

Alfaifi, Mousa. (2023). Achieve Requirements of the competitive ability of Saudi universities in the field of training and continuous education, *Journal of Educational Science* 9(4), 453 - 486

Achieve Requirements of the competitive ability of Saudi universities in the field of training and continuous education

Dr. Mousa Sulaiman Alfaifi

Associate Professor in Adult and Continuing Education

King Saud University

Alfaifm@ksu.edu.sa

Abstract:

The study aimed to identify the knowledge, human, legislative and material requirements of the competitiveness of Saudi universities in the field of training and continuing education from the viewpoint of the trainee faculty members at the Deanship of Skills Development at King Saud University. The researcher used the descriptive survey approach, and the questionnaire was applied to (209) members of the study population. The study concluded that the most important knowledge requirements for the competitiveness of Saudi universities in the field of training and continuing education are: Developing strategies in order to improve competitiveness between universities in the field of training and continuing education, and providing a database and sufficient information on the importance of training and continuing education and its applications.

The most important human requirements are: developing the skills of workers in training and continuing education centers based on their professional needs, and scientific qualification of trainers in training and continuing education centers, while the most important legislative requirements are: granting directors of training and continuing education centers the authority necessary to make training decisions, and confirming the complementary work between levels of the organizational structure in training and continuing education centers.

Finally , the most important financial requirements are: the distribution of central financial support to ensure that the different circumstances of the training and continuing education centers are taken into account , and the development of periodic plans with regard to rewards , procurement and maintenance operations in training and continuing education centers.

Keywords: training centers , continuing education applications , continuous training.

الفيفي، موسى. (٢٠٢٣). متطلبات تحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب و التعليم المستمر. *مجلة العلوم التربوية*، ٩ (٤)، ٤٥٣ - ٤٨٦

متطلبات تحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب و التعليم المستمر

د. موسى بن سليمان الفيفي^(١)

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى تعرف المتطلبات المعرفية والبشرية والتشريعية والمادية للقدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المتدربين بعمادة تطوير المهارات في جامعة الملك سعود في العام الجامعي ١٤٤٠ - ١٤٤١. واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتم تطبيق الاستبانة على عدد (٢٠٩) من أفراد مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم المتطلبات المعرفية لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر هي: وضع استراتيجيات لتحسين القدرة التنافسية بين الجامعات في مجال التدريب والتعليم المستمر، وتوفير قاعدة بيانات ومعلومات كافية عن أهمية التدريب والتعليم المستمر وتطبيقاته، وكانت أهم المتطلبات البشرية: تنمية مهارات العاملين في مراكز التدريب والتعليم المستمر استناداً إلى احتياجاتهم المهنية، والتأهيل العلمي للمدربين في مراكز التدريب والتعليم المستمر، بينما كانت أهم المتطلبات التشريعية: منح مديري مراكز التدريب والتعليم المستمر السلطة اللازمة لاتخاذ القرارات التدريبية، وتأكيد العمل التكاملي بين مستويات الهيكل التنظيمي في مراكز التدريب والتعليم المستمر، وأخيراً كانت أهم المتطلبات المادية: توزيع الدعم المادي المركزي بما يضمن مراعاة الظروف المتباينة لمراكز التدريب والتعليم المستمر، ووضع خطط دورية فيما يتعلق بالمكافآت وعمليات الشراء والصيانة في مراكز التدريب والتعليم المستمر.

الكلمات المفتاحية: مراكز التدريب، تطبيقات التعليم المستمر، التدريب المستمر.

(١) أستاذ تعليم الكبار والتعليم المستمر المشارك بجامعة الملك سعود، Alfaiifim@ksu.edu.sa

مقدمة الدراسة

يعد الإنسان هو رأس المجتمع ومصدر قوته بما حباه الله من قدرات وطاقات يستطيع من خلالها المشاركة في بناء المجتمع والتغيير والتجديد فيه ، ومن هذا المنطلق تسعى المؤسسات والمنظمات إلى تنمية تلك الكوادر البشرية بإكسابهم الصفات التعليمية والثقافية والتدريبية باختلاف مراحلهم العمرية ، بهدف مواكبة التطور الهائل في المجالات المتعددة ، لذلك تسعى المنظمات التربوية الحكومية والأهلية بالمملكة العربية السعودية إلى مواكبة التغيرات المعرفية والتكنولوجية والمعلوماتية.

ويتجلى سعي المنظمات إلى كسب ميزة تنافسية على غيرها من المنظمات العاملة في نفس النشاط ، وذلك من خلال إضافة قيمة للعميل ، وتحقيق التميز عن طريق استثمار الطاقة الفكرية والعقلية للأفراد (الصالح ، ٢٠١٢). وأشار محمد (٢٠١٤) أن منظمة التجارة العالمية قامت بنقل المنافسة بين مؤسسات التعليم العالي والجامعات إلى آفاق جديدة ، بحيث جعلت هذه المؤسسات تخضع لمعايير متجانسة ، يعتمد فيها التميز على مدى قدرة هذه المؤسسات على التعامل مع المستجدات الدولية والمنجزات العصرية وامتلاك أدوات التقييم والتطوير وآليات تحسين القدرة التنافسية. وباعتبار أهمية رأس المال البشري وقيمه الاقتصادية للدول والمنظمات ، فتعتمد القدرة التنافسية لأي بلد في الغالب على القوى العاملة والمدرّبة جيداً وقدرتها على تطوير العلوم والتكنولوجيا ، وهنا تبرز أهمية دور الجامعات في الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق وزيادة مستوى تنافسية الجامعة بالنسبة للتعليم العالي ومستوى القدرة التنافسية للدولة بين دول العالم (Günay, 2021).

ومن هنا يتضح الاهتمام المتزايد من المملكة العربية السعودية بالتدريب والتعليم المستمر وتجسد ذلك من خلال ما أوضحته رؤية المملكة ٢٠٣٠ والتي نصت على تزويد الشباب بالمهارات التي يحتاجونها وتحقيق أقصى استفادة من قدراتهم عبر التدريب المستمر (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية ، ٢٠١٦). ولهذا كان لزاماً على الجامعات السعودية أن تقوم بدورها الحيوي والمهم لتحسين الأنشطة الأكاديمية وخدماتها للمجتمع المحلي. وقد اهتمت مؤسسات التعليم العالي بجودة المخرجات التعليمية والتدريبية ، كونه أمراً حاسماً بالنسبة لاقتصاد الدول ، حيث يشكل التعليم العالي والتدريب واحداً من أهم الركائز التي تتحدد بها تنافسية الدول ، فقد ورد في تقرير التنافسية العالمية والصادر من منتدى الاقتصاد العالمي لعام ٢٠١٩ ، حيث تتحدد مؤشرات التصنيف بعدد من البنود شكلت ١٠٣ مؤشراً في اثنتي عشرة ركيزة ، لتحديد القدرة التنافسية ، والذي أسفر

عن حصول المملكة العربية السعودية على الترتيب ٣٦ في محور التعليم العالي والتدريب من بين ١٤١ دولة شملها التقرير (world economy Forum , 2019). ولتحقيق مراكز متقدمة في التصنيفات العالمية ، ولزيادة القدرة التنافسية للجامعات السعودية تدعو الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية لمعرفة متطلبات تحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر من خلال أربعة محاور للمتطلبات: معرفية ، بشرية ، تشريعية ، مادية.

مشكلة الدراسة

نظرًا لما تشهده الجامعات السعودية الحكومية من تزايد في عددها ، ونظرًا لما تواجهه الجامعات السعودية في القرن الواحد والعشرين من تحديات كبيرة تؤثر في سياساتها واستراتيجياتها وبرامجها من ضمنها تحقيق القدرة التنافسية العالمية وتحولت الجامعات من الأداء التقليدي إلى الأداء القائم على التنافسية ، فقد أصبحت المنافسة الدولية بين مؤسسات التعليم العالي في ظل العولمة من القضايا المهمة والتي تعمل على تحسين أداء تلك المؤسسات ، وفي ظل كل تلك التحولات التحديات أصبح لزامًا على الجامعات السعودية أن تسعى إلى تحسين قدرتها التنافسية على المستويين الإقليمي والعالمي ، خصوصًا أن رؤية المملكة الطموحة استهدفت دخول خمس جامعات ضمن أفضل (٢٠٠) جامعة بحلول عام ٢٠٣٠.

وبالرغم من الاهتمام الذي توليه الدول بشأن جودة التعليم العالي ، تواجه الجامعات السعودية عدة تحديات أضعفت من قدرتها التنافسية ، والتي اتضحت من نتائج تصنيف المؤسسات التعليمية التي تعرض نتائجها وفق معايير ومؤشرات محددة ، حسبما ورد في تصنيف QS World University Rankings (2020) والذي يعنى بمستوى المعايير العالمية للتعليم العالي ، وتحديد أفضل ٥٠٠ جامعة من أصل ٣٠٠٠ جامعة عالمية تنافس في التصنيف ، والذي أشار إلى وجود الجامعات السعودية في مراكز متأخرة؛ فقد احتلت جامعة الملك عبدالعزيز المركز (١٨٦) ، وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن (٢٠٠) ، وجامعة الملك سعود (٢٨١) ، وتقع هذه الجامعات ضمن أعلى ثلاث جامعات سعودية من بين الجامعات العالمية ، بينما تواجدت جامعة الملك خالد وجامعة أم القرى وجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل في مراكز متأخرة ضمن ترتيب دون ٥٠٠ جامعة بين الجامعات العالمية (QS World University Rankings , 2020). وهذا يدل على ضعف القدرة التنافسية للجامعات السعودية ووجود عوامل أضعفت من قدرتها على تحقيق مراكز متقدمة في التصنيف العالمي للجامعات.

