

منظومة مقترحة لدور مؤسسات التعليم والتدريب في توظيف الوظائف في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

د. ناصر بن سعود الرئيس

أستاذ الإدارة التربوية المساعد، عمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة

جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل

المستخلص: تتناول الدراسة دور المؤسسات التعليمية والتدريبية في المساهمة بتوطين الوظائف، بتقديم خدمات تعليمية وتدريبية ذات جودة عالية، وربطها باحتياجات سوق العمل، بحيث تعزز قدرة الخريجين على المنافسة والتميز محلياً، نحو تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠. من خلال التعرف على النماذج العالمية لمساهمة المؤسسات التعليمية والتدريبية في توظيف الوظائف، والتعرف على الصعوبات التي تواجه المؤسسات التعليمية والتدريبية بالمملكة العربية السعودية في المساهمة بتوطين الوظائف. ثم الوصول إلى منظومة توظيف فاعلة بين: مؤسسات التعليم والتدريب (الجامعات، معهد الإدارة العامة، الكليات التقنية)، وهيئة تقويم التعليم (الإطار السعودي للمؤهلات)، وصندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، تتكامل فيها الأدوار بتسكين "مراكز طاقات للتأهيل والتوظيف" داخل مؤسسات التعليم والتدريب، ودمجها بمكتب الخريجين فيها بحيث يتحول حلقة وصل بين الخريج وسوق العمل، ويركز على توفير فرص وظيفية للخريجين، والمساهمة في نمو المهني المستقبلي، وتقديم التغذية الراجعة لدعم تطوير المناهج والبرامج التدريبية، للعمل على تأهيل الخريج وفقاً لاحتياجات سوق العمل. استخدم الباحث المنهج الوصفي، ثم أسلوب الخبراء. وتوصلت الدراسة لأهم النتائج التالية: من أهم النماذج العالمية لمساهمة المؤسسات التعليمية والتدريبية في توظيف الوظائف: معهد ماساشوستس للتكنولوجيا (MIT)، جامعة ستانفورد، جامعة كاليفورنيا، لوس أنجلوس (UCLA). وتوصلت أن من أهم الصعوبات التي تواجه المؤسسات التعليمية والتدريبية بالمملكة العربية السعودية في المساهمة بتوطين الوظائف تكمن في صعوبات مرتبطة بالتواصل مع قطاعات التوظيف، ومشاركتهم في تطوير المناهج وتدريب الخريجين. وصعوبات مرتبطة بطبيعة البرامج، ونوعية المناهج، وملاءمتها لاحتياجات سوق العمل، والحاجة لتطويرها، ثم تم الوصول لمراثيات مشتركة في بناء المنظومة كمقترح لدور مؤسسات التعليم والتدريب في توظيف الوظائف، وذلك بعد أخذ آراء خبراء الدراسة، التي أكدت على قابلية التصور المقترح للتطبيق في البيئة السعودية، ثم خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات، منها تطبيق المنظومة في البيئة السعودية.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، رأس المال البشري، سوق العمل.

proposed Ecosystem on the role of educational and training institutions in Nationalizing Jobs in light of the Saudi Vision 2030.

Dr. Nasser Saud Alrayes

Educational Administration Assistant Professor

Department of Self-Development, Deanship of Preparatory Year, Imam Abdulrahman Bin Faisal University

Abstract: The study focused on the role of educational and training institutions to contribute to Nationalizing Jobs, providing high quality educational and training services besides linking them to labor market requirements, and enhance graduate's abilities to compete and achieve local excellence towards realizing 2030 vision of the Kingdom of Saudi Arabia. The proposed Ecosystem relies on the integration of roles between; teaching and training institutions (e.g. universities, Institute of Public Administration, technical colleges), and public education evaluation commission (e.g. Saudi qualification framework), and human resources development fund, with the aim of localizing TAQAT 'the national labor gateway' within the teaching and training institutions, and integrating in the graduates' office as a link between the graduates and the labor market. The researcher used the descriptive approach method. Experts Interviews and focus groups are used in collecting data. Common perspectives have been reached in building the new model as a proposal for the role of teaching and training institutions in job localization. Research results recommends applying the new proposed system for jobs localization in the Kingdom of Saudi Arabia

Keywords: Professional Development, Human capital, Human Resource Development, Labour Market.

المقدمة

تؤكد رؤية المملكة ٢٠٣٠ على التعليم ودوره في بناء الفرد والأسرة والمجتمع، وكونه عامل مؤثر ورئيس في دعم الاقتصاد المزهر، وكذلك من المفاهيم التي تعززها الاستثمار في أهم المواد لدى الأمم، وهي العنصر البشري، من خلال تنمية مهاراتهم ودعم قدراتهم، وتبني فلسفة ربط التعليم بسوق العمل، من خلال شعار نتعلم لنعمل. وتنص الرؤية على مواصلة الاستثمار في التعليم والتدريب وتزويد أبنائنا بالمعارف والمهارات اللازمة لوظائف المستقبل، وتعزيز الجهود في مواصلة مخرجات المنظومة التعليمية مع احتياجات سوق العمل (رؤية، ٢٠١٦: ٣٦). وتؤكد العديد من الدراسات وجود حاجة ملحة لمواءمة المخرجات التعليمية مع احتياجات سوق العمل، وذلك في مختلف دول الخليج والوطن العربي (الحسيني، ٢٠١٦؛ الخوري، ٢٠١٣؛ دائرة مسح الخريجين، ٢٠١٦م؛ الدلو، ١٤٣٨هـ؛ العجمي، والعثمان، ٢٠١٢م؛ عيسى، ٢٠١٧م).

وأكد تقرير دراسة اليونسكو لتمويل التعليم في الدول العربية، أن هذه الدول استثمرت على العموم بالتعليم الجماهيري المجاني وحصدت نتائج جيدة نسبياً إلا أن الوقت على قد حان لإدخال التغييرات على مستوى السياسات، للانتقال من التعليم الكمي إلى تعليم أكثر ارتكازاً على الجودة، ويتأتى هذا الضغط بشكل خاص من سوق العمل إذ يبدو أن التعليم بشكل عام لا يحضر الأشخاص بشكل مؤات لدخول سوق العمل بشكل ناجح ومنتج. وتثير هذه المسألة تساؤلات حول مدى ملاءمة تمويل التعليم العالي وفعاليتها (اليونسكو، ٢٠١٨م: ١٣). فأصحاب العمل يركزون في الغالب عند استقطاب الموظفين الجدد على مهارات متنوعة تحتاجها أغلب الوظائف، وهذه المهارات مكتسبة ويمكن التدريب عليها. ومن أهمها: مهارات القدرة على التعامل مع ضغوط العمل، ومهارات التعامل والتواصل مع الآخرين، والشغف بالعمل، والدافعية، والالتزام، والتوجهات السلوكية، والقدرة على العمل باستقلالية، وإدارة الوقت (دائرة مسح الخريجين، ٢٠١٦م: ٤٥). ونجد أن دور معظم الجامعات العربية ينحصر على كونها مؤسسات تدريس وحسب، وبالتالي لا تنتج المهارات المحددة الضرورية المستلزمة في سوق العمل ومجتمع الأعمال (اليونسكو، ٢٠١٨م: ١٦). وفي بيئة العمل السعودية الربط بين التعليم والوظائف يحتاج لعمل غير تقليدي يستوعب طبيعة المجتمع السعودي، والنظام التعليمي، وكذلك ظروف سوق العمل فيه، والذي قاوم العديد من المحاولات الجادة لتوطين الوظائف، رغم حجم السوق الاقتصادي الكبير.

والرؤية تؤكد كذلك على الالتزام بتعليم يسهم في دفع عجلة الاقتصاد بحيث يسعى إلى سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وتطوير التعليم العام وتوجيه الطلاب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المناسبة، وإتاحة الفرصة لإعادة تأهيلهم والمرونة في التنقل بين مختلف المسارات التعليمية (رؤية، ٢٠١٦: ٤٠).

وتشير الدراسات للحاجة إلى حلول جديدة، ورؤية استراتيجية مبتكرة، تدعم جهود الحكومات في تطوير سياسات توظيف الوظائف، تكون ذات فاعلية أكبر، وتخلق توازن مع احتياجات المواطن والخطط التنموية الحكومية (الخورى، ٢٠١٣: ٨).

وهذا هو الاتجاه الذي تقودنا إليه الرؤية، من خلال بناء منظومات عمل مبتكرة، تساهم في تحقيق أهدافها بصورة تكاملية غير تقليدية وذات كفاءة وفاعلية.

مشكلة الدراسة

البطالة من التحديات الكبرى التي تواجه أي مجتمع، لما لها من تأثير سلبي على التنمية، وبناء المجتمعات وتقدمها، وأولت رؤية المملكة ٢٠٣٠ لها مساحة حقيقية من الاهتمام والمتابعة، لما لها من آثار سلبية على التنمية الشاملة، وبناء المجتمع، والاقتصاد الوطني، وانعكاس مباشر على مستويات المعيشة. فمن أهداف الرؤية تخفيض معدل البطالة من ١١,٦٪ إلى ٧٪ (رؤية، ٢٠١٦: ٣٩).

وقد أوجب نظام العمل في المملكة العربية السعودية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بأن توفير مكاتب للتوظيف، في أماكن مناسبة يسهل الوصول إليها، وتوزع في معظم أنحاء المملكة، بحيث تلائم هذه المكاتب العمال وكذلك أصحاب العمل (الفوزان، ٢٠١٢: ص ١٦).

فالبطالة تحدي كبير خصوصاً لما يعتري سوق العمل السعودي من تشوهات متراكمة، فقد أصدرت الهيئة العامة للإحصاء نشرة سوق العمل في المملكة العربية السعودية للربع الأول ٢٠١٨م، وتوفر النشرة بيانات شاملة من بيانات المسوحات التي تجريها الهيئة عن القوى العاملة بشكل ربع سنوي، ومن بيانات سجلات الجهات المعنية بسوق العمل (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، ووزارة الخدمة المدنية، والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وصندوق تنمية الموارد البشرية، ومركز المعلومات الوطني).

