادة إنتاجية الموظف وكفاءته إلى أعلى مستوى بتطبيق معايير الأداء
0.59	2.66	72.6	119	21.3	53	6.1	10	164	3	19	تأسيس قاعدة من الكفاءات البشرية المتميزة ليكونوا قادة في المجتمع
0.64	2.63	71.3	117	20.1	33	8.5	14	164	7	20	استثمار طاقات المرأة السعودية للمساهمة في تنمية وخدمة المجتمع
2.60											المتوسط العام لعبارات المحور الثالث

من خلال الجدول السابق رقم (12) يتضح أن أعلى العبارات استجابة كانت العبارة رقم 4 " تحقيق العدالة الاجتماعية وتكافؤ فرص التعليم الجامعي لجميع أفراد المجتمع بمتوسط حسابي بلغ 2.682 مما يعني قبول العبارة بدرجة عالية، وجميع متوسطات عبارات المحور كانت تتراوح بين

2.719 كحد أعلى و2.469 مما يدل على درجة قبولها بدرجة عالية من قبل أفراد الدراسة. وذلك وفقاً للمتوسط الحساب الموزون المشار إليه سابقاً، والانحراف المعياري لجميع العبارات كان أقل من الواحد الصحيح مما يدل على قلة التشتت مما يدل على أن هناك توافق في العينة، والمتوسط العام للمحور كان 2.595 دلالة على القبول العالي للمحور بشكل عام. واتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة الرويلي (2008) بتوثيق الشراكة الاستراتيجية مع مؤسسات المجتمع المختلفة كما اتفقت مع دراسة عمار (2009) بأن هناك الكثير من العوامل والتحديات والسياقات خارج وداخل المنظومة التعليمية تقتضي لتغيير نموذج الجامعة الحالية حتى تستجيب لسياقاتها الجديدة وتوظف إمكاناتها لتفعيل دورها في خدمة المجتمع ، وتؤكد الدراسة على أن ضرورة وحتمية التغيير تفرض رؤية مشتركة بين الجامعة ومتطلبات المجتمع المحلي.

جدول 13

المتوسط والانحراف المعياري لمحاور الاستبانة وفق استجابات أفراد الدراسة

المحور	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
متطلبات التطوير في التدريس الأكاديمي	164	2.58	0.45
متطلبات التحول في البحث العلمي	164	2.60	0.59
متطلبات التحول في خدمة المجتمع والتعليم المستمر	164	2.60	0.55

يتضح من النتائج السابقة أن هناك قبول بدرجة عالية لمتطلبات تطوير وظائف الجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 ، والتي تناولتها الدراسة: وهي متطلبات تطوير وظيفة التدريس الأكاديمي ومتطلبات تطوير وظيفة البحث العلمي، ومتطلبات تطوير وظيفة خدمة المجتمع.

التوصيات

في ضوء النتائج توصي هذه الدراسة بما يلي:

- مراجعة اللوائح وأنظمة التعليم العالي والجامعات؛ لتحديثها باستمرار بما يدعم تطوير وظائف الجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030.
- دعم وزارة التعليم في تحقيق الفاعلية التنظيمية للجامعات الحكومية المتمثلة في تطوير وظائفها الأساسية (التدريس الأكاديمي، البحث العلمي، خدمة المجتمع) في ضوء رؤية 2030.
- إحداث بعض التحولات الجذرية في أدوار الجامعات من حيث عملياتها الفعلية (التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع) وعملياتها المساندة (الإدارة والخدمات) لتستطيع مواكبة عصر العولمة وعصر المعرفة.
- تفاعل معطيات البرامج والتدريس والبحث مع التجدد المعرفي للتحول نحو اقتصاد المعرفة.