وتتحدد تنافسية الجامعات بمجموعة من المعايير والتي تندرج تحتها مجموعة من المؤشرات تحدد ترتيب كل جامعة (السهلي ، ٢٠١٩). فالضعف لا يكون في موضع محدد ، حيث يقع على عاتق الجامعات أدوار متعددة والتي تستند إلى مجموعة من العمادات أو المراكز التي تقوم بأدوارها المنوطة لها منها الأكاديمية ، والبحثية ، والمهنية ، ومن ضمن هذه الأدوار عمادة تطوير المهارات في الجامعات السعودية ، والتي تقدم برامج ودورات تدريبية وورش عمل لجميع منتسبي الجامعة من قيادات أكاديمية ، وأعضاء هيئة تدريس ، وإداريين ، وموظفين لتحقيق أعلى مستويات التقدم والتميز والإبداع (عمادة تطوير المهارات ، ٢٠٢٠). وقد يكون الضعف في أحد جوانب عمادات ومراكز التدريب المستمر ، مما يحدث تأثيراً على تنافسية الجامعة ضمن التصنيفات العالمية ، حيث أشارت بعض الدراسات إلى العديد من الصعوبات والمعوقات التي تواجه التدريب في الجامعات السعودية ومن تلك الدراسات دراسة فرج (٢٠١٨) التي توصلت إلى عدم وضوح السياسات والاستراتيجيات اللازمة لتطوير البنية الأساسية للبرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ، كذلك دراسة الضامن (٢٠١٩) التي توصلت إلى أهمية تطوير مجال التدريب والتأهيل في عمادة التعليم المستمر لتحقيق أهدافها المنشودة. ويتضح من ذلك أن الجامعات السعودية تواجه عدداً من التحديات التي تحد من قدرتها التنافسية في مجالات متعددة ومنها التدريب والتعليم المستمر ، ومن هنا أصبحت دراسة دور الجامعات السعودية في تحقيق القدرة التنافسية في مجال التدريب والتعليم المستمر ضرورة ملحة لأنها لن تستطيع الوفاء بمتطلبات المجتمع إلا من خلال الاهتمام بمدى توافر المتطلبات المعرفية والبشرية والتشريعية والمادية لتحقيق القدرة التنافسية في برامجها التدريبية.

أسئلة الدراسة

هدفت الدراسة للإجابة عن التساؤل الرئيس التالي: ما متطلبات تحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المتدربون بعمادة تطوير المهارات في جامعة الملك سعود؟ وقد انبثقت منه الأسئلة الفرعية التالية:

- ما المتطلبات المعرفية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر؟
- ما المتطلبات البشرية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر؟

- ما المتطلبات التشريعية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر؟
- ما المتطلبات المادية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر؟

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى:

- التعرف إلى المتطلبات المعرفية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر.
- التعرف إلى المتطلبات البشرية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر.
- التعرف إلى المتطلبات التشريعية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر.
- التعرف إلى المتطلبات المادية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر.

أهمية الدراسة

تحددت أهمية الدراسة الحالية في أهمية نظرية وكانت كالتالي:

- التوصل إلى آلية لتطوير برامج التدريب والتعليم المستمر.
- هذه الدراسة سوف تضاف إلى التراكم المعرفي في مجال القدرة التنافسية بين الجامعات وفي مجال التدريب والتعليم المستمر.
- على حد علم الباحث ، لا توجد دراسة أجريت في المملكة العربية السعودية حول متطلبات القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر.

وتحددت أهمية الدراسة التطبيقية في التالي:

- من المؤمل أن تقدم للمسؤولين عن التدريب والتعليم المستمر في الجامعات السعودية المتطلبات المعرفية والبشرية والتشريعية والمادية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر.
- هذه الدراسة تواكب التطورات الحديثة العالمية التي تنادي بتحقيق القدرة التنافسية بين الجامعات وتنادي بالاهتمام بالتدريب والتعليم المستمر.

حدود الدراسة

تحددت الدراسة بالحدود التالية:

- **الحدود الموضوعية:** تحدت في دراسة المتطلبات المعرفية والبشرية والتشريعية والمادية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر.
- **الحدود البشرية:** طبقت على أعضاء هيئة التدريس المتدربين بعمادة تطوير المهارات في جامعة الملك سعود.
- **الحدود المكانية:** طبقت الدراسة بعمادة تطوير المهارات بجامعة الملك سعود.
- **الحدود الزمانية:** أجريت الدراسة في العام الجامعي ١٤٤٠ - ١٤٤١.

مصطلحات الدراسة

- **المتطلبات:** تُعرّف المتطلبات بأنها: "محاولة إيجاد شيء ما وتوفيره ، وتأتي من الفعل طلب ، وتعني أيضاً الحاجة الملحة أو الضرورة الملحة لشيء ما". (أبوسعدة ورضوان وعلام ، ٢٠١٤ ، ٨١). ويقصد بالمتطلبات في هذه الدراسة المؤشرات التي من خلالها تستطيع الجامعات السعودية تحقيق القدرة التنافسية في مجال التدريب والتعليم المستمر.
- **المتطلبات المعرفية:** ويقصد بها في الدراسة مجموعة من المعارف الواجب توافرها لدى مراكز التدريب والتعليم المستمر بالجامعات السعودية والتي يقدرها أعضاء هيئة التدريس المتدربون بعمادة تطوير المهارات في جامعة الملك سعود.

- **المتطلبات البشرية:** ويقصد بها في الدراسة مجموعة الإجراءات والعمليات المتعلقة بتوفير كوادر بشرية مؤهلة ومدربة كفيلة بتحقيق القدرة التنافسية لدى مراكز التدريب والتعليم المستمر بالجامعات السعودية والتي يقدرها أعضاء هيئة التدريس المدربون بعمادة تطوير المهارات في جامعة الملك سعود.
- **المتطلبات التشريعية:** ويقصد بها في الدراسة مجموعة من الإجراءات المتعلقة بتوفير هيكلية تنظيمية تتناسب مع مقتضيات العمل لدى مراكز التدريب والتعليم المستمر بالجامعات السعودية والتي يقدرها أعضاء هيئة التدريس المدربون بعمادة تطوير المهارات في جامعة الملك سعود.
- **المتطلبات المادية:** ويقصد بها في الدراسة مجموعة من الإجراءات المتعلقة بعملية توفير التمويل وتنظيم عملية الإنفاق واتخاذ القرارات المتعلقة بتوفير المستلزمات المادية لدى مراكز التدريب والتعليم المستمر بالجامعات السعودية والتي يقدرها أعضاء هيئة التدريس المدربون بعمادة تطوير المهارات في جامعة الملك سعود.
- **القدرة التنافسية للجامعات:** عرف محمد (٢٠١٤) القدرة التنافسية للجامعات على أنها "قدرة الجامعات على تقديم خدمات تعليمية وبحثية متميزة وتحقيق منافع للمستفيدين أكثر مما تتيح لهم الجامعات المنافسة ، مما يمكنها من الحصول على مراكز متقدمة في التصنيف الدولي للجامعات " (ص. ١٥٣). ويقصد بها في الدراسة بأنها عبارة عن مجموعة من الحاجات الواجب توافرها لدى مراكز التدريب والتعليم المستمر التابع للجامعات السعودية لتحقيق القدرة التنافسية المحلية والعالمية.
- **التدريب:** عرف الطعاني (٢٠٠٩) التدريب على أنه "الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة ، وتستهدف إحداث تغيرات إيجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم من أجل تطوير كفاء أدائهم" (ص. ١٤).
- **التعليم المستمر:** عرفت المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة (٢٠٠٠) التعليم المستمر على أنه "مجل العمليات التعليمية التي تقدم بطريقة نظامية أو غير نظامية والتي تنمي قدرات المجتمع ومعارفهم ويحسنون بها مؤهلاتهم المهنية ، ويلبون بها حاجاتهم وحاجات المجتمع" (ص. ٢٩).

ويقصد بها في الدراسة بأنها تلك البرامج التي تقدمها عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر ومراكز تطوير المهارات ومراكز التطوير المهني بالجامعات السعودية بهدف تنمية معارف المتدربين ومهاراتهم واتجاهاتهم وتغيير سلوكياتهم بشكل إيجابي.

الإطار النظري

القدرة التنافسية

ظهر مفهوم التنافسية بداية في ثمانينات القرن الماضي ، حيث بدأ مفهوم التنافسية في الانتشار والتوسع ، خاصة بعد كتابة مايكل بورتر Michael Porter بشأن استراتيجية التنافسية ، وأن هذا المفهوم يعتمد على نقطة أساسية وهي أن العامل الأكثر أهمية لنجاح أي منظمة هو الموقف التنافسي (السهلي ، ٢٠١٩). فكان بداية ظهور التنافسية في مجالي الاقتصاد وإدارة الأعمال ، ثم أصبح مستخدماً في المؤسسات التعليمية الجامعية وقبل الجامعية مع بداية القرن الحادي والعشرون وذلك بعد خضوعها لمعايير الاعتماد الأكاديمي وضرورة الحصول على مراكز متقدمة في التصنيفات العالمية.