وبينت النتائج أن مُعدّل البطالة لإجمالي للسعوديين (١٢,٩٪)، بينما كان في الربع الرابع لعام ٢٠١٧م (١٢,٨٪)، وأظهرت أن مُعدّل البطالة للسعوديات بلغ (٣٠,٩٪) مقارنة بـ (٣١,٠٪) في الربع السابق، ومُعدّل البطالة للسعوديين الذكور بلغ (٧,٦٪) مقارنة بـ (٧,٥٪) في الربع السابق (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٨: ٥-١٦).

ناصر الرئيس: منظومة مقترحة لدور مؤسسات التعليم والتدريب في توظيف الوظائف ...

وهذه النسبة توضح مدى الحاجة لوجود معالجة حقيقية لمشكلة البطالة، والعمل على تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، والتي توضح وثيقة الأهداف الاستراتيجية وبرامج تحقيق الرؤية، أن المحور الثاني من محاور الرؤية (اقتصاد مزدهر) يندرج تحته هدفين استراتيجيين عامين من المستوى الأول، وهي: (١- تنمية وتنويع الاقتصاد، ٢- زيادة معدلات التوظيف)، والهدف الثاني يندرج تحته أربعة أهداف فرعية من المستوى الثاني، منها: (تطوير رأس المال البشري بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل. إتاحة فرص العمل للجميع). ويندرج تحتها مجموعة من الأهداف التفصيلية من المستوى الثالث، وهذه الأهداف بمستوياتها الثلاثة توضح مدى الحاجة لوجود منظومة توظيف فاعله تقود الجهود نحو تحقيقها (الأهداف الاستراتيجية، ٢٠١٦: ٢٧).

مخرجات النظام التعليمي عامل رئيس يؤثر في أوضاع سوق العمل المستقبلية، خصوصاً مدى قدرته على مواكبة المستجدات في النشاط الاقتصادي وحاجاته الوظيفية (العجمي، والعثمان، ٢٠١٢: ١٢).
لذلك التعليم في رؤية المملكة ٢٠٣٠ يسعى لبناء الموارد البشرية المؤهلة، التي تلبي متطلبات سوق العمل، وبناءً على هذا التوجه تتضح العلاقة الوثيقة بين المؤسسات التعليمية والجهات المعنية بالتوظيف، ومدى الحاجة لتفعيل منظومة توظيف حقيقية تبني هذه العلاقة وتعزز من كفاءتها وفعاليتها.

أسئلة الدراسة

١. ما النماذج العالمية لمساهمة المؤسسات التعليمية والتدريبية في توظيف الوظائف؟
٢. ما الصعوبات التي تواجه المؤسسات التعليمية والتدريبية (الجامعات، معهد الإدارة العامة، الكليات التقنية) بالمملكة العربية السعودية في المساهم توظيف الوظائف؟
٣. ما منظومة التوظيف المقترحة، لدور المؤسسات التعليمية والتدريبية (الجامعات، معهد الإدارة العامة، الكليات التقنية) بالمملكة العربية السعودية في توظيف الوظائف؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

١. التعرف على النماذج العالمية لمساهمة المؤسسات التعليمية والتدريبية في توظيف الوظائف.
٢. التعرف على الصعوبات التي تواجه المؤسسات التعليمية والتدريبية (الجامعات، معهد الإدارة العامة، الكليات التقنية) بالمملكة العربية السعودية في المساهم توظيف الوظائف.
٣. الوصول إلى منظومة توظيف مقترحة، لدور المؤسسات التعليمية والتدريبية (الجامعات، معهد الإدارة العامة، الكليات التقنية) بالمملكة العربية السعودية في توظيف الوظائف في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

أهمية الدراسة

١. تقدم الدراسة منظومة مقترحة تساهم في معالجة مشكلة البطالة، والعمل على تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، فمن أهدافها تخفيض معدل البطالة من ١١,٦٪ إلى ٧٪.
٢. تؤكد الدراسة على أهمية تنمية الموارد البشرية في المجتمع بكفاءة وفاعلية، من خلال تنمية مهاراتهم ودعم قدراتهم، وتبني فلسفة ربط التعليم بسوق العمل، من خلال شعار نتعلم لنعمل، والمنصوص عليه في رؤية المملكة ٢٠٣٠.
٣. تساهم الدراسة في تفعيل الجهود الحثيثة في الاستثمار الرشيد للإمكانيات المتاحة في مؤسسات التعليم والتدريب (الجامعات، معهد الإدارة العامة، الكليات التقنية)، وهيئة تقويم التعليم (الإطار الوطني للمؤهلات)، وصندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، نحو توظيف الوظائف.
٤. تساهم الدراسة في تأهيل الخريج وفقاً لاحتياجات سوق العمل من خلال دعم تطوير المناهج والبرامج التدريبية، ومتابعة سد احتياجاته التدريبية للمساهمة في نموه المهني المستقبلي.
٥. تساهم الدراسة من خلال تسكين "مراكز طاقات للتأهيل والتوظيف"، داخل مؤسسات التعليم والتدريب، ودمجها بمكتب الخريجين فيها، في تنويع مصادر دخل هذه المؤسسات.

نطاق الدراسة

تتناول الدراسة دور المؤسسات التعليمية والتدريبية في المملكة العربية السعودية (الجامعات، معهد الإدارة العامة، الكليات التقنية)، في تنمية الموارد البشرية من خلال مساهمتها في توظيف الوظائف، وربطها باحتياجات سوق العمل، بحيث تعزز قدرة الخريجين على المنافسة والتميز محلياً، نحو تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠.

حدود الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على بناء منظومة توظيف مقترحة بين: مؤسسات التعليم والتدريب (الجامعات، معهد الإدارة العامة، الكليات التقنية)، وهيئة تقويم التعليم (الإطار السعودي للمؤهلات)، وصندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، تتكامل فيها الأدوار من خلال تسكين "مراكز طاقات للتأهيل والتوظيف" داخل مؤسسات التعليم والتدريب، ودمجها بمكتب الخريجين فيها بحيث يتحول حلقة وصل بين الخريج وسوق العمل، ويركز على توفير فرص وظيفية للخريجين، وكذلك يقدم التغذية الراجعة المطلوبة لدعم تطوير المناهج والبرامج التدريبية لتلبية احتياجات سوق العمل المتسارعة، للعمل على تأهيل الخريج وفقاً لاحتياجات سوق العمل، ومتابعة سد احتياجاته التدريبية للمساهمة في نموه المهني المستقبلي. طبقت الدراسة خلال العام الجامعي ٣٩-١٤٤٠ هـ.

مصطلحات الدراسة

التنمية المهنية: يعرفها الباحث إجرائياً بأنها: عملية مستمرة ومنظمة تستهدف لإكساب الفرد الجدارات اللازمة لشغل الوظائف المناسبة لمؤهلاته، ودعمه خلال حياته الوظيفية، بما يحتاجه من معارف وخبرات وقدرات تتناسب مع مراحل نموه المهني.

منظومة التوظيف: يعرفها الباحث إجرائياً بأنها: مجموعة من المبادئ والتعليمات والعمليات، والتي تشترك في تنفيذها مؤسسات التعليم والتدريب (الجامعات، معهد الإدارة العامة، الكليات التقنية)، من خلال وجود تصور واضح لدورهم في توظيف الوظائف، للمساهمة في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، وأهداف برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠.

توظيف الوظائف: يعرفه الباحث إجرائياً: تأهيل المواطنين لشغل وظائف متاحة في سوق العمل، تعمل بها كفاءات غير وطنية.

منهج الدراسة وإجراءاتها

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، لملاءمته لطبيعة موضوعها. وهو المنهج الذي يسعى للوصول لاستنتاجات تساعد في فهم الواقع وتطوره، من خلال وصف ما هو موجود، وكذلك يهتم بتحديد طبيعة الظروف والممارسات والاتجاهات السائدة ويسعى إلى تحليلها لاستخلاص نتائج مفيدة تشرى مجال الدراسة (عبيدات، عبد الحق وعدس، ٢٠٠١م: ٢٤٥).

وتم ذلك من خلال مراجعة الأدبيات النظرية وتحليلها؛ بغرض تحقيق أهداف الدراسة، ثم استخدم الباحث مجموعات التركيز (FocusGroups)، وقد شارك في مجموعة التركيز الأولى (٤) خبراء، وذلك لأخذ رأيهم بفكرة البحث، ومدى قابليتها للتطبيق في البيئة السعودية، ثم أخذ رأيهم بالمحتوى المقترح لاستبانة الخبراء. وفي مجموعة التركيز الثانية شارك (٤) خبراء من القطاع الخاص العام، وذلك لأخذ رأيهم في فكرة المنظومة المقترحة، ومكوناتها، ومدى قابليتها للتطبيق في البيئة السعودية، ثم أخذ رأيهم بالمحتوى المقترح لاستبانة الخبراء.

ثم استخدم الباحث أسلوب الخبراء، من خلال مراسلة قرابة (٨٠) خبير وخبيرة، استجاب منهم (٣٢)، عرضت عليهم استبانة الخبراء. شاركوا في تحديد النماذج العالمية لمساهمة المؤسسات التعليمية والتدريبية في توظيف الوظائف، وكذلك رصد الصعوبات التي تواجه المؤسسات التعليمية والتدريبية (الجامعات، معهد الإدارة العامة، الكليات التقنية) بالمملكة العربية السعودية في المساهم توظيف الوظائف، وأخذ رأيهم في قابلية المنظومة المقترحة للتطبيق في البيئة السعودية، وملاحظاتهم التطويرية عليها، والذي خرجت به الدراسة.

أدوات الدراسة

مجموعات التركيز (Focus Groups): وذلك لأخذ رأيهم بفكرة المنظومة المقترحة، ومدى قابليتها للتطبيق في البيئة السعودية، ثم أخذ رأيهم بالمحتوى المقترح لاستبانة الخبراء. **استبانة الخبراء:** تم بنائها لأخذ آرائهم وملاحظاتهم التطويرية، للوصول لملاحظات مشتركة للإجابة على أسئلة الدراسة، وتحكيم المنظومة التي عرضت عليهم في صورتها الأولية، من خلال الحكم على مدى قابليتها للتطبيق في البيئة السعودية، والأخذ بمقترحاتهم التطويرية عليها، والتي خرجت بها الدراسة.

