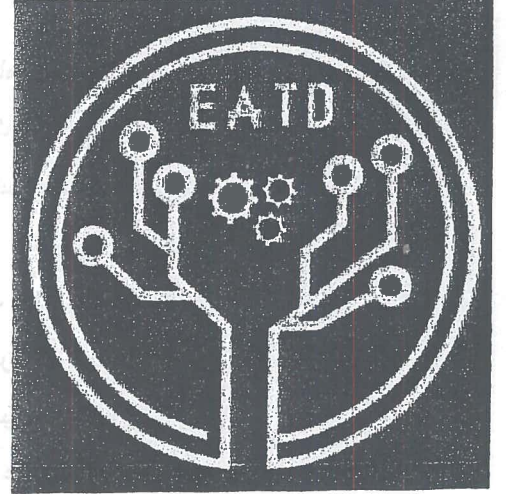


" تطوير الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات
التعليم الجامعي الاهلي بالمملكة العربية
السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م

اعداد

الباحث / عدنان بن سعود البحيي

د/ بسمة مجدي محمود - أ.د / أماني السيد غبور - أ.د / حنان عبد الحليم رزق



مجلة تكنولوجيا التعليم والتعلم الرقمي

المجلد (السادس) - العدد (التاسع عشر) - مسلسل العدد (٠١٩) - مايو ٢٠٢٥

ISSN-Print: 2785-9754 ISSN-online: 2785-9762

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري

<https://jetdl.journals.ekb.eg/>

المستخلص

كان الغرض من هذه الدراسة : بحث سبل تطوير الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم الجامعي الاهلي بالمملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ بالتطبيق على كليات عنيزة ، من خلال وصف وتطوير الخطط الاستراتيجية المخصصة لذلك ، واعتمدت الدراسة على استبيان تم تطبيقه على مستوى العديد من الجامعات السعودية ، تضمن أبعاد خطط التطوير وواقعها ومدى تأثيرها وآليات تطويرها ، وتوصلت الدراسة الى العديد من المعايير والمتطلبات اللازمة لذلك ، كذلك تضمنت الدراسة العديد من التوصيات أهمها : أن يشمل تطوير الأداء الوظيفي للمؤسسات الجامعية السعودية جميع العاملين من قيادات وأعضاء هيئة تدريس و موظفين ، واعتبار التكنولوجيا المتطورة عنصر أساسي عند بناء خطط وأنظمة للتطوير بالمؤسسات الجامعية ، بالإضافة الى ضرورة الاعتماد على القيم الإسلامية والهوية الوطنية عند بناء خطط لتطوير الأداء الجامعي واعتبار رؤية المملكة ٢٠٣٠ فرصة متميزة لإحداث التغيرات المطلوبة لتطوير المؤسسات الجامعية ، كذلك تضمنت التوجهات العالمية في مجالات التعليم والبحث والابتكار والشراكات وريادة الأعمال.

الكلمات المفتاحية : تطوير ، الأداء الوظيفي ، العاملين في مؤسسات التعليم الجامعي الاهلي، رؤية المملكة ٢٠٣٠م

Abstract

The purpose of this study was: to examine ways to develop the job performance of employees in private university education institutions in the Kingdom of Saudi Arabia in light of the Kingdom's Vision 2030 by application to the colleges of Unayzah, through describing and developing strategic plans designated for this purpose, and it was approved The study was based on a questionnaire that was applied at the level of many Saudi universities, which included the dimensions of development plans, their reality, the extent of their impact, and the mechanisms for their development. The study reached many standards and requirements necessary for this. The study also

included many recommendations, the most important of which are: Developing the functional performance of Saudi university institutions includes all workers, including leaders, faculty members, and employees, and considering advanced technology an essential element when building plans and systems for development in university institutions, in addition to the necessity of relying on values Islam and national identity when building plans to develop university performance and considering the Kingdom's Vision 2030 as a distinct opportunity to bring about the changes required to develop university institutions, as well as including global trends in the fields of education, research, innovation, partnerships and entrepreneurship.

Keywords: development, job performance, employees in private university education institutions, the Kingdom's Vision 2030

المقدمة

تعد مؤسسات التعليم الجامعي الأهلي في أغلب الدول المتقدمة والعديد من الدول النامية مكملة لمؤسسات التعليم الجامعي الحكومي، وراسخة في بنية هيكل التعليم العالي ، ومؤثرة في بناء المجتمع وتنميته . وقد أكدت رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ باعتبارها استراتيجية وطنية شاملة للإصلاح والتطوير الاقتصادي والإداري والتعليمي والمجتمعي على أهمية وضع وتطبيق استراتيجيات وخطط ومبادرات لتطوير كافة أنشطة منظمات الأعمال العامة والخاصة بما يرتقي بأدائها وينعكس على دورها المجتمعي ، وحيث إن من أهداف رؤية المملكة مواكبة التطورات العالمية في مجالات الاقتصاد والتعليم والتقنية ، فقد نالت مؤسسات التعليم الجامعي الأهلي بالمملكة العربية السعودية نصيبها من الاهتمام في متضمنات الرؤية إيماناً بدورها وبضرورة تطويرها، وتجاوز المشكلات التي تعترض أدائها، وبما يؤدي الى تغيير نظرة المجتمع نحوها .

فقد أكدت رؤية المملكة ٢٠٣٠م التي اطلقت في عام ٢٠١٦ م ،على أهمية تطوير التعليم الجامعي الأهلي مع بناء منظومة تعليمية مرتبطة باحتياجات سوق العمل"، وترسيخ " القيم الايجابية في شخصيات الطلاب السعوديين". كي يكون الطالب على تواصل دائم مع أي تطورات ومستجدات علمية ومعرفية. وأشارت باهتمام كبير إلى " ضرورة رفع مشاركة القطاع الأهلي في التعليم وإيجاد بيئة جاذبة للمستثمرين المحليين والدوليين وتعزيز ثقتهم باقتصاد المملكة" ^١ ، لذا منحت عناية خاصة بالموارد البشرية في الجامعات (إداريين وموظفين وأعضاء هيئة تدريس) باعتبارهم عصب النهوض بقطاع التعليم الجامعي . منطلقة من أن إدارة الموارد البشرية واحدة من أهم الوظائف في مؤسسات التعليم الجامعي الأهلي، اذ يتوقف نجاحها في تنفيذ خططها الاستراتيجية والتشغيلية على مستوى كفاءة وتأهيل وتميز وخبرات واخلاص مواردها البشرية من تدريسين وموظفين .

مشكلة الدراسة

ساد اعتقاد لدى قطاع واسع من المجتمع السعودي بأن التعليم العالي الأهلي مجالاً للتراخي والتحصيل العلمي السهل وسوق للشهادات وموئل للطلبة الذين لم يمكنهم تحصيلهم العلمي الضعيف من الالتحاق بالجامعات الحكومية واستثمار مريح للكسب السريع ^٢ . وقد أشارت العديد من الدراسات

^١ - الحريري، هاشم بكر(٢٠٠١) " التعليم الجامعي الاهلي ودوره في مد سوق العمل بالقوى البشرية المطلوبة في المملكة العربية السعودية، ورقة مقدمة الى ندوة التعليم العالي الاهلي بالمملكة العربية السعودية، الرياض جامعة الملك سعود ، ص ٣٦٥ .

^٢ - الحريري، هاشم بكر(٢٠٠١) " المصدر السابق ص٣٦٤.

التي تناولت تقييم أداء مؤسسات التعليم الجامعي الأهلي إلى العديد من المعوقات التي تعتري أداء تلك المؤسسات . مثل غياب الاستراتيجية ، وافتقار مؤسسات التعليم الجامعي الأهلي للهوية المميزة ، وتشابه التخصصات والمناهج الدراسية إن لم يكن تطابقها مع تخصصات ومناهج الجامعات الحكومية^٣ ، وقصور الاهداف وعدم وضوح سياسات القبول، وضعف التوازن بين الصلاحيات والمسؤوليات الإدارية ، وضبابية تنفيذ الأنظمة واللوائح التعليمية والإدارية في العديد منها ، وافتقارها إلى نظم ثابتة للتوظيف والأجور والرواتب والحوافز ، الأمر الذي يقود إلى عدم الاستقرار الوظيفي وسرعة دوران العمل على صعيدي الموظفين وأعضاء هيئة التدريس ، وضعف سياسات استقطاب الموارد البشرية الأكثر كفاءة وتخصصية وخبرة، وضعف صلتها بسوق العمل^٤. وهذا ما أكدته دراسة كل من الحريري (٢٠٠١) "تحديد بعض مشكلات التعليم العالي الأهلي للفتيات" ، وكعكي (٢٠٠١) "تنظيم التعليم العالي الأهلي في المملكة العربية السعودية مع الاستفادة من الاتجاهات التنظيمية العالمية المعاصرة" وعليه فإن أغلب المعوقات التي تعتري أداء مؤسسات التعليم الجامعي الأهلي ناجمة عن وجود قصور في أداء العاملين بها وضعف إدارة التميز وبالتالي غياب التميز . لذا حرصت رؤية المملكة ٢٠٣٠ على مواكبة ما تشهده المؤسسات التعليمية في دول العالم المتطورة في مجال التعليم الجامعي. خاصة وأنها نعيش في عصر تحكمه التنافسية ويتسم بالتغيرات المتسارعة في شتى مناحي الحياة بفعل التطورات التقنية والاقتصادية والفكرية سريعة الإيقاع . وحيث أن البقاء للأقوى، وأن القوة تكمن في التميز والتطور والابتكار والإبداع، فقد أصبح من المسلمات بأن هذا لا يتحقق بدون موارد بشرية ذات كفاءة وقدرات ومهارات ومعارف تستطيع مؤسسات التعليم الجامعي الأهلي تحقيق أهدافها من خلالها. فقد اكدت رؤية المملكة على اهمية تحقيق مستوى متقدم من التميز المؤسسي لجميع مؤسسات الدولة بما فيها الجامعات، ومع زيادة اعدادها ودخول الكليات والجامعات الاهلية كفاعل مؤثر في المشهد التعليمي في المملكة اصبح من الضرورة التأكيد على اهمية ان تسعى الى تحقيق الريادة والتميز في الاداء المؤسسي للنهوض بقطاع التعليم العالي .

وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي :

كيف يمكن تطوير الأداء الوظيفي وتحقيق التميز المؤسسي في مؤسسات التعليم الجامعي الأهلي بالمملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ ؟

^٣ - العيسى، محمد (٢٠١٠)، " التعليم العالي في السعودية - رحلة البحث عن الهوية" ص ١٤ .
^٤ - المطير، عباس صالح (٢٠١٨)، "التعليم الأهلي في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠"، الرياض: دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع ، ص ٦٢، ص ٧٥.

ويتفرع من هذا السؤال عدة أسئلة فرعية:

- ١- ما مرئيات رؤية المملكة ٢٠٣٠ للتعليم الجامعي الأهلي؟
- ٢- ما الأطر النظرية للأداء الوظيفي المتميز للعاملين في ضوء الفكر التربوي المعاصر؟
- ٣- ما واقع الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم الجامعي الأهلي بالمملكة العربية السعودية؟
- ٤- ما معوقات الأداء الوظيفي المتميز للعاملين في مؤسسات التعليم الجامعي الأهلي بالمملكة العربية السعودية؟
- ٥- ما متطلبات تطوير الأداء الوظيفي للعاملين وتحقيق التميز في مؤسسات التعليم الجامعي الأهلي بالمملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؟
- ٦- ما هي متضمنات الاستراتيجية الأفضل لتطوير الأداء الوظيفي وتحقيق التميز في مؤسسات التعليم الجامعي الأهلي بالمملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى وضع تصور امثل لمتضمنات استراتيجية لتطوير الأداء الوظيفي للعاملين وتحقيق التميز بمؤسسات التعليم الجامعي الأهلي بالمملكة العربية السعودية وآليات تنفيذها . وذلك برصد واقع الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم الجامعي الأهلي بالمملكة العربية السعودية وأهم معوقات ومتطلبات التطوير. فضلا عن التعرف على رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ لتطوير التعليم الجامعي الأهلي .

أهمية الدراسة

- ١- تتضح أهمية الدراسة من أهمية الموضوع ، حيث أصبح من المهم تحسين الأداء الوظيفي للعاملين وتحقيق التميز في مؤسسات التعليم الجامعي الأهلي لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ .
- ٢- قلة الدراسات - في حدود علم الباحث- التي تناولت تطوير أداء العاملين وتحقيق التميز في مؤسسات التعليم الجامعي الأهلي بالمملكة العربية السعودية.
- ٣- تقدم للمسؤولين ومتخذي القرار بالمملكة استراتيجية علمية وآليات تنفيذها لتطوير الأداء الوظيفي للعاملين وتحقيق التميز في مؤسسات التعليم الجامعي الأهلي.
- ٤- يعد نقطة انطلاق نحو دراسات مستقبلية لتطوير أداء مؤسسات التعليم الجامعي الأهلي في المملكة .

منهج الدراسة

سوف تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي لتحديد الإطار المفاهيمي للأداء الوظيفي للعاملين بالتعليم الجامعي ، وكذلك التنظير لرؤية المملكة ٢٠٣٠ مع رصد واقع الأداء الوظيفي للعاملين بالتعليم الجامعي الأهلي بالمملكة ، وأهم معوقات ومتطلبات تطويره ، وصولاً لوضع تصور استراتيجي مقترح لتطوير الأداء الوظيفي للعاملين وتحقيق التميز في مؤسسات التعليم الجامعي الأهلي بالمملكة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ .

حدود الدراسة :

حد موضوعي: يتمثل في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين بالتعليم الجامعي الأهلي بالمملكة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ .

حد مكاني: تطبيق الدراسة الميدانية على مؤسسات التعليم الجامعي الأهلي في المملكة العربية السعودية مع التركيز على (جامعة المستقبل ، جامعة الراجحي ، كليات عنيزة الاهلية ، كليات بريدة الاهلية) بمنطقة القصيم .

حد بشري: يتم تطبيق أداة الدراسة على عينة الدراسة .

عينة الدراسة

عينة عشوائية من قيادات وموظفي وتدرسي مؤسسات التعليم الجامعي الاهلية في منطقة القصيم
أداة الدراسة

سيقوم الباحث بإعداد استبانة لاستطلاع آراء عينة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين في عدد من مؤسسات التعليم الجامعي الأهلي بالمملكة (منطقة القصيم) لبيان تصوراتهم حول المتضمنات التي ينبغي ان تتوفر في استراتيجية تطوير الموارد البشرية في ضوء النموذج الاوربي للتميز ونموذج فاعلية الموارد البشرية ورصد أهم معوقات ومتطلبات تطويره .

مصطلحات الدراسة

١- رؤية المملكة ٢٠٣٠

هي اطار فلسفي لأهداف مجتمع المملكة العربية السعودية المستقبلية مدعومة بمؤشرات رقمية لتيسير صياغة الخطط الاستراتيجية في المديين المتوسط والبعيد ، فضلا عن التقييم ومتابعة التنفيذ ،حيث تحتوي على معايير ومؤشرات رقمية ملزم الجهاز التنفيذي في الدولة

= ١٣١ =

بالوصول اليها وتحقيقها في المرحلة الزمنية المحددة مسبقاً (٢٠٣٠)، وهي مشروع اصلاح اقتصادي اجتماعي استراتيجي وطني شامل، نابع من حاجة وادراك وطني للتغيير^٥.

٢- مؤسسات التعليم الجامعي الاهلي

يقصد بها الجامعات والكليات التي يؤسسها ويديرها القطاع الخاص (الاهلي) وفق شروط لائحة تنظيم الجامعات الأهلية في المملكة العربية السعودية^٦.

٣- الاداء الوظيفي

هو قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها، من خلال استخدامها لمواردها المادية والبشرية المتاحة بطريقة تتسم بالكفاءة والفاعلية^٧.

التعريف الإجرائي :

هي الأنشطة والمهام التي يزاولها العامل في المؤسسة لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية وفقاً للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والقواعد والإجراءات والطرق المحددة للعمل.

٤- ادارة التميز

هي اسلوب اداري مناسب لتنسيق جهود العمل الاداري والاكاديمي في مؤسسات التعليم العالي ، تتميز بقدرتها على احداث تغييرات ايجابية تسهم في الارتقاء بكفاءة الاداء ، وبما يعزز من قدرة مؤسسات التعليم العالي على تحقيق رسالتها واهدافها ، وتقديم افضل الخدمات الادارية والاكاديمية^٨. إن تعريف التميز في مؤسسات التعليم العالي لابد و أن يشير إلى مجموعة من الابعاد أهمها^٩:

- التركيز على الطلبة وتطور المجتمع، وهذا يعني توفير أفضل المناهج والخطط الدراسية.
- التطوير المدروس باتجاه تحقيق الاهداف والاستخدام الامثل لموارد المؤسسة باتجاه تحسين البيئة.

^٥ -السعدون ،اسعد حمود (٢٠٢٢)، " لاشيء مستحيل .. ملامح من منجزات الإصلاح والتنمية المستدامة في المرحلة الاولى لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠"، القصيم – كليات عنيزة الاهلية . ص ٧.

^٦ - الحريري، هاشم بكر، مصدر سبق ذكره ، ص ٣٥٩.

^٧ - حسين ، أضواء كمال (٢٠٢٠)، " تأثير أخلاقيات العمل الاداري على الاداء التنظيمي: دراسة استطلاعية في عدد من الكليات العاملة في جامعة الموصل، المجلة العربية للإدارة، مج ٤٠، ع ١ – مارس، ص ٥٩.

^٨ - ليلي بنت يحيى الحازمي (٢٠٢١) " درجة توفر معايير ادارة التميز بجامعة ام القرى في ضوء النموذج الاوروبي"، مجلة التربية جامعة الازهر ، العدد ١٩١ ، شهر يوليو ، ص ١٢٠.

^٩ - زرزار العياشي ، كريمة غياذ " مميزات وخصائص ادارة التميز في التعليم العالي وفق النموذج الاوروبي للتميز"، مجلة الحدث للدراسات المالية والاقتصادية ، العدد (٤)، ٢٠٢٠، ص ٦٨.

التعليمية، وهذا يعني توفير مناخ محفز ومشجع لكل طالب لرفع مستوى تحصيله الأكاديمي، وكل فرد في المؤسسة للمشاركة في عمليات التعلم والتطوير المستمر.

- الاهتمام بالتميز والاختلافات الثقافية لكل المشاركين في العملية التعليمية، حيث تعني تنوع الخبرات وبالتالي تحسين أداء المؤسسة.

- مجتمع ترحيبي يشجع كل أفراده باتجاه خدمة الطلبة والعمل باتجاه ما يسمى بالمؤسسة التعليمية.

نستنتج مما سبق أن تميز مؤسسات التعليم العالي يتحقق من خلال جهود تنظيمية تشاركية تكاملية لاستغلال الموارد المتاحة تؤدي إلى تحقيق نتائج متفوقة للحصول على ميزة تنافسية من خلال المخرجات التي تتمثل في الطالب الخريج والابحاث العلمية والخدمات المساندة التي يمكن قياسها بناء على معايير تعتمد على مؤشرات ملموسة وغير ملموسة.