أسس القدرة التنافسية:

أشار أبوسعدة وآخرون (٢٠١٦) إلى عدد من الأسس التي تستند عليها القدرة التنافسية ومنها:

١. التميز غير المسبوق على المنافسين الآخرين مع الاستمرار في ذلك.
٢. تتركز حول العميل.
٣. التطوير والتجديد المستمر لقدرات وإمكانيات المنظمة.
٤. الاتقان في العمل من كل المنتمين للمؤسسة.
٥. تلبية احتياجات الأسواق العالمية وليست المحلية فقط.
٦. الارتباط الوثيق بين التعليم العالي وخدمة المجتمع.
٧. تقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية عالية الجودة.

التدريب

تعددت المصطلحات التي أشارت إلى التدريب فمنها التدريب أثناء الخدمة ، والتربية أثناء الخدمة ، والتعليم المستمر ، والموارد البشرية ، والتطوير المهني. كما أن تعريفات التدريب تعددت ففهمناها: ما أشار إليه معمار (٢٠١٠) على أن التدريب "عملية منظمة مستمرة محورها الفرد في مجمله ، يهدف إلى إحداث تغيرات محددة وسلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالياً أو مستقبلياً يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه المؤسسة التي يعمل بها الفرد والمجتمع بأكمله" (ص. ٢١). وأضاف حجازي (٢٠١٠) بأنه "نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية معلوماتهم ، ومهاراتهم ، وسلوكياتهم ، بما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاية وإنتاجية عالية" (ص. ٨).

أهمية التدريب

برزت أهمية التدريب في العصر الحالي وازداد الاهتمام به لأنه أصبح منطلقاً هاماً لرفع مستوى الأداء وزيادة الكفاءة الإنتاجية ، وبالتالي فهو من أنجح السبل للتطوير المهني للعاملين. وأشار العامري (٢٠٠٩) إلى بعض النقاط التي تبرز أهمية التدريب:

١. اتساع أعمال المنظمة: كاستحداث أقسام جديدة وخدمة موظفين جدد.
٢. التغير في المنظمة: كالتغيير في السياسات العامة واللوائح المنظمة للعمل.
٣. تقديم منتجات أو خدمات جديدة: وذلك عندما تسعى المنظمة لتقديم برامج جديدة للعاملين أو سعيها لاستحداث منتجات جديدة.
٤. التسارع التقني: والذي يعد ميزة لهذا العصر مما جعل الحاجة للتدريب كبيرة جداً.

التعليم المستمر

يعد التعليم المستمر مجالاً واسعاً للدراسة ، لتتنوع برامجه وتعدد أهدافه وتنوع المستفيدين منه وتشعب اهتماماتهم ، ومن تلك التعريفات ما أورده الرواف ((٢٠٠٢ على أنه " تحديد للنظام التربوي في الزمان والمكان وتنظيم للخبرات والنشاطات التربوية وجعلها متاحة لكل من يرغب فيها على مدى الحياة " (ص. ٦٥٩). وأشار حلمي ونوير (١٩٨٤) على أنه " تعليم يبدأ ببدء الحياة وينتهي بانتهائها ويتناول كل جوانب ومراحل النمو الإنساني والأدوار المختلفة التي يقوم بها الأفراد في كل مرحلة " (ص. ١٥).

أهداف التعليم المستمر:

تعتبر أهداف التعليم المستمر واسعة جداً سعة المفهوم ، وممتدة امتداد المدة التي يغطيها من حياة الفرد ، منها ما أشار إليه كلا من (الرواف ٢٠٠٢؛ الإزيرجاوي ، ٢٠١٩) حول أهداف التعليم المستمر على مستوى الفرد والمؤسسة التعليمية وهي كالتالي:

١. النمو العقلي والجمالي للفرد الكبير.
٢. سرد المعرفة المكتشفة حديثاً الناتجة عن أنشطة البحث العلمي داخل إطار الجامعة.
٣. إعادة تأهيل وتطوير الكفاءات والقدرات الخاصة بالأفراد في مراحل حياتهم المختلفة.
٤. تدريب القيادات وتخطيط البرامج والمساعدة التربوية للمنظمات الشعبية والجمعيات التطوعية.
٥. نشر المعرفة والمعلومات حول القضايا ذات الأهمية الكبيرة والشؤون التي تهتم بالمواطن على المستوى المحلي والداخلي والعالمي.
٦. رفع مستوى الملكات العلمية والتقنية لمواجهة حاجة البلد المتنامية للقوة البشرية المهنية.
٧. الإعداد المهني لمربي الكبار وبصفة خاصة لمعلمي الكبار في المؤسسات والمدارس العامة.

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي ، والذي عرفه العساف (٢٠١٦) على أنه "ذلك المنهج الذي يتم بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينه كبيرة منهم ، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط" (ص.٢١١)

مجتمع الدراسة:

يمثل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس المتدربون بعمادة تطوير المهارات في جامعة الملك سعود في العام الجامعي ١٤٤٠ - ١٤٤١. وبلغ عددهم (١٦٥٤) متدرباً.

عينة الدراسة:

نظرا لكبر حجم مجتمع الدراسة ، لجأ الباحث إلى اختيار عينة عشوائية بسيطة ، وتمثلت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس المتدربون بعمادة تطوير المهارات في جامعة الملك في العام الجامعي ١٤٤٠ - ١٤٤١. وبلغ إجمالي ما تم الحصول عليه (٢٥٤) نسخة ، وبعد حذف الاستبانات الغير مناسبة للتحليل بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (٢٠٩) ، والجداول التالية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة:

جدول (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

الفئة	العدد	النسبة
ذكر	١١٠	٥٢,٦
أنثى	٩٩	٤٧,٤
المجموع	٢٠٩	١٠٠,٠

يتضح من الجدول رقم ١ أن عدد الذكور من أفراد عينة الدراسة كانوا (١١٠) ، ومثل هذا العدد (٥٢,٦) ، بينما كان عدد الإناث (٩٩) بما يعادل (٤٧,٤).

جدول (٢)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير نوع الكلية

الفئة	العدد	النسبة
إنسانية	١٢٧	٦٠,٨
علمية	٣٧	١٧,٧
صحية	٤٥	٢١,٥
المجموع	٢٠٩	١٠٠,٠

يظهر من الجدول رقم ٢ أن غالبية أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود التدريس المتدربون بعمادة تطوير المهارات في جامعة الملك سعود في العام الجامعي ١٤٤٠ - ١٤٤١ ، كانوا من الكليات الإنسانية حيث بلغ عددهم (١٢٧) بما يعادل (٦٠,٨) ، وجاء في المرتبة الثانية الكليات الصحية بعدد (٤٥) وبنسبة (٢١,٥) ، بينما كانت الكليات العلمية في المرتبة الأخيرة بعدد (٣٧) وبنسبة (١٧,٧).

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة ، قام الباحث ببناء استبانة بعد مراجعة الدراسات السابقة ذات العلاقة ، وقد أسفرت تلك المراجعة عن تحديد أربعة محاور رئيسة (المعرفية ، والبشرية ، والتشريعية ، والمادية) كمتطلبات للقدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر.

- صدق أداة الدراسة: قام الباحث بالتأكد من صدق الأداة بطريقتين: الأولى ، صدق المحكمين وذلك من خلال عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من المتخصصين في التدريب والتعليم المستمر ، والمتخصصين في بناء وتخطيط البرامج التدريبية. وبلغ عددهم (١٢) محكمًا ، وقد طلب من المحكمين الحكم على مدى انتماء المعيار للمحور ، ومدى سلامة الصياغة اللغوية ، ومدى أهمية العبارة ، وإبداء أي مقترحات إن وجدت. وتم الأخذ باقتراحات المحكمين وأصبحت القائمة النهائية للاستبانة تحتوي على (٥٦) عبارة موزعة على المحاور الأربعة. والطريقة الأخرى كانت باستخدام اختبار بيرسون للتأكد من صدق الاتساق الداخلي ، وكانت نتائج اختبار بيرسون لقياس صدق الاتساق الداخلي لعينة الدراسة الاستطلاعية (٣٦) تتراوح ما بين (٠,٧٥٦) و (٠,٥٥٧) وهي دلالة عند (٠,٠٥).
- ثبات أداة الدراسة: لحساب ثبات الاستبانة قام الباحث بتطبيقها على عينة ممثلة لمجتمع الدراسة بلغ قوامها (٣٦) من أعضاء هيئة التدريس ، وتم حساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ وقد بلغ معامل الثبات (٠,٩٨٤) الأمر الذي يشير إلى أن الاستبانة على درجة عالية من الثبات. والجدول رقم (٣) يوضح قيم الثبات لكل محور والثبات الكلي:

جدول (٣)

قيم معاملات الثبات لمحاور أداة الدراسة والثبات الكلي لعينة الدراسة الاستطلاعية (٣٦)

المحور	عدد البنود	قيمة الثبات
المتطلبات المعرفية	١٦	٠,٩٠٢٢
المتطلبات البشرية	١١	٠,٧٤٩٧
المتطلبات التشريعية	١٨	٠,٨٩١٢
المتطلبات المادية	١١	٠,٧٩٦٤
الثبات الكلي لجميع المعايير	٥٦	٠,٩٤٨٥

بعد التأكد من ثبات وصدق الاستبانة ، تم تطبيقها على عينة الدراسة بطريقة إلكترونية وطريقة يدوية في العام الجامعي ١٤٤٠ - ١٤٤١ ، وبلغ إجمالي ما تم التوصل إليه (٢٥٤) نسخة ، وبعد حذف الاستبانات الغير مناسبة للتحليل بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (٢٠٩).