أسلوب المعاينة

نظرًا لطبيعة الدراسة وأهدافها، استخدم الباحث العينة القصدية (Purposive sampling)، من خلال تحديد مجموعة من الخبراء، تم اختيارهم، وفقًا للمعايير التالية: أن تكون لديهم خبرات وتجارب متنوعة وقيادية. التركيز على من لديه خبرات وتجارب في العمل في الجهات المشاركة في بناء المنظومة المقترحة وهي: (الجامعات، معهد الإدارة العامة، الكليات التقنية)، وهيئة تقويم التعليم (الإطار السعودي للمؤهلات)، وصندوق تنمية الموارد البشرية (هدف). التركيز على من لديه خبرات وتجارب في مجال التدريب، والتنمية المهنية.

الإطار النظري

بحكم محاور الدراسة وما تناوله، تم التركيز في الإطار النظري على التعليم والتدريب والاستثمار فيهما، والتنمية المهنية، والتوظيف، وتوطين الوظائف، والتوظيف في رؤية المملكة ٢٠٣٠، والتنمية المهنية في المملكة العربية السعودية، مع التطرق لهيئة تقويم التعليم والتدريب ممثلة بالإطار السعودي للمؤهلات، ومراكز طاقات للتأهيل والتوظيف:

التعليم

في اللغة: العلم نقيض الجهل، علم علما وعلم هو نفسه، ورجل عالم وعليم من قوم علماء فيهما جميعًا (ابن منظور، ١٤١٤هـ، ج ١: ٢٦٤).

التعليم رسالة سامية، يكمن فيها تيسير الحصول على المعرفة، ودعم الطلاب على مختلف الأصعدة، والمساهمة الفاعلة في تنميتهم في مختلف جوانبهم الشخصية، لذلك مهنة التعليم من أرقى المهن في المجتمعات؛ لأنها ببساطة تسهم وبشكل فاعل في التنمية الشاملة للمجتمع ككل، بجميع أفراده ومكوناته، وكذلك في المهن الأخرى. فالتعليم ليس مجرد أداء آلي يمارسه أي فرد، وهو أكبر من كونه نقلاً للمعلومات أو توصيلها، فهو مهنة من المهن الرفيعة في المجتمع، والتي تحتاج إلى إعداد متخصص علمي، فهي مهنة لها أصول وقواعد ونظريات علمية، بل رسالة سامية ذات أخلاق عالية (عساف، الأغا، ٢٠١٤: ٣٧).

التدريب

جاء في لسان العرب: المدْرَبُ وشيخٌ مُدْرَبٌ أي مُجْرَبٌ والمدْرَبُ أيضاً الذي قد أصابته البلايا ودَرَبَتْهُ الشدائد حتى قَوِيَ ومَرَّ عليها (ابن منظور، ١٤١٤هـ، ج ١: ٣٧٤).

يعرف قاموس ميريام وبستر كوليغيت التدريب بأنه: "التشكيل وفقاً للتوجيهات والانضباطية، أو التمرين: للتعليم وذلك يجعله صالحاً، ومؤهلاً، أو متقناً" (Doyle, 2006: 14).

تدريب العنصر البشري الفعال يعد التدريب من أهم محاور تطوير العمل إذ أنه كفيل بتزويد العاملين بالمهارات اللازمة لتحسين أداء أعمالهم والرقى بالمستوى العام للجهات التي يعملون فيها. وتعود على التدريب أهمية قصوى في: الترشيد المالي، حسن إدارة الوقت، عدم إهدار الجهد. (جميل، ٢٠١٥م: ١٦٧).

في الاصطلاح: التدريب أحد مهام التوظيف، ويهتم بزيادة معارف الموظفين، ويعتبر التدريب من أهم الروافد الهادفة إلى الارتقاء بالأفراد والمنظمات، لتحقيق الجودة والتميز في الأداء، في عصر تكنولوجيا المعلومات، وبما أن الفرد هو محور التنمية والتغيير، يجب أن تتضمن خطة التدريب مجموعة من النشاطات التدريبية المتطورة، والمتجددة التي تناسب جميع المستويات الإدارية والتنظيمية، لتلبي حاجات التنمية والتطوير لجميع العاملين (الشوبكي، ٢٠١٠م: ٩٢-٩٣).

ونتيجة لأهمية التدريب، وأثره على تنمية الموارد البشرية، وزيادة الاهتمام بالاستثمار في رأس المال البشري، تحول إلى علم قائم بحد ذاته، تهتم به وتنفق عليه الدول ومؤسساتها الحكومية، وكذلك المنظمات الربحية وغير الربحية. فعلى سبيل المثال المنظمات في الولايات المتحدة وحدها تنفق المليارات على تدريب كل عام، وتمنح أنشطة التدريبية والتطوير المنظمات القدرة على التكيف، والتنافس، والتفوق، والابتكار، والإنتاج، وأن تكون آمنة، وأن تحسن من الخدمة المقدمة، وأن تحقق أهدافها. وقد تم بنجاح استخدام التدريب للحد من الأخطاء في الأماكن ذات الأوضاع شديدة الخطورة، مثل: غرف الطوارئ، والطيران، والجيش، وعلى أية حال التدريب مهم أيضاً وإلى حد بعيد في المنظمات التقليدية. فهذه المنظمات نفهم أن التدريب يساعدها على الحفاظ على قدراتها التنافسية بواسطة تثقيف القوى العاملة لديها باستمرار، فهم يدركون أن الاستثمار في موظفيهم يثمر نتائج عظيمة (Salas, et al., 2012: 74).

الاستثمار في التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية:

المتتبع لاهتمام المملكة العربية السعودية بالتدريب والتعليم والاستثمار في رأس المال البشري يجد أنها أنفقت أموال طائلة على ذلك، وفي جميع خططها التنموية سابقاً، وهذا ما يترجمه رفع مستوى الإنفاق الحكومي عليه من

خلال خطط التنمية السنوية للبلاد، واهتمامها بتنمية الموارد البشرية، وكذلك فيما ركزت عليه رؤية ٢٠٣٠، وبرنامج التحول الوطني ٢٠٢٠.

فقد بلغ مخصصات قطاع التعليم والتدريب والقوى العاملة في ميزانية الدولة للعام المالي ١٤٣٧-١٤٣٨هـ (٢٠١٦م) ١٩١،٦٥٩ مليون ريال، من أصل ٨٤٠ مليار ريال، بنسبة ٢٢.٨٢٪ (وزارة المالية، ١٤٣٧هـ: ٦). أما في الميزانية العامة للدولة للسنة المالية ١٤٣٩ - ١٤٤٠هـ (٢٠١٨م)، بلغ ما تم تخصيصه لقطاع التعليم العام والتعليم العالي وتدريب القوى العاملة حوالي (١٩٢) مليار ريال، متضمنة ميزانية عدد من المبادرات لبرامج ومشاريع برامج تحقيق رؤية ٢٠٣٠ بمبلغ ٥ مليارات ريال (وزارة المالية، ٢٠١٨م: ٧٢).

هيئة تقويم التعليم والتدريب

تأسست هيئة تقويم التعليم العام بناء على قرار مجلس الوزراء الموقر رقم (١٢٠) بتاريخ ١٤٣٤\٤\٢٢هـ، كهيئة حكومية ذات شخصية اعتبارية مستقلة مالياً وإدارياً ترتبط برئيس مجلس الوزراء. وصدر القرار الملكي رقم أ / ١٦٥ وتاريخ ٣٠-٧-١٤٣٧هـ يعدل اسم "هيئة تقويم التعليم العام" ليكون "هيئة تقويم التعليم"، وتنقل إليها المهام والمسؤوليات المتعلقة بنشاط تقويم وقياس التعليم العام والعالي في "وزارة التعليم"، و"المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني"، وتدمج معها كل من "الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي"، و"المركز الوطني للقياس والتقويم في التعليم العالي"، و"مركز التقويم والاعتماد التقني والمهني"، ويعين رئيس مجلس إدارتها بأمر ملكي.

قرار تنظيم هيئة تقويم التعليم والتدريب

تم في قرار مجلس الوزراء رقم ١٠٨، وتاريخ ١٤/٠٢/١٤٤٠، الموافقة على تنظيم هيئة تقويم التعليم والتدريب، لتكون الجهة المختصة بالتقويم والقياس واعتماد المؤهلات في القطاعين العام والخاص. ويكون مسمى الهيئة: هيئة تقويم التعليم والتدريب. ولها مجلس إدارة، ومراكز تابعة للهيئة للقيام ببعض اختصاصاتها. وتتمتع الهيئة بالشخصية الاعتبارية وبالاستقلال المالي والإداري، وترتبط تنظيمياً برئيس مجلس الوزراء. ويكون مقر الهيئة الرئيس في مدينة الرياض، ويجوز بقرار من المجلس - إنشاء فروع أو مكاتب لها داخل المملكة بحسب الحاجة. وتعد الهيئة الجهة المختصة في المملكة بالتقويم والقياس واعتماد المؤهلات، في التعليم والتدريب في القطاعين العام والخاص لرفع جودتهما وكفائتهما ومساهمتهما في خدمة الاقتصاد والتنمية الوطنية. وتشمل اختصاصات الهيئة العديد من المهام، منها إعداد الإطار الوطني للمؤهلات (جريدة أم القرى، ١٤٤٠هـ).

الإطار السعودي للمؤهلات (سقف)

هو نظام وطني شامل وموحد لعملية بناء وتطوير المؤهلات يساهم في الارتقاء بجودة المؤهلات الوطنية ويسكنها في مستويات بناء على مخرجات التعلم وتمكين فرص التقدم والانتقال بين قطاعات التعليم والتدريب والتوظيف بما يتناسب مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، تم إدراج الإطار السعودي للمؤهلات ضمن ١٠٦ أطر دولية مسجلة في مرصد اليونسكو، ويمثل ذلك اعترافاً دولياً به، مما يعزز الدعم لهذا المشروع على المستوى الوطني والدولي والذي سيساهم - بإذن الله - في دفع عجلة التنمية العلمية والاقتصادية للوطن والمواطن بما يحقق تطلعات ولاية الأمر.