٥- النموذج الاوربي لتمييز الاداء

هو نموذج للتقييم الذاتي لأداء المؤسسات تم تطويره من قبل المؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة (EFQM) وهي مؤسسة أوروبية مقرها في بروكسل، تم تأسيسها سنة ١٩٨٨م بدعم من المفوضية الأوروبية، تضم أكثر من ٧٠٠ عضو، ويتمثل هدف المؤسسة في تعزيز إطار منهجي للسماح لأعضائها بتقييم مستوى جودتها وتحسينها، يعتمد النموذج على تسعة معايير (ليس لكل منها نفس الوزن): ٥ معايير تتعلق بالعوامل المؤثرة (القيادة والسياسة والاستراتيجية والموظفين والشراكات والموارد المستخدمة، والعمليات)، و ٤ معايير تتعلق بالنتائج (رضا العملاء، و نتائج الموظفين، ونتائج الأداء، والتأثير على المجتمع^{١٠} .

٦- الفاعلية

هي السعي لبلوغ أعلى درجات الانجاز وتحقيق افضل النتائج^{١١} ، وتعني ايضا درجة او مدى تحقيق المنظمة او الفرد للأهداف المرسومة ، وهي العلاقة الناجمة عن المقارنة بين الانجازات التي يتم تحقيقها والانجازات المرغوبة كأهداف^{١٢}

^{١٠} -الطاهر لوراسية، "اعتماد النموذج الاوربي للتمييز EFQM - كمرجع للتمييز في الأداء والتعلم التنظيمي"، مجلة دراسات وابحاث اقتصادية في الطاقات المتجددة، المجلد (٨)، العدد (١)، ٢٠٢١، ص ٢٦٠.

^{١١} - فاطمة بنت عبد العزيز التويجري وآخرون ، فاعلية ادارة الموارد البشرية في الجامعات الاهلية بمدينة الرياض ، ص ٦٨.

^{١٢} - مدثر سالم عز الدين (٢٠١٧)، "الجودة وتقويم الاداء في الجامعات"، هياكل ومعايير وتجارب"، دار الكتاب الجامعي، دولة الامارات العربية المتحدة، ص ١٦٣.

الدراسات السابقة:

ازهار منصور الحريري (٢٠٠١)، "تحديد بعض مشكلات التعليم العالي الاهلي للفتيات"

هدفت الدراسة الى تسليط الضوء على عدد من المشكلات التي تواجه التعليم العالي الاهلي في المملكة بشكل عام والتعليم الاهلي الخاص بالبنات بشكل خاص. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي ، وقد صممت الباحثة استبانة تم توزيعها على عينة عشوائية تضم (١٠٠) مفردة من مجتمع الدراسة الذي يتكون من طالبات كلية دار الحكمة للبنات في مدينة جدة . وقد توصلت الدراسة الى وجود ثمانية مشكلات تواجه طالبات الكلية وهي حسب اهميتها: عدم توفر اعضاء الهيئة التعليمية الاكفاء ، عدم توفر المراجع، غلاء الرسوم الدراسية، صعوبة المناهج الدراسية، صعوبة التأقلم مع نظام الدراسة، عدم وجود الارشاد الاكاديمي والتوجيه الكافي ، صعوبة الحيات الاجتماعية ، عدم مناسبة التخصص لاحتياجات سوق العمل .

سهام محمد صالح كعكي (٢٠٠١)، " تنظيم التعليم العالي الاهلي في المملكة العربية السعودية مع الاستفادة من الاتجاهات التنظيمية العالمية المعاصرة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية تنظيم التعليم العالي الاهلي ، وكيفية الاستفادة من الاتجاهات التنظيمية المعاصرة وبما يقود الى تجاوز هذه العقبات. واستندت الباحثة على المنهج الوصفي والتحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن التعليم العالي الاهلي بالمملكة العربية السعودية يواجه عقبات عديدة منها ما يتعلق باللوائح والأنظمة التي تحكمه ، ومصادر التمويل، ومستوى اعضاء هيئة التدريس، البنية المادية من أبنية وتجهيزات ومختبرات ومكتبة وغيرها، وانخفاض مستوى كفاءة الخريجين ، وأوصت بضرورة اخضاع مؤسسات التعليم الاهلي إلى إشراف وزارة التعليم العالي ، ومساعدته في النهوض بموارده البشرية والمادية والتقنية .

أسماء بنت محمد أحمد (٢٠٠١)، " تحديد هوية التعليم العالي الاهلي في المملكة العربية السعودية"

هدفت الدراسة الى توجيه انظار المسؤولين عن قطاع التعليم الى اهمية تحديد هوية التعليم العالي الاهلي ورسم مسار نموه ، والحد من الصعوبات التي تواجهه، بحيث يصبح التعليم العالي الاهلي وسيلة لتحسين وتنويع مؤسسات التعليم العالي . واعتمدت الدراسة المنهج التاريخي والتحليلي وبلاستفادة من الوثائق والدراسات المنشورة عن التعليم العالي الاهلي . واوصت بضرورة ان يكون

النموذج المقترح للتعليم الجامعي الاهلي قائم على نظرية تقول بان المعرفة تخلق وليس تنتقل ، لذا لابد للتعليم الجامعي الاهلي من تجاوز اسلوب التلقين والحفظ ، والتوجه نحو الادراك والفهم ، وهذا لا يتحقق في اصلاح هوية التعليم الجامعي الاهلي فقط وانما ان يبدأ باصلاح التعليم الشامل منذ التعليم الابتدائي حتى الثانوي .

وليد عبدالرزاق الدالي، عمر الرئيس (٢٠٠٩) ، " تحسين النوعية وضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي السعودية الاهلية"

هدفت الدراسة الى استعراض أبرز المحاور التي اعتمدت عليها المملكة لدعم التعليم العالي الأهلي مع ضمان الجودة وتحسين النوعية، مثل تأجير الأراضي الحكومية بأسعار رمزية وتقديم القروض الميسرة وأثر ذلك على نمو القطاع التعليمي العالي الأهلي . ثم تناولت الدراسة الوسائل التي تم الاعتماد عليها لضمان الجودة وتحسين النوعية . وقد تم الاعتماد على المنهج التاريخي والتحليلي من خلال مراجعة الوثائق والبيانات والنظم والتشريعات الخاصة بالتعليم فضلا عن الدراسات المنشورة عنه . وتوصلت الدراسة الى عدة توصيات منها ضرورة تنوع برامج واختصاصات الكليات الاهلية وفي ضوء حاجة سوق العمل، وبما يواكب التطورات العلمية والتقنية في دول العالم .

يو وهاميز وايجاد (Yu M Hamis & Ijad,2009)

هدفت لتقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الماليزية، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٩) فرداً تم اختيارهم عشوائياً. وقد استخدمت الدراسة الاستبانة المبنية على بطاقة الأداء المتوازن والمقابلات وتحليل المحتوى في جمع البيانات، وأشارت نتائج الدراسة بأن هناك علاقة ارتباطية بين الأهداف التنظيمية في الجامعات وبين مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. دراسة سارة بنت فهد العسكر وآخرون (فاعلية ادارة الموارد البشرية في الجامعات الاهلية بمدينة الرياض)

هدفت الدراسة الى الكشف عن فاعلية ادارة الموارد البشرية في الجامعات الاهلية بمدينة الرياض ، ولتحقيق الهدف قامت الباحثات باستخدام المنهج الوصفي بأسلوبية المسحي^{١٣}.

دراسة هالينجر (Hallinger, 2010)

هدفت للكشف عن الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في سبعة جامعات في تايلاند وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٢٠) طالباً وطالبة في الجامعات، واستخدمت الدراسة تحليل محتوى تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس. وأشارت النتائج إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً حسب تقييم الطلبة لهم.

دراسة أبو سميده (٢٠١٠)

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تأثير العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة البالغ عددهم (٢٥٠) عضو هيئة تدريس، وقد بينت النتائج أن فقرات الأداء الوظيفي حصلت على مستوى مرتفع، وعدم وجود فروق في الأداء الوظيفي تعزى للنوع الاجتماعي والخبرة، كان هناك فروق في الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعزى للرتبة الأكاديمية. وأظهرت النتائج أن معاملات الارتباط بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي كانت موجبة.

دراسة الصرايرة (٢٠١١)

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. وقام الباحث بتطوير استبانة الدراسة، ثم طبقت على عينة مكونة من (٧٧) رئيس قسم أكاديمي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. وبينت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة، ودلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة تعود للمتغيرات (نوع الكلية، النوع الاجتماعي، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، مكان الحصول على الدكتوراه، الجامعة التي يعمل بها)، وأوصى الباحث بأن تقوم الجامعات بتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، وأن تتعرف إلى حاجاتهم ورغباتهم لتحقيق الممكن منها وإشباعها، وأن توفر نظام حوافز تشجيعية، مادية ومعنوية، لما لها من أثر إيجابي في المحافظة على مستوى الأداء الوظيفي المرتفع.

عاطف محمود عوض (٢٠١٥)، "الثقافة التنظيمية ودورها في تطوير الاداء الوظيفي -دراسة ميدانية على العاملين في جامعة القلمون الخاصة"

هدفت الدراسة الى معرفة اثر الثقافة التنظيمية على الاداء الوظيفي في جامعة القلمون الخاصة . واعتمد الباحث على المنهج الوصفي حيث انه يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً ، وقد تم تصميم استبانة لجمع المعلومات اللازمة بما يتوافق واهداف الدراسة . فيماتألف مجتمع الدراسة من العاملين في جامعة القلمون الخاصة وعددهم (٣٠٤) موظف . وقد اعتمدهم الباحث جميعاً كعينة للدراسة ايضاً . وقد توصل الباحث الى نتائج عدة منها ان الثقافة التنظيمية تساهم بدرجات متفاوتة في رفع مستوى الاداء الوظيفي لدى العاملين في جامعة القلمون الخاصة ، كما وجد ان مقومات الاداء الوظيفي متوفرة لدى عينة الدراسة ، وتوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية وبين مستوى الاداء الوظيفي لدى العاملين في الجامعة . واوصى الباحث في ختام دراسته الى ضرورة تفعيل القيم والاجراءات المكونة للثقافة التنظيمية في الجامعة ، والعمل على تطوير عناصر الاداء الوظيفي المتوفرة في بيئتها التنظيمية .

محمد تركي البطاينة (٢٠١٦)، " أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي-دراسة ميدانية من وجهة نظر المديرين في البنوك التجارية الاردنية.

هدفت الدراسة الى بيان أثر تنفيذ وتطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي من وجهة نظر المديرين في البنوك التجارية الأردنية . وبيان مدى التحسن المتحقق في الأداء الوظيفي للبنوك التجارية من جراء تنفيذ تلك الاستراتيجيات . واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وذلك بالاعتماد على مصادر المعلومات الاولية باستخدام استبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي تضم مجموعة من المديرين في البنوك التجارية بمستويات وظيفية مختلفة . حيث وزع (٨٧) استبانة ، تم استرداد (٧٤) منها . كما اعتمد على المصادر الثانوية من الدراسات السابقة والكتب والمقالات المنشورة . توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية بين كل من استراتيجية التوظيف واستراتيجية التطوير واستراتيجية التدريب والأداء الوظيفي، وعدم وجود علاقة ارتباط ايجابية بين استراتيجية التعويض والأداء الوظيفي. واعتماداً على ذلك اوصى الباحث بالاهتمام والتركيز على استراتيجية التعويض والاهتمام بتقديم المعلومات الكاملة حول المنظمة للمتقدمين والراغبين للعمل بها، ووضع معايير للترقية مبنية على اسس الخبرات والمؤهلات العلمية .

عبدالعزیز صالح الزهراني(٢٠٢٠)، "دور التخطيط الاستراتيجي في تحسين أداء إدارات التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠".

هدفت الدراسة إلى التعرف على جوانب الضعف ومواطن القصور في مستوى التخطيط الاستراتيجي لدى إدارات التعليم العام في منطقة مكة المكرمة وكيفية التغلب عليها، لتحسين أدائها في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، وتمثلت الأداة في الرجوع إلى الكتب والأبحاث والوثائق والدراسات والأدبيات المتخصصة في موضوع الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى أهمية التخطيط الاستراتيجي في تحسين أداء إدارات التعليم العام وأداء العاملين فيها، وغيرها من الفوائد التي تؤدي إلى جودة مخرجات التعليم التي تعد ضرورة ملحة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

سعد عثمان احمد، عبدالله سليمان (٢٠٢١)، " تطبيق متطلبات إدارة المعرفة وأثرها على الأداء الوظيفي لرؤساء ومنسقي الأقسام بالجامعات الخاصة: دراسة تطبيقية على الكليات الخاصة والأهلية بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق متطلبات إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في الجامعات الأهلية بمنطقة القصيم، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت استبانة تم توزيعها على عينة عشوائية بلغت (٥٠) فرد من مجتمع الدراسة الذي يضم رؤساء الأقسام العلمية ومنسقيها في الكليات والجامعات الأهلية بمنطقة القصيم. وتوصلت الدراسة إلى جملة نتائج منها وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي لمتغيرات الهياكل التنظيمية، والثقافة التنظيمية، دور القيادة، وتكنولوجيا المعلومات. واوصت الدراسة بتبني مدخل إدارة المعرفة لتحسين الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال البحث العلمي، وخدمة المجتمع رقية الطيب علي احمد (٢٠٢١)، " موائمة مخرجات التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل وانعكاساتها على رؤية ٢٠٣٠ "

هدفت الدراسة إلى التعرف على الوسائل والآليات التي تؤدي إلى تطوير جودة مخرجات التعليم العالي حتى تواكب المستجدات في متطلبات سوق العمل، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات لغرض الوصول إلى نتائج وتوصيات يمكن

الاعتماد عليها لتصبح الجامعات ريادية قادرة على تلبية احتياجات سوق العمل المتجددة من الكفاءات العلمية المختلفة ونقل المعرفة العلمية الى مرحلة الإنتاج وخدمة المجتمع والذي يمثل اهم مرتكزات رؤية المملكة ٢٠٣٠ . يمثل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد، وتم اختيار عينة عشوائية منهم تضم (١٠٠) فرد. وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة ايجابية بين تدريب الطلاب وغرض الحصول على الوظائف، واوصت بضرورة عمل دراسات تحليلية لمتطلبات سوق العمل المتجددة يوما بعد يوم من اجل تخريج مخرجات تلبي هذه الحاجات .

مبارك عبودي، وعاطف محمد عبدالباري وآخرون (٢٠٢٠) "تقويم الاداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م"

هدفت الدراسة الى التعرف على تقويم الاداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م واستقصاء اهم العوامل التي تساعد على تفعيل تقويم الاداء الوظيفي في المملكة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، حيث استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، وطبقت على عينة حجمها (٣٨٦) مفردة من العاملين بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة ، وقد توصلت الدراسة الى ان هناك علاقة موجبة وذات دلالة احصائية بين ابعاد المشكلات والعناصر المتعلقة بالإدارة المشرفة على التقويم ، وتقويم الاداء الوظيفي ، واوصت بضرورة مشاركة الخاضعين لعملية التقويم في كافة خطوات واجراءات التقويم وضرورة اطلاعهم على التقارير المرحلية والنهائية الخاصة بتقويم ادائهم وقراراتهم بها ، حتى يتسنى تحسين جوانب القصور والضعف وفق اسس علمية سليمة .

واقع التعليم الجامعي السعودي قبل انفاذ رؤية المملكة ٢٠٣٠

اولاً: نشأة وتطور التعليم الجامعي الحكومي في المملكة

انشأت أول جامعة حكومية في المملكة العربية السعودية عام ١٣٧٧ للهجرة الموافق ١٩٥٧م ، وهي جامعة الملك سعود . ولم تقتصر الجامعة في تعليمها على الطلاب فقط، بل فتحت أبوابها للفتاة السعودية في العام الدراسي ١٣٨٢/٨١هـ الموافق ١٩٦٢م .

فيما أنشئت وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بالمرسوم الملكي رقم ٢٣٦ / ١ في ١٣٩٥/٥/٨م (١٩٧٥م) لتتولى تنفيذ سياسة المملكة في التعليم العالي، ويعد وزير التعليم العالي مسئولاً عن تنفيذ سياسة الحكومة في مجال التعليم الجامعي .

وقد حظي التعليم الجامعي بعد انشاء وزارة التعليم العالي على دعم كبير واهتمام ورعاية حكومية ملموسة الامر الذي انعكس في إنشاء جامعات كبيرة، وكليات علمية وتطبيقية خصصت لها ميزانيات مالية ضخمة، ومنتشرة في اغلب مناطق المملكة، كما يظهر من جدول رقم (١) الذي يعرض اسماء ومواقع الجامعات الحكومية السعودية وتاريخ تأسيسها

جدول رقم (١)

الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية

ت	اسم الجامعة	موقع الجامعة	تاريخ تأسيسها
١	جامعة ام القرى	مكة المكرمة	١٣٦٩
٢	جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية	الرياض	١٣٧٣
٣	جامعة الملك سعود	الرياض	١٣٧٧
٤	الجامعة الاسلامية	المدينة المنورة	١٣٨١
٥	جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	الظهران	١٣٨٣
٦	جامعة الملك عبدالعزيز	جدة	١٣٨٧
٧	جامعة الملك فيصل	الاحساء	١٣٩٤
٨	جامعة الطائف	الطائف	١٤٠٠
٩	جامعة الملك خالد	ابها	١٤١٩
١٠	جامعة القصيم	القصيم	١٤٢٣
١١	جامعة طيبة	المدينة المنورة	١٤٢٤
١٢	جامعة حائل	حائل	١٤٢٥
١٣	جامعة الاميرة نورة بنت عبدالعزيز	الرياض	١٤٢٥
١٤	جامعة جازان	جازان	١٤٢٦
١٥	جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية	الرياض	١٤٢٦
١٦	جامعة الملك عبدالله للعلوم والتقنية	جدة	١٤٢٦
١٧	جامعة الجوف	سكاكا	١٤٢٦
١٨	جامعة المجمعة	المجمعة	١٤٢٦

= ١٤٠ =

١٩	جامعة الباحة	الباحة	١٤٢٧
٢٠	جامعة تبوك	تبوك	١٤٢٧
٢١	جامعة نجران	نجران	١٤٢٧
٢٢	جامعة الحدود الشمالية	الحدود الشمالية	١٤٢٨
٢٣	جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز	الخرج	١٤٣٠
٢٤	جامعة شقراء	شقراء	١٤٣٠
٢٥	الجامعة السعودية الالكترونية	الرياض	١٤٣٢
٢٦	جامعة جدة	جدة	١٤٣٤
٢٧	جامعة بيشة	بيشة	١٤٣٤
٢٨	جامعة حفر الباطن	حفر الباطن	١٤٣٥

المصدر: الموقع الالكتروني لوزارة التعليم <https://moe.gov.sa>

ولم يقتصر اهتمام الحكومة على انشاء المزيد من الجامعات وانما خصصت أكثر من سبعة مليارات ريال ضمن برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي للجامعات المرموقة في عدد من الدول وقد تم ابتعاث أكثر من سبعين ألف طالب وطالبة خلال السنوات (٢٠٠٩-٢٠١٤) ، ويهدف برنامج الابتعاث لخادم الحرمين الشريفين إلى تحقيق نقلة نوعية متميزة من مخرجات التعليم العالي العالمية في التخصصات التي تحتاجها المملكة ولا تتوفر في داخل البلاد في مراحل البكالوريوس والماجستير والدكتوراه و الزمالات الطبية.