- تقويم البرامج الدراسية بشكل مستمر من حيث الترابط والتدرج والتتابع في تصميم المقررات لتواكب حاجات سوق العمل والاتجاهات العالمية.
- إيجاد بيئة خصبة تدعم الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس وتقدم لهم الدعم المعنوي والمادي المتواصل الذي يعزز الإبداع والابتكار البحثي بما يستجيب لمتطلبات التنمية.
- الاستثمار في التعليم والتدريب لتأهيل أبنائنا لوظائف المستقبل ليكونوا ذا شخصية مستقلة وقيادية ومبادرة ومبدعة ولديها القدر الكافي من الوعي الذاتي والاجتماعي والتفاني.
- تحقيق متطلبات التطوير في الأداء البحثي من خلال : وجود استراتيجية واضحة لدى الجامعة تركز على تحسين جودتها البحثية ويعزز الإبداع والابتكار البحثي ، وبناء قاعدة بحوث متطورة تغطي كافة مجالات المعرفة ، وتوفير برامج بحث معلوماتية مرنة ، وتشجيع بحوث الفريق متعدد التخصصات، وصياغة نتائج البحوث العلمية في إطار يمكن من ميكنتها ونشرها والاستفادة منها واستثمار مخرجات البحث العلمي وإيجاد قنوات سريعة للإفادة منها ، وإعداد خريطة مستقبلية لإنتاج المعرفة ونشرها في ضوء إمكانات الجامعة واحتياجات الجهات المستفيدة هو ما يعزز التحول الذي يشهده العالم نحو مجتمع المعرفة ، وربط البحث العلمي بقضايا المجتمع واحتياجاته والتي تستجيب لمتطلبات التنمية ، زيادة الشراكة والتعاون مع القطاع الخاص فيما يتعلق بالبحث العلمي وخدمة المجتمع ، وجود تجمعات جامعية بحثية على جميع المستويات بما يسمى رابطة الجامعات البحثية لتبادل الخبرات مع الدول المتقدمة.
- تحقيق متطلبات التطوير في خدمة المجتمع: إعطاء أولوية لتوجهات تطوير العلاقة بين الجامعة والمؤسسات المجتمعية، وتوافر لجان وبنى تنظيمية مكونة من خبراء ورجال أعمال من أجل دمج حاجات المجتمع وقضاياه في المقررات الدراسية ومراعاة المعايير المهنية والتعليمية والتدريبية في البرامج وبما يتوافق مع متطلبات المجتمع، وإيجاد تشريعات ونظم تدعم التعاون والتنسيق بين الجامعات وقطاعات الإنتاج المختلفة وتعزيز دور إدارات تسويق الخدمات الجامعي، ونشر ثقافة العمل التطوعي واستغلال الأنشطة الجامعية في حل قضايا المجتمع، انفتاح مؤسسات التعليم العالي على المجتمع باعتبارها بيوتا للخبرة تقدم للمجتمع الحلول الملائمة للمشكلات المختلفة القائمة على النظرة العلمية.
- تحويل الجامعات إلى جامعات منتجة من خلال إجراء البحوث في حل المشكلات الإنتاجية التي تواجه القطاع الصناعي والإنتاجي والخدمي.
- التوسع في خصخصة الجامعات وربطها بخطط التنمية وباحثيات المجتمع المستقبلية.
- تحديث معايير ومؤشرات الجودة والاعتماد الأكاديمي المحلي بما يحفز الجامعات على تحقيق متطلبات تطوير وظائف الجامعات السعودية في ضوء رؤية 2030.