من أهداف الإطار السعودي للمؤهلات

١. توحيد عمليات تصميم المؤهلات وتطويرها في قطاعي التعليم والتدريب في المملكة.
٢. المساهمة في الارتقاء بجودة المؤهلات الوطنية.
٣. الاعتراف بالمؤهلات على المستوى الوطني والدولي.
٤. تجسير التقدم والانتقال بين مسارات التعليم والتدريب والتوظيف.

من فوائد الإطار السعودي للمؤهلات

١. تطوير مخرجات التدريب والتعليم.
٢. طرح مؤهلات مبنية على المعارف والمهارات والكفاءات لرفع كفاءة العنصر البشري والذي يشكل الأساس في التنمية الاقتصادية.
٣. زيادة ثقة أصحاب العمل في الرأس مالي البشري، من خلال تعزز الإطار الثقة لدى جهات العمل بأن الكوادر قادرة على أداء المهام المعقدة التي تدعم الإنتاجية.
٤. أساس مرجعي لعملية تخطيط وبناء المؤهلات، يسترشد بها عند بناء وتخطيط مؤهلاتها وتستند عليها جهات التوظيف في فهم مهارات وقدرات الحاصلين على مؤهل.
٥. يعزز دور سوق العمل والقطاع الخاص في بناء المؤهلات.

مستويات الإطار السعودي للمؤهلات

يتكون الإطار السعودي للمؤهلات من ١٠ مستويات تشمل كافة مراحل وقطاعات التعليم والتدريب. ولكل مستوى توصيف عام لمخرجات التعلم يوضح ما هو متوقع من المتعلم أن يعرفه ويفهمه ويكون قادراً على القيام به عند إنجازه للمؤهل (الإطار السعودي للمؤهلات، ٢٠١٨م).

التنمية المهنية

تهتم وتركز المنظمات والهيئات والشركات والمؤسسات الحكومية والخاصة وغير الربحية على انتقاء وتعيين الأفراد المناسبين لوظائفها المتاحة، وتنفق أموالاً طائلة لتدريبهم وتحسين أدائهم، لمواكبة سرعة التغير في الاحتياجات الوظيفية، وتطور المنظمة وتقدمها، وفرص التقدم الوظيفي للأفراد، وشغلهم لمواقع جديدة أو قيادية، فالنمو والتطور سنة الحياة، لذلك فإن رحلة التنمية المهنية مستمرة، وترافق الأفراد من قبل بداية حياتهم المهنية وخلالها وحتى نهايتها.

ويمكن تعريف التنمية المهنية: بأنها عملية منظمة ومستمرة، تستهدف التحديث والتطوير المستمرين للمعارف والمهارات والاتجاهات المهنية لدى العاملين لرفع الكفاءة المهنية لهم وتحسين أدائهم، تبدأ بعد التعيين في الوظيفة، وتستمر طوال سنوات العمل فيها، ولتحقيقها توظف أساليب التنمية المهنية المختلفة في إطار خطة تتصف بالاستمرارية والشمول للمستجدات المرتبطة بالعمل (قطن وجمال الدين وحسان، ٢٠١٦: ١٧٤).

وهي كذلك "أهداف طويلة الأجل وعمل مطور يهدف إلى تزويد الموظف بقدر كبير من المعرفة والإبداع، من خلال تعليم وتدريب ودعم مهني مستمر يمكنه من اكتساب رؤى وأساليب جديدة في العمل، تساعد على أداء أعماله بكفاءة، مما ينعكس على تحقيق المستوى الوظيفي المرغوب فيه" (الإبراهيم، ٢٠١٥: ١٩٨).

والتنمية المهنية هي عبارة عن جهود منظمة، ومستمرة، لتحسين قدرات الأفراد المعرفية، والمهارية، والإدارية، والفنية، وإحداث تغييرات إيجابية في اتجاهاتهم، وسلوكياتهم، وتحسين ثقافة العمل من أجل تحقيق الجودة في المؤسسات التعليمية (قحوان، ٢٠١٢: ٣٢).

النمو المهني

تطور الحياة المهنية: تتوافر -في الوقت الحاضر- نظريات كثيرة حول النمو المهني عبر الحياة، وسوف نقتصر على نظريتين منها، هما نظرية سوبر، ونظرية ليفنسون.

وتتلخص نظرية دونالد سوبر DonaldSuper في النمو المهني، والتي اقترحها عام ١٩٥٧، وعدّها عام ١٩٦٣، أن الناس يمرون بخمس مراحل من نموهم المهني هي:

١. أثناء المراهقة "١٤-١٨ سنة" تتبلور أفكار المراهق حول العمل، وفي هذا الوقت من المحتمل أن يتعرض الشخص لمجالات مهنية معينة من خلال وسائل الإعلام أو التعليم المدرسي أو الأصدقاء أو الأقارب، أو من خلال خبرة مباشرة عند القيام بأعمال لبعض الوقت "أثناء الإجازة للطلاب مثلاً"، وخلال ذلك يقارن المراهق بين مختلف المجالات المهنية وقدراته ومهاراته وميوله وخصائص شخصيته وغيرها.

ناصر الرئيس: منظومة مقترحة لدور مؤسسات التعليم والتدريب في توظيف الوظائف ...

٢. أثناء المرحلة التي يسميها هذا الكتاب بلوغ السعي أو الشباب "١٨-٢١ سنة"، وتتضمن بعض التفضيل المهني وبداية التدريب على مهنة معينة، وغالبًا ما يشمل ذلك تربية متخصصة أو نوعية؛ كذلك التي توفرها مراكز التدريب المهني لطلاب ما بعد المرحلة الثانوية، أو برامج الكليات المهنية "كالطب والهندسة والتربية والزراعة".

٣. مرحلة الدخول إلى عالم العمل لأول مرة "٢١-٢٤ سنة"، وممارسة التدريب الذي تلقاه المرء عمليًا، وتُعدُّ هذه الخطوة تغييرًا جوهريًا في إدراك الذات لدى بعض الناس؛ فمع القيام بدور "الشخص العامل" يبدأ كثيرون ممن في هذا السن في إدراك أنفسهم كراشدين لأول مرة.

٤. مرحلة استقرار العمل "٢٤-٣٥" وفيها يزداد استقرار الشخص في مجال مهنته، ويبدأ في تنمية مكانته المهنية من خلال الترقى فيها.

٥. مرحلة البلورة المهنية consolidation والتقدم المهني advancement "٣٥ وما بعدها" وتمتد هذه المرحلة في أكبر مدى زمني في دورة الحياة المهنية للشخص، كما أن الشخص فيها يصل إلى قمة كفاءته، ويجرز مستوى رفيعًا من القيادة أو السلطة.

أما النموذج الذي يقترحه دانيال ليفنسون DanialLevinson فقد ظهر لأول مرة عام ١٩٧٧، وهو أقل تحديدًا من نموذج سوبر، بالإضافة إلى تركيزه على وجود فترات متعددة يظهر فيها ما يسميه "إعادة التقويم"، وفي رأيه أن من العبث القول: إن المرء منذ نهاية مراهقته يختار مهنة معينة اختياريًا نهائيًا، ويستقر فيها ويستمر يؤديها طوال حياته بعد ذلك.

ويتلخص نموذج ليفنسون في أنه مع الرشد المبكر يدخل المرء مرحلة يحاول فيها الاستقرار على مهنة أو على اتجاه مهني معين يتفق مع ميوله وشعوره بهويته، وخلال الفترة من ٢٨-٣٢ سنة يمر كثير من الناس بفترة انتقالية، ويرى ليفنسون أنه إذا لم يحدث مثل هذا الاقتناع عند حوالي سنة ٣٤ سنة، فإن الفرص تكون قليلة لأن تحقق الحياة المهنية للراشد رضًا عن عمله وعن هويته المهنية. وفي الأغلب يستقر الراشد في مهنته مع بداية الثلاثينات من العمر، ونتيجة لقيود العمل قد يدفعه ذلك إلى الانتقال إلى المرحلة التالية، وهي مرحلة تحقيق الذات المهنية. وتحدث ابتداءً من أواخر الثلاثينات، وحتى أوائل الأربعينات من العمر، وحينئذ يظهر المرء الحاجة إلى تدعيم المجتمع له في دوره المهني، أي: حاجته لأن يصبح قائدًا أو رئيسًا أو مديرًا في عمله، وهذه المرحلة تنتهي بأزمة أخرى، وهي أزمة التحول في وسط العمر عند حوالي سنة ٤٠-٤٥ سنة، وسواء أحصل المرء أم لم يحصل على الاعتراف الذي يسعى إليه،

ويشعر أنه يستحقه، فإنه يمر بمرحلة إعادة تقييم، وحينئذ يكون عليه إما أن يعيش في سلامٍ مع نفسه، أو يغير بناء حياته تغييراً جوهرياً (أبو حطب، فؤاد، وصادق، آمال، ٢٠١٧: ٤١١-٤١٣).

توطين الوظائف

أوجب نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم: (م/٥١) وتاريخ ٢٣ / ٨ / ١٤٢٦هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم: (م/٢٤) وتاريخ ١٢ / ٥ / ١٤٣٤هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم: (م/٤٦) وتاريخ ٥ / ٦ / ١٤٣٦هـ، أن تقوم وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في المادة الثانية والعشرون (٢٢) بتوفير وحدات للتوظيف دون مقابل في الأماكن المناسبة لأصحاب العمل والعمال، تقوم بما يأتي:

١. مساعدة العمال في الحصول على الأعمال المناسبة، ومساعدة أصحاب الأعمال في إيجاد العمال المناسبين.
٢. جمع المعلومات الضرورية عن سوق العمل وتطوره وتحليلها؛ لكي تكون في متناول مختلف الهيئات العامة والخاصة المعنية بشؤون التخطيط الاقتصادي والاجتماعي.
٣. تقديم النصح والمعونة إلى طالبي العمل فيما يختص بالتأهيل والتدريب المهني، أو بإعادة التدريب اللازم للحصول على الأعمال الشاغرة (وزارة العمل، ١٤٣٦هـ: ص ١٩).