معيار أداة التحليل: قام الباحث بإعطاء قيمة للبدايل الممكنة أمام كل عبارة من عبارات الاستبانة وكانت كالتالي: مهمة بدرجة عالية جداً (٥) ، مهمة بدرجة عالية (٤) ، مهمة بدرجة متوسطة (٣) ، مهمة بدرجة قليلة (٢) ، مهمة بدرجة قليلة جداً (١). ثم قام الباحث بعد ذلك بتصنيف الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى كما هي واضحة في الجدول رقم ٤:

جدول (٤)

معيار تحليل أداة الدراسة

المدى	البدايل
٤,٢٠ - ٥,٠٠	مهمة بدرجة عالية جداً
٣,٤٠ - ٤,١٩	مهمة بدرجة عالية
٢,٦٠ - ٣,٣٩	مهمة بدرجة متوسطة
١,٨٠ - ٢,٥٩	مهمة بدرجة قليلة
١,٠٠ - ١,٧٩	مهمة بدرجة قليلة جداً

الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة بيانات الدراسة: استخدم الباحث برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروفة باسم SPSS ، وتمثلت في المعالجات الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ، التكرارات والنسب المئوية ، اختبار بيرسون للتأكد من صدق الاتساق الداخلي ، معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الاستبانة.

نتائج الدراسة

السؤال الأول: ما المتطلبات المعرفية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر؟

وللإجابة عن هذا السؤال ، قام الباحث باستخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة وترتيب العبارات من الأعلى إلى الأدنى في المتوسطات الحسابية ، والجدول رقم (٥) يوضح ذلك:

جدول (٥)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيباتها لعبارات المتطلبات المعرفية الواجب توافرها لتحقيق

القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر

م	العبارة	درجة الأهمية					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
		قليلة جدا	قليلة	متوسطة	عالية	عالية جدا				
١	توفر قاعدة بيانات ومعلومات كافية عن أهمية التدريب والتعليم المستمر وتطبيقاته	١	٠	٤٧	٨٥	٧٦	٤,١٢	٠,٧٨٧	عالية	٢
		٠,٥	٠,٠	٢٢,٥	٤٠,٧	٣٦,٤				
٢	تدعم معارف ومهارات العاملين في مراكز التدريب والتعليم المستمر الذين تظهر لديهم قدرات تدريبية	٥	٢	٤٨	٨٢	٧٢	٤,٠٢	٠,٩١٢	عالية	٦
		٢,٤	١,٠	٢٣,٠	٣٩,٢	٣٤,٤				
٣	تزويد العاملين في مراكز التدريب والتعليم المستمر بدراسات وتجارب حديثة في مجال التدريب والتعليم المستمر	١٥	١	٨٠	٦٦	٤٧	٣,٦٢	١,٠٦٤	عالية	١٦
		٧,٢	٠,٥	٣٨,٣	٣١,٦	٢٢,٥				
٤	تنوع برامج مراكز التدريب والتعليم المستمر (حرفية، مهنية، اجتماعية، ثقافية، بيئية)	١	٦	٤٥	٧١	٨٦	٤,١٢	٠,٨٧٩	عالية	٣
		٠,٥	٢,٩	٢١,٥	٣٤,٠	٤١,١				
٥	تساهم برامج مراكز التدريب والتعليم المستمر في حل مشكلات المجتمع بالحلل العلمية	٤	٩	٤٥	٨١	٧٠	٣,٩٨	٠,٩٤٨	عالية	٨
		١,٩	٤,٣	٢١,٥	٣٨,٨	٣٣,٥				
٦	يتوافق محتوى برامج مراكز التدريب والتعليم المستمر مع مستجدات العصر والمتغيرات التكنولوجية الحديثة	١	٣	٤١	٩٠	٧٤	٤,١١	٠,٨٠٠	عالية	٤
		٠,٥	١,٤	١٩,٦	٤٣,١	٣٥,٤				
٧	تراجع برامج مراكز التدريب والتعليم المستمر من لجنة الاعتماد والجودة بالجامعة لضمان خلوها من الأخطاء	٣	٥	٤٩	٨٢	٧٠	٤,٠١	٠,٨٩٣	عالية	٧
		١,٤	٢,٤	٢٣,٤	٣٩,٢	٣٣,٥				
٨	وضع استراتيجيات لتحسين القدرة التنافسية بين الجامعات في مجال مراكز التدريب والتعليم المستمر	١	٢	٤٤	٧٩	٨٣	٤,١٥	٠,٨١٨	عالية	١
		٠,٥	١,٠	٢١,١	٣٧,٨	٣٩,٧				
٩	رؤية مراكز التدريب والتعليم المستمر متضمنة للريادة المعرفية في التدريب والتعليم المستمر	٣	٥	٥٩	٩٠	٥٢	٣,٨٨	٠,٨٦٣	عالية	١١
		١,٤	٢,٤	٢٨,٢	٤٣,١	٢٤,٩				

م	العبارة	درجة الأهمية					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب	
		قليلة جداً	قليلة	متوسطة	عالية	عالية جداً					
١٠	رسالة برامج مراكز التدريب والتعليم المستمر متسمة بالابتكار والإبداع في التدريب والتعليم المستمر	ت	٢	٥	٦٢	٧٦	٦٤	٣,٩٣	٠,٨٨٥	عالية	٩
		%	١,٠	٢,٤	٢٩,٧	٣٦,٤	٣٠,٦				
١١	تزويد مراكز التدريب والتعليم المستم بمعلومات متجددة عن التدريب والتعليم المستمر	ت	٣	١	٧٣	٧٨	٥٤	٣,٨٦	٠,٨٦٠	عالية	١٢
		%	١,٤	٠,٥	٣٤,٩	٣٧,٣	٢٥,٨				
١٢	برامج مراكز التدريب والتعليم المستمر مصممة وفق الأسس العلمية لتأهيل الكوادر بالمعارف وتطوير مهاراتهم وتنمية قدراتهم	ت	٤	٢٠	٣٦	٨١	٦٨	٣,٩٠	١,٠٢٤	عالية	١٠
		%	١,٩	٩,٦	١٧,٢	٣٨,٨	٣٢,٥				
١٣	برامج مراكز التدريب والتعليم المستمر مصممة معرفياً لتلبية متطلبات الجامعة، القطاعات الحكومية، والقطاع الخاص	ت	٤	٢٦	٣٨	٧٨	٦٣	٣,٨١	١,٠٦٠	عالية	١٣
		%	١,٩	١٢,٤	١٨,٢	٣٧,٣	٣٠,١				
١٤	الاستفادة من نتائج البحوث التربوية فيما يخص التدريب والتعليم المستمر	ت	٥	٢٣	٥٣	٦٤	٦٤	٣,٧٦	١,٠٧٩	عالية	١٤
		%	٢,٤	١١,٠	٢٥,٤	٣٠,٦	٣٠,٦				
١٥	عقد اتفاقيات شراكة وتوأمة بين الجامعات المحلية والعالمية	ت	٦	١٢	٣٢	٧٢	٨٧	٤,٠٦	١,٠٢٩	عالية	٥
		%	٢,٩	٥,٧	١٥,٣	٣٤,٤	٤١,٦				
١٦	تأسيس كراسي بحثية ذات طابع دولي متميز في مجالات معرفية مرتبطة بالتدريب والتعليم المستمر	ت	٧	٣٢	٤٦	٧٠	٥٤	٣,٦٣	١,١٢٤	عالية	١٥
		%	٣,٣	١٥,٣	٢٢,٠	٣٣,٥	٢٥,٨				
المتوسط الحسابي								٣,٩٣٥			
الانحراف المعياري								٠,٩٣٩			

يتضح من الجدول رقم ٥ ما يلي:

- أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة عالية على أهمية عبارات المتطلبات المعرفية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع العبارات (٣,٩٤)، وكانت جميع العبارات في فئة الأهمية بدرجة عالية وتراوح المتوسطات الحسابية ما بين (٤,١٥) و (٣,٦٢).

- حصلت عبارة (وضع استراتيجيات لتحسين القدرة التنافسية بين الجامعات في مجال مراكز التدريب والتعليم المستمر) على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (٤,١٥) كأهم عبارات المتطلبات المعرفية الواجب اتخاذها لتحسين القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر ، وهذه إشارة إلى أن وجود خطط استراتيجية تساعد على رفع مستوى القدرة التنافسية كما أن وجودها يسهم في معرفة درجة تنفيذ تلك الاستراتيجيات ومعرفة التقويم الموضوعي لها.

- حصلت عبارة (توفر قاعدة بيانات ومعلومات كافية عن أهمية التدريب والتعليم المستمر وتطبيقاته) على ثاني أعلى متوسط حسابي بين عبارات المتطلبات المعرفية ، حيث بلغ (٤,١٢) ، وهذه النتيجة تعني أن عمليات التطبيق لبرامج التدريب والتعليم المستمر ينبغي أن يكون وفق قاعدة بيانات حديثة حول احتياجات المتدربين وأهم التطبيقات التدريبية التي تسهم في تحقيق القدرة التنافسية للجامعات ، كما أن وجود قاعدة بيانات ومعلومات يتم توزيعها على المدربين والمتدربين حول أساسيات التدريب والتعليم المستمر وأهميته يسهم في زيادة الدافعية نحو النمو المهني والتطوير الذاتي.