كما أدرك العاملون في التعليم العالي في المملكة العربية السعودية التغيرات المطردة التي يواجهها التعليم العالي من التخصيص والتمويل والمنافسة الأجنبية وتغير متطلبات سوق العمل، ولمسوا أهمية الاستعداد لذلك بالتخطيط للمستقبل والتعامل مع تلك المتغيرات بخطط مدروسة للتوسع والتقويم الذاتي وتبني برامج واستحداث مؤسسات تصب معظم أنشطتها في مواجهة التحديات العالمية والمحلية، ومع ذلك لم تتمكن مؤسسات التعليم العالي في المملكة من ربط سياسة القبول بمؤسسات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل من الوظائف، وتحقيق الموائمة بين التخصصات المتاحة في الجامعات السعودية وما يقابلها في سوق العمل^{١٤}.

^{١٤} - الزهراني، ١٤٢٣، ص ٢٨.

فلسفة واستراتيجية التعليم الجامعي الحكومي

لاريب أن أهداف التعليم العالي في المملكة العربية السعودية هي انعكاس لثقافة المجتمع وحاجاته، واتجاهات العصر وتقنياته، وحاجات الإنسان ومطالب نموه. ولهذا جاءت هذه الأهداف ملبية لثقافة المجتمع السعودي متمثلة في الإسلام عقيدة ومنهجاً في السلوك والعمل ومتفاعلة مع روح العصر. وقد نصت وثيقة سياسة التعليم بالمملكة العربية السعودية في أهداف التعليم العالي البند رقم (١١٠) على: "إعداد مواطنين أكفاء مؤهلين علمياً وفكرياً، تأهيلاً عالياً لأداء واجبهم في خدمة بلادهم والنهوض بأممتهم على ضوء العقيدة السليمة ومبادئ الإسلام السديدة"^{١٥}

كما اكدت على تنمية عقيدة الولاء لله ومتابعة السير في تزويد الطالب بالثقافة الإسلامية التي تشعره بمسؤوليته أمام الله عن أمة الإسلام لتكون إمكانياته العلمية والعملية نافعة ومثمرة.

وذكر في هذا الهدف الاستراتيجي إعداد طلبة ذوي تأهيل عالٍ، وهذا يتطلب ضرورة تجويد التعليم الذي يجسر الخلل والفجوات بين مخرجات التعليم وسوق العمل . و إتاحة الفرصة أمام النابغين لمواصلة دراساتهم العليا في التخصصات العلمية المختلفة .

فضلا عن القيام بدور إيجابي في ميدان البحث العلمي الذي يسهم في مجال التقدم العالمي في الآداب والعلوم والمخترعات، وإيجاد الحلول السليمة للملائمة لمتطلبات الحياة المتطورة واتجاهاتها التقنية . والنهوض بحركة التأليف والإنتاج العلمي بما يطوع العلوم لخدمة الفكر الإسلامي ويمكن البلاد من أداء دورها القيادي في بناء الحضارة الإنسانية على مبادئها الأصيلة التي تقود البشرية إلى البر والرشاد وتجنبها الانحرافات المادية والإلحادية .

كما هدفت استراتيجية التعليم العالي في المملكة الى زيادة إسهام القطاع الخاص في تحقيق الأهداف الوطنية لقطاع التعليم العالي ، والتوسع في برامج خدمة المجتمع التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي، و زيادة الاهتمام بالبحث العلمي والتطوير في مؤسسات التعليم العالي، و تكثيف برامج الابتعاث إلى الجامعات الأجنبية المرموقة .

كما اعتمدت تطبيق نظام الاعتماد الأكاديمي لجميع برامج مؤسسات التعليم العالي . كما سعت مؤسسات التعليم العالي إلى التوسع في مدخلاتها لتحقيق نمو مستمر في عدد خريجها ليشغلوا مواقع مختلفة في قطاعات الإنتاج والخدمات الحكومية والأهلية^{١٦}

^{١٥} - وزارة التعليم، ١٤١٦، ص. ١٢ .
^{١٦} - استراتيجية وزارة التعليم العالي ، ٢٠٠٣ .

ثالثاً: عدد وتخصصات مؤسسات التعليم الجامعي الحكومي

إذا نظرنا إلى التخصصات التي يلتحق بها طلبة التعليم العالي في البلدان العربية، كمؤشر على الصلة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، لوجدنا أن غالبية الطلبة تلتحق بالعلوم الإنسانية والاجتماعية. حيث ترتفع نسبة الالتحاق بهذه التخصصات في السعودية إلى ٧٥%. ومشكلة التعليم العالي في البلدان العربية لا تكمن في توفر ووجود مثل هذه المؤسسات، ولكن في نوعيتها كمؤسسات متدنية الكفاءة، قليلة الإنتاجية المعرفية، وضعيفة العائد الاجتماعي^{١٧}. إلا أن الحال قد تغير نحو الأفضل بعد صدور رؤية المملكة ٢٠٣٠، فقد أكدت الرؤية على التوسع النوعي في اقسام وتخصصات الجامعات الحكومية بالشكل الذي يواكب التطورات العلمية والتقنية المعاصرة وبما ينسجم مع متطلبات التوظيف في سوق العمل ليس في الحاضر فحسب، بل في المستقبل ويتضح ذلك من تأسيس اقسام متخصصة في علوم البيانات، والامن السيبراني، والذكاء الاصطناعي، وفي مجالات الطب والعلوم الصحية والصيدلانية المعاصرة، وفي مجالات الادارة المعاصرة وغيرها.

ونتيجة لاهتمام رؤية المملكة ٢٠٣٠ بقطاع التعليم العالي فقد حققت الجامعات والمؤسسات العلمية السعودية، مراكز متقدمة من حيث جودة التعليم، على مختلف المنصات الإحصائية الدولية المسؤولة عن تقييم الجامعات حول العالم وفق مجموعة من المعايير الأكاديمية التي تضعها هذه المؤسسات. فمثلاً وفقاً لموقع webometrics الذي يعد واحد من أفضل المواقع العالمية التي تهتم بتصنيف الجامعات على مستوى العالم حققت عشرة جامعات سعودية مواقع مرموقة وكما يتضح من جدول رقم (٢) الذي يعرض ترتيب أفضل عشرة جامعات سعودية عالمياً. تمكن ثلاثة جامعات سعودية هي جامعة الملك سعود، وجامعة الملك عبدالعزيز، جامعة الملك عبدالله للعلوم والتقنية من احتلال مواقعها ضمن أفضل (٥٠٠) جامعة في العالم لعام ٢٠٢٤.

^{١٧} - فرجاني، ٢٠٠٥م ص ٣٠

جدول رقم (٢)

ترتيب افضل عشرة جامعات سعودية عالميا

الجامعة	الترتيب	
جامعة الملك سعود	٣٢٢	١
جامعة الملك عبدالعزيز	٣٨٨	٢
جامعة الملك عبدالله للعلوم والتقنية	٣٩٤	٣
جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	٧٠٣	٤
جامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل	٨٥٩	٥
جامعة الطائف	١٠٦٢	٦
جامعة الملك خالد	١١٤٩	٧
جامعة ام القرى	١١٩١	٨
جامعة الامير سطام بن عبدالعزيز	١٣٩٣	٩
جامعة طيبة	١٥١٢	١٠

المصدر: موسوعة ويكي الخليج <https://wikigulf.com>

الموارد البشرية في التعليم الجامعي الحكومي

حرصت الجامعات السعودية على مواكبة ما شهده العالم من تطور في مجال العلوم الادارية وتركيزه على المورد البشري و حرصه على تنميته كرافد أصيل من روافد النمو الاقتصادي والاجتماعي؛ وظهور الحاجة لتطوير الموارد البشرية في مؤسسات التعليم الجامعية بما يحقق متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ويحافظ على هوية المجتمع ويحقق الميزة التنافسية للدولة . لذا فقد تواصلت برامج وخطط وزارة التعليم العالي لتطوير الموارد البشرية للكليات والجامعات الحكومية والاهلية باعتبارها القاعدة الرئيسية للارتقاء والنهوض بمخرجات التعليم العالي ، حتى صدر برنامج الملك سلمان حفظه الله- لتنمية الموارد البشرية وفقا للأمر السامي رقم ٩٣١٣ في ١٤٣٧/٢/١٩ ليحدث نقلة نوعية في إدارة الموارد البشرية ورعايتها وتنميتها .

وبعد اطلاق رؤية المملكة ٢٠٣٠ استهدفت في مجال الموارد البشرية الارتقاء بكفاءة المواطن السعودي ومهاراته، وقدرته على التعلم والتطوير المستمرين. لذلك فقد أطلق سمو ولي العهد الامير محمد بن

سلمان سلمه الله برنامج تنمية القدرات البشرية . والذي يحتوي على نحو ٨٩ مبادرة من مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية لرؤية ٢٠٣٠، التي تغطي جميع مجالات تنمية القدرات البشرية . يستهدف برنامج تنمية القدرات البشرية تطوير قدرات جميع المواطنين. ابتداءً بمرحلة الطفولة، ومروراً بشباب الجامعات والمعاهد التقنية والفنية، وتأهيلهم لسوق العمل، وانتهاءً بالتطوير المستمر للعاملين بسوق العمل. مما يدل على دور الموارد البشرية في تحقيق رؤية ٢٠٣٠، وتلبية حاجات المجتمع السعودي. وقد عبر ولي العهد عن دور الموارد البشرية في تحقيق رؤية ٢٠٣٠ بقوله: "إن برنامج تنمية القدرات البشرية في رؤية ٢٠٣٠ يمثل أحد برامج تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، ويعد برنامج تنمية القدرات بمثابة استراتيجية وطنية تهدف إلى تعزيز تنافسية القدرات البشرية الوطنية محلياً وعالمياً." وأضاف: "تم تطوير هذا البرنامج ليلبي احتياجات جميع شرائح المجتمع، بهدف إعداد مواطن طموح ممتلك للمهارات والمعارف، ومواكب للمتغيرات المتجددة لسوق العمل".

وقد اعتمدت مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية لرؤية ٢٠٣٠ على ثلاثة محاور أساسية، هي: تطوير أسس تعليمية متينة ومرنة، وإعداد المتدربين وتأهيلهم لسوق العمل إقليمياً وعالمياً، وإتاحة فرص التعلم مدى الحياة^{١٨}.

واقع التعليم الجامعي السعودي الاهلي قبل انفاذ رؤية المملكة ٢٠٣٠

اولاً: نشأة وتطور التعليم الجامعي الاهلي في المملكة

تعود نشأة التعليم العالي الأهلي في المملكة العربية السعودية إلى عام ١٣٨٧ هـ، حيث تم إنشاء جامعة الملك عبد العزيز الأهلية بمدينة جدة بجهود خاصة من الأهالي، وتحت إشراف السلطات التعليمية المختصة آنذاك. ومع توسع التخصصات داخل الجامعة ارتفعت نفقاتها المالية بنسبة تجاوزت التبرعات التي تتلقاها، الأمر الذي أدى إلى اتخاذ الهيئة التأسيسية للجامعة قراراً يقضي بتقديم طلب إلى المغفور له بأذن الله جلالة الملك فيصل بن عبد العزيز آل سعود لضم الجامعة للدولة؛ فصدر قرار مجلس الوزراء رقم (١٥٠) لسنة ١٣٩١ هـ بضم جامعة الملك عبد العزيز الأهلية إلى الحكومة بكامل مرافقها وممتلكاتها وموظفيها وتسميتها بجامعة الملك عبد العزيز^{١٩}.

في عام ١٤١٨ هـ أصدر مجلس الوزراء عدة قرارات لتنظيم سياسة القبول في الجامعات وما في حكمها، وتوسيع قاعدة التعليم العالي، وكان ضمن هذه القرارات تحفيز القطاع الأهلي على المساهمة

^{١٨} -وزارة التعليم ، برنامج تنمية القدرات البشرية في رؤية ٢٠٣٠ .

^{١٩} - د.عباس صالح المطير مصدر سابق ص٢٥

في إقامة و تمويل مؤسسات تعليم عالي لا تهدف للربح^{٢٠} . وفي عام ١٤١٩ صدر قرار مجلس التعليم العالي المتضمن الموافقة على اللائحة التنظيمية للكليات الاهلية غير الربحية، وعرفت الجامعة في لائحة الجامعات الأهلية بأنها "مؤسسة تعليمية غير حكومية تعمل على هدي الشريعة الإسلامية ذات شخصية اعتبارية تتمتع باستقلال مالي وإداري ، بما لا يتعارض مع الأنظمة والتعليمات. وتهدف إلى تقديم برامج تعليمية وتدريبية (فوق المستوى الثانوي) والإسهام في رفع مستوى التعليم والبحث العلمي، وتوفير التخصصات العلمية المناسبة، وذلك في إطار السياسة التعليمية للمملكة"^{٢١} .

بعدها في عامي ١٤٢٠، ١٤٢١ تم الترخيص لإنشاء أربعة كليات أهلية، بلغ عدد الطلبة الملتحقين فيها (٨٣٨) طالبا وطالبة ، يمثل الطلاب نسبة ٥٥%، والطالبات نسبة ٤٥% . كما التحق بالكليات الأربع نحو (١٢٨) عضو هيئة تدريس^{٢٢} .

ومن أجل تحفيز إسهام التعليم الأهلي قامت وزارة التعليم العالي في المملكة بعدة اجراءات منها إصدار لائحة التعليم العالي الأهلي التي تحدد إجراءات الترخيص ومراحله والهيكل العامة لهذه الكليات، وكذلك اللائحة التنفيذية للكليات الأهلية والتي تحدد الإمكانيات المادية والبشرية لعمل الكليات . ولأجل تحفيز القطاع الخاص للاستثمار في التعليم العالي الاهلي توفر الحكومة الأراضي لبناء الحرم الجامعي بالإيجار الرمزي، وكذلك قروضا ميسرة تصل إلى حوالي (٦٥) مليون ريال لكل كلية تعليم عالي، كما تقدم الحكومة ممثلة في وزارة التعليم العالي منحا لتغطية رسوم حوالي ثلث طلبة كل كلية أو جامعة إذا حققت شروط الجودة الأولية التي حددتها الوزارة^{٢٣} .

ثانيا: عدد وتخصصات مؤسسات التعليم الجامعي الاهلي

عمدت حكومة المملكة ممثلة بوزارة التعليم إلى توسيع قاعدة التعليم العالي من خلال مشاركة القطاع الخاص بافتتاح الجامعات والكليات الاهلية .

بلغ عدد مؤسسات التعليم الجامعي الاهلي قبل اصدار رؤية المملكة ٢٠٣٠ نحو (٣٨) جامعة وكلية أهلية تتوزع على مناطق ومدن المملكة، ويظهر جدول رقم (٣) مجموعة منها.

وتنوعت تخصصاتها حيث ضمت تخصصات إدارية ومحاسبية ولغات وهندسية وحاسب وتقنية وتربية وسياحة وعلوم طبية ، والتصميم الداخلي والتقنيات والحاسب ونظم المعلومات والتمريض والمختبرات

^{٢٠} - الشهواني، ١٩٩٨ ص ١٣٢.

^{٢١} - وزارة التعليم العالي - الادارة العامة للتعليم الاهلي - لائحة الجامعات الاهلية

^{٢٢} - د. فهد الحبيب ، " مستقبل التعليم العالي في المملكة العربية السعودية " ، ورقة مقدمة الى مؤتمر استشراف مستقبل التعليم، الذي نظّمته المنظمة العربية للتنمية الادارية ٢٠٠٦.

^{٢٣} - الفاعوري ، سنة ٢٠٠٤ ، ص ص (٩٩-١٠٣) .

والطب البشري وطب الأسنان والصيدلة واللغة الانجليزية والعلاج الطبيعي والتربية وعلم النفس وغيرها من التخصصات التي يحتاجها سوق العمل^{٢٤}. الا ان الغلبة كانت دائما للتخصصات الادارية والانسانية حيث تمثل نسبة ٦٥% من تخصصات الكليات والجامعات الاهلية ويعود ذلك الى اسباب عدة منها ارتفاع تكاليف متطلبات ومدخلات التخصصات العلمية كلاجزة والمختبرات وغيرها، الامر الذي يقود الى ارتفاع رسوم تسجيل الطلاب فيها . وكذلك قلة عدد الكوادر التدريسية في التخصصات العلمية وارتفاع اجورها الامر الذي لا يروق الى العديد من ملاك الجامعات والكليات الاهلية خاصة وانها تستهدف الطلبة الذين لا يحصلون على فرص دراسية في الجامعات الحكومية . فضلا عن محدودية الثقة المجتمعية فيها ، وارتفاع الرسوم لدى قسم منها ، وأنها توفر تخصصات الطلاب عليها منخفضا في سوق العمل^{٢٥} .

جدول رقم (٣)

مجموعة من الجامعات والكليات الاهلية في المملكة العربية السعودية

ت	اسم الكلية/ الجامعة الاهلية	سنة التأسيس	الموقع
١	كلية ابن سيناء للعلوم الطبية	١٩٨٠	جدة
٢	جامعة عفت الأهلية للبنات	١٩٩٨	الرياض
٣	جامعة الأمير سلطان الأهلية	١٩٩٩	الرياض
٤	جامعة دار الحكمة	١٩٩٩	جدة
٥	جامعة الاعمال والتكنولوجيا	١٩٩٩	جدة
٦	الجامعة العربية المفتوحة	٢٠٠١	الرياض
٧	جامعة اليمامة	٢٠٠١	الرياض
٨	جامعة الامير فهد بن سلطان	٢٠٠٣	تبوك
٩	جامعة الامير محمد بن فهد	٢٠٠٣	الخبر
١٠	جامعة المستقبل	٢٠٠٣	بريدة

^{٢٤} - وزارة التعليم، موقع الإدارة العامة للتعليم العالي الأهلي .

^{٢٥} - محمد المنيع ، تطوير مؤسسات التعليم العالي الحكومية والأهلية في المملكة العربية السعودية ، الجامعة العربية المفتوحة ، الرياض ، ٢٠١٢م، ص٦٢.