التوظيف في رؤية المملكة ٢٠٣٠

تنص الرؤية على مواصلة الاستثمار في التعليم والتدريب وتزويد أبنائنا بالمعارف والمهارات اللازمة لوظائف المستقبل، وتعزيز الجهود في مواءمة مخرجات المنظومة التعليمية مع احتياجات سوق العمل. وتؤكد كذلك على الالتزام بتعليم يسهم في دفع عجلة الاقتصاد بحيث يسعى إلى سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وتطوير التعليم العام وتوجيه الطلاب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المناسبة، وإتاحة الفرصة لإعادة تأهيلهم والمرونة في التنقل بين مختلف المسارات التعليمية. فمن أهدافها تخفيض معدل البطالة من ١١,٦٪ إلى ٧٪ (رؤية، ٢٠١٦: ٣٦-٤٠).

وهذه النسبة توضح مدى الحاجة لوجود معالجة حقيقية لمشكلة البطالة، والعمل على تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠.

التنمية المهنية في المملكة العربية السعودية

حظي التدريب في المملكة العربية السعودية باهتمام كبير من الحكومة الرشيدة، فقد بلغ ما تم تخصيصه لقطاع التعليم العام والتعليم العالي وتدريب القوى العاملة حوالي (١٩٢) مليار ريال، متضمنة ميزانية عدد من المبادرات لبرامج ومشاريع برامج تحقيق رؤية ٢٠٣٠، بمبلغ ٥ مليارات ريال (وزارة المالية، ٢٠١٨م، ص ٢٤). والاهتمام في الإنفاق على التدريب فاعل في العديد من دول العالم. مثلاً تنفق المنظمات في الولايات المتحدة وحدها المليارات على التدريب كل عام، وتمنح أنشطة التدريبية وتطوير المنظمات القدرة على التكيف، والتنافس، والتفوق، والابتكار، والإنتاج، وأن تكون آمنة، وأن تحسن من الخدمة المقدمة، وأن تحقق أهدافها، فهم يدركون أن الاستثمار في موظفيهم يثمر نتائج عظيمة (Salas, et al., 2012: 74).

برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية

تم إطلاق برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية، والذي يعمل على تحديد أفضل الممارسات وتطبيقها للتأكد من أن موظفي القطاع العام يمتلكون المقومات والمهارات اللازمة للمستقبل. وبموجب ذلك سيتم تدريب أكثر من (٥٠٠) ألف موظف حكومي عن بعد وتأهيلهم لتطبيق مبادئ إدارة الموارد البشرية في أجهزة الحكومة بحلول عام (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م)، وستتبع جميع الوزارات والمؤسسات الحكومية أفضل الممارسات في الموارد البشرية وتحقق النتائج المتوقعة منها بإذن الله. وسيستمر البرنامج في اعتبار الجدارة مبدأً أساسياً، ويعمل على تأسيس قاعدة من المواهب والكفاءات البشرية ليكونوا قادة المستقبل. وسيؤسس برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية إدارة للموارد البشرية في كل جهاز حكومي، وسيقدم الدورات التدريبية لتطوير المهارات والمواهب، وسيعمل على رفع إنتاجية الموظف وكفاءته إلى أعلى مستوى، عبر تطبيق معايير إدارة الأداء والتأهيل المستمر، وبناء منصات رقمية للمهام الأساسية المشتركة، وسيضع سياسات لتحديد قادة المستقبل وتمكينهم، وصنع بيئة محفزة، تتساوى فيها الفرص ويكافأ فيها المتميزون (رؤية، ٢٠١٦، ص ٦٥).

صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)

تكمن الغاية الأبرز والجوهرية للمؤسسات التعليمية في تحقيق التنمية المستدامة، وذلك من خلال تحقيق التنمية البشرية المستدامة بصورة فاعلة، ونجد أن ذلك ينعكس على تنمية الموارد البشرية، لكونها تتشكل من نخبة أفراد المجتمع، والذين يقومون بالدور الأكبر في صنع ومتابعة استراتيجية التنمية المستدامة للمجتمع (تواقي، ٢٠١٥م، ص ٣٣).

وجاء إنشاء صندوق تنمية الموارد البشرية بموجب قرار مجلس الوزراء الموقر رقم (١٠٧) بتاريخ ١٤٢١/٤/٢٩هـ والمرسوم الملكي الكريم رقم (م/١٨) بتاريخ ١٤٢١/٥/٥هـ بشخصيته الاعتبارية المستقلة إدارياً ومالياً، نتيجة رؤية واضحة لهدف سعودي استراتيجي يشكّل الوصول إليه تحدياً غير مسبوق، وهو توطين الوظائف في القطاع الخاص، فجاء إنشاؤه كأحد الآليات الفاعلة للمساهمة في توفير الكوادر السعودية المؤهلة بالعلم والمدرّبة تدريباً جيداً من الشباب الوطني من الجنسين حتى يكون في مستوى قبول ذلك التحدي ويحقق الوصول إلى الهدف الاستراتيجي الذي سوف يعود على الوطن بفوائد اجتماعية، وأمنية، واقتصادية، وذلك بتمكين الشباب السعودي من امتلاك المعارف والمهارات اللازمة لشغل الوظائف في القطاع الخاص مما سينتج عنه آثاراً إيجابية على الاقتصاد الوطني. ويهدف صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" إلى دعم جهود تأهيل القوى العاملة الوطنية وتوظيفها في القطاع الخاص وله في سبيل تحقيق أهدافه القيام بمجموعة من المهام منها:

- المشاركة في تكاليف تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها على وظائف القطاع الخاص ويحدد مجلس إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" نسبة هذه المشاركة وتدفع النسبة المتبقية من قبل صاحب العمل المستفيد من تأهيل المتدرب.
- تحمل نسبة من راتب من يتم توظيفه في منشآت القطاع الخاص بعد تأهيله وتدريبه وكذلك من يتم توظيفه في هذه المنشآت بالتنسيق مع صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" ويدفع صاحب العمل النسبة المتبقية من الراتب، ويكون تحمل صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" لهذه النسبة لفترة لا تزيد عن سنتين ويقوم مجلس الإدارة بوضع الشروط اللازمة لصرفها.
- دعم تمويل برامج ميدانية ومشاريع وخطط ودراسات تهدف لتوظيف السعوديين وإحلالهم محل العمالة الوافدة.
- تقديم قروض لمنشآت تأهيل وتدريب القوى العاملة الوطنية الخاصة التي تؤسس في المملكة والمنشآت القائمة بغرض توسعة نشاطها أو لإدخال الأساليب الحديثة عليها.
- القيام بالبحوث والدراسات المتعلقة بأنشطته في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف القوى العاملة الوطنية وكذلك تقديم المشورة الفنية والإدارية لمنشآت تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها (صندوق تنمية الموارد البشرية، ٢٠١٨م).

البوابة الوطنية للعمل " طاقات "

البوابة الوطنية للعمل "طاقات"، إحدى مبادرات صندوق تنمية الموارد البشرية وبدعم من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ووزارة الخدمة المدنية، توفر منصة إلكترونية شاملة لسوق العمل في المملكة العربية السعودية بشقيه العام والخاص ومزودي خدمات التوظيف، تجمع بين الباحثين عن العمل وأصحاب الأعمال وتتيح تقديم وتبادل خدمات التوظيف والتدريب بكفاءة وفعالية لزيادة استقرار وتطوير القوى العاملة في سوق العمل السعودي والمساهمة بعرض الفرص الوظيفية بشكل عادل للجميع (طاقات، ٢٠١٨م).

برنامج مكاتب التوظيف

هي سلسلة مكاتب توظيف منتشرة جغرافياً في أغلب المدن لضمان الوصول إلى أكبر عدد من الشركات والباحثين عن عمل. وتساعد هذه المكاتب الباحثين عن عمل من خلال تقديم خدمات التوظيف الأساسية، مثل كيفية كتابة السيرة الذاتية، وكذلك المواثمة بين الباحث عن عمل والوظيفة المناسبة.

تُعدّ مكاتب التوظيف إحدى مبادرات صندوق تنمية الموارد البشرية «هدف» بالتعاون مع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية لتوظيف المواطنين الوظيفية. وهو برنامج شراكة بين صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) ومكاتب التوظيف، ويهدف هذا البرنامج إلى تعزيز العلاقة بين الصندوق ومكاتب التوظيف لتقديم خدمات التوظيف للباحثين عن عمل المسجلين بقاعدة بيانات حافز من خلال موقع البوابة الوطنية للعمل (برنامج مكاتب التوظيف، ٢٠١٨م).

برنامج مراكز التأهيل والتوظيف

هي مراكز متخصصة بدعم توظيف الباحثين عن عمل من الذكور والإناث، عبر تقديم مجموعة من الدورات التأهيلية والاستشارات الإرشادية التي ترفع جاهزية الباحث عن عمل وتساعد في الحصول على وظيفة ملائمة ومستدامة (برنامج مراكز التأهيل والتوظيف، ٢٠١٨م).

من النماذج العالمية لمساهمة المؤسسات التعليمية والتدريبية في توظيف الوظائف

سنستعرض تجربة الجامعات العالمية التي حققت المراتب الثلاثة الأولى، في إنتاج أكثر الخريجين قابلية للتوظيف، وذلك بحسب تصنيف QS العالمي للجامعات، والذي تنشره شركة كواكواريلي سيموندس (QuacquarelliSymonds)، وهي:

١- معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا (MIT)

احتل معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا المرتبة الأولى تصنيف QS العالمي للجامعات للعام ٢٠١٩م، وكذلك حقق المرتبة الأولى حسب قابلية التوظيف للجامعات، وتصنيف عالي جداً في مخرجات الأبحاث، وهذا ما يؤكد السمعة الأكاديمية والبحثية للجامعة، ومستوى ثقة أصحاب العمل فيها. ويبلغ عدد الطلاب فيها (١١١٤٥).