- جاءت عبارة (تنوع برامج مراكز التدريب والتعليم المستمر (حرفية ، مهنية ، اجتماعية ، ثقافية ، بيئية)) في المرتبة الثالثة بين عبارات المتطلبات المعرفية بمتوسط حسابي (٤,١٢) ، وهذا التنوع يسهم في تلبية احتياجات المتدربين باختلاف ميولهم وأهدافهم التدريبية كما يساعد على زيادة الموازنة بين الجامعات وسوق العمل من أجل تحقيق متطلباته وتأهيل وتطوير كوادره البشرية.

السؤال الثاني: ما المتطلبات البشرية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر؟

وللإجابة عن هذا السؤال ، قام الباحث باستخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة وترتيب العبارات من الأعلى إلى الأدنى في المتوسطات الحسابية ، والجدول رقم (٦) يوضح ذلك:

جدول (٦)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيباتها لعبارات المتطلبات البشرية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية

للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر

م	العبارة	درجة الأهمية					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
		عالية جداً	عالية	متوسطة	قليلة	قليلة جداً				
١	إيجاد رؤية مشتركة بين المديرين حول الأهداف والأساليب والممارسات	٢	١٦	٤٦	٧٣	٧٢	٣,٩٤	٠,٩٧٩	عالية	٨
		١,٠	٧,٧	٢٢,٠	٣٤,٩	٣٤,٤				
٢	قدرة العاملين في مراكز التدريب والتعليم المستمر على صنع القرارات المتعلقة بالتدريب والتعليم المستمر	٤	٢٢	٥٦	٨٩	٣٨	٣,٦٥	٠,٩٦٠	عالية	١١
		١,٩	١٠,٥	٢٦,٨	٤٢,٦	١٨,٢				
٣	اعتماد مبدأ الكفاءة في اختيار الهيئة التدريسية في مراكز التدريب والتعليم المستمر	٧	٢١	٤٧	٧٨	٥٦	٣,٧٤	١,٠٦٥	عالية	١٠
		٣,٣	١٠,٠	٢٢,٥	٣٧,٣	٢٦,٨				
٤	اعتماد مبدأ الكفاءة في اختيار الهيئة الإدارية في مراكز التدريب والتعليم المستمر	٣	١٧	٥٣	٦٩	٦٧	٣,٨٦	١,٠٧	عالية	٩
		١,٤	٨,١	٢٥,٤	٣٣,٠	٣٢,١				
٥	مشاركة الإدارات المحلية في عملية التخطيط ومتابعة سير العمل في مراكز التدريب والتعليم المستمر	١	٨	٢٣	٩٤	٨٣	٤,٢٠	٠,٨١٧	عالية جداً	٤
		٠,٥	٣,٨	١١,٠	٤٥,٠	٣٩,٧				
٦	امتلاك المدربين في مراكز التدريب والتعليم المستمر الثقة في قدراتهم وإمكاناتهم	١	٥	٣٠	٩٤	٧٩	٤,١٧	٠,٧٩٦	عالية	٦
		٠,٥	٢,٤	١٤,٤	٤٥,٠	٣٧,٨				
٧	التأهيل العلمي للمدربين في مراكز التدريب والتعليم المستمر	١	٥	٢٩	٨١	٩٣	٤,٢٤	٠,٨١٦	عالية جداً	٢
		٠,٥	٢,٤	١٣,٩	٣٨,٨	٤٤,٥				
٨	تنمية مهارات العاملين في مراكز التدريب والتعليم المستمر استناداً إلى احتياجاتهم المهنية	١	٣	٢٢	٨٥	٩٨	٤,٣٢	٠,٧٥٨	عالية جداً	١
		٠,٥	١,٤	١٠,٥	٤٠,٧	٤٦,٩				
٩	تضمين البعد الدولي في البرامج والدورات التدريبية للمدربين والإداريين العاملين في مراكز التدريب والتعليم المستمر	١	٧	٣٠	٨٧	٨٤	٤,١٨	٠,٨٣٣	عالية	٥
		٠,٥	٣,٣	١٤,٤	٤١,٦	٤٠,٢				
١٠	تشجيع العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين في مراكز التدريب والتعليم المستمر	٢	١١	٣٣	٧٧	٨٦	٤,١٢	٠,٩٢٥	عالية	٧
		١,٠	٥,٣	١٥,٨	٣٦,٨	٤١,١				

م	العبارة		درجة الأهمية					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
			عالية جدا	عالية	متوسطة	قليلة	قليلة جدا				
١١	الاستعانة بخبراء متخصصين فيما يتعلق بالتدريب والتعليم المستمر	ت	٠	٣	٣٢	٩٠	٨٤	٤,٢٢	٠,٧٥٣	عالية جدا	٣
		%	٠,٠	١,٤	١٥,٣	٤٣,١	٤٠,٢				
المتوسط الحسابي								٣,٩٣٥			
الانحراف المعياري								٠,٩٣٩			

يتضح من الجدول رقم ٦ المرتبط بالمتطلبات البشرية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر ما يلي:

- جميع عبارات محور المتطلبات البشرية تتراوح متوسطاتها الحسابية ما بين (٤, ٣٢) و (٣, ٦٥) وبمتوسط حسابي عام (٤, ٠٦) ، وتراوحت جميع العبارات بين درجة أهمية عالية جداً وعالية.
- جاءت عبارة (تنمية مهارات العاملين في مراكز التدريب والتعليم المستمر استناداً إلى احتياجاتهم المهنية) كأهم عبارات المتطلبات البشرية بمتوسط حسابي (٤, ٣٢) ، وهذه التنمية تنعكس بشكل واضح على أداء العاملين ويسهم في زيادة القدرة التنافسية للجامعات السعودية في - مجال التدريب والتعليم المستمر ، وفي ظل ما تشهده التنافسية بات الاهتمام بالمهارات المهنية للمدرسين أمراً ضرورياً لكونه أحد المؤشرات التي تدل على جودة عمليات التدريب.
- حصلت عبارة (التأهيل العلمي للمدرسين في مراكز التدريب والتعليم المستمر) على ثاني متوسط حسابي بين عبارات المتطلبات البشرية حيث بلغ (٤, ٢٤) ، ويعد الاهتمام بالنواحي العلمية والخلفية النظرية لموضوعات التدريب أمراً ضرورياً ويسهم في زيادة القدرة التنافسية ، كما أن الاهتمام بالجوانب النظرية للمدرسين يعمل على ربط الجانب النظري بالتطبيق ويعمل أيضاً على جعل التدريب يعتمد على نظريات وفلسفات علمية.
- حصلت عبارة (الاستعانة بخبراء مختصين فيما يتعلق بالتدريب والتعليم المستمر) على متوسط حسابي (٤, ٢٢) كثالث أهم عبارة من عبارات المتطلبات البشرية ، وهذه الاستعانة ينبغي ألا تكون فقط في مجال تقديم وتنفيذ البرامج التدريبية بل أيضاً في تخطيط البرامج وتقصي حاجات المتدربين وربطها ببرامج تطويرية ، وباعتبار أن الاستعانة بأهل الخبرة يعمل على زيادة القدرة التنافسية من خلال ما يمتلكون من رؤى تدريبية وأساليب حديثة في التدريب والتسويق له.

السؤال الثالث: ما المتطلبات التشريعية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر؟

وللإجابة عن هذا السؤال، قام الباحث باستخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة وترتيب العبارات من الأعلى إلى الأدنى في المتوسطات الحسابية، والجدول رقم (٧) يوضح ذلك:

جدول (٧)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها لعبارات المتطلبات التشريعية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر

م	العبارة	درجة الأهمية					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
		عالية جداً	عالية	متوسطة	قليلة	قليلة جداً				
١	منح مديري مراكز التدريب والتعليم المستمر السلطة اللازمة لاتخاذ القرارات التدريبية	٢	٩	٢٤	٧٢	١٠٢	٤,٢٦	٠,٨٩٣	عالية جداً	١
		%	١,٠	٤,٣	١١,٥	٣٤,٤				
٢	التخفيف من الإجراءات الروتينية المصاحبة لعملية اتخاذ القرارات التدريبية	٢	٦	٣٦	٧٢	٩٣	٤,١٩	٠,٨٨٧	عالية جداً	٦
		%	١,٠	٢,٩	١٧,٢	٣٤,٤				
٣	تأكيد العمل التكاملي بين مستويات الهيكل التنظيمي في مراكز التدريب والتعليم المستمر	١	٨	٣١	٧٠	٩٩	٤,٢٣	٠,٨٧٦	عالية جداً	٢
		%	٠,٥	٣,٨	١٤,٨	٣٣,٥				
٤	استقلال مراكز التدريب والتعليم المستمر فيما يتعلق بشؤون العاملين فيها	٣	١٠	١٧	١٠٤	٧٥	٤,١٤	٠,٨٦٣	عالية جداً	٩
		%	١,٤	٤,٨	٨,١	٤٩,٨				
٥	استقلال إدارة مراكز التدريب والتعليم المستمر فيما يتعلق بمسألة اختيار الأهداف التدريبية الخاصة بها	٤	١٠	٢٧	١٠١	٦٧	٤,٠٤	٠,٩٠٣	عالية جداً	١٤
		%	١,٩	٤,٨	١٢,٩	٤٨,٣				
٦	استقلال إدارة مراكز التدريب والتعليم المستمر فيما يتعلق بمسألة اختيار المحتوى التدريبي المناسب	٥	١١	٣٥	٩٩	٥٩	٣,٩٤	٠,٩٣٦	عالية جداً	١٨
		%	٢,٤	٥,٣	١٦,٧	٤٧,٤				
٧	استقلال إدارة مراكز التدريب والتعليم المستمر بتحديد نظام العمل في المراكز ومدته	٣	١٢	٢٥	١٠٣	٦٦	٤,٠٤	٠,٨٩٣	عالية جداً	١٣
		%	١,٤	٥,٧	١٢,٠	٤٩,٣				