١١	جامعة الفيصل	٢٠٠٣	الرياض
١٢	كليات الرياض لطب الأسنان والصيدلة	٢٠٠٤	الرياض
١٣	جامعة رياض العلم	٢٠٠٤	الرياض
١٤	كلية البترجي للعلوم الطبية والتقنية	٢٠٠٥	جدة
١٥	جامعة دار العلوم	٢٠٠٨	الرياض
١٧	جامعة المعرفة	٢٠٠٩	الدرعية
١٨	جامعة سليمان الراجحي الاهلية	٢٠٠٩	البكيرية
١٩	كليات الفارابي	٢٠٠٩	الرياض ، مكة
٢٠	كليات بريدة الاهلية	٢٠١٤	بريدة
٢١	كلية جدة العالمية	٢٠١٥	جدة
٢٢	كلية لينكون	٢٠١٥	المنطقة الشرقية
٢٣	كلية الامير محمد بن سلمان للإدارة وريادة الاعمال	٢٠١٦	جدة ، مكة
٢٤	كليات الخليج	٢٠١٦	حفر الباطن
٢٥	كليات عنيزة الاهلية	٢٠١٦	عنيزة
٢٦	جامعة الامير مقرن بن عبدالعزيز	٢٠١٧	المدينة المنورة
٢٧	كليات الاصاله	٢٠١٧	الدمام
٢٨	كليات الريان الاهلية	٢٠١٨	المدينة المنورة

ثالثاً: التحديات التي واجهت التعليم الجامعي الاهلي

عانى التعليم الجامعي الاهلي في المملكة العربية السعودية قبل اطلاق رؤية المملكة ٢٠٣٠ من العديد من اوجه الضعف منها ميل قسم من الكليات والجامعات الاهلية الى تحقيق اقصى الارباح الممكنة على حساب نوعية التخصصات التي تعرضها فكانت تميل الى التخصصات الانسانية والنظرية عموماً على حساب التخصصات العلمية التي تتطلب انفاق متعدد الواجه على المختبرات والاجهزة والالات وغيرها . نتيجة ضعف الميزانيات التشغيلية المرصودة لقسم من الكليات والجامعات الاهلية ، لجأت ادارات الكليات الى التعاقد مع تدريسين وموظفين ليس لانهم يحملون مؤهلات عالية وخبرات متميزة بل لانهم يقبلون رواتب واجور منخفضة ، فكانت الادارات تركز على الربح أكثر من الاهتمام بالجودة، مما

قاد الى تدني كفاءة الموارد البشرية العاملة في الكليات والجامعات الاهلية من جانب . ومن جانب اخر اثر سلبا على جودة الخدمات التعليمية والادارية، وبالتالي ضعف كفاءة المخرجات وعدم ملائمتها لسوق العمل، وعلى سمعة التعليم الجامعي الاهلي في المملكة . كما تعاني مؤسسات التعليم العالي الاهلية من تحديات اخرى عديدة منها ضعف ثقة سوق العمل بمخرجاتها وهذا ناجم عن ضعف الشراكة بينها وبين قطاعات الانتاج المختلفة، وكذلك ضعف مستوى النشر العلمي في المجالات العلمية المحكمة . ومحدودية الابتكارات وبراءات الاختراع والجوائز العلمية التي حصل عليها منتسبي مؤسساته^{٢٦} . وللأمانة فأن هذه التحديات ليست حkra على مؤسسات التعليم العالي الاهلية في المملكة العربية السعودية وانما تعاني منها العديد من الجامعات العربية حكومية واهلية فمثلا اظهرت دراسة للتحليل البيئي لجامعة السادات في جمهورية مصر العربية " ان لوائح بعض كليات الجامعة لا تلبي الوضع التنافسي للخريج، والبنية التحتية والتسهيلات الداعمة للتعليم والتعلم والبحث العلمي لا تستوفي القياسات المرجعية في بعض الكليات والمعاهد، وعدم استيفاء اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والاداريين للقياسات المرجعية ايضا، وعدم كفاية مصادر التمويل الذاتي، وعدم كفاية الجهاز الاداري بالجامعة وكفاءته، وضعف القدرات البحثية والنشر العلمي، ومحدودية التعاون بين الجامعة والبيئة الصناعية والزراعية المحيطة بها، وعدم كفاية الانشطة الطلابية وضعف التفاعل والاتصال بين الطلاب واعضاء هيئة التدريس والاداريين)^{٢٧}

المحور الثالث: التعليم الجامعي الاهلي في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠

اولا: مثلث التعليم والتدريب والتأهيل في الرؤية

حرصت رؤية المملكة ٢٠٣٠ على الاعداد المتكامل للطلاب والطالبات اكاديميا ومهنيا في نفس الوقت عبر تخصيص حصص كافية للتدريب في المختبرات والورش الجامعية ، وميدانيا في المنشآت الانتاجية والخدمية المناظرة لتخصصاتهم، وان يمتد التدريب الميداني الى اعضاء هيئات التدريس ليطلعوا على التقنيات المعتمدة في تلك المنشآت ويسعوا الى محاكاتها في المقررات الدراسية الجامعية، مما يتطلب تعشيق ومأسسة العلاقة بين الجامعة والمنشآت الانتاجية والخدمية في البيئة المحيطة بالجامعة، حتى يتم تجسير الفجوة بين ما تقدمه الجامعة من تعليم و مهارات، وبين طبيعة وأنشطة منشآت الأعمال المعاصرة، فللتعليم دور بالغ الأهمية في تعزيز النمو الاقتصادي الشامل وزيادة

^{٢٦} - د. عبد الرحمن بن سليمان الشلاش، " واقع المزاي التنافسية للجامعات والكليات الاهلية بالمملكة العربية السعودية"، مجلة كلية التربية، جامعة اسبوط، المجلد السادس والثلاثون- العدد الحادي عشر - نوفمبر ٢٠٢٠، ص٢٣.

^{٢٧} - د. جمال احمد السيبي واخرون ، "الممارسات القيادية بجامعة مدينة السادات في ضوء نموذج التميز الاوربي : دراسة تقويمية"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس ، المجلد السابع عشر، العدد الرابع ، ٢٠١٩ ، ص ١٧٥.

الانتاج وتعظيم الانتاجية وصنع مستقبل زاهر تُتاح فيه الفرص للجميع، مما يجعل إصلاح التعليم والتعلم المستمر ومبادرات إعادة تشكيل المهارات أموراً أساسية لضمان مواكبة واستيعاب مستحدثات الثورة الصناعية الرابعة ، وما نجم عنها من تطورات تكنولوجية متسارعة تتبأ بعالم جديد تحركه الابتكارات والتقنيات الجديدة واعتماد نظم الرقمنة في مختلف المجالات، التي تؤدي الى تحولات متواصلة في جميع قطاعات الاقتصاد عن طريق إدخال نماذج عمل جديدة، ومنتجات جديدة، وخدمات جديدة ، وطرق واساليب جديدة لخلق القيمة المضافة العالية وتوفير فرص العمل النوعي المستند الى الذكاء الاصطناعي، ومعدات الإنتاج المتقدمة، والروبوتات والامتة الجزئية او الكلية للمصنع، والمعتمدة على تقنية المعلومات والاتصالات المتقدمة (ICT)، والتي ينجم عنها ضغوطاً جديدة على أسواق العمل، تؤدي الى خفض الطلب على المهام الوظيفية التقليدية بشكل كبير، وتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة ذات القاعدة التقنية العالية، ورفع الإنتاجية، وتحسين كفاءة قطاعي الاعمال الخاص والعام بغية الحفاظ على قدراتهم النسبية والارتقاء بها او رفدها بقدرات تنافسية مناسبة لعالم العمل الجديد، وأن تتاح للشركات إمكانية الحصول على المواهب التي تحتاجها من أجل وظائف المستقبل .خاصة وان الرؤية تستهدف تحويل الاقتصاد السعودي بعيداً عن الاعتماد المفرط على عائدات النفط إلى نموذج أكثر توازناً وقائم على الاستثمار، لذا فانها تنص على "هدفنا هو استقطاب والحفاظ على أفضل العقول السعودية والأجنبية وتزويدهم بكل ما يحتاجون إليه، وسيساهم وجودهم في المملكة في التنمية الاقتصادية وجذب استثمارات أجنبية إضافية.ولهذه الغاية، سنقوم بإعداد منهج حديث يركز على معايير صارمة في محو الأمية والحساب والمهارات وتنمية الشخصية، كما سنقوم بتتبع التقدم ونشر مجموعة متطورة من نتائج التعليم، مع إظهار التحسينات على أساس سنوي، وسنعمل عن كثب مع القطاع الخاص لضمان توافق نتائج التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، سنواصل تحسين وإصلاح لوائحنا، مما يمهّد الطريق للمستثمرين والقطاع الخاص للحصول على الخدمات وتقديمها - مثل التعليم - التي يوفرها القطاع العام حالياً، وسنسعى إلى تحويل دور الحكومة من تقديم الخدمات إلى دور يركز على تنظيمها ومراقبتها وسنقوم ببناء القدرة على مراقبة هذا التحول"^{٢٨}.

٢٨ - الموقع الالكتروني لرؤية المملكة ٢٠٣٠ .

٢٨ - الموقع الالكتروني لرؤية المملكة ٢٠٣٠ .

: واقع التعليم الجامعي السعودي قبل انفاذ رؤية المملكة ٢٠٣٠

اولا: نشأة وتطور التعليم الجامعي الحكومي في المملكة

انشأت أول جامعة حكومية في المملكة العربية السعودية عام ١٣٧٧ للهجرة الموافق ١٩٥٧م ، وهي جامعة الملك سعود . ولم تقتصر الجامعة في تعليمها على الطلاب فقط، بل فتحت أبوابها للفتاة السعودية في العام الدراسي ١٣٨٢/٨١هـ الموافق ١٩٦٢م .

فيما أنشئت وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بالمرسوم الملكي رقم ٢٣٦ / ١ في ١٣٩٥/٥/٨هـ (١٩٧٥م) لتتولى تنفيذ سياسة المملكة في التعليم العالي، وبعد وزير التعليم العالي مسئولاً عن تنفيذ سياسة الحكومة في مجال التعليم الجامعي .

وقد حظي التعليم الجامعي بعد انشاء وزارة التعليم العالي على دعم كبير واهتمام ورعاية حكومية ملموسة الامر الذي انعكس في إنشاء جامعات كبيرة، وكليات علمية وتطبيقية خصصت لها ميزانيات مالية ضخمة، ومنتشرة في اغلب مناطق المملكة، كما يظهر من جدول رقم (١) الذي يعرض اسماء ومواقع الجامعات الحكومية السعودية وتاريخ تأسيسها

جدول رقم (١)

الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية

ت	اسم الجامعة	موقع الجامعة	تاريخ تأسيسها
١	جامعة ام القرى	مكة المكرمة	١٣٦٩
٢	جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية	الرياض	١٣٧٣
٣	جامعة الملك سعود	الرياض	١٣٧٧
٤	الجامعة الاسلامية	المدينة المنورة	١٣٨١
٥	جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	الظهران	١٣٨٣
٦	جامعة الملك عبدالعزيز	جدة	١٣٨٧
٧	جامعة الملك فيصل	الاحساء	١٣٩٤
٨	جامعة الطائف	الطائف	١٤٠٠
٩	جامعة الملك خالد	ابها	١٤١٩
١٠	جامعة القصيم	القصيم	١٤٢٣

١١	جامعة طيبة	المدينة المنورة	١٤٢٤
١٢	جامعة حائل	حائل	١٤٢٥
١٣	جامعة الاميرة نورة بنت عبدالعزيز	الرياض	١٤٢٥
١٤	جامعة جازان	جازان	١٤٢٦
١٥	جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية	الرياض	١٤٢٦
١٦	جامعة الملك عبدالله للعلوم والتقنية	جدة	١٤٢٦
١٧	جامعة الجوف	سكاكا	١٤٢٦
١٨	جامعة المجمعة	المجمعة	١٤٢٦
١٩	جامعة الباحة	الباحة	١٤٢٧
٢٠	جامعة تبوك	تبوك	١٤٢٧
٢١	جامعة نجران	نجران	١٤٢٧
٢٢	جامعة الحدود الشمالية	الحدود الشمالية	١٤٢٨
٢٣	جامعة الامير سطان بن عبدالعزيز	الخرج	١٤٣٠
٢٤	جامعة شقراء	شقراء	١٤٣٠
٢٥	الجامعة السعودية الالكترونية	الرياض	١٤٣٢
٢٦	جامعة جدة	جدة	١٤٣٤
٢٧	جامعة بيشة	بيشة	١٤٣٤
٢٨	جامعة حفر الباطن	حفر الباطن	١٤٣٥

المصدر: الموقع الالكتروني لوزارة التعليم <https://moe.gov.sa>

ولم يقتصر اهتمام الحكومة على انشاء المزيد من الجامعات وانما خصصت أكثر من سبعة مليارات ريال ضمن برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي للجامعات المرموقة في عدد من الدول وقد تم ابتعاث أكثر من سبعين ألف طالب وطالبة خلال السنوات (٢٠٠٩-٢٠١٤) ، ويهدف برنامج الابتعاث لخادم الحرمين الشريفين إلى تحقيق نقلة نوعية متميزة من مخرجات التعليم العالي العالمية في التخصصات التي تحتاجها المملكة ولا تتوفر في داخل البلاد في مراحل البكالوريوس والماجستير والدكتوراه و الزمالات الطبية.

كما أدرك العاملون في التعليم العالي في المملكة العربية السعودية التغيرات المطردة التي يواجهها التعليم العالي من التخصيص والتمويل والمنافسة الأجنبية وتغير متطلبات سوق العمل، ولمسوا أهمية الاستعداد لذلك بالتخطيط للمستقبل والتعامل مع تلك المتغيرات بخطط مدروسة للتوسع والتطوير الذاتي وتبني برامج واستحداث مؤسسات تصب معظم أنشطتها في مواجهة التحديات العالمية والمحلية، ومع ذلك لم تتمكن مؤسسات التعليم العالي في المملكة من ربط سياسة القبول بمؤسسات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل من الوظائف، وتحقيق الموازنة بين التخصصات المتاحة في الجامعات السعودية وما يقابلها في سوق العمل^{٢٩}.

ثانياً: فلسفة واستراتيجية التعليم الجامعي الحكومي

لا ريب ان أهداف التعليم العالي في المملكة العربية السعودية هي انعكاس لثقافة المجتمع وحاجاته، واتجاهات العصر وتقنياته، وحاجات الإنسان ومطالب نموه. ولهذا جاءت هذه الأهداف ملبية لثقافة المجتمع السعودي متمثلة في الإسلام عقيدة ومنهجاً في السلوك والعمل ومتفاعلة مع روح العصر. وقد نصت وثيقة سياسة التعليم بالمملكة العربية السعودية في أهداف التعليم العالي البند رقم (١١٠) على: "إعداد مواطنين أكفاء مؤهلين علمياً وفكرياً، تأهيلاً عالياً لأداء واجبهم في خدمة بلادهم والنهوض بأمتهم على ضوء العقيدة السليمة ومبادئ الإسلام السديدة"^{٣٠}.

كما اكدت على تنمية عقيدة الولاء لله ومتابعة السير في تزويد الطالب بالثقافة الإسلامية التي تشعره بمسؤوليته أمام الله عن أمة الإسلام لتكون إمكانياته العلمية والعملية نافعة ومثمرة.

وذكر في هذا الهدف الاستراتيجي إعداد طلبة ذوي تأهيل عالٍ، وهذا يتطلب ضرورة تجويد التعليم الذي يجسر الخلل والفجوات بين مخرجات التعليم وسوق العمل . و إتاحة الفرصة أمام النابغين لمواصلة دراساتهم العليا في التخصصات العلمية المختلفة .

فضلا عن القيام بدور إيجابي في ميدان البحث العلمي الذي يسهم في مجال التقدم العالمي في الآداب والعلوم والمخترعات، وإيجاد الحلول السليمة الملائمة لمتطلبات الحياة المتطورة واتجاهاتها التقنية . والنهوض بحركة التأليف والإنتاج العلمي بما يطوع العلوم لخدمة الفكر الإسلامي ويمكن البلاد من أداء دورها القيادي في بناء الحضارة الإنسانية على مبادئها الأصيلة التي تقود البشرية إلى البر والرشاد وتجنبها الانحرافات المادية والإلحادية .

^{٢٩} - الزهراني، ١٤٢٣، ص ٢٨ .

^{٣٠} - وزارة التعليم، ١٤١٦، ص ١٢ .

بالإضافة الى ترجمة العلوم وفنون المعرفة النافعة إلى لغة القرآن الكريم، وتنمية ثروة اللغة العربية من المصطلحات بما يسد حاجة التعريب ويجعل المعرفة في متناول أكبر عدد من المواطنين . وتقديم الخدمات التدريبية والدراسات التطبيقية التي تنقل إلى الخريجين المستجدات العلمية في مجال العمل . كما احتلت قضية الجودة أهمية خاصة في سياسات التعليم في المملكة . بالإضافة الى تطوير نظم مؤسسات التعليم العالي ومناهجها وبرامجها، بما يتفق ومتطلبات واحتياجات سوق العمل ، وتمكينها من استيعاب اعداد كبيرة من الطلاب بما ينسجم ومتطلبات التنمية في المملكة . كما هدفت استراتيجية التعليم العالي في المملكة الى زيادة إسهام القطاع الخاص في تحقيق الأهداف الوطنية لقطاع التعليم العالي ، والتوسع في برامج خدمة المجتمع التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي، و زيادة الاهتمام بالبحث العلمي والتطوير في مؤسسات التعليم العالي، و تكثيف برامج الابتعاث إلى الجامعات الأجنبية المرموقة .

كما اعتمدت تطبيق نظام الاعتماد الأكاديمي لجميع برامج مؤسسات التعليم العالي . فيما سعت مؤسسات التعليم العالي إلى التوسع في مدخلاتها لتحقيق نمو مستمر في عدد خريجها ليشغلوا مواقع مختلفة في قطاعات الإنتاج والخدمات الحكومية والأهلية^{٣١}

ثالثاً: عدد وتخصصات مؤسسات التعليم الجامعي الحكومي

إذا نظرنا إلى التخصصات التي يلتحق بها طلبة التعليم العالي في البلدان العربية، كمؤشر على الصلة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، لوجدنا أن غالبية الطلبة تلتحق بالعلوم الإنسانية والاجتماعية. حيث ترتفع نسبة الالتحاق بهذه التخصصات في السعودية إلى ٧٥%. ومشكلة التعليم العالي في البلدان العربية لا تكمن في توفر ووجود مثل هذه المؤسسات، ولكن في نوعيتها كمؤسسات متدنية الكفاءة، قليلة الإنتاجية المعرفية، وضعيفة العائد الاجتماعي^{٣٢} . الا ان الحال قد تغير نحو الافضل بعد صدور رؤية المملكة ٢٠٣٠ ، فقد اكدت الرؤية على التوسع النوعي في اقسام وتخصصات الجامعات الحكومية بالشكل الذي يواكب التطورات العلمية والتقنية المعاصرة وبما ينسجم مع متطلبات التوظيف في سوق العمل ليس في الحاضر فحسب ، بل في المستقبل ويتضح ذلك من تأسيس اقساماً متخصصة في علوم البيانات ، والامن السيبراني ، والذكاء الاصطناعي ، وفي مجالات الطب والعلوم الصحية والصيدلانية المعاصرة ، وفي مجالات الادارة المعاصرة وغيرها .