عند تأسيسه في عام ١٨٦١م، كان معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا في البداية مجتمعاً صغيراً من المهتمين بحلول المشكلات وعشاق العلوم الذين يعيشون نشر معرفتهم للعالم. اليوم تطورت (MIT) لتكون عملاق تعليمي، مع حوالي ١٠٠٠ من أعضاء هيئة التدريس، وأكثر من ١١٠٠٠ طالب في المرحلة الجامعية والدراسات العليا. وهو جامعة مستقلة، خاصة تم تنظيمها في خمس كليات (الهندسة المعمارية والتخطيط، الهندسة، العلوم الإنسانية، الفنون، العلوم الاجتماعية، الإدارة، العلوم). ويظل مبدأ الابتكار التربوي هو جوهر الفلسفة التعليمية لمعهد ماساتشوستس للتكنولوجيا. ويقف الباحثون في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا في طليعة التطورات في مجال الذكاء الاصطناعي والتكيف مع المناخ وفيروس نقص المناعة البشرية والسرطان والتخفيف من وطأة الفقر، في حين أن أبحاث معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا في الماضي عززت الاختراقات العلمية.

بيد أن العلم والتكنولوجيا ليس فقط ما يميز (MIT)، حيث أن ما يقرب من ٢٠٪ من الطلاب الجامعيين في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا منظمين إلى فرق رياضية، تكون (٣٣) فريقاً لألعاب رياضية مختلفة، مما يجعلها تفتخر بكونها تمثل واحدة من أوسع الجامعات التي لديها برامج الرياضية في العالم.

وفي (MIT) ثقافة نابضة بالحياة تتخلل الحياة الجامعية فهناك (١٢) متحفاً ومعارض في الحرم الجامعي، حيث يستقطب متحف (MIT) ما يقرب من ١٢٥٠٠٠ زائر سنوياً. ويشارك الطلاب في العديد من الأندية الطلابية والأنشطة الثقافية والفنية، تشكل أكثر من ٦٠ فرقة، كما يضم أعضاء هيئة التدريس في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا الفائزون بجوائز نوعية.

ويندمج الحرم الجامعي مع العديد من أحياء كامبريدج، وساعدت الشراكة الوثيقة بين الصناعة والأبحاث الخريجين في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا على إطلاق أكثر من ٣٠،٠٠٠ شركة نشطة، مما خلق ٤,٦ مليون وظيفة وتوليد ما يقرب من ١,٩ تريليون دولار من العائدات السنوية. لذلك نجد أن القوة الاقتصادية لأمة خريجي معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا يعادلون أكبر عشر اقتصادات في العالم (MassachusettsInstituteofTechnology, 2018).

٢- جامعة ستانفورد

احتلت جامعة ستانفورد المرتبة الثانية تصنيف QS العالمي للجامعات للعام ٢٠١٩م، وكذلك حققت المرتبة الثانية حسب قابلية التوظيف للجامعات، وتصنيف عالي جدًا في مخرجات الأبحاث، وهذا ما يؤكد السمعة الأكاديمية والبحثية للجامعة، ومستوى ثقة أصحاب العمل فيها، ويبلغ عدد الطلاب فيها (١٦١٣٥).

وتقع جامعة ستانفورد في قلب وادي السليكون الديناميكي في شمال كاليفورنيا، موطن ياهو وجوجل وهيوليتباكارد والعديد من شركات التكنولوجيا المتطورة الأخرى التي أسستها ويستمر في قيادتها خريجي جامعة ستانفورد وأعضاء هيئة التدريس فيها. ويُطلق عليها لقب "مصنع المليارديرة"، ويقال إنه إذا كان خريج جامعة ستانفورد قد شكلوا بلدهم الخاص، فإنه سيتباهى بكونه واحد من أكبر عشر اقتصادات في العالم. وهي واحدة من أكبر الجامعات في الولايات المتحدة، حيث يوجد بها (١٨) معهدًا بحثيًا متعدد التخصصات، وسبع كليات: كلية الدراسات العليا في إدارة الأعمال. مدرسة الأرض والطاقة والعلوم البيئية، كلية الدراسات العليا في التربية، كلية الهندسة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم، كلية القانون، وكلية الطب.

يحسب للجامعة أن (١٩) من الحاصلين على جائزة نوبل من مجتمعها، وتحتل المرتبة الثالثة بين أفضل ثلاث جامعات في العالم. وأصبح حرم جامعة ستانفورد الآن مجتمعًا مزدهرًا يضم أكثر من ١١٠٠٠ شخصًا مبدعًا ومتمرسًا من جميع أنحاء العالم. ويعيش جميع الطلاب الجامعيين تقريباً و ٦٠٪ من طلاب الدراسات العليا في الحرم الجامعي، لذا ليس من المستغرب أن تكون حياة الطلاب غنية ومتنوعة، مع أكثر من ٦٢٥ مجموعة طلابية منظمة.

ويستمتع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفون بأحدث المرافق الترفيهية وبرامج اللياقة والصحة. ويتنافس طلاب ستانفورد في ٣٦ لعبة، و ٣٢ نادي رياضي. يشار إلى الفرق الرياضية باسم "ستانفورد كاردينال".

كما أن ستانفورد لديها تقاليد عريقة في تعزيز الإبداع والفنون: فهناك منطقة فنون نابضة بالحياة ومتحفين على مستوى عالمي يستضيفان معارض منتظمة. وتوفر ثماني قاعات للطعام، ومطبخًا تدريسيًا وحدائق عضوية لمجتمع الحرم الجامعي، ووجبات صحية ومستدامة. وقد أدت الطبيعة المجتمعية المترابطة للحياة في الحرم الجامعي إلى تداول لغة خاصة متداولة فقط في الحرم الجامعي يطلق عليها "التحدث في ستانفورد" (StanfordUniversity, 2018).

(2018)

٣- جامعة كاليفورنيا، لوس أنجلوس (UCLA)

حققت جامعة كاليفورنيا بلوس أنجلوس (UCLA) المرتبة (٣٢) في تصنيف QS العالمي للجامعات للعام ٢٠١٩م، وكذلك حقق المرتبة الثالثة حسب قابلية التوظيف للجامعات، وتصنيف عالي جدًا في مخرجات الأبحاث،

وهذا ما يؤكد السمعة الأكاديمية والبحثية للجامعة، ومستوى ثقة أصحاب العمل فيها. ويبلغ عدد الطلاب فيها (٤٣٨٠٠)، ويبلغ عدد الطلاب الدوليين (٦٩٥٥)، ومجموع أعضاء هيئة التدريس (٤٠٧٩).

ويتمتع خريجو جامعة كاليفورنيا بلوس أنجلوس (UCLA)، بمركز عالي من حيث كونهم من بين الطلاب الأكثر قابلية للتوظيف في العالم، وتحتل الجامعة كاليفورنيا مرتبة من بين أفضل ١٠ جامعات في العالم، وذلك من خلال المجالات العلمية المتميزة بها، وهي: (اللغة الإنجليزية وآدابها، الجغرافيا واللغويات، اللغات الحديثة، الهندسة الكهربائية والإلكترونية، العلوم البيولوجية، الطب، علم النفس، الكيمياء، الرياضيات، دراسات الاتصالات والإعلام، التعليم والتدريب، علم الإنسان، علم الآثار، الفنون والعلوم الإنسانية، علوم الحياة والطب) ومنذ ١٠٠ عام تقريبًا، وجامعة كاليفورنيا بلوس أنجلوس رائدة، من خلال الاستشارة، وتحويل المغامرة إلى ما هو ممكن (University of California, Los Angeles (UCLA), 2018).

تؤمن الجامعة برفض الوضع الراهن وترى الفرصة في عدم الرضا، الحرم الجامعي وأعضاء هيئة التدريس والطلاب مدفوعون بالتفاؤل الضروري بالنسبة لهم، ولدى الجامعة رصيد ثري من الإنجاز، مما سمح لها بإعادة تعريف ما هو ممكن، مرارًا وتكرارًا. وقد جلب له هذا النسق الذي يمكن إنجازه (١٤) جائزة نوبل، و (١٣) من أعضاء هيئة التدريس ملتحقين في برنامج زملاء مكارثر MacArthur Fellows، و (١١٦) لقب رياضي في بطولة دوري الألعاب الرياضية NCAA، و (٢١٦) ميداليات أولمبية أكثر من معظم الدول، ساعد أعضاء هيئة التدريس والخريجين فيها بإنشاء الإنترنت. ويوجد بالجامعة أكثر من (١٤٠) شركة على أساس التكنولوجيا المتقدمة، وبحوث الجامعة تقف وراء قرابة (٣٠٠٠) اختراع.

UCLA هي أكثر الجامعات تطبيقية في البلاد. في خريف عام ٢٠١٧، تم استلام أكثر من ١٠٠٠٠٠ طلب جديد، وأكثر من ثلثي الموظفين الجدد الذين تم قبولهم في خريف عام ٢٠١٦ كانوا يملكون معدل تراكمي كامل من ٤,٣٠ فأكثر، ويحصل ٥٢٪ من الطلاب الجامعيين في UCLA على نوع من المساعدة المالية، ويحصل ٣٤٪ من طلاب الجامعة UCLA على منح Pell Grants - من بين أعلى نسبة من أي جامعة من الدرجة الأولى في الولايات المتحدة الأمريكية.

أمثلة على ابتكارات جامعة كاليفورنيا في لوس أنجلوس: قام الأستاذ الهندسي راجيت غاد بتطوير التكنولوجيا التي أحدثت ثورة في استهلاك الطاقة. أدلى الأستاذ الفلكي أندريا غيز بالاكشافات التي تعيد تشكيل فهمنا لكيفية تشكل المجرات. قاد أستاذ علوم الكمبيوتر ليونارد كلينروك فريق جامعة كاليفورنيا لوس أنجلوس UCLA الذي وضع الأساس لإنترنت اليوم. أستاذ الهندسة يورام كوهين يجلب المياه العذبة إلى ولاية كاليفورنيا المبتلاة بالجفاف. ولا يقوم

ناصر الرئيس: منظومة مقترحة لدور مؤسسات التعليم والتدريب في توطين الوظائف ...

أعضاء هيئة التدريس بجامعة كاليفورنيا في لوس أنجلوس بتعليم الطلاب فقط حول الاختراعات والاكتشافات الرائدة. بل يشارك الطلاب في البحث مع أساتذتهم.