م	العبارة	درجة الأهمية					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
		عالية جداً	عالية	متوسطة	قليلة	قليلة جداً				
٨	ت تحديد هيكلية التنظيم الإداري في مراكز التدريب والتعليم المستمر بما يحقق مبدأ تفويض السلطة حسب الكفاءات	٥	٣	٣٩	٩٦	٦٦	٤,٠٣	٠,٨٨٢	عالية	١٧
		٢,٤	١,٤	١٨,٧	٤٥,٩	٣١,٦				
٩	ت تشكيل هيكل تنظيمي في مراكز التدريب والتعليم المستمر تسمح للمؤسسات الاجتماعية بالمشاركة في القرارات التدريبية	١	٦	٢٩	١٠٢	٧١	٤,١٣	٠,٧٨٩	عالية	١١
		٠,٥	٢,٩	١٣,٩	٤٨,٨	٣٤,٠				
١٠	ت التعاون مع المؤسسات التربوية الحكومية والأهلية فيما يتعلق بشؤون العاملين في برامج التدريب والتعليم المستمر	٢	٨	٢٢	١٠٥	٧٢	٤,١٣	٠,٨٢١	عالية	١٢
		١,٠	٣,٨	١٠,٥	٥٠,٢	٣٤,٤				
١١	ت وجود دليل عمل واضح يحدد العلاقات بين الوظائف الإدارية وهيكليتها التنظيمي في مراكز التدريب والتعليم المستمر	٢	٧	٢٠	١٠٥	٧٥	٤,١٧	٠,٨٠٦	عالية	٧
		١,٠	٣,٣	٩,٦	٥٠,٢	٣٥,٩				
١٢	ت إيجاد لوائح داخلية في مراكز التدريب والتعليم المستمر تنظم مسألة تفويض السلطة وتحدد معايير الأداء	١	٥	٢٠	١١٠	٧٣	٤,١٩	٠,٧٤١	عالية	٥
		٠,٥	٢,٤	٩,٦	٥٢,٦	٣٤,٩				
١٣	ت استقلال إدارة مراكز التدريب والتعليم المستمر بوضع لوائح داخلية منظمة لسير العمل فيها	٤	٦	٣٤	١٠٠	٦٥	٤,٠٣	٠,٨٧٤	عالية	١٦
		١,٩	٢,٩	١٦,٣	٤٧,٨	٣١,١				
١٤	ت تحديد معايير أداء واضحة لترقية العاملين في مراكز التدريب والتعليم المستمر	١	٦	٢٥	١١٠	٦٧	٤,١٣	٠,٧٦٤	عالية	١٠
		٠,٥	٢,٩	١٢,٠	٥٢,٦	٣٢,١				
١٥	ت تطبيق المحاسبية في مراكز التدريب والتعليم المستمر بما يتفق مع مبدأ تكافؤ السلطة والمسؤولية	١	٥	٢٦	٩٥	٨٢	٤,٢١	٠,٧٨٥	عالية جداً	٤
		٠,٥	٢,٤	١٢,٤	٤٥,٥	٣٩,٢				
١٦	ت تمكين الكوادر البشرية في مراكز التدريب والتعليم المستمر من المشاركة في أنشطة التعليم بالجامعات العالمية الرائدة	٢	٤	٢١	١٠٢	٨٠	٤,٢٢	٠,٧٧٦	عالية جداً	٣
		١,٠	١,٩	١٠,٠	٤٨,٨	٣٨,٣				

م	العبارة		درجة الأهمية					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	قليلة	قليلة جداً				
١٧	ت	إتاحة الحرية لإدارة مراكز التدريب والتعليم المستمر باتخاذ أساليب التغيير المناسبة لظروفها	١	٥	٢٣	١١٢	٦٨	٤,١٥	٠,٧٤٤	عالية	٨
			٠,٥	٢,٤	١١,٠	٥٣,٦	٣٢,٥				
١٨	ت	ترك الحرية لإدارة مراكز التدريب والتعليم المستمر في عملية الإنفاق المالي	٥	٧	٣٦	٨٨	٧٣	٤,٠٤	٠,٩٣٥	عالية	١٥
			٢,٤	٣,٣	١٧,٢	٤٢,١	٣٤,٩				
			المتوسط الحسابي					٤,١٢٦			
			الانحراف المعياري					٠,٨٤٢			

يتضح من الجدول رقم ٧ المتعلق بالمتطلبات التشريعية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر ما يلي:

- جميع عبارات المتطلبات التشريعية تم الموافقة عليها من قبل أفراد عينة الدراسة بدرجة عالية جداً ودرجة عالية وتراوحت المتوسطات الحسابية لتلك العبارات بين (٤,٢٦) و (٣,٩٤).
- جاءت عبارة (منح مديري مراكز التدريب والتعليم المستمر السلطة اللازمة لاتخاذ القرارات التدريبية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٢٦) كأهم المتطلبات التشريعية، وهذا يدل على أهمية منح مدراء مراكز التدريب والتعليم المستمر الصلاحيات الكافية للتعامل مع العمليات التدريبية، وهذه الصلاحيات ستعمل على زيادة القدرة التنافسية للجامعات السعودية باعتبار أن برامج التدريب والتعليم المستمر تخضع للعديد من الاعتبارات الداخلية التي قد تجعل من المركزية الإدارية عائق في تحقيق الكثير من أهدافها.
- حصلت عبارة (تأكيد العمل التكاملي بين مستويات الهيكل التنظيمي في مراكز التدريب والتعليم المستمر) على ثاني أعلى متوسط حسابي، حيث بلغ (٤,٢٣). وهذا العمل التكاملي يجعل مراكز التدريب والتعليم المستمر كمنظومة عمل تحتوي على مدخلات وعمليات ومخرجات وتغذية راجعة، وهذا التكامل ينبغي أن يكون بين جميع منسوبي تلك المراكز من إداريين وهيئة تدريسية بالإضافة إلى المتدربين. وهذا التكامل بالتأكيد سيعمل على زيادة القدرة التنافسية للجامعات السعودية في التدريب والتعليم المستمر.

- جاءت عبارة (تمكين الكوادر البشرية في مراكز التدريب والتعليم المستمر من المشاركة في أنشطة التعليم بالجامعات العالمية الرائدة) على ثالث أعلى متوسط حسابي بين عبارات المتطلبات التشريعية ، حيث بلغ (٤,٢٢). ويرى الباحث ضرورة إتاحة الفرصة لمنسوبي مراكز التدريب والتعليم المستمر للمشاركة في أنشطة الجامعات العالمية الرائدة من أجل اكتساب وتبادل الخبرات التدريبية ، وجعل تلك المشاركات من أهم معايير النمو المهني لمنسوبي تلك المراكز.

السؤال الرابع: ما المتطلبات المادية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر؟

وللإجابة عن هذا السؤال ، قام الباحث باستخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة وترتيب العبارات من الأعلى إلى الأدنى في المتوسطات الحسابية ، والجدول رقم (٨) يوضح ذلك:

جدول (٨)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها لعبارات المتطلبات المادية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر

م	العبارة	درجة الأهمية					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرقة	الترتيب
		عالية جداً	عالية	متوسطة	قليلة	قليلة جداً				
١	تنويع أساليب الاتصال بين مراكز التدريب والتعليم المستمر والإدارات المختلفة	١	١٩	٣٥	٩٨	٥٦	٣,٩٠	٠,٩١٥	عالية	١٠
		٠,٥	٩,١	١٦,٧	٤٦,٩	٢٦,٨				
٢	تفعيل عملية الاتصال بسهولة فيما بين مراكز التدريب والتعليم المستمر والسلطات العليا دون أية تعقيدات روتينية	٥	١٨	٣٣	٨١	٧٢	٣,٩٤	١,٠٣٢	عالية	٧
		٢,٤	٨,٦	١٥,٨	٣٨,٨	٣٤,٤				
٣	استفادة مراكز التدريب والتعليم المستمر من مصادر التمويل المحلية	٤	١٠	٤٠	٨٦	٦٩	٣,٩٩	٠,٩٤٣	عالية	٤
		١,٩	٤,٨	١٩,١	٤١,١	٣٣,٠				
٤	اشتراك إدارة مراكز التدريب والتعليم المستمر مع الإدارة المحلية في تخطيط الموازنة المالية وإعدادها	٤	١٠	٣٥	١٠٣	٥٧	٣,٩٥	٠,٨٩٧	عالية	٦
		١,٩	٤,٨	١٦,٧	٤٩,٣	٢٧,٣				