^{٣١} - استراتيجية وزارة التعليم العالي ، ٢٠٠٣

^{٣٢} - فرجاني، ٢٠٠٥ م ص ٣٠

ونتيجة لاهتمام رؤية المملكة ٢٠٣٠ بقطاع التعليم العالي فقد حققت الجامعات والمؤسسات العلمية السعودية، مراكز متقدمة من حيث جودة التعليم، على مختلف المنصات الإحصائية الدولية المسؤولة عن تقييم الجامعات حول العالم وفق مجموعة من المعايير الأكاديمية التي تضعها هذه المؤسسات . فمثلا وفقا لموقع webometrics الذي يعد واحد من أفضل المواقع العالمية التي تهتم بتصنيف الجامعات على مستوى العالم حققت عشرة جامعات سعودية مواقع مرموقة وكما يتضح من جدول رقم (٢) الذي يعرض ترتيب افضل عشرة جامعات سعودية عالميا .تمكن ثلاثة جامعات سعودية هي جامعة الملك سعود ، وجامعة الملك عبدالعزيز ، جامعة الملك عبدالله للعلوم والتقولوجيا من احتلال مواقعها ضمن افضل (٥٠٠) جامعة في العالم لعام ٢٠٢٤ .

جدول رقم (٢)

ترتيب افضل عشرة جامعات سعودية عالميا

ت	الترتيب	الجامعة
١	٣٢٢	جامعة الملك سعود
٢	٣٨٨	جامعة الملك عبدالعزيز
٣	٣٩٤	جامعة الملك عبدالله للعلوم والتقولوجيا
٤	٧٠٣	جامعة الملك فهد للبترول والمعادن
٥	٨٥٩	جامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل
٦	١٠٦٢	جامعة الطائف
٧	١١٤٩	جامعة الملك خالد
٨	١١٩١	جامعة ام القرى
٩	١٣٩٣	جامعة الامير سطان بن عبدالعزيز
١٠	١٥١٢	جامعة طيبة

المصدر: موسوعة ويكي الخليج <https://wikigulf.com>

رابعاً: الموارد البشرية في التعليم الجامعي الحكومي

حرصت الجامعات السعودية على مواكبة ما شهده العالم من تطور في مجال العلوم الادارية وتركيزه على المورد البشري و حرصه على تنميته كرافد أصيل من روافد النمو الاقتصادي والاجتماعي؛ وظهور الحاجة لتطوير الموارد البشرية في مؤسسات التعليم الجامعية بما يحقق متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ويحافظ على هوية المجتمع ويحقق الميزة التنافسية للدولة . لذا فقد تواصلت برامج وخطط وزارة التعليم العالي لتطوير الموارد البشرية للكليات والجامعات الحكومية والاهلية باعتبارها القاعدة الرئيسية للارتقاء والنهوض بمخرجات التعليم العالي ، حتى صدر برنامج الملك سلمان حفظه الله- لتنمية الموارد البشرية وفقاً للأمر السامي رقم ٩٣١٣ في ١٩/٢/١٤٣٧ ليحدث نقلة نوعية في إدارة الموارد البشرية ورعايتها وتنميتها .

وبعد اطلاق رؤية المملكة ٢٠٣٠ استهدفت في مجال الموارد البشرية الارتقاء بكفاءة المواطن السعودي ومهاراته، وقدرته على التعلم والتطوير المستمرين. لذلك فقد أطلق سمو ولي العهد الامير محمد بن سلمان سلمه الله برنامج تنمية القدرات البشرية . والذي يحتوي على نحو ٨٩ مبادرة من مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية لرؤية ٢٠٣٠، التي تغطي جميع مجالات تنمية القدرات البشرية . يستهدف برنامج تنمية القدرات البشرية تطوير قدرات جميع المواطنين. ابتداءً بمرحلة الطفولة، ومروراً بشباب الجامعات والمعاهد التقنية والفنية، وتأهيلهم لسوق العمل، وانتهاءً بالتنمية المستمرة للعاملين بسوق العمل. مما يدل على دور الموارد البشرية في تحقيق رؤية ٢٠٣٠، وتلبية حاجات المجتمع السعودي. وقد عبر ولي العهد عن دور الموارد البشرية في تحقيق رؤية ٢٠٣٠ بقوله: "إن برنامج تنمية القدرات البشرية في رؤية ٢٠٣٠ يمثل أحد برامج تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، ويعد برنامج تنمية القدرات بمثابة استراتيجية وطنية تهدف إلى تعزيز تنافسية القدرات البشرية الوطنية محلياً وعالمياً." وأضاف: "تم تطوير هذا البرنامج ليلبي احتياجات جميع شرائح المجتمع، بهدف إعداد مواطن طموح يمتلك للمهارات والمعارف، ومواكب للمتغيرات المتجددة لسوق العمل".

وقد اعتمدت مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية لرؤية ٢٠٣٠ على ثلاثة محاور أساسية، هي: تطوير أسس تعليمية متينة ومرنة، وإعداد المتدربين وتأهيلهم لسوق العمل إقليمياً وعالمياً، وإتاحة فرص التعلم مدى الحياة^{٣٣} .

^{٣٣} -وزارة التعليم ، برنامج تنمية القدرات البشرية في رؤية ٢٠٣٠ .

المحور الثاني: واقع التعليم الجامعي السعودي الاهلي قبل انفاذ رؤية المملكة ٢٠٣٠

اولاً: نشأة وتطور التعليم الجامعي الاهلي في المملكة

تعود نشأة التعليم العالي الاهلي في المملكة العربية السعودية إلى عام ١٣٨٧هـ ، حيث تم إنشاء جامعة الملك عبد العزيز الأهلية بمدينة جدة بجهود خالصة من الأهالي، وتحت إشراف السلطات التعليمية المختصة آنذاك. ومع توسع التخصصات داخل الجامعة ارتفعت نفقاتها المالية بنسبة تجاوزت التبرعات التي تتلقاها، الأمر الذي أدى إلى اتخاذ الهيئة التأسيسية للجامعة قراراً يقضي بتقديم طلب إلى المغفور له بأذن الله جلالة الملك فيصل بن عبد العزيز آل سعود لضم الجامعة للدولة؛ فصدر قرار مجلس الوزراء رقم (١٥٠) لسنة ١٣٩١هـ بضم جامعة الملك عبد العزيز الأهلية إلى الحكومة بكامل مرافقها وممتلكاتها وموظفيها وتسميتها بجامعة الملك عبد العزيز^{٣٤}.

في عام ١٤١٨هـ أصدر مجلس الوزراء عدة قرارات لتنظيم سياسة القبول في الجامعات وما في حكمها، وتوسيع قاعدة التعليم العالي، وكان ضمن هذه القرارات تحفيز القطاع الأهلي على المساهمة في إقامة و تمويل مؤسسات تعليم عالي لا تهدف للربح^{٣٥}. وفي عام ١٤١٩ صدر قرار مجلس التعليم العالي المتضمن الموافقة على اللائحة التنظيمية للكليات الأهلية غير الربحية، وعرفت الجامعة في لائحة الجامعات الأهلية بأنها "مؤسسة تعليمية غير حكومية تعمل على هدي الشريعة الإسلامية ذات شخصية اعتبارية تتمتع باستقلال مالي وإداري ، بما لا يتعارض مع الأنظمة والتعليمات. وتهدف إلى تقديم برامج تعليمية وتدريبية (فوق المستوى الثانوي) والإسهام في رفع مستوى التعليم والبحث العلمي، وتوفير التخصصات العلمية المناسبة، وذلك في إطار السياسة التعليمية للمملكة"^{٣٦}.

بعدها في عامي ١٤٢٠، ١٤٢١ تم الترخيص لإنشاء أربعة كليات أهلية، بلغ عدد الطلبة الملتحقين فيها (٨٣٨) طالبا وطالبة ، يمثل الطلاب نسبة ٥٥%، والطالبات نسبة ٤٥% . كما التحق بالكليات الأربع نحو (١٢٨) عضو هيئة تدريس^{٣٧}.

ومن أجل تحفيز إسهام التعليم الأهلي قامت وزارة التعليم العالي في المملكة بعدة إجراءات منها إصدار لائحة التعليم العالي الأهلي التي تحدد إجراءات الترخيص ومراحله والهيكل العامة لهذه الكليات، وكذلك اللائحة التنفيذية للكليات الأهلية والتي تحدد الإمكانيات المادية والبشرية لعمل الكليات .

^{٣٤} - د.عباس صالح المطير مصدر سابق ص٢٥

^{٣٥} - الشهباني، ١٩٩٨، ص١٣٢.

^{٣٦} - وزارة التعليم العالي - الإدارة العامة للتعليم الأهلي - لائحة الجامعات الأهلية

^{٣٧} - د. فهد الحبيب ، " مستقبل التعليم العالي في المملكة العربية السعودية " ، ورقة مقدمة الى مؤتمر استشراف مستقبل التعليم، الذي نظّمته المنظمة العربية للتنمية الادارية ٢٠٠٦.

ولأجل تحفيز القطاع الخاص للاستثمار في التعليم العالي الاهلي توفر الحكومة الأراضي لبناء الحرم الجامعي بالإيجار الرمزي، وكذلك قروضا ميسرة تصل إلى حوالي (٦٥) مليون ريال لكل كلية تعليم عالي، كما تقدم الحكومة ممثلة في وزارة التعليم العالي منحا لتغطية رسوم حوالي ثلث طلبة كل كلية أو جامعة إذا حققت شروط الجودة الأولية التي حددتها الوزارة^{٣٨}.

ثانيا: عدد وتخصصات مؤسسات التعليم الجامعي الاهلي
عمدت حكومة المملكة ممثلة بوزارة التعليم إلى توسيع قاعدة التعليم العالي من خلال مشاركة القطاع الخاص بافتتاح الجامعات والكليات الأهلية.

بلغ عدد مؤسسات التعليم الجامعي الاهلي قبل اصدار رؤية المملكة ٢٠٣٠ نحو (٣٨) جامعة وكلية اهلية تتوزع على مناطق ومدن المملكة، ويظهر جدول رقم (٣) مجموعة منها.

وتنوعت تخصصاتها حيث ضمت تخصصات إدارية ومحاسبية ولغات وهندسية وحاسب وتقنية وتربية وسياحة وعلوم طبية ، والتصميم الداخلي والتقنيات والحاسب ونظم المعلومات والتمريض والمختبرات والطب البشري وطب الأسنان والصيدلة واللغة الانجليزية والعلاج الطبيعي والتربية وعلم النفس وغيرها من التخصصات التي يحتاجها سوق العمل^{٣٩}. الا ان الغلبة كانت دائما للتخصصات الادارية والانسانية حيث تمثل نسبة ٦٥% من تخصصات الكليات والجامعات الاهلية ويعود ذلك الى اسباب عدة منها ارتفاع تكاليف متطلبات ومدخلات التخصصات العلمية كاجهزة والمختبرات وغيرها، الامر الذي يقود الى ارتفاع رسوم تسجيل الطلاب فيها . وكذلك قلة عدد الكوادر التدريسية في التخصصات العلمية وارتفاع اجورها الامر الذي لا يروق الى العديد من ملاك الجامعات والكليات الاهلية خاصة وانها تستهدف الطلبة الذين لا يحصلون على فرص دراسية في الجامعات الحكومية . فضلا عن محدودية الثقة المجتمعية فيها ، وارتفاع الرسوم لدى قسم منها ، وأنها توفر تخصصات الطلب عليها منخفضا في سوق العمل^{٤٠}.

المصدر: الهيئة العامة للتعليم والتقنية والتدريب (٢٠١١) بحث عن التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، وزارة التعليم، موقع الإدارة العامة للتعليم العالي الاهلي .

^{٣٨} - الفاعوري ، سنة ٢٠٠٤ ، ص ص (١٠٣-٩٩) .

^{٣٩} - وزارة التعليم، موقع الإدارة العامة للتعليم العالي الاهلي .

^{٤٠} - محمد المنيع ، تطوير مؤسسات التعليم العالي الحكومية والأهلية في المملكة العربية السعودية ، الجامعة العربية المفتوحة ، الرياض ، ٢٠١٢م. ص٦.

جدول رقم (٣)

مجموعة من الجامعات والكليات الاهلية في المملكة العربية السعودية

ت	اسم الكلية/ الجامعة الاهلية	سنة التأسيس	الموقع
١	كلية ابن سيناء للعلوم الطبية	١٩٨٠	جدة
٢	جامعة عفت الأهلية للبنات	١٩٩٨	الرياض
٣	جامعة الأمير سلطان الأهلية	١٩٩٩	الرياض
٤	جامعة دار الحكمة	١٩٩٩	جدة
٥	جامعة الاعمال والتكنولوجيا	١٩٩٩	جدة
٦	الجامعة العربية المفتوحة	٢٠٠١	الرياض
٧	جامعة اليمامة	٢٠٠١	الرياض
٨	جامعة الامير فهد بن سلطان	٢٠٠٣	تبوك
٩	جامعة الامير محمد بن فهد	٢٠٠٣	الخبر
١٠	جامعة المستقبل	٢٠٠٣	بريدة
١١	جامعة الفيصل	٢٠٠٣	الرياض
١٢	كليات الرياض لطب الأسنان والصيدلة	٢٠٠٤	الرياض
١٣	جامعة رياض العلم	٢٠٠٤	الرياض
١٤	كلية البترجي للعلوم الطبية والتقنية	٢٠٠٥	جدة
١٥	جامعة دار العلوم	٢٠٠٨	الرياض
١٧	جامعة المعرفة	٢٠٠٩	الدرعية
١٨	جامعة سليمان الراجحي الاهلية	٢٠٠٩	البكيرية
١٩	كليات الفارابي	٢٠٠٩	الرياض ، مكة
٢٠	كليات بريدة الاهلية	٢٠١٤	بريدة
٢١	كلية جدة العالمية	٢٠١٥	جدة
٢٢	كلية لينكون	٢٠١٥	المنطقة الشرقية
٢٣	كلية الامير محمد بن سلمان للإدارة وريادة	٢٠١٦	جدة ، مكة

= ١٥٩ =

الاعمال	(٦) رقم	
٢٤ كليات الخليج	٢٠١٦	حفر الباطن
٢٥ كليات عنيزة الاهلية	٢٠١٦	عنيزة
٢٦ جامعة الامير مقرن بن عبدالعزيز	٢٠١٧	المدينة المنورة
٢٧ كليات الاصاله	٢٠١٧	الدمام
٢٨ كليات الريان الاهلية	٢٠١٨	المدينة المنورة

ثالثاً: التحديات التي واجهت التعليم الجامعي الاهلي

عانى التعليم الجامعي الاهلي في المملكة العربية السعودية قبل اطلاق رؤية المملكة ٢٠٣٠ من العديد من اوجه الضعف منها ميل قسم من الكليات والجامعات الاهلية الى تحقيق اقصى الارباح الممكنة على حساب نوعية التخصصات التي تعرضها فكانت تميل الى التخصصات الانسانية والنظرية عموماً على حساب التخصصات العلمية التي تتطلب انفاق متعدد الواجه على المختبرات والاجهزة والالات وغيرها . نتيجة ضعف الميزانيات التشغيلية المرصودة لقسم من الكليات والجامعات الاهلية ، لجأت ادارات الكليات الى التعاقد مع تدريسين وموظفين ليس لانهم يحملون مؤهلات عالية وخبرات متميزة بل لانهم يقبلون رواتب واجور منخفضة ، فكانت الادارات تركز على الربح أكثر من الاهتمام بالجودة، مما قاد الى تدني كفاءة الموارد البشرية العاملة في الكليات والجامعات الاهلية من جانب . ومن جانب اخر اثر سلباً على جودة الخدمات التعليمية والادارية، وبالتالي ضعف كفاءة المخرجات وعدم ملائمتها لسوق العمل، وعلى سمعة التعليم الجامعي الاهلي في المملكة . كما تعاني مؤسسات التعليم العالي الاهلية من تحديات اخرى عديدة منها ضعف ثقة سوق العمل بمخرجاتها وهذا ناجم عن ضعف الشراكة بينها وبين قطاعات الانتاج المختلفة، وكذلك ضعف مستوى النشر العلمي في المجالات العلمية المحكمة . ومحدودية الابتكارات وبراءات الاختراع والجوائز العلمية التي حصل عليها منتسبي مؤسساته^{٤١} . ولأمانة فأن هذه التحديات ليست حكرًا على مؤسسات التعليم العالي الاهلية في المملكة العربية السعودية وانما تعاني منها العديد من الجامعات العربية حكومية واهلية فمثلاً اظهرت دراسة للتحليل البيئي لجامعة السادات في جمهورية مصر العربية " ان لوائح بعض كليات الجامعة لا تلبي الوضع التنافسي للخريج، والبنية التحتية والتسهيلات الداعمة للتعليم والتعلم والبحث العلمي لا تستوفي القياسات المرجعية في بعض الكليات والمعاهد، وعدم استيفاء اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

^{٤١} - د. عبد الرحمن بن سليمان الشلاش، " واقع المزايا التنافسية للجامعات والكليات الأهلية بالمملكة العربية السعودية"، مجلة كلية التربية، جامعة اسيوط، المجلد السادس والثلاثون- العدد الحادي عشر - نوفمبر ٢٠٢٠، ص٢٣.

والاداريين للقياسات المرجعية ايضا، وعدم كفاية مصادر التمويل الذاتي، وعدم كفاية الجهاز الاداري بالجامعة وكفاءته، وضعف القدرات البحثية والنشر العلمي، ومحدودية التعاون بين الجامعة والبيئة الصناعية والزراعية المحيطة بها، وعدم كفاية الانشطة الطلابية وضعف التفاعل والاتصال بين الطلاب واعضاء هيئة التدريس والاداريين)^{٤٢}

المحور الثالث: التعليم الجامعي الاهلي في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠

اولا: مثلث التعليم والتدريب والتأهيل في الرؤية

حرصت رؤية المملكة ٢٠٣٠ على الاعداد المتكامل للطلاب والطالبات اكاديميا ومهنيا في نفس الوقت عبر تخصيص حصص كافية للتدريب في المختبرات والورش الجامعية ، وميدانيا في المنشآت الانتاجية والخدمية المناظرة لخصصاتهم، وان يمتد التدريب الميداني الى اعضاء هيئات التدريس ليطلعوا على التقنيات المعتمدة في تلك المنشآت ويسعوا الى محاكاتها في المقررات الدراسية الجامعية، مما يتطلب تعشيق ومأسسة العلاقة بين الجامعة والمنشآت الانتاجية والخدمية في البيئة المحيطة بالجامعة، حتى يتم تجسير الفجوة بين ما تقدمه الجامعة من تعليم و مهارات، وبين طبيعة وأنشطة منشآت الأعمال المعاصرة، فللتعليم دور بالغ الأهمية في تعزيز النمو الاقتصادي الشامل وزيادة الانتاج وتعظيم الانتاجية وصنع مستقبل زاهر تتاح فيه الفرص للجميع، مما يجعل إصلاح التعليم والتعلم المستمر ومبادرات إعادة تشكيل المهارات أمورا أساسية لضمان مواكبة واستيعاب مستحدثات الثورة الصناعية الرابعة ، وما نجم عنها من تطورات تكنولوجية متسارعة تتبأ بعالم جديد تحركه الابتكارات والتقنيات الجديدة واعتماد نظم الرقمنة في مختلف المجالات، التي تؤدي الى تحولات متواصلة في جميع قطاعات الاقتصاد عن طريق إدخال نماذج عمل جديدة، ومنتجات جديدة، وخدمات جديدة ، وطرق واساليب جديدة لخلق القيمة المضافة العالية وتوفير فرص العمل النوعي المستند الى الذكاء الاصطناعي، ومعدات الإنتاج المتقدمة، والروبوتات والامتة الجزئية او الكلية للمصنع، والمعتمدة على تقنية المعلومات والاتصالات المتقدمة (ICT)، والتي ينجم عنها ضغوطاً جديدة على أسواق العمل، تؤدي الى خفض الطلب على المهام الوظيفية التقليدية بشكل كبير، وتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة ذات القاعدة التقنية العالية، ورفع الإنتاجية، وتحسين كفاءة قطاعي الاعمال الخاص والعام بغية الحفاظ على قدراتهم النسبية والارتقاء بها او رفدها بقدرات تنافسية مناسبة لعالم العمل الجديد، وأن تتاح للشركات إمكانية الحصول على المواهب التي تحتاجها من أجل وظائف

^{٤٢} - د. جمال احمد السبيسي وآخرون ، "الممارسات القيادية بجامعة مدينة السادات في ضوء نموذج التميز الاوربي : دراسة تقويمية" ، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس ، المجلد السابع عشر، العدد الرابع ، ٢٠١٩ ، ص ١٧٥ .