وبين أعضاء هيئة التدريس والخريجين والباحثين لدى الجامعة (١٤) فائزًا بجائزة نوبل، وحاصل على ميدالية في فيلدرز، واثنين من الفائزين بجائزة تورنج. وقد جمع خريجي جامعة كاليفورنيا بلوس أنجلوس (٣٨) جائزة أوسكار. وتشمل قائمة الفائزين فرانسيس فورد كوبولا وراندي نيومان وتيم روبنز.

ونظرًا لتمييزها الطبي تم تصنيف مستشفيات جامعة كاليفورنيا بلوس أنجلوس بقائمة التصنيف الأكثر تفصيلاً، وأفضل مستشفيات لعام ٢٠١٧-٢٠١٨، في الولايات المتحدة الأمريكية. وتشغل الجامعة المرتبة الأولى في لوس أنجلوس ورقم (٧) على النطاق الوطني. ويتم إدراج أكثر من (٢٠٠) من أطباء الجامعة الحاليين البالغ عددهم ٢٠٠٠ طبيب ضمن "أفضل الأطباء في أمريكا" (UCLA, 2018).

الدراسات السابقة

دراسة اليونسكو (٢٠١٨م)، هدفت الدراسة إلى أن تكون خطوة أولى نحو تحديد الوضع الحالي المرتبط بتمويل التعليم العالي في الدول العربية والتي يمكن على أساسها التبحر في قضايا تمويل التعليم العالي التي توفر مدخلات لغايات عديدة، كمناقشة السياسات وموقف اليونسكو وتشارك المعارف والمشورة حول السياسات والتوصيات لإصلاح التعليم العالي إلخ. وتساهم هذه الدراسة أيضًا في تنفيذ المقصد ٤.٧ من هدف التنمية المستدامة الرابع لأجندة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠م. وتستهدف الدراسة تحليل تمويل التعليم العالي في الدول العربية البالغ عددها (١٩) بلدًا، بما فيها دول المشرق العربي (٦)، والمغرب العربي والسودان (٦)، ودول الخليج العربي واليمن (٧). وتختلف المجموعات الإقليمية الثلاث، والدول المعنية في مقارباتها وسياساتها المتعلقة بالتعليم والتعليم العالي بصورة خاصة، ولكن هنالك أيضًا بعض أوجه الشبه والمواصفات المشتركة فيما بينها. ففي بعض النواحي، يمكن اعتبار كل الدول العربية كمجموعة متجانسة نسبيًا من حيث نظام التعليم العالي والمشاكل الاجتماعية الحالية فيها. ومع ذلك، لوحظ أن معدل التطور والتغيرات المتأتية عنه قد يكون سريعًا في الدول العربية، وقد أصدر عدد من الدول رؤى واستراتيجيات وطنية جديدة طويلة الأمد لمواكبة التحديات التي تواجهها النظم التعليمية فيها وبالأخص نظم التعليم العالي. ولكن لوحظ كذلك أن مسار التنفيذ الفعلي لهذه الرؤى والاستراتيجيات غالبًا مالا يكون مدعومًا بإجراءات صريحة وأهداف محددة. وتوصلت الدراسة لأهم النتائج التالية: تواجه نظم التعليم العالي في الدول العربية مجموعة من التحديات التي تشمل الضغوط الممارسة للتوسع، وفي بعض الأحيان معالجة مسألة الإنصاف وضمان الجودة العالية والملائمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل. وحاليًا يتزايد الطلب على الاستثمار في التعليم العالي بسبب النمو

السكاني الكبير، ونظرًا إلى أن الجزء الأكبر من فئة الشباب يبحث عن التعليم الجيد والعمل اللائق في المجتمع. ولكن إلى جانب أن هذا الأمر يتطلب انفاق المزيد من الأموال، ثمة تغييرات هيكلية عدة مطلوبة في سياسات التعليم العالي الوطنية وفي مؤسسات التعليم العالي بنفسها. كما يتطلب الخلل بين نظام التعليم ككل وسوق العمل اعتماد عدد من الإجراءات الجديدة.

دراسة عيسى، محمد (٢٠١٧)، هدفت الدراسة لتطوير علاقة أسواق العمل العربية بمؤسسات التعليم العالي والجامعي في ضوء أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠، وتناولت الدراسة القضية العالقة بين التعليم العالي وأسواق العمل، وتوصلت الدراسة لأهم النتائج التالية: يمكن تشخيص العلاقة، ووصف العلاج للخلل بين طرفيها، من خلال التأكيد على أهمية مواءمة مخرجات النظام التعليمي مع احتياجات سوق العمل. وأن هذه المواءمة ينبغي ألا ينظر إليها من زاوية ضيقة تقتصر على متطلبات الوضع الراهن لسوق العمل، بما يتسم به من تشوهات عديدة، وإنما تمتد إلى مدى أوسع وأرحب يأخذ في الاعتبار متطلبات التنمية الشاملة للاقتصاديات العربية، من أجل أن توجه مخرجات النظام التعليمي إلى تطوير القطاعات الأعلى إنتاجية والأكثر قدرة على جذب العمالة بشرائحها المختلفة، وفي صدارتها العمالة المؤهلة والمتخرجة من منظومة تعليمية-تدريبية كفاء بالمعنى الحقيقي. وتؤكد الدراسة على أهمية المواءمة بين مخرجات النظام التعليمي، وخاصة في مجال التعليم العالي، واحتياجات سوق العمل.

دراسة الدلو، حمدي. (١٤٣٨هـ)، هدفت الدراسة إلى وضع استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين، بالتعرف إلى واقع مخرجات التعليم العالي وواقع المواءمة بين مخرجات التعليم العالي، وسوق العمل الفلسطيني في محافظات غزة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من طالب وطالبات خريجي تخصص الصيدلة في جامعة الأزهر بغزة، وأرباب العمل من أصحاب الصيدليات ومستودعات الأدوية ومصانع الدواء في محافظات غزة، والذي يبلغ حجمه (٢٧١٥) شخصًا، وتوصلت الدراسة لأهم النتائج التالية: أن خريجي برنامج الصيدلة قد اكتسبوا مجموعة من المهارات بالشكل المعقول، مع تدني ملحوظ في مستوى اكتسابهم لمجموعة من المهارات الذهنية والحياتية الذي احتل المرتبة الأخيرة بين المجالات المهنية بنسبة (٦٢.٩٥٪)، وصعوبة حصول الخريج على التدريب الجيد واللازم بعد التخرج، حيث أظهرت النتائج أن نسبة تعاون مؤسسات سوق العمل مع الكليات بلغت (٤٧,٥٧٪)، ووجود فجوة كبيرة بين التعلم المكتسب في الجامعة والاحتياجات المطلوبة في مكان العمل. كما خلص الباحث لمجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة التركيز على المهارات الذهنية والمهنية لرفع كفاءة الخريجين لتتواءم مع سوق العمل، ووضع الخطط الأكاديمية لمؤسسات التعليم العالي بمشاركة القطاع الخاص لتعزيز المواءمة بين المخرجات التعليمية وحاجة سوق العمل، إنشاء وحدة متابعة

الخريجين، ومساعدتهم على الانخراط في سوق العمل من خلال برامج تدريبية متخصصة، ومشاريع تشغيلية مرتبطة بالتخصصات والقدرات المهنية ومؤسسات سوق العمل.

دراسة دائرة مسح الخريجين (٢٠١٦م)، هدفت الدراسة للتعرف على توجهات أرباب العمل في توظيف الخريجين في القطاع الخاص، وتتناول الدراسة عملية رصد دورية لاحتياجات سوق العمل من الخريجين في سلطنة عمان، ومدى مواءمة تخصصاتهم ومؤهلاتهم وقدراتهم لاحتياجات ومتطلبات سوق العمل، وتنفذ مسوحات أرباب العمل بصورة دورية في مختلف دول العالم باستخدام المقابلات والاستبانات كوسائل جمع البيانات الرئيسية وعادة ما تستهدف الرؤساء التنفيذيين أو مديري الموارد البشرية لمعرفة تقييمهم لقدرات الخريجين وتحديد أبرز القدرات التي يحتاجها الخريج في سوق العمل. وتوصلت الدراسة لأهم النتائج التالية: أكثر الأساليب استخدامًا في التوظيف هي عن طريق الجهات الحكومية ونشر إعلانات في الصحف بنسبة (٤٣٪) لكل منهما. وأن معارض التوظيف يعتبر من الأساليب الأقل استخدامًا من قبل المسؤولين التنفيذيين والأكثر استخدامًا من قبل الخريجين. نسبة كبيرة من مؤسسات القطاع الخاص بلغت (٥٦.٥٪) لا تستخدم مواقع التواصل الاجتماعي الإلكترونية في الإعلان عن الوظائف الشاغرة. وأن المؤهلات الأكاديمية هي أهم معيار يستخدم لتقييم السير الذاتية لدى مؤسسات القطاع الخاص عند توظيف الخريجين، يليه التاريخ الوظيفي، حيث أن (٨٤.٨٪) من المسؤولين يعتبرونه معيارًا أساسيًا. وأهم معيار لتوظيف الخريج في مؤسسات القطاع الخاص هو الخبرة في العمل، حيث أن (٦١.٣٪) من المسؤولين يعتبرونه معيارًا أساسيًا. وطلب من أرباب العمل المشاركين تحديد أكثر ثلاثة مهارات تنقص الخريجين العاملين في مؤسساتهم، فكان ترتيب المهارات من الأكثر نقصًا إلى الأقل حسب رأي أرباب العمل: إتقان اللغة الإنجليزية تحدثًا وكتابة بنسبة (٤٣.٣٪)، يليها على التوالي مهارات القدرة على التعامل مع ضغوط العمل (٣٧.٥٪)، ومهارات التعامل والتواصل مع الآخرين (٣٦.٥٪)، ومن ثم الشغف بالعمل / المعرفة بطبيعة العمل / الدافعية / الالتزام / التوجهات السلوكية (٣٢.٥٪)، وبعدها القدرة على العمل باستقلالية وإدارة الوقت (٣١.٥٪). وكان من الملفت أن مهارات التفكير الناقد / المهارات الفنية، وأيضا المعرفة العملية بالتخصص جاءت في الترتيب السادس والثامن على التوالي.