م	العبارة	درجة الأهمية					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
		عالية جداً	عالية	متوسطة	قليلة	قليلة جداً				
٥	إشراك الهيئات الاجتماعية في عملية البناء وشراء التجهيزات اللازمة لمراكز التدريب والتعليم المستمر بعيداً عن الهدف الربحي	٤	١٠	٣٧	٨٤	٧٤	٤,٠٢	٠,٩٤٨	عالية	٣
		١,٩	٤,٨	١٧,٧	٤٠,٢	٣٥,٤				
٦	تنفيذ مشاريع استثمارية محلية لصالح تمويل مراكز التدريب والتعليم المستمر	٢	١١	٤٥	٩٨	٥٣	٣,٩٠	٠,٨٧٢	عالية	٩
		١,٠	٥,٣	٢١,٥	٤٦,٩	٢٥,٤				
٧	وضع خطط دورية فيما يتعلق بالمكافآت وعمليات الشراء والصيانة في مراكز التدريب والتعليم المستمر	٣	٥	٣٧	٩٩	٦٥	٤,٠٤	٠,٨٤٥	عالية	٢
		١,٤	٢,٤	١٧,٧	٤٧,٤	٣١,١				
٨	استقلال إدارة مراكز التدريب والتعليم المستمر فيما يتعلق بالمكافآت المالية والعقوبات المادية	٧	١٤	٤٠	٩٤	٥٤	٣,٨٣	٠,٩٩٨	عالية	١١
		٣,٣	٦,٧	١٩,١	٤٥,٠	٢٥,٨				
٩	توزيع الدعم المادي المركزي بما يضمن مراعاة الظروف المتباينة لمراكز التدريب والتعليم المستمر	٣	٨	٢٨	٩١	٧٩	٤,١٢	٠,٨٨٥	عالية	١
		١,٤	٣,٨	١٣,٤	٤٣,٥	٣٧,٨				
١٠	الأخذ بمبدأ التمويل الذاتي من خلال مشروعات إنتاجية تقوم بها مراكز التدريب والتعليم المستم	٥	١٦	٣٧	٨٣	٦٨	٣,٩٢	١,٠١١	عالية	٨
		٢,٤	٧,٧	١٧,٧	٣٩,٧	٣٢,٥				
١١	تهيئة القاعات الدراسية بكل وسائل التعلم المناسبة لمجال التدريب والتعليم المستمر	٣	١٧	٣١	٨٩	٦٩	٣,٩٨	٠,٩٦٨	عالية	٥
		١,٤	٨,١	١٤,٨	٤٢,٦	٣٣,٠				
المتوسط الحسابي							٣,٩٦٢			
الانحراف المعياري							٠,٩٣٧			

يتضح من الجدول رقم ٨ والمتضمن المتطلبات المادية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر ما يلي:

- تتراوح متوسطات عبارات المتطلبات المادية بين (١٢, ٤) و (٨٣, ٣) ، وجميع العبارات في فئة الأهمية بدرجة عالية.
- حصلت عبارة (توزيع الدعم المادي المركزي بما يضمن مراعاة الظروف المتباينة لمراكز

التدريب والتعليم المستمر) على أعلى متوسط حسابي كأهم عبارات المتطلبات المادية ، حيث بلغ (١٢، ٤). وتعد الجوانب المادية من أهم معايير القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر لأن من خلالها تستطيع المراكز التوسع في البرامج المنفذة ورفع الجودة النوعية في تلك البرامج ، وعند الأخذ بالحسبان الظروف المتباينة لمراكز التدريب والتعليم المستمر يسهم في تحقيق جميع المراكز لأهدافها التدريبية.

- جاءت عبارة (وضع خطط دورية فيما يتعلق بالمكافآت وعمليات الشراء والصيانة في مراكز التدريب والتعليم المستمر) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤، ٠٤). وتعتبر النواحي التشغيلية وما يرتبط بها من صيانة دورية للمراكز التدريبية وتجهيزاتها أمرا مهما وينعكس بشكل واضح على قدرة المراكز على الوفاء بمتطلبات التدريب للمستفيدين.
- حصلت عبارة (إشراك الهيئات الاجتماعية في عملية البناء وشراء التجهيزات اللازمة لمراكز التدريب والتعليم المستمر بعيداً عن الهدف الربحي) على المرتبة الثالثة كأهم المتطلبات المادية لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر بمتوسط حسابي (٤، ٠٢). وتمثل المشاركات المجتمعية دعما كبيرا لمراكز التدريب والتعليم المستمر خصوصا لدى المراكز التي تخضع ميزانياتها التشغيلية لنوع من العجز من الوفاء بالمتطلبات المادية للتدريب. وهذه المشاركة المجتمعية في البناء وتأمين التجهيزات اللازمة يسهم في القدرة التنافسية لتلك المراكز.

النتائج

توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة عالية على أهمية عبارات المتطلبات المعرفية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر بمتوسط حسابي (٣، ٩٤) وكانت أكثر العبارات أهمية ما يلي: (وضع استراتيجيات لتحسين القدرة التنافسية بين الجامعات في مجال مراكز التدريب والتعليم المستمر ، توفر قاعدة بيانات ومعلومات كافية عن أهمية التدريب والتعليم المستمر وتطبيقاته ، تنوع برامج مراكز التدريب والتعليم المستمر (حرفية ، مهنية ، اجتماعية ، ثقافية ، بيئية).
- أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة عالية على أهمية عبارات المتطلبات البشرية الواجب

توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر بمتوسط حسابي (٤,٠٦) وكانت أهم العبارات أهمية ما يلي: (تنمية مهارات العاملين في مراكز التدريب والتعليم المستمر استناداً إلى احتياجاتهم المهنية ، التأهيل العلمي للمدرسين في مراكز التدريب والتعليم المستمر ، الاستعانة بخبراء مختصين فيما يتعلق بالتدريب والتعليم المستمر).

- أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة عالية على أهمية عبارات المتطلبات التشريعية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر بمتوسط حسابي (٤,١٣) وكانت أهم العبارات أهمية ما يلي: (منح مديري مراكز التدريب والتعليم المستمر السلطة اللازمة لاتخاذ القرارات التدريبية ، تأكيد العمل التكاملي بين مستويات الهيكل التنظيمي في مراكز التدريب والتعليم المستمر ، تمكين الكوادر البشرية في مراكز التدريب والتعليم المستمر من المشاركة في أنشطة التعليم بالجامعات العالمية الرائدة).
- أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة عالية على أهمية عبارات المتطلبات المادية الواجب توافرها لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية في مجال التدريب والتعليم المستمر بمتوسط حسابي (٣,٩٦) وكانت أهم العبارات أهمية ما يلي: (توزيع الدعم المادي المركزي بما يضمن مراعاة الظروف المتباينة لمراكز التدريب والتعليم المستمر ، وضع خطط دورية فيما يتعلق بالمكافآت وعمليات الشراء والصيانة في مراكز التدريب والتعليم المستمر ، إشراك الهيئات الاجتماعية في عملية البناء وشراء التجهيزات اللازمة لمراكز التدريب والتعليم المستمر بعيداً عن الهدف الربحي).

التوصيات

من خلال نتائج الدراسة أوصى الباحث بما يلي:

- الاهتمام بالعمل المؤسسي وبناء الاستراتيجيات الداعمة للعمل في مراكز التدريب والتعليم المستمر.
- الاهتمام بالتنوع في البرامج المقدمة وربطها بمتطلبات سوق العمل.
- الاهتمام بالاحتياجات المهنية والتأهيل العلمي للعاملين في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر.

- الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في التدريب والتعليم المستمر.
- التأكيد على العمل التكامل بين كافة العاملين في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر.
- الاهتمام بالنواحي الفنية والتقنية لمراكز التدريب والتعليم المستمر وفتح المجال للمشاركة المجتمعية في توفير فرص الدعم لتلك المراكز.

المقترحات

يقترح الباحث إجراء الدراسات التالية:

- إجراء دراسة مقارنة بين مراكز التدريب والتعليم المستمر في المملكة العربية السعودية وبعض الدول الأخرى.
- دراسة واقع مراكز التدريب والتعليم المستمر في ضوء الخبرات والتجارب العالمية.
- بناء تصور لزيادة فرص الدعم المادي لمراكز التدريب والتعليم المستمر.

قائمة المصادر و المراجع

المراجع العربية:

- الإيزيرجاوي ، علي. (٢٠١٩). *التعليم المستمر جوانب نظرية ونماذج تطبيقية*. عمان: دار الرضوان.
- أبو سعدة ، وضيفة؛ رضوان ، حنان؛ علام ، فوزية. (٢٠١٦). *متطلبات تحقيق القدرة التنافسية بالجامعات المصرية: دراسة حالة على جامعة المنصورة*. *مجلة كلية التربية: جامعة بنها* ، ٢٥ (١٠٠) ، ٧٧-١٠٧.
- أمين ، مصطفى. (٢٠١٧). *بطاقة الأداء المتوازن لتحقيق ميزة تنافسية للجامعات المصرية*. *مستقبل التربية العربية* ، ٢٤ (١٠٦) ، ١١-١١٦.
- الحارثي ، سعاد. (٢٠١٣). *الجودة الشاملة للجامعات السعودية وفقا للمعايير العالمية كما يراها أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية*. *المجلة العربية للعلوم الاجتماعية* ٢ (٤) ، ١٩٩-٢٢٦.
- حجازي ، وجدي. (٢٠١٠). *التدريب في القرن الحادي والعشرين*. الإسكندرية: دار التعليم الجامعي.
- حلمي ، شكري؛ نوير ، محمد. (١٩٨٤). *تعليم الكبار في إطار مفهوم التعليم المستمر*. القاهرة: مكتبة وهبه.
- الحميدي ، عبد الرحمن. (١٩٩٧). *التعليم المستمر بين النظرية والتطبيق*. الرياض: دار الرشد.
- الرواف ، هيا. (٢٠٠٢). *تعليم الكبار والتعليم المستمر*. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- السنبلي ، عبد العزيز. (٢٠٠٤). *التربية والتعليم في الوطن العربي على مشارف القرن الحادي والعشرين*. دمشق: منشورات وزارة الثقافة.
- السهلي ، محمد. (٢٠١٩). *تطوير السياسات التربوية في الجامعات السعودية في ضوء متطلبات القدرة التنافسية "استراتيجية مقترحة"*. [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الملك سعود.
- الصالح ، عثمان. (٢٠١٢). *تنافسية مؤسسات التعليم العالي إطار مقترح*. *مجلة الباحث* ٤ (١٠) ، ١٢٤-١٤٥.