المستقبل. خاصة وإن الرؤية تستهدف تحويل الاقتصاد السعودي بعيداً عن الاعتماد المفرط على عائدات النفط إلى نموذج أكثر توازناً وقائم على الاستثمار، لذا فإنها تنص على "هدفنا هو استقطاب والحفاظ على أفضل العقول السعودية والأجنبية وتزويدهم بكل ما يحتاجون إليه، وسيساهم وجودهم في المملكة في التنمية الاقتصادية وجذب استثمارات أجنبية إضافية. ولهذه الغاية، سنقوم بإعداد منهج حديث يركز على معايير صارمة في محو الأمية والحساب والمهارات وتنمية الشخصية، كما سنقوم بتتبع التقدم ونشر مجموعة متطورة من نتائج التعليم، مع إظهار التحسينات على أساس سنوي، وسنعمل عن كثب مع القطاع الخاص لضمان توافق نتائج التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، سنواصل تحسين وإصلاح لوائحنا، مما يمهّد الطريق للمستثمرين والقطاع الخاص للحصول على الخدمات وتقديمها - مثل التعليم - التي يوفرها القطاع العام حالياً، وسنسعى إلى تحويل دور الحكومة من تقديم الخدمات إلى دور يركز على تنظيمها ومراقبتها وسنقوم ببناء القدرة على مراقبة هذا التحول"^{٤٣}.

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين العاملين في مختلف إدارات وأقسام الجامعات والكليات الجامعية الأهلية والبالغ عددهم (٦٢٠) عضواً .

تم توزيع ٢٠٠ استبانة الكترونية ، وقد تم استعادة ١٦٥ استبانة ، منها ١٦٣ استبانة صالحة للتحليل وقد مثلت عينة الدراسة نسبة ٣٢% من مجتمع الدراسة ، فيما مثلت نسبة الاستبانات العائدة الصالحة للتحليل نسبة ٢٦% من مجتمع الدراسة . وتعد هذه النسب ممتازة لتحليل ودراسة الظاهرة المراد دراستها وبشكل موضوعي .

إجراءات وأداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة في الدراسة الميدانية انطلاقاً من المميزات التي تتسم بها والتي تتمثل بوضوح المعلومات وسهولة الحصول عليها ، حيث تم تصميم الأسئلة ذات النهايات المغلقة وذلك لسهولة وسرعة الإجابة عليها من قبل العينة المبحوثة . ولسهولة تحليلها . وقام الباحث بتفريغ وتحليل الاستبانة عبر استخدام برنامج (SPSS) الإحصائي .