المراجع

- أوبلتغر ورتشارد إن. كاتز. (1427هـ) تجديد الإدارة " تهيئة الكليات والجامعات للقرن الحادي والعشرين"، تحرير وجمع: ديانا جي، الرياض: مكتبة جرير
- آل زاهر، علي ناصر (2011م) تحقيق التميز الأكاديمي للجامعة في ضوء بعض الممارسات والتوجهات العالمية، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية، جامعة دمشق، سوريا، دمشق.
- بدوي، أحمد زكي (1986م) معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت
- بكري، سعد علي (2005م) التحول إلى مجتمع المعرفة، مكتبة الملك عبد العزيز: الرياض
- التل، سعيد وزملانه (1997) قواعد التدريس في الجامعة، شركة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- جوهر، علي ورضوان، وائل (2012م) التعليم العالي العام والخاص الواقع والتحديات توجهات عالمية وعربية معاصرة، المكتبة العصرية، القاهرة.
- الثبتي، جويبر وحريري، هاشم (2003) إعادة الهندسة الكلية الشاملة لعمل الجامعة، معهد البحوث العلمية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الحامد، محمد وآخرون (2007 م) التعليم في المملكة العربية السعودية رؤية الحاضر واستشراف المستقبل، مكتبة الرشد، الرياض.
- الخطيب، أحمد (1991) التعليم الجامعي في الوطن العربي، مجلة اتحاد الجامعات العربية، الجامعة العربية، عمان، الأردن، العدد 27.
- الخطيب، أحمد (2001م) الإدارة الجامعية دراسات حديثة، دار حمادة للدراسات الجامعية، إربد، عمان.
- الخطيب، أحمد محمد (2006م) استراتيجيات ونماذج إدارية حديثة لإصلاح التعليم الجامعي في الوطن العربي، بحث مقدم الى ندوة التعليم الجامعي في الاردن بين الواقع والطموح، عمان، الأردن.
- الخضير، خضير (1999م) التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والانجاز، مكتبة العبيكان، الرياض.
- دوم، حسين (1417هـ) أهم المشكلات التي تواجه عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- رزق، ياسر (2010). مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، ورقة عمل في ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية (الاستراتيجيات والسياسات والآليات)، المنامة، مملكة البحرين.
- الرويلي، سعود (2007 م) استراتيجية مقترحة لتطوير العليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- السنبل، وآخرون (1429هـ) نظام التعليم في المملكة العربية السعودية، دار الخريجي، الرياض.
- السالم، علي (2017). تطوير معايير مقترحة لاستقطاب وإعداد وتدريب المعلمين في المملكة في ضوء رؤية 2030. ورقة عمل في مؤتمر جامعة القصيم بعنوان: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية المملكة 2030 خلال الفترة من 14- 16 جماد الأول 1440هـ
- السلطين، علي ناصر (2014 م) تحقيق الجودة والتميز في مؤسسات التعليم العالي، بحوث ودراسات علمية محكمة، الأردن، دار الحامد، (ط1).
- الشملان، خالد والفوزان، الجوهرة (2017م). متطلبات تطبيق الجامعات للإدارة الاستراتيجية لتحقيق رؤية 2030 من وجهة نظر أعضاء الجمعية السعودية للإدارة. ورقة عمل في مؤتمر جامعة

- القصيم بعنوان: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية المملكة 2030 خلال الفترة من 14-16 جماد الأول 1440هـ.
- عبد الجواد، عبد الله (2006م) تصور إجرائي لتطوير التعليم الجامعي، مؤتمر مستقبل التعليم الجامعي " رؤية تنموية" مجلة أبحاث فعاليات أكاديمية، المكتب الجامعي، الإسكندرية، مصر، ج2.
- عمار، حامد (2006م) نحو رؤية لجامعة المستقبل. مؤتمر مستقبل التعليم الجامعي العربي الجامعي " رؤية تنموية" مجلة أبحاث وفعاليات أكاديمية، المكتب الجامعي، الإسكندرية، القاهرة، ج1.
- الغامدي، حمدان (2004) المشكلات التي تواجه رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية في ضوء بعض المتغيرات، مجلة كلية المعلمين، الرياض، العدد 4
- فلمبان، أمل. (2001). الملف الأكاديمي لتقويم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز. ورقة عمل مقدمة إلى ندوة (ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي - التحديات والتطوير)، جامعة الملك سعود: الرياض.
- القطب، سمير عبد الحميد (2009م) فلسفة التميز في التعليم الجامعي: نحو جامعة متميزة في ضوء التجارب والخبرات العالمية. بحث منشور، هبة النيل للنشر والتوزيع، القاهرة.
- كروسون. باتريشيا. (1996). الخدمة العامة في التعليم العالي: الممارسات والأولويات. مراجعة محمد الاحمد الرشيد، مكتب التربية العربي لدول الخليج: الرياض.
- محمود، سعيد وناس، السيد (2003م) قضايا في التعليم العالي والجامعي، مكتبة النهضة، القاهرة، مصر.
- المليص، سعد (2001). التعليم العالي في دول الخليج العربي: واقعه ومشكلاته. رسالة الخليج العربي، ع 81
- نصر. محمد (2006 م) رؤية مستقبلية لتطوير الأداء بالتعليم الجامعي لتحقيق الجودة الشاملة، مؤتمر مستقبل التعليم الجامعي " رؤية تنموية" مجلة أبحاث علمية وفعاليات أكاديمية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، القاهرة، ج2.
- نوفل، محمد (1994) بعض مشكلات استقلال الجامعات في مصر وبعض الدول المتقدمة. "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أسيوط، أسيوط، مصر.
- وزارة التعليم (1405). استراتيجية تطوير التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية (أفاق)، المملكة العربية السعودية.
- رؤية المملكة العربية السعودية 2030، مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، المملكة العربية السعودية.
- برنامج التحول الوطني 2020، مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، المملكة العربية السعودية.