الضامن ، فاطمة. (٢٠١٩). درجة مساهمة عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر في جامعة حائل في تنمية المجتمع المحلي. مجلة كلية التربية بالمنصورة. ١ (١٠٥) ، ١٨٥-١٧٩.

الطعاني ، حسن. (٢٠٠٩). التدريب (مفهومه ، فعالتيه ، بناء البرامج التدريبية وتقويمها). الجيزة: دار الشرق.

طوهرى ، علي. (٢٠١٧). تقويم البرامج التدريبية في عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة جازان في ضوء نموذج كيرك باتريك. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الملك سعود.

العامري ، ناصر. (٢٠٠٩). أوقف التدريب فوراً. الجيزة: دار الـراية للنشر والتوزيع.

العساف ، صالح. (٢٠١٦). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية (ط.٢). القاهرة: دار الزهراء للنشر والتوزيع.

عمادة تطوير المهارات. (٢٠٢٠). <https://dsd.ksu.edu.sa/ar/message>.

العنزي ، عمر. (٢٠١٥). تطوير عمادات خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات السعودية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة. [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الملك سعود.

فرج ، شدى. (٢٠١٨). تصور مقترح لمشروع إنشاء مركز تدريب متميز لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء رؤية ٢٠٣٠. مجلة كلية التربية: جامعة أسيوط ٣٤ (١) ، ٤٠٦-٤٧٤.

مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية (٢٠١٦). رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. الرياض: مطابع وزارة التخطيط والاقتصاد.

محمد ، ماهر. (٢٠١٤). تدويل التعليم الجامعي كمدخل لزيادة القدرة التنافسية للجامعات المصرية: آراء عينة من أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات المصرية ، المجلة التربوية. المجلد (٢٩) ، العدد (١١٣) ص ١٤١-٢١٨.

محمود ، إيمان. (٢٠٠٨). دور المعلومات التسويقية في دعم القدرات التنافسية للصادرات المصرية: دراسة تطبيقية على صناعة الملابس الجاهزة في قطاع الأعمال العام. [رسالة ماجستير

منشورة ، كلية التربية: جامعة بنها]. <https://fedu.bu.edu.eg>

- المطيري ، بدر. (٢٠١٤). دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيهما: المشكلات والحلول. [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة اليرموك.
- معمار ، صلاح. (٢٠١٠). التدريب: الأسس والمبادئ. عمان: ديبونو للطباعة والنشر والتوزيع.
- المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة (٢٠٠٠). استراتيجية تعليم الكبار في الوطن العربي. تونس: مطابع المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة.
- النجار ، فريد. (٢٠٠٠). المنافسة والترويج التطبيقي. مصر: مؤسسة شباب الجامعة.
- النجدي ، زنده؛ العوضي ، رأفت. (٢٠١٣ ، أبريل ، ٢٩-٣٠). واقع توافر معايير التنافسية العالمية في برامج الدراسات العليا بجامعات محافظات غزة من وجهة نظر الخريجين. [عرض ورقة علمية]. مؤتمر الدراسات العليا بين الواقع وآفاق الإصلاح والتطوير. غزة.
- الوادي ، محمود؛ الزغبى ، علي. (٢٠١١). مستلزمات إدارة الجودة الشاملة كأداة لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الأردنية (دراسة تحليلية). المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، الأردن، ٨ (١)، ٦٠-٩٥.

المراجع العربية المترجمة: (Arabic references in English)

- Abu Saada , Adiha; Radwan , Hanan; Allam , Fawzia. (2016). Requirements for Achieving Competitiveness in Egyptian Universities: A Case Study on Mansoura University. *Journal of the College of Education: Benha University*, 25 (100), 77-107.
- Al-Amiri , Nasser. (2009). Immediately Stop Training. Eastern Arraya House For Publishing and Distribution.
- Al-Anzi , Omar. (2015). *Development of Community Service and Continuing Education Deanships in Saudi Universities in Light of The Requirements of The Knowledge Society*. [Unpublished PhD thesis]. King Saud University.
- Alassaf , Saleh. (2016). *Introduction to Research in The Behavioral Sciences* (i. 3). Zahraa House.

- Alhamiday , Abderhaman. (1984). *Adult Education Within the Framework of The Concept of Continuing Education*. Wahba Library.
- Al-Hamidi , Abdul-Rahman. (1997). *Continuing Education Between Theory and Practice*. Dar Al-Rushd.
- Al-Harhi , Souad. (2013). The Overall Quality of Saudi Universities in Accordance with International Standards as Seen by The Faculty Members of Saudi Universities. *Arab Journal of Social Sciences*. 2 (4) , 199-226.
- Al-Mutairi , Badr. (2014). *The Role of Saudi Universities in Developing Human Resources and Providing Job Opportunities for Their Graduates: Problems and Solutions*. [Unpublished PhD thesis]. Yarmouk University.
- Alnajar , Fred. (2000). *Competition and Applied Entertainment*. Egypt: University Youth Foundation.
- Alrawaf , Haya. (2002). *Adult and Continuing Education. Arab Bureau of Education for the Gulf States*.
- Al-Sahli , Muhammad. (2019). *Developing Educational Policies in Saudi Universities in Light of The Requirements of Competitiveness, A "Proposed Strategy"*. [Unpublished PhD thesis]. King Saud University.
- Alsalh , Othman. (2012). The Competitiveness of Higher Education Institutions is A Proposed Framework. *The Researcher Journal* 4 (10).
- AlSunbul , Abdulaziz. (2004). *Education in The Arab World at The Brink of The Twenty-First Century*. Damascus: Publications of the Ministry of Culture.
- Al-Taani , Hassan. (2009). *Training (Concept, Effectiveness, Construction and Evaluation of Training Programs)*. Dar Alsharg.
- Althamen , Fatima. (2019). The Degree of Contribution of The Deanship of Community Service and Continuing Education at The University of Hail in The Development of The Local Community. *Journal of the College of Education in Mansoura*. 1 (105) , 185-179.

- Alwady, Valley, Mahmoud; Al Zoghbi, Ali. (2011). Total Quality Management Requirements as A Tool to Achieve Competitive Advantage in Jordanian Universities (Analytical Study). *The Arab Journal of Higher Education Quality Assurance, Jordan*, 4 (8), 60-95.
- Alzerjawi, Ali. (2019). *Continuing Education, Theoretical Aspects and Applied Models*. Dar Al Radwan.
- Amin, Mustafa. (2017). Balanced Scorecard to Achieve A Competitive Advantage for Egyptian Universities. *The Future of Arab Education*, 24 (106), 11-116.
- Arab Organization for Education, Science and Culture (2000). *Adult Education Strategy in The Arab World*. Tunisia: Arab League Educational, Scientific and Cultural Organization Press.
- Council of Economic and Development Affairs (2016). *The Vision of The Kingdom of Saudi Arabia 2030*. Riyadh: Ministry of Planning and Economy Press.
- Deanship of Skills Development. (2020). <https://dsd.ksu.edu.sa/ar/message>
- Faraj, Shada. (2018). A Proposal for A Project to Establish A Distinguished Training Center to Develop the Skills of Faculty Members at Taif University in Light of Vision 2030. *Journal of the Faculty of Education: Assiut University* 34 (1), 406-474.
- Holey, Shekry; Nowair, Mohamed. (2010). *Training in the Twenty-First Century*. University Education House.
- Mahmoud, Iman. (2008). The Role of Marketing Information in Supporting the Competitive Capabilities of Egyptian Exports: An Applied Study on The Ready-Made Garment Industry in The Public Business Sector. [Published Master Thesis, College of Education: Benha University]. <https://fedu.bu.edu.eg/>
- Mimar, Salah. (2010). *Training: Foundations and Principles*. Debono for printing, publishing and distribution.

- Mohammed Maher. (2014). Internationalization of University Education as An Entry Point for Increasing the Competitiveness of Egyptian Universities: Opinions of a Sample of Faculty Members in Some Egyptian Universities. *The Educational Journal*. 29, (113), pp. 141-218.
- Najdi, Zinda; Al-Awadi, Raafat. (2013, April, 29-30). *The Reality of The Availability of Global Competitiveness Standards in Graduate Studies Programs in The Universities of Gaza Governorates from The Graduates' Point of View*. [Presentation of a scientific paper]. Postgraduate conference between reality and prospects for reform and development. Gaza.
- Tohri, Ali. (2017). Evaluating the Training Programs at The Deanship of Community Service and Continuing Education at Jazan University in Light of The Kirk Patrick Model. [A magister message that is not published]. King Saud University.

المراجع الأجنبية: References

- Günay, A. (2021). New Features of Higher Education Competitiveness in Terms of University-Industry Collaboration. In Günay, D., Asunakutlu, T., & Yildiz, O. (Eds.), *University-Industry Collaboration Strategies in the Digital Era* (pp. 22-39). IGI Global. <http://doi:10.4018/978-1-7998-3901-9>
- UNESCO. (2003, June 23-25). *World Conference on Higher Education Partners*, Paris.
- QS World University Rankings. (2020). <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2020> .
- world economy Forum. (2019). Global Competitiveness Report 2019: How to end a lost decade of productivity growth. <https://www.weforum.org/reports/how-to-end-a-decade-of-lost-productivity-growth>