^{٤٣} - الموقع الإلكتروني لرؤية المملكة ٢٠٣٠ . ٢٠١٠ ، ٢٠١٢ ، ٢٠١٣ ، ٢٠١٤ ، ٢٠١٥ ، ٢٠١٦ ، ٢٠١٧ ، ٢٠١٨ ، ٢٠١٩ ، ٢٠٢٠ ، ٢٠٢١ ، ٢٠٢٢ ، ٢٠٢٣ ، ٢٠٢٤ ، ٢٠٢٥ ، ٢٠٢٦ ، ٢٠٢٧ ، ٢٠٢٨ ، ٢٠٢٩ ، ٢٠٣٠ ، ٢٠٣١ ، ٢٠٣٢ ، ٢٠٣٣ ، ٢٠٣٤ ، ٢٠٣٥ ، ٢٠٣٦ ، ٢٠٣٧ ، ٢٠٣٨ ، ٢٠٣٩ ، ٢٠٤٠ ، ٢٠٤١ ، ٢٠٤٢ ، ٢٠٤٣ ، ٢٠٤٤ ، ٢٠٤٥ ، ٢٠٤٦ ، ٢٠٤٧ ، ٢٠٤٨ ، ٢٠٤٩ ، ٢٠٥٠ ، ٢٠٥١ ، ٢٠٥٢ ، ٢٠٥٣ ، ٢٠٥٤ ، ٢٠٥٥ ، ٢٠٥٦ ، ٢٠٥٧ ، ٢٠٥٨ ، ٢٠٥٩ ، ٢٠٦٠ ، ٢٠٦١ ، ٢٠٦٢ ، ٢٠٦٣ ، ٢٠٦٤ ، ٢٠٦٥ ، ٢٠٦٦ ، ٢٠٦٧ ، ٢٠٦٨ ، ٢٠٦٩ ، ٢٠٧٠ ، ٢٠٧١ ، ٢٠٧٢ ، ٢٠٧٣ ، ٢٠٧٤ ، ٢٠٧٥ ، ٢٠٧٦ ، ٢٠٧٧ ، ٢٠٧٨ ، ٢٠٧٩ ، ٢٠٨٠ ، ٢٠٨١ ، ٢٠٨٢ ، ٢٠٨٣ ، ٢٠٨٤ ، ٢٠٨٥ ، ٢٠٨٦ ، ٢٠٨٧ ، ٢٠٨٨ ، ٢٠٨٩ ، ٢٠٩٠ ، ٢٠٩١ ، ٢٠٩٢ ، ٢٠٩٣ ، ٢٠٩٤ ، ٢٠٩٥ ، ٢٠٩٦ ، ٢٠٩٧ ، ٢٠٩٨ ، ٢٠٩٩ ، ٢١٠٠ ، ٢١٠١ ، ٢١٠٢ ، ٢١٠٣ ، ٢١٠٤ ، ٢١٠٥ ، ٢١٠٦ ، ٢١٠٧ ، ٢١٠٨ ، ٢١٠٩ ، ٢١١٠ ، ٢١١١ ، ٢١١٢ ، ٢١١٣ ، ٢١١٤ ، ٢١١٥ ، ٢١١٦ ، ٢١١٧ ، ٢١١٨ ، ٢١١٩ ، ٢١٢٠ ، ٢١٢١ ، ٢١٢٢ ، ٢١٢٣ ، ٢١٢٤ ، ٢١٢٥ ، ٢١٢٦ ، ٢١٢٧ ، ٢١٢٨ ، ٢١٢٩ ، ٢١٣٠ ، ٢١٣١ ، ٢١٣٢ ، ٢١٣٣ ، ٢١٣٤ ، ٢١٣٥ ، ٢١٣٦ ، ٢١٣٧ ، ٢١٣٨ ، ٢١٣٩ ، ٢١٤٠ ، ٢١٤١ ، ٢١٤٢ ، ٢١٤٣ ، ٢١٤٤ ، ٢١٤٥ ، ٢١٤٦ ، ٢١٤٧ ، ٢١٤٨ ، ٢١٤٩ ، ٢١٥٠ ، ٢١٥١ ، ٢١٥٢ ، ٢١٥٣ ، ٢١٥٤ ، ٢١٥٥ ، ٢١٥٦ ، ٢١٥٧ ، ٢١٥٨ ، ٢١٥٩ ، ٢١٦٠ ، ٢١٦١ ، ٢١٦٢ ، ٢١٦٣ ، ٢١٦٤ ، ٢١٦٥ ، ٢١٦٦ ، ٢١٦٧ ، ٢١٦٨ ، ٢١٦٩ ، ٢١٧٠ ، ٢١٧١ ، ٢١٧٢ ، ٢١٧٣ ، ٢١٧٤ ، ٢١٧٥ ، ٢١٧٦ ، ٢١٧٧ ، ٢١٧٨ ، ٢١٧٩ ، ٢١٨٠ ، ٢١٨١ ، ٢١٨٢ ، ٢١٨٣ ، ٢١٨٤ ، ٢١٨٥ ، ٢١٨٦ ، ٢١٨٧ ، ٢١٨٨ ، ٢١٨٩ ، ٢١٩٠ ، ٢١٩١ ، ٢١٩٢ ، ٢١٩٣ ، ٢١٩٤ ، ٢١٩٥ ، ٢١٩٦ ، ٢١٩٧ ، ٢١٩٨ ، ٢١٩٩ ، ٢٢٠٠ ، ٢٢٠١ ، ٢٢٠٢ ، ٢٢٠٣ ، ٢٢٠٤ ، ٢٢٠٥ ، ٢٢٠٦ ، ٢٢٠٧ ، ٢٢٠٨ ، ٢٢٠٩ ، ٢٢١٠ ، ٢٢١١ ، ٢٢١٢ ، ٢٢١٣ ، ٢٢١٤ ، ٢٢١٥ ، ٢٢١٦ ، ٢٢١٧ ، ٢٢١٨ ، ٢٢١٩ ، ٢٢٢٠ ، ٢٢٢١ ، ٢٢٢٢ ، ٢٢٢٣ ، ٢٢٢٤ ، ٢٢٢٥ ، ٢٢٢٦ ، ٢٢٢٧ ، ٢٢٢٨ ، ٢٢٢٩ ، ٢٢٣٠ ، ٢٢٣١ ، ٢٢٣٢ ، ٢٢٣٣ ، ٢٢٣٤ ، ٢٢٣٥ ، ٢٢٣٦ ، ٢٢٣٧ ، ٢٢٣٨ ، ٢٢٣٩ ، ٢٢٤٠ ، ٢٢٤١ ، ٢٢٤٢ ، ٢٢٤٣ ، ٢٢٤٤ ، ٢٢٤٥ ، ٢٢٤٦ ، ٢٢٤٧ ، ٢٢٤٨ ، ٢٢٤٩ ، ٢٢٥٠ ، ٢٢٥١ ، ٢٢٥٢ ، ٢٢٥٣ ، ٢٢٥٤ ، ٢٢٥٥ ، ٢٢٥٦ ، ٢٢٥٧ ، ٢٢٥٨ ، ٢٢٥٩ ، ٢٢٦٠ ، ٢٢٦١ ، ٢٢٦٢ ، ٢٢٦٣ ، ٢٢٦٤ ، ٢٢٦٥ ، ٢٢٦٦ ، ٢٢٦٧ ، ٢٢٦٨ ، ٢٢٦٩ ، ٢٢٧٠ ، ٢٢٧١ ، ٢٢٧٢ ، ٢٢٧٣ ، ٢٢٧٤ ، ٢٢٧٥ ، ٢٢٧٦ ، ٢٢٧٧ ، ٢٢٧٨ ، ٢٢٧٩ ، ٢٢٨٠ ، ٢٢٨١ ، ٢٢٨٢ ، ٢٢٨٣ ، ٢٢٨٤ ، ٢٢٨٥ ، ٢٢٨٦ ، ٢٢٨٧ ، ٢٢٨٨ ، ٢٢٨٩ ، ٢٢٩٠ ، ٢٢٩١ ، ٢٢٩٢ ، ٢٢٩٣ ، ٢٢٩٤ ، ٢٢٩٥ ، ٢٢٩٦ ، ٢٢٩٧ ، ٢٢٩٨ ، ٢٢٩٩ ، ٢٣٠٠ ، ٢٣٠١ ، ٢٣٠٢ ، ٢٣٠٣ ، ٢٣٠٤ ، ٢٣٠٥ ، ٢٣٠٦ ، ٢٣٠٧ ، ٢٣٠٨ ، ٢٣٠٩ ، ٢٣١٠ ، ٢٣١١ ، ٢٣١٢ ، ٢٣١٣ ، ٢٣١٤ ، ٢٣١٥ ، ٢٣١٦ ، ٢٣١٧ ، ٢٣١٨ ، ٢٣١٩ ، ٢٣٢٠ ، ٢٣٢١ ، ٢٣٢٢ ، ٢٣٢٣ ، ٢٣٢٤ ، ٢٣٢٥ ، ٢٣٢٦ ، ٢٣٢٧ ، ٢٣٢٨ ، ٢٣٢٩ ، ٢٣٣٠ ، ٢٣٣١ ، ٢٣٣٢ ، ٢٣٣٣ ، ٢٣٣٤ ، ٢٣٣٥ ، ٢٣٣٦ ، ٢٣٣٧ ، ٢٣٣٨ ، ٢٣٣٩ ، ٢٣٤٠ ، ٢٣٤١ ، ٢٣٤٢ ، ٢٣٤٣ ، ٢٣٤٤ ، ٢٣٤٥ ، ٢٣٤٦ ، ٢٣٤٧ ، ٢٣٤٨ ، ٢٣٤٩ ، ٢٣٥٠ ، ٢٣٥١ ، ٢٣٥٢ ، ٢٣٥٣ ، ٢٣٥٤ ، ٢٣٥٥ ، ٢٣٥٦ ، ٢٣٥٧ ، ٢٣٥٨ ، ٢٣٥٩ ، ٢٣٦٠ ، ٢٣٦١ ، ٢٣٦٢ ، ٢٣٦٣ ، ٢٣٦٤ ، ٢٣٦٥ ، ٢٣٦٦ ، ٢٣٦٧ ، ٢٣٦٨ ، ٢٣٦٩ ، ٢٣٧٠ ، ٢٣٧١ ، ٢٣٧٢ ، ٢٣٧٣ ، ٢٣٧٤ ، ٢٣٧٥ ، ٢٣٧٦ ، ٢٣٧٧ ، ٢٣٧٨ ، ٢٣٧٩ ، ٢٣٨٠ ، ٢٣٨١ ، ٢٣٨٢ ، ٢٣٨٣ ، ٢٣٨٤ ، ٢٣٨٥ ، ٢٣٨٦ ، ٢٣٨٧ ، ٢٣٨٨ ، ٢٣٨٩ ، ٢٣٩٠ ، ٢٣٩١ ، ٢٣٩٢ ، ٢٣٩٣ ، ٢٣٩٤ ، ٢٣٩٥ ، ٢٣٩٦ ، ٢٣٩٧ ، ٢٣٩٨ ، ٢٣٩٩ ، ٢٤٠٠ ، ٢٤٠١ ، ٢٤٠٢ ، ٢٤٠٣ ، ٢٤٠٤ ، ٢٤٠٥ ، ٢٤٠٦ ، ٢٤٠٧ ، ٢٤٠٨ ، ٢٤٠٩ ، ٢٤١٠ ، ٢٤١١ ، ٢٤١٢ ، ٢٤١٣ ، ٢٤١٤ ، ٢٤١٥ ، ٢٤١٦ ، ٢٤١٧ ، ٢٤١٨ ، ٢٤١٩ ، ٢٤٢٠ ، ٢٤٢١ ، ٢٤٢٢ ، ٢٤٢٣ ، ٢٤٢٤ ، ٢٤٢٥ ، ٢٤٢٦ ، ٢٤٢٧ ، ٢٤٢٨ ، ٢٤٢٩ ، ٢٤٣٠ ، ٢٤٣١ ، ٢٤٣٢ ، ٢٤٣٣ ، ٢٤٣٤ ، ٢٤٣٥ ، ٢٤٣٦ ، ٢٤٣٧ ، ٢٤٣٨ ، ٢٤٣٩ ، ٢٤٤٠ ، ٢٤٤١ ، ٢٤٤٢ ، ٢٤٤٣ ، ٢٤٤٤ ، ٢٤٤٥ ، ٢٤٤٦ ، ٢٤٤٧ ، ٢٤٤٨ ، ٢٤٤٩ ، ٢٤٥٠ ، ٢٤٥١ ، ٢٤٥٢ ، ٢٤٥٣ ، ٢٤٥٤ ، ٢٤٥٥ ، ٢٤٥٦ ، ٢٤٥٧ ، ٢٤٥٨ ، ٢٤٥٩ ، ٢٤٦٠ ، ٢٤٦١ ، ٢٤٦٢ ، ٢٤٦٣ ، ٢٤٦٤ ، ٢٤٦٥ ، ٢٤٦٦ ، ٢٤٦٧ ، ٢٤٦٨ ، ٢٤٦٩ ، ٢٤٧٠ ، ٢٤٧١ ، ٢٤٧٢ ، ٢٤٧٣ ، ٢٤٧٤ ، ٢٤٧٥ ، ٢٤٧٦ ، ٢٤٧٧ ، ٢٤٧٨ ، ٢٤٧٩ ، ٢٤٨٠ ، ٢٤٨١ ، ٢٤٨٢ ، ٢٤٨٣ ، ٢٤٨٤ ، ٢٤٨٥ ، ٢٤٨٦ ، ٢٤٨٧ ، ٢٤٨٨ ، ٢٤٨٩ ، ٢٤٩٠ ، ٢٤٩١ ، ٢٤٩٢ ، ٢٤٩٣ ، ٢٤٩٤ ، ٢٤٩٥ ، ٢٤٩٦ ، ٢٤٩٧ ، ٢٤٩٨ ، ٢٤٩٩ ، ٢٥٠٠ ، ٢٥٠١ ، ٢٥٠٢ ، ٢٥٠٣ ، ٢٥٠٤ ، ٢٥٠٥ ، ٢٥٠٦ ، ٢٥٠٧ ، ٢٥٠٨ ، ٢٥٠٩ ، ٢٥١٠ ، ٢٥١١ ، ٢٥١٢ ، ٢٥١٣ ، ٢٥١٤ ، ٢٥١٥ ، ٢٥١٦ ، ٢٥١٧ ، ٢٥١٨ ، ٢٥١٩ ، ٢٥٢٠ ، ٢٥٢١ ، ٢٥٢٢ ، ٢٥٢٣ ، ٢٥٢٤ ، ٢٥٢٥ ، ٢٥٢٦ ، ٢٥٢٧ ، ٢٥٢٨ ، ٢٥٢٩ ، ٢٥٣٠ ، ٢٥٣١ ، ٢٥٣٢ ، ٢٥٣٣ ، ٢٥٣٤ ، ٢٥٣٥ ، ٢٥٣٦ ، ٢٥٣٧ ، ٢٥٣٨ ، ٢٥٣٩ ، ٢٥٤٠ ، ٢٥٤١ ، ٢٥٤٢ ، ٢٥٤٣ ، ٢٥٤٤ ، ٢٥٤٥ ، ٢٥٤٦ ، ٢٥٤٧ ، ٢٥٤٨ ، ٢٥٤٩ ، ٢٥٥٠ ، ٢٥٥١ ، ٢٥٥٢ ، ٢٥٥٣ ، ٢٥٥٤ ، ٢٥٥٥ ، ٢٥٥٦ ، ٢٥٥٧ ، ٢٥٥٨ ، ٢٥٥٩ ، ٢٥٦٠ ، ٢٥٦١ ، ٢٥٦٢ ، ٢٥٦٣ ، ٢٥٦٤ ، ٢٥٦٥ ، ٢٥٦٦ ، ٢٥٦٧ ، ٢٥٦٨ ، ٢٥٦٩ ، ٢٥٧٠ ، ٢٥٧١ ، ٢٥٧٢ ، ٢٥٧٣ ، ٢٥٧٤ ، ٢٥٧٥ ، ٢٥٧٦ ، ٢٥٧٧ ، ٢٥٧٨ ، ٢٥٧٩ ، ٢٥٨٠ ، ٢٥٨١ ، ٢٥٨٢ ، ٢٥٨٣ ، ٢٥٨٤ ، ٢٥٨٥ ، ٢٥٨٦ ، ٢٥٨٧ ، ٢٥٨٨ ، ٢٥٨٩ ، ٢٥٩٠ ، ٢٥٩١ ، ٢٥٩٢ ، ٢٥٩٣ ، ٢٥٩٤ ، ٢٥٩٥ ، ٢٥٩٦ ، ٢٥٩٧ ، ٢٥٩٨ ، ٢٥٩٩ ، ٢٦٠٠ ، ٢٦٠١ ، ٢٦٠٢ ، ٢٦٠٣ ، ٢٦٠٤ ، ٢٦٠٥ ، ٢٦٠٦ ، ٢٦٠٧ ، ٢٦٠٨ ، ٢٦٠٩ ، ٢٦١٠ ، ٢٦١١ ، ٢٦١٢ ، ٢٦١٣ ، ٢٦١٤ ، ٢٦١٥ ، ٢٦١٦ ، ٢٦١٧ ، ٢٦١٨ ، ٢٦١٩ ، ٢٦٢٠ ، ٢٦٢١ ، ٢٦٢٢ ، ٢٦٢٣ ، ٢٦٢٤ ، ٢٦٢٥ ، ٢٦٢٦ ، ٢٦٢٧ ، ٢٦٢٨ ، ٢٦٢٩ ، ٢٦٣٠ ، ٢٦٣١ ، ٢٦٣٢ ، ٢٦٣٣ ، ٢٦٣٤ ، ٢٦٣٥ ، ٢٦٣٦ ، ٢٦٣٧ ، ٢٦٣٨ ، ٢٦٣٩ ، ٢٦٤٠ ، ٢٦٤١ ، ٢٦٤٢ ، ٢٦٤٣ ، ٢٦٤٤ ، ٢٦٤٥ ، ٢٦٤٦ ، ٢٦٤٧ ، ٢٦٤٨ ، ٢٦٤٩ ، ٢٦٥٠ ، ٢٦٥١ ، ٢٦٥٢ ، ٢٦٥٣ ، ٢٦٥٤ ، ٢٦٥٥ ، ٢٦٥٦ ، ٢٦٥٧ ، ٢٦٥٨ ، ٢٦٥٩ ، ٢٦٦٠ ، ٢٦٦١ ، ٢٦٦٢ ، ٢٦٦٣ ، ٢٦٦٤ ، ٢٦٦٥ ، ٢٦٦٦ ، ٢٦٦٧ ، ٢٦٦٨ ، ٢٦٦٩ ، ٢٦٧٠ ، ٢٦٧١ ، ٢٦٧٢ ، ٢٦٧٣ ، ٢٦٧٤ ، ٢٦٧٥ ، ٢٦٧٦ ، ٢٦٧٧ ، ٢٦٧٨ ، ٢٦٧٩ ، ٢٦٨٠ ، ٢٦٨١ ، ٢٦٨٢ ، ٢٦٨٣ ، ٢٦٨٤ ، ٢٦٨٥ ، ٢٦٨٦ ، ٢٦٨٧ ، ٢٦٨٨ ، ٢٦٨٩ ، ٢٦٩٠ ، ٢٦٩١ ، ٢٦٩٢ ، ٢٦٩٣ ، ٢٦٩٤ ، ٢٦٩٥ ، ٢٦٩٦ ، ٢٦٩٧ ، ٢٦٩٨ ، ٢٦٩٩ ، ٢٧٠٠ ، ٢٧٠١ ، ٢٧٠٢ ، ٢٧٠٣ ، ٢٧٠٤ ، ٢٧٠٥ ، ٢٧٠٦ ، ٢٧٠٧ ، ٢٧٠٨ ، ٢٧٠٩ ، ٢٧١٠ ، ٢٧١١ ، ٢٧١٢ ، ٢٧١٣ ، ٢٧١٤ ، ٢٧١٥ ، ٢٧١٦ ، ٢٧١٧ ، ٢٧١٨ ، ٢٧١٩ ، ٢٧٢٠ ، ٢٧٢١ ، ٢٧٢٢ ، ٢٧٢٣ ، ٢٧٢٤ ، ٢٧٢٥ ، ٢٧٢٦ ، ٢٧٢٧ ، ٢٧٢٨ ، ٢٧٢٩ ، ٢٧٣٠ ، ٢٧٣١ ، ٢٧٣٢ ، ٢٧٣٣ ، ٢٧٣٤ ، ٢٧٣٥ ، ٢٧٣٦ ، ٢٧٣٧ ، ٢٧٣٨ ، ٢٧٣٩ ، ٢٧٤٠ ، ٢٧٤١ ، ٢٧٤٢ ، ٢٧٤٣ ، ٢٧٤٤ ، ٢٧٤٥ ، ٢٧٤٦ ، ٢٧٤٧ ، ٢٧٤٨ ، ٢٧٤٩ ، ٢٧٥٠ ، ٢٧٥١ ، ٢٧٥٢ ، ٢٧٥٣ ، ٢٧٥٤ ، ٢٧٥٥ ، ٢٧٥٦ ، ٢٧٥٧ ، ٢٧٥٨ ، ٢٧٥٩ ، ٢٧٦٠ ، ٢٧٦١ ، ٢٧٦٢ ، ٢٧٦٣ ، ٢٧٦٤ ، ٢٧٦٥ ، ٢٧٦٦ ، ٢٧٦٧ ، ٢٧٦٨ ، ٢٧٦٩ ، ٢٧٧٠ ، ٢٧٧١ ، ٢٧٧٢ ، ٢٧٧٣ ، ٢٧٧٤ ، ٢٧٧٥ ، ٢٧٧٦ ، ٢٧٧٧ ، ٢٧٧٨ ، ٢٧٧٩ ، ٢٧٨٠ ، ٢٧٨١ ، ٢٧٨٢ ، ٢٧٨٣ ، ٢٧٨٤ ، ٢٧٨٥ ، ٢٧٨٦ ، ٢٧٨٧ ، ٢٧٨٨ ، ٢٧٨٩ ، ٢٧٩٠ ، ٢٧٩١ ، ٢٧٩٢ ، ٢٧٩٣ ، ٢٧٩٤ ، ٢٧٩٥ ، ٢٧٩٦ ، ٢٧٩٧ ، ٢٧٩٨ ، ٢٧٩٩ ، ٢٨٠٠ ، ٢٨٠١ ، ٢٨٠٢ ، ٢٨٠٣ ، ٢٨٠٤ ، ٢٨٠٥ ، ٢٨٠٦ ، ٢٨٠٧ ، ٢٨٠٨ ، ٢٨٠٩ ، ٢٨١٠ ، ٢٨١١ ، ٢٨١٢ ، ٢٨١٣ ، ٢٨١٤ ، ٢٨١٥ ، ٢٨١٦ ، ٢٨١٧ ، ٢٨١٨ ، ٢٨١٩ ، ٢٨٢٠ ، ٢٨٢١ ، ٢٨٢٢ ، ٢٨٢٣ ، ٢٨٢٤ ، ٢٨٢٥ ، ٢٨٢٦ ، ٢٨٢٧ ، ٢٨٢٨ ، ٢٨٢٩ ، ٢٨٣٠ ، ٢٨٣١ ، ٢٨٣٢ ، ٢٨٣٣ ، ٢٨٣٤ ، ٢٨٣٥ ، ٢٨٣٦ ، ٢٨٣٧ ، ٢٨٣٨ ، ٢٨٣٩ ، ٢٨٤٠ ، ٢٨٤١ ، ٢٨٤٢ ، ٢٨٤٣ ، ٢٨٤٤ ، ٢٨٤٥ ، ٢٨٤٦ ، ٢٨٤٧ ، ٢٨٤٨ ، ٢٨٤٩ ، ٢٨٥٠ ، ٢٨٥١ ، ٢٨٥٢ ، ٢٨٥٣ ، ٢٨٥٤ ، ٢٨٥٥ ، ٢٨٥٦ ، ٢٨٥٧ ، ٢٨٥٨ ، ٢٨٥٩ ، ٢٨٦٠ ، ٢٨٦١ ، ٢٨٦٢ ، ٢٨٦٣ ، ٢٨٦٤ ، ٢٨٦٥ ، ٢٨٦٦ ، ٢٨٦٧ ، ٢٨٦٨ ، ٢٨٦٩ ، ٢٨٧٠ ، ٢٨٧١ ، ٢٨٧٢ ، ٢٨٧٣ ، ٢٨٧٤ ، ٢٨٧٥ ، ٢٨٧٦ ، ٢٨٧٧ ، ٢٨٧٨ ، ٢٨٧٩ ، ٢٨٨٠ ، ٢٨٨١ ، ٢٨٨٢ ، ٢٨٨٣ ، ٢٨٨٤ ، ٢٨٨٥ ، ٢٨٨٦ ، ٢٨٨٧ ، ٢٨٨٨ ، ٢٨٨٩ ، ٢٨٩٠ ، ٢٨٩١ ، ٢٨٩٢ ، ٢٨٩٣ ، ٢٨٩٤ ، ٢٨٩٥ ، ٢٨٩٦ ، ٢٨٩٧ ، ٢٨٩٨ ، ٢٨٩٩ ، ٢٩٠٠ ، ٢٩٠١ ، ٢٩٠٢ ، ٢٩٠٣ ، ٢٩٠٤ ، ٢٩٠٥ ، ٢٩٠٦ ، ٢٩٠٧ ، ٢٩٠٨ ، ٢٩٠٩ ، ٢٩١٠ ، ٢٩١١ ، ٢٩١٢ ، ٢٩١٣ ، ٢٩١٤ ، ٢٩١٥ ، ٢٩١٦ ، ٢٩١٧ ، ٢٩١٨ ، ٢٩١٩ ، ٢٩٢٠ ، ٢٩٢١ ، ٢٩٢٢ ، ٢٩٢٣ ، ٢٩٢٤ ، ٢٩٢٥ ، ٢٩٢٦ ، ٢٩٢٧ ، ٢٩٢٨ ، ٢٩٢٩ ، ٢٩٣٠ ، ٢٩٣١ ، ٢٩٣٢ ، ٢٩٣٣ ، ٢٩٣٤ ، ٢٩٣٥ ، ٢٩٣٦ ، ٢٩٣٧ ، ٢٩٣٨ ، ٢٩٣٩ ، ٢٩٤٠ ، ٢٩٤١ ، ٢٩٤٢ ، ٢٩٤٣ ، ٢٩٤٤ ، ٢٩٤٥ ، ٢٩٤٦ ، ٢٩٤٧ ، ٢٩٤٨ ، ٢٩٤٩ ، ٢٩٥٠ ، ٢٩٥١ ، ٢٩٥٢ ، ٢٩٥٣ ، ٢٩٥٤ ، ٢٩٥٥ ، ٢٩٥٦ ، ٢٩٥٧ ، ٢٩٥٨ ، ٢٩٥٩ ، ٢٩٦٠ ، ٢٩٦١ ، ٢٩٦٢ ، ٢٩٦٣ ، ٢٩٦٤ ، ٢٩٦٥ ، ٢٩٦٦ ، ٢٩٦٧ ، ٢٩٦٨ ، ٢٩٦٩ ، ٢٩٧٠ ، ٢٩٧١ ، ٢٩٧٢ ، ٢٩٧٣ ، ٢٩٧٤ ، ٢٩٧٥ ، ٢٩٧٦ ، ٢٩٧٧ ، ٢٩٧٨ ، ٢٩٧٩ ، ٢٩٨٠ ، ٢٩٨١ ، ٢٩٨٢ ، ٢٩٨٣ ، ٢٩٨٤ ، ٢٩٨٥ ، ٢٩٨٦ ، ٢٩٨٧ ، ٢٩٨٨ ، ٢٩٨٩ ، ٢٩٩٠ ، ٢٩٩١ ، ٢٩٩٢ ، ٢٩٩٣ ، ٢٩٩٤ ، ٢٩٩٥ ، ٢٩٩٦ ، ٢٩٩٧ ، ٢٩٩٨ ، ٢٩٩٩ ، ٣٠٠٠ ، ٣٠٠١ ، ٣٠٠٢ ، ٣٠٠٣ ، ٣٠٠٤ ، ٣٠٠٥ ، ٣٠٠٦ ، ٣٠٠٧ ، ٣٠٠٨ ، ٣٠٠٩ ، ٣٠١٠ ، ٣٠١١ ، ٣٠١٢ ، ٣٠١٣ ، ٣٠١٤ ، ٣٠١٥ ، ٣٠١٦ ، ٣٠١٧ ، ٣٠١٨ ، ٣٠١٩ ، ٣٠٢٠ ، ٣٠٢١ ، ٣٠٢٢ ، ٣٠٢٣ ، ٣٠٢٤ ، ٣٠٢٥ ، ٣٠٢٦ ، ٣٠٢٧ ، ٣٠٢٨ ، ٣٠٢٩ ، ٣٠٣٠ ، ٣٠٣١ ، ٣٠٣٢ ، ٣٠٣٣ ، ٣٠٣٤ ، ٣٠٣٥ ، ٣٠٣٦ ، ٣٠٣٧ ، ٣٠٣٨ ، ٣٠٣٩ ، ٣٠٤٠ ، ٣٠٤١ ، ٣٠٤٢ ، ٣٠٤٣ ، ٣٠٤٤ ، ٣٠٤٥ ، ٣٠٤٦ ، ٣٠٤٧ ، ٣٠٤٨ ، ٣٠٤٩ ، ٣٠٥٠ ، ٣٠٥١ ، ٣٠٥٢ ، ٣٠٥٣ ، ٣٠٥٤ ، ٣٠٥٥ ، ٣٠٥٦ ، ٣٠٥٧ ، ٣٠٥٨ ، ٣٠٥٩ ، ٣٠٦٠ ، ٣٠٦١ ، ٣٠٦٢ ، ٣٠٦٣ ، ٣٠٦٤ ، ٣٠٦٥ ، ٣٠٦٦ ، ٣٠٦٧ ، ٣٠٦٨ ، ٣٠٦٩ ، ٣٠٧٠ ، ٣٠٧١ ، ٣٠٧٢ ، ٣٠٧٣ ، ٣٠٧٤ ، ٣٠٧٥ ، ٣٠٧٦ ، ٣٠٧٧ ، ٣٠٧٨ ، ٣٠٧٩ ، ٣٠٨٠ ، ٣٠٨١ ، ٣٠٨٢ ، ٣٠٨٣ ، ٣٠٨٤ ، ٣٠٨٥ ، ٣٠٨٦ ، ٣٠٨٧ ، ٣٠٨٨ ، ٣٠٨٩ ، ٣٠٩٠ ، ٣٠٩١ ، ٣٠٩٢ ، ٣٠٩٣ ، ٣٠٩٤ ، ٣٠٩٥ ، ٣٠٩٦ ، ٣٠٩٧ ، ٣٠٩٨ ، ٣٠٩٩ ، ٣١٠٠ ، ٣١٠١ ، ٣١٠٢ ، ٣١٠٣ ، ٣١٠٤ ، ٣١٠٥ ، ٣١٠٦ ، ٣١٠٧ ، ٣١٠٨ ، ٣١٠٩ ، ٣١١٠ ، ٣١١١ ، ٣١١٢ ، ٣١١٣ ، ٣١١٤ ، ٣١١٥ ، ٣١١٦ ، ٣١١٧ ، ٣١١٨ ، ٣١١٩ ، ٣١٢٠ ، ٣١٢١ ، ٣١٢٢ ، ٣١٢٣ ، ٣١٢٤ ، ٣١٢٥ ، ٣١٢٦ ، ٣١٢٧ ، ٣١٢٨ ، ٣١٢٩ ، ٣١٣٠ ، ٣١٣١ ، ٣١٣٢ ، ٣١٣٣ ، ٣١٣٤ ، ٣١٣٥ ، ٣١٣٦ ، ٣١٣٧ ، ٣١٣٨ ، ٣١٣٩ ، ٣١٤٠ ، ٣١٤١ ، ٣١٤٢ ، ٣١٤٣ ، ٣١٤٤ ، ٣١٤٥ ، ٣١٤٦ ، ٣١٤٧ ، ٣١٤٨ ، ٣١٤٩ ، ٣١٥٠ ، ٣١٥١ ، ٣١٥٢ ، ٣١٥٣ ، ٣١٥٤ ، ٣١٥٥ ، ٣١٥٦ ، ٣١٥٧ ، ٣١٥٨ ، ٣١٥٩ ، ٣١٦٠ ، ٣١٦١ ، ٣١٦٢ ، ٣١٦٣ ، ٣١٦٤ ، ٣١٦٥ ، ٣١٦٦ ، ٣١٦٧ ، ٣١٦٨ ، ٣١٦٩ ، ٣١٧٠ ، ٣١٧١ ،

تحليل نتائج الدراسة:

١- الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

يتضمن البيانات الشخصية لعينة الدراسة ويتألف من (٤) فقرات :

أ- الجنس

النسبة	التكرار	الفئات
%٨٦,٥	١٤١	ذكور
%١٣,٥	٢٢	اناث
%١٠٠	١٦٣	المجموع

ب- المهنة

النسبة	التكرار	الفئات
%٦٦,٩	١٠٩	عضو هيئة تدريس
%٣٣,١	٥٤	موظف
%١٠٠	١٦٣	المجموع

ج- المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	الشهادة
%٢,٤	٤	ثانوي
%٥,٥	٩	دبلوم مشارك
%١٨,٥	٣٠	بكالوريوس
%١,٩	٣	دبلوم عالي
%٩,٢	١٥	ماجستير
%٦٢,٥	١٠٢	دكتوراه
%١٠٠	١٦٣	المجموع

$$= ١٦٣ =$$

د- الدرجة العلمية لأعضاء هيئة التدريس

الدرجة العلمية	التكرار	النسبة
أستاذ	١٠	٩,٢%
استاذ مشارك	١٧	١٥,٦%
استاذ مساعد	٦٦	٦٠,٥%
محاضر	١٦	١٤,٧%
المجموع	١٠٩	١٠٠%

في ضوء نتائج الاستبيان التي اشترت اهم العوامل المؤثرة في صياغة الخطة الاستراتيجية الأفضل لمؤسسات التعليم الجامعي الاهلية من واقع البحث أربع مؤسسات تعليم جامعي أهلية في منطقة القصيم هي (جامعة المستقبل ، جامعة الراجحي ، كليات بريدة ، كليات عنيزة) ، وتحليل خططها الاستراتيجية المعتمدة في الوقت الحاضر والتي تتباين في قدراتها على ملامسة الواقع الجامعي ، والاستجابة لمتطلبات رؤية المملكة ٢٠٣٠ ، ومدى تطبيقها على ارض الواقع ، وجد الباحث ان الخطة الاستراتيجية المستحدثة لكليات عنيزة (ملحق رقم ١) هي الأكثر قدرة على تطوير الموارد البشرية وتعزيز تنافسيتها وبالتالي فانها تعد نموذجا لخطة استراتيجية قابلة للتطوير والاستدامة ، سيما وانها منطلقة من ادراك عميق بأهمية دور التعليم الجامعي في تعزيز الاقتصاد الوطني والتطور المعرفي والإسهام المجتمعي، وارتكزت الخطة على عدد من المنطلقات من أبرزها الموائمة مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ ومواكبة التطورات المستقبلية في مجال التعليم والبحث العلمي على المستوى المحلي والعالمي، واستحداث قيمة تنافسية عالية للكليات. وتم بناء الخطة الاستراتيجية وفق مراحل ومنهجيات وأدوات استراتيجية محددة، وبناء خطة عمل واضحة بجدول زمني محدد حيث تم عمل التحليل الرباعي للكليات ، وتحليل التوجهات الوطنية والعالمية للتعليم والبحث والابتكار ، ومشاركة أصحاب العلاقة الداخليين والخارجيين في جلسات وورش عمل ، وتم استخدام منهجية المحيط الأزرق كأحد المنهجيات المستحدثة في بناء الاستراتيجية للوصول إلى تحديد القضايا الأولوية ليتم صياغة الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية والمبادرات

تتضمن خطة الكليات الإستراتيجية ستة عشر هدفاً تسعى إلى تمكين خريجها من المنافسة في سوق العمل، وتعزيز أدوار الكليات الاجتماعية، والارتقاء بمكانة الكليات إلى تصنيفات عالية، ومن الأهداف الرئيسة كذلك الوصول إلى كفاءة الإنفاق، وتقديم برامج أكاديمية متميزة، كذلك تطوير منظومة البحث العلمي، مع تحقيق فاعلية منظومتها الإدارية. وتؤكد الخطة على أهمية القيم وترسيخ الهوية الوطنية، مع دعم مسار التحول الرقمي، ورفع كفاءة رأس المال البشري، وتحقيق التشغيل الفعال والمستدام للمدينة الجامعية.

أعدت كليات عنيزة خطتها الاستراتيجية وفق أسس علمية تقوم على قياس مؤشرات الأداء، والمقارنات المرجعية، ولضمان فاعليتها طرحت مجموعة من المبادرات والمشاريع التي تكفل تحقيق هذه الأهداف الطموحة وفق خطط زمنية. وبلا شك بأن نجاح الخطة وفاعلية تنفيذها يعتمد على عدد من الممكنات والشروط الموضوعية التي بدونها لا يمكن التحقق من النتائج أو المعوقات التي تواجه الجهات المرجعية في عملية التنفيذ، ومن أبرز هذه الممكنات: الدعم الفني المستدام للجهات المرجعية، رفع جاهزية المواءمة مع التحولات، دعم الاستدامة التنظيمية والمالية، المتابعة والتقييم، تجسير الفجوات، تجويد نظام التقارير، إدارة المخاطر المحتملة.

وغطت الخطة الاستراتيجية لكليات عنيزة المدة (٢٠٢٣ - ٢٠٢٧) باعتبارها دليلاً مستقبلياً يستلهم التوجهات الحديثة في التعليم الجامعي، ويتوافق مع أنظمة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية ، وبما يمكن الكليات من تقديم مخرجات تنافسية ويحقق رؤيتها ورسالتها ويؤكد قيمها.

التوصيات :

- أن يشمل تطوير الأداء الوظيفي للمؤسسات الجامعية السعودية جميع العاملين من قيادات وأعضاء هيئة تدريس و موظفين .
- اعتبار التكنولوجيا المتطورة عنصر أساسي عند بناء خطط وأنظمة للتطوير بالمؤسسات الجامعية .
- ضرورة الاعتماد على القيم الإسلامية والهوية الوطنية عند بناء خطط لتطوير الأداء الجامعي .

- اعتبار رؤية المملكة ٢٠٣٠ فرصة متميزة لإحداث التغيرات المطلوبة لتطوير المؤسسات الجامعية .
- استشراف التوجهات العالمية في مجالات التعليم والبحث والابتكار والشراكات وريادة الأعمال.
- المراجع حسب ورودها في الدراسة:**
١. ازهار منصور الحريري (٢٠٠١)، "تحديد بعض مشكلات التعليم العالي الأهلي للفتيات" ، دراسة منشورة في وقائع ندوة التعليم العالي الاهلي في المملكة العربية السعودية ، جامعة الملك سعود - الرياض .
 ٢. أسماء بنت محمد أحمد (٢٠٠١)، " تحديد هوية التعليم العالي الأهلي في المملكة العربية السعودية " ، دراسة منشورة في وقائع ندوة التعليم العالي الاهلي في المملكة العربية السعودية ، جامعة الملك سعود -الرياض.
 ٣. أبو سمهدانه، أسمهان. (٢٠١٠). درجة تأثير العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
 ٤. الحريري، هاشم بكر(٢٠٠١) " التعليم الجامعي الاهلي ودوره في مد سوق العمل بالقوى البشرية المطلوبة في المملكة العربية السعودية، ورقة مقدمة الى ندوة التعليم العالي الاهلي بالمملكة العربية السعودية، الرياض جامعة الملك سعود ، ص ٣٦٥ .
 ٥. السعدون، اسعد حمود (٢٠٢٢)، " لاشيء مستحيل ملامح من منجزات الاصلاح والتنمية المستدامة في المرحلة الاولى لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ " ، القصيم - كليات عنيزة الاهلية . ص ٧ .
 ٦. العيسى،محمد (٢٠١٠)، " التعليم العالي في السعودية - رحلة البحث عن الهوية" ص ١٤ .
 ٧. المطير،عباس صالح (٢٠١٨)، "التعليم الاهلي في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠"،الرياض: دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع ، ص ٦٢، ص ٧٥.
 ٨. حسين ، أضواء كمال (٢٠٢٠)، " تأثير أخلاقيات العمل الاداري على الاداء التنظيمي: دراسة استطلاعية في عدد من الكليات العاملة في جامعة الموصل، المجلة العربية للادارة، مج ٤٠ ع ١ - مارس، ص ٥٩ .

٩. الصرايرة، خالد احمد (٢٠١١). الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27 (٢٠): ٦٥٢-٦٠١.
١٠. رقية الطيب علي احمد (٢٠٢١)، " موائمة مخرجات التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل وانعكاساتها على رؤية ٢٠٣٠ "، مجلة الادارة والقيادة الاسلامية ، المجلد ٦، العدد ٢
١١. سعد عثمان احمد، عبدالله سليمان (٢٠٢١)، " تطبيق متطلبات إدارة المعرفة وأثرها على الأداء الوظيفي لرؤساء ومنسقي الأقسام بالجامعات الخاصة: دراسة تطبيقية على الكليات الخاصة والأهلية بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية، مجلة رؤى اقتصادية، مجلد ١١، العدد ١ .
١٢. سهام محمد صالح كعكي (٢٠٠١)، " تنظيم التعليم العالي الاهلي في المملكة العربية السعودية مع الاستفادة من الاتجاهات التنظيمية العالمية المعاصرة" ، دراسة منشورة في وقائع ندوة التعليم العالي الاهلي في المملكة العربية السعودية ، جامعة الملك سعود - الرياض .
١٣. عاطف محمود عوض (٢٠١٥)، "الثقافة التنظيمية ودورها في تطوير الاداء الوظيفي -دراسة ميدانية على العاملين في جامعة القلمون الخاصة" ، مجلة الدراسات الانسانية- جامعة دنقلا، ع ١٣ .
١٤. عبدالعزيز صالح الزهراني (٢٠٢٠)، "دور التخطيط الاستراتيجي في تحسين أداء إدارات التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠"، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية، المجلد ٤، العدد ١: ٣٠ يناير .
١٥. محمد تركي البطاينة (٢٠١٦)، " أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي- دراسة ميدانية من وجهة نظر المديرين في البنوك التجارية الاردنية - اربد ، مجلة دراسات العلوم الادارية، مجلد ٤٣، العدد ١.
١٦. وليد عبدالرزاق الدالي، عمر الريس، (٢٠٠٩) ، " تحسين النوعية وضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي السعودية الاهلية"، منشورة ضمن وقائع المؤتمر الاقليمي العربي - نحو فضاء عربي للتعليم العالي التحديات العالمية والمسؤوليات المجتمعية، القاهرة .
١٧. د. اسعد حمود السعدون (٢٠٢٣)، مصدر سابق ، ص ٦ .

١٨. د. عواطف مرزوق الحازمي (٢٠١٧) ، " تصور مقترح لدور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠ في مجال الخدمة التطوعية للمجتمع"، جامعة القصيم: وقائع ابحاث مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠، ص ٦٠١ .
١٩. ألهم يحيوي (٢٠١٦)، " دور التخطيط الاستراتيجي في ضمان جودة التعليم العالي بالجامعات الجزائرية " ورقة مقدمة إلى المؤتمر العربي الدولي السادس: لضمان جودة التعليم العالي LACQA، جامعة السودان، الخرطوم ، ص ١٠٤ .
٢٠. مجلس الوزراء ٢٠١٦ .
٢١. الموقع الالكتروني الرسمي لرؤية المملكة www.vision2030.gov.sa
٢٢. الموقع الالكتروني لوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية <https://www.moe.gov.sa>
٢٣. - د. حمد بن خالد بن حمد الحواس، د. أحمد بن محمد بن أحمد العصيمي. (٢٠٢١) " الدور المأمول من تعزيز العلاقة بين الجامعات والقطاع الخاص في ظل رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٥، ع ٥، ص ٣ .
٢٤. الموقع الالكتروني لرؤية المملكة ٢٠٣٠ . www.vision2030.gov.sa
٢٥. د. خالد بن محمد عبدالله (٢٠١٩)، " دور القطاع الخاص في استيعاب خريجي الجامعات السعودية "، مجلة دراسات تربوية ونفسية ، جامعة الزقازيق ، العدد ١٠٢ ، الجزء الاول ص ٢٠٨
٢٦. خلود بنت محمد مفرح ال ماطر (٢٠١٨)، " تحسين عوائد التعليم الجامعي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠"، مجلة المعرفة التربوية ، العدد ١٢، الجزء ٢، شهر يوليو ، ص ٤٠ .
٢٧. فارس عويض العتيبي، عائض احمد المنتشري (٢٠٢٢) " السياسات التعليمية في عهد خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز حفظه الله لتحقيق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ : دراسة تحليلية ، المجلة العربية للعلوم ونشر الابحاث - مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد السادس ، العدد التاسع عشر ، شهر ابريل ، ص ٨٣ .
٢٨. بان علي حسين المشهداني (٢٠١٣) ، " العمالة في دول مجلس التعاون الخليجي - التحديات والحلول "، مجلة الاقتصادي الخليجي ، العدد ٢٤، ص ٤ .

٢٩. مجلس التعاون لدول الخليج العربية (٢٠١٣)، "اصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والانتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية"، ص ٢٣.
٣٠. وزارة التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية -وكالة الوزارة للشئون التعليمية(٢٠٠٢) - تقرير عن كليات المجتمع ، منشور في الموقع الالكتروني <https://www.mcs.gov.sa>.
٣١. د. ابراهيم علي محمد الملحم (١٩٩٧)، " الخصخصة: التحول من القطاع العام الى القطاع الخاص وامكانيات تطبيقها في المملكة العربية السعودية" (الرياض: معهد الادارة العامة) ص٨.
٣٢. د. علي توفيق الصادق واخرون (١٩٩٥)، "التخصيص في اطار التنمية : القضايا والمضامين. منشور في على توفيق الصادق واخرون (تحرير) وقائع ندوة جهود ومعوقات التخصيص في الدول العربية " (ابوظبي: صندوق النقد العربي ،١٩٩٥) ص ص ٢٠-٢١..
٣٣. مؤسسة التمويل الدولية / البنك الدولي - النشرة السنوية لعام ١٩٩٤، ص ١٢.
٣٤. د.نواف الرومي،(١٩٩٩)،" ما هو الخيار الافضل في سياسات الخصخصة في الاقطار العربية: خصخصة هيكلية ام خصخصة تلقائية؟"، منشور في وقائع ندوة الاصلاحات الاقتصادية وسياسات الخصخصة في البلدان العربية (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ط١، شباط ١٩٩٩) ص ١٧٤.
٣٥. وثيقة برنامج التخصيص ٢٠١٨ .
٣٦. عبد الوهاب جودة الحايس، (٢٠٠٩).الشراكة المجتمعية في مجال البحث العلمي وتحدياتها بسلطنة عمان، المنتدى الدولي للشراكة المجتمعية في مجال البحث العلمي، جامعة لإمام محمد بن سعود، الرياض، ص ٢٠٠.
٣٧. وثيقة رؤية المملكة ٢٠٣٠ .
٣٨. د. عبدالعزيز بن محمد الغامدي (٢٠١٨)، " درجة أهمية الشراكة بني جامعة جدة والقطاع الخاص في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ ، المجلة التربوية ، العدد الثالث والخمسون ، يوليو ٢٠١٨، ص ٤١٦ .
٣٩. د.لينا سليمان الخليوي(٢٠٢٠)، " الموائمة بين مخرجات كليات المجتمع وسوق العمل في المملكة العربية السعودية"، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات ،المجلد ٢٣ ، العدد ١، ص ٢٢.

٤٠. عبد المنعم غانم عزالدين (٢٠٢٢) " ادارة استراتيجية الجامعة في ضوء موجهاات رؤية ٢٠٣٠ :المتطلبات كما يراها اعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الادارية بجامعة نجران " ، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز : الاقتصاد والادارة ، مجلد ٣٦ ، العدد ١ ، ص ٣٧ .
٤١. د. عبدالمحسن سعد الداوود (٢٠١٧) ، " مسئولية الجامعات السعودية في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ ، مؤتمر: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠م، القصيم: جامعة القصيم ص ٤٢٣ .
٤٢. د.عباس صالح المطير (٢٠١٨). " التعليم العالي الاهلي في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ "، الرياض: دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع ، ط١ ، ص ٤٤ .
٤٣. الداود، إبراهيم داود (٢٠٠٧م). في كتاب النظام الإداري والتعليمي في المملكة العربية السعودية. العتيبي، منير مطني وآخرون، تحت الطباعة. الرياض: الجامعة العربية المفتوحة.
٤٤. الزهراني، سعد عبدالله (١٤٢٣هـ). مواهمة التعليم العالي السعودي لاحتياجات التنمية الوطنية من القوى العاملة وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والأمنية. الرياض: مطابع وزارة الداخلية.
٤٥. عبودي،مبارك ، عاطف محمد عبد الباري ، وآخرون (٢٠٢٠) " تقويم الاداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م " ،
تقويم الأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي في ضوء ...
Journal of Environmental Studies and Researches
Article 1, Volume 10, Issue 3, September 2020, Page 415-445
٤٦. صائغ، عبدالرحمن أحمد (٢٠٠٣م). التعليم وسوق العمل في المملكة العربية السعودية: رؤية مستقبلية للعام ١٤٤١/٤٠هـ (٢٠٢٠م). دراسة مقدمة للقاء السنوي الحادي عشر للجمعية العربية السعودية للعلوم التربوية والنفسية المنعقد في جامعة الملك سعود في الفترة ٢٧-٢٨/٢/١٤٢٤هـ الموافق ٢٩-٣٠/٤/٢٠٠٣م، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٤٧. فرجاني، نادر (٢٠٠٥م). التعليم العالي والتنمية في البلدان العربية. في كتاب التربية والتنوير في تنمية المجتمع العربي. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.

٤٩-وزارة التعليم العالي (٢٠٠٠م). التقرير الوطني الشامل عن التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. الرياض: مطابع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

٥٠- وزارة التعليم العالي (٢٠٠٣م). التقرير الوطني عن التعليم العالي في المملكة العربية

السعودية ١٤٢٤هـ - ٢٠٠٣م. الرياض: إدارة النشر العلمي والمطابع، جامعة الملك سعود.

٥١- د. عبد الرحمن بن سليمان الشلاش، "واقع المزايا التنافسية للجامعات والكليات الأهلية

بالمملكة العربية السعودية"، مجلة كلية التربية، جامعة اسيوط، المجلد السادس والثلاثون-

العدد الحادي عشر - نوفمبر ٢٠٢٠، ص ٢٣.

٥٢- محمد المنيع ، تطوير مؤسسات التعليم العالي الحكومية والأهلية في المملكة العربية

السعودية ، الجامعة العربية المفتوحة ، الرياض ، ٢٠١٢م.

٥٣- محمد سليمان صالح وآخرون، "تقويم الأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي في

ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م".

٥٤- سارة بنت فهد العسكر وآخرون "فاعلية ادارة الموارد البشرية في الجامعات الالهية

بمدينة الرياض"، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المجلد (٥)، العدد(١٢)، ٢٠٢١ .

٥٥- د. زرار العياشي ، كريمة غياذ ، "مميزات وخصائص ادارة التميز في التعليم العالي

وفق النموذج الاوربي للتميز EFQM" ، مجلة الحدث للدراسات المالية والاقتصادية "العدد

٤، السنة: ٢٠٢٠ .

٥٦- د. خالد احمد الشمري" واقع ادارة التميز بكليات جامعة شقراء في ضوء الانموذج

الاوربي للتميز من وجهة نظر رؤساء الاقسام"، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم

التربوية ، المجلد (٧)، العدد (٢)، ٢٠٢٢،

57- Journal of Environmental Studies and Researches, Volume 10, Issue 3, September 2020, Page 419.

58- Fleming, Christopher (2010). Faculty Expectation for college Presidents Jop Performance. **The Journal of Higher Education**, 81 (3), 251-273.

- 59- Hallinger, Philip (2010). Using Faculty Evaluation to Improve Teaching Quality, Case study of Higher Education in Southwest Asia, **Evaluation and Accountability**, 22 (4), 253-274.
- 60- Yu, M, Hamis & M. Ijad. (2009) The Balanced Scored board for Measuring Academic Staff Performance Excellence. **Higher Education**, 57, 813-828