دراسة الحسيني، سليمان (٢٠١٦)، هدفت الدراسة إلى رفع مستوى الجودة في برامج التعليم العالي بسلطنة عمان من خلال التعرف إلى إسهام مشاريع التخرج التي يقوم بها الطالب الجامعيون الدارسون في درجة البكالوريوس وما يعادها في إيجاد التكامل بين التعليم الجامعي وسوق العمل، وما يواجهه الأكاديميون والطلبة من معوقات وتحديات تحول دون تحقيق ذلك التكامل، وسبل التغلب على الصعوبات وطرق تذليلها. ولتحقيق أهدافها تبنت

الدراسة ثلاث أدوات، هي: الاستبانة، والمقابلة، وتحليل تقارير مشاريع التخرج التي كتبها الطلبة، وذلك لجمع البيانات من الأكاديميين والطلبة المنتمين إلى عشر جامعات وكليات جامعية بالسلطنة. وتوصلت الدراسة لأهم النتائج التالية: أن مشاريع التخرج يمكن أن تسهم بشكل فاعل في تكامل مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل، وتعريف الطالب بوظيفته المستقبلية عندما تربط تلك المشاريع بسوق العمل، وتتاح الفرصة للطلبة الجامعي للتفاعل في أثناء عمل المشروع مع البيئة الحقيقية لوظيفته المستقبلية؛ وأوصت الدراسة بتطوير الآلية التي تنفذ بها مشاريع التخرج لتصبح أكثر فاعلية في إيجاد التكامل بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، مع الاستمرار في استعمالها أداة من أدوات تقييم أداء الطلبة الجامعيين، وإجراء البحوث والدراسات التي تأخذ في الاعتبار خصوصيات الجامعات وطالبيها.

دراسة Christo،& Fernandes، SomSekhar، Bhattacharyya، Sumi، Jha (٢٠١٦م)، هدفت الدراسة لتطور نموذج من خلال تكوين علاقة تكامل استراتيجية بين التنمية الإدارية، والموارد البشرية والتدريب والقيادة والهيكل التنظيمي، وقد أجريت الدراسة عن طريق توزيع استبيان منظم على (٤٠٢) من مديري منظمات التصنيع في الهند، الذين يعملون في شركات القطاع العام والخاص على حد سواء. وتوصلت الدراسة لأهم النتائج التالية: المتغيرات الخارجية كانت: التنمية الإدارية، والموارد البشرية والتدريب، أما المتغيرات الدخيلة فهي: القيادة، والهيكل التنظيمي، وكان المتغير الداخلي: التكامل الاستراتيجية. وأن اندماج التنمية الإدارية والموارد البشرية، مع التدريب يساعد على تحقيق التكامل الاستراتيجي.

دراسة الخوري، علي (٢٠١٣)، هدفت الدراسة لنقد واقع حال التوطين في الدول العربية بشكل عام ودول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بشكل خاص. وتنبع أهمية هذه الدراسة من أنها محاولة لتسليط الضوء على التحديات التي تواجهها الدول العربية في مجال إدارة رأس المال البشري وتطويره في ظل ما يشهده العالم من تحولات على جميع الصعد. كما يشير البحث إلى بعض الدراسات التي أجريت في ميدان التوطين والتوظيف والسياسات والمبادرات الحكومية في بعض دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وبين الحاجة إلى رؤية استراتيجية مبتكرة لدعم جهود الحكومات في تطوير سياسات توطين أكثر فعالية وتوازن مع احتياجات المواطن والخطط التنموية الحكومية. ويشير البحث كذلك إلى ضرورة اعتماد مفاهيم جديدة لتلبية حاجة سوق العمل بطريقة ذكية ومتوازنة، وتوجيه الخطط وبرامج التوطين لردم الفجوة بين العرض والطلب في أسواق العمل، من خلال توجيه سياسات التوطين للتعامل مع المحاور بطريقة أكثر واقعية بدلا من التعامل مع الأعداد المجردة. وتوصلت الدراسة لأهم النتائج التالية: أهمية تطوير خريطة توطين تراعي الأبعاد الديموغرافية وتلبي احتياجات الفئات المختلفة من المواطن وتنشق

ناصر الرئيس: منظومة مقترحة لدور مؤسسات التعليم والتدريب في توظيف الوظائف ...

عنها خطط تشغيلية سنوية وتنموية شاملة للقوى البشرية المواطنة ووفق الاحتياجات والتوجهات الاستراتيجية للدولة. وتوصي الدراسة باتباع أسلوب التنبؤ الإحصائي، والتحديد المسبق للاحتياجات الوظيفية من المهن لتطوير خريطة التوظيف، ومن واقع احتياجات المجتمع والظروف المكانية والزمانية وقت التخطيط.

ورقة عمل العجمي، سند، والعثمان، شهاب. (٢٠١٢م)، وتناولت الورقة اقتراح إطاراً لمعالجة الخلل في هيكل العمالة في القطاع الصناعي. وتشير لأنه على الرغم من أهمية القطاع الصناعي كأحد الخيارات الرئيسة لتوسيع القاعد الاقتصادية من جهة وتنويع مصادر الدخل الثابت من جهة ثانية، إلا أن جهود الحكومة في دعم الصناعة لم يمتد بشكل حقيقي للموارد البشرية العاملة فيه. وقد ارتكز هذا الإطار على أربعة أبعاد هي: التحفيز والالتزام، التعليم والتدريب، تفعيل دور القطاع الصناعي، والتوعية بأهمية العمل في القطاع الصناعي، ودور الوظائف الفنية والحرفية في تحقيق التنمية. وتؤكد الورقة أنه لتحقيق هذا الإطار فإن الجهود يجب أن تبذل بشكل متساوي لكل بعد من هذه الأبعاد. وحيث أن هناك أكثر من دور إلا أن الدور الأكبر يقع على عاتق الجهاز الحكومي، في حل هذه المشكلة بالإضافة لممارسة الأطراف الأخرى ممثلة في القطاع الصناعي والمجتمع لأدوارهم بشكل فعال.

دراسة الغامدي، خالد (١٤٣٤هـ)، هدفت للتعرف على دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام، من خلال دراسة حالة مكاتب الضمان الاجتماعي التابع لوزارة الشؤون الاجتماعية بمنطقة الباحة، وانطلقت الدراسة من أن أغلب القطاعات الحكومية تواجه نقص كبير في عملية التدريب لموظفيها العاملين، وقد يقتصر التدريب فيها على مستويات إدارية معينة دون أخرى، أستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة محل الدراسة، وأستخدم لجمع البيانات المقابلات والملاحظات وفحص السجلات، وقد بلغ مجموع عينة البحث أربعين عينة موزعة على فروع مكاتب الضمان الاجتماعي بمنطقة الباحة، وتوصلت الدراسة لأهم النتائج التالية: موافقة أفراد عينة البحث على دور التدريب في زيادة كفاءة الأداء وحاجتهم إليه لتطوير أدائهم. أما أهم التوصيات فتمثلت في ضرورة ربط الترقيات والمهام الخارجية وبعض أنواع الحوافز والمكافآت بالسجل التدريبي للموظفين بالوزارة، كما أوصت الدراسة بمنح حوافز مالية للمتدربين عند اجتياز بعض أنواع البرامج التدريبية بتفوق.

التعليق على الدراسات السابقة

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة يتبين أن هناك علاقة تربط كلاً منها بموضوع الدراسة الحالية، وكذلك هناك جوانب تفردت بها، وأفادت الدراسات السابقة الباحث بأنها ساعدته في تحديد مشكلة الدراسة وتحديد أهدافها وتساؤلاتها، وكذلك أعانته على إعداد استبانة المحكمين، من خلال رصد بعض الصعوبات التي تواجه المؤسسات التعليمية والتدريبية في المساهم توظيف الوظائف، كما في اليونسكو (٢٠١٨م)، ودراسة عيسى (٢٠١٧)،

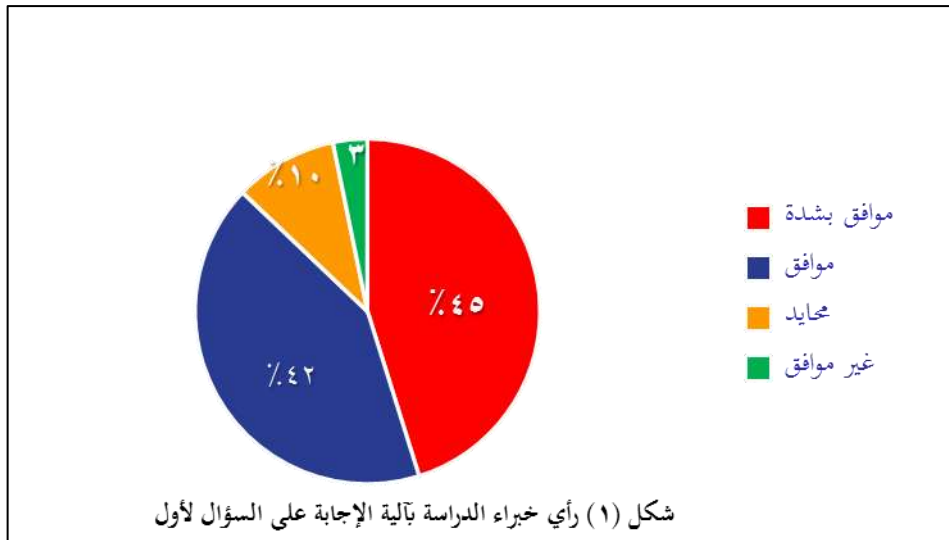
ودراسة الحسيني (٢٠١٦)، دراسة دائرة مسح الخريجين (٢٠١٦م)، ودراسة الخوري (٢٠١٣)، وكذلك في بناء المنظومة المقترحة ومكوناتها، من خلال دراسة الدلو (١٤٣٨هـ)، ودراسة Jha، Sumi، Bhattacharyya، Christo، & Fernandes، SomSekhar. (٢٠١٦م)، وورقة عمل العجمي، سند، والعثمان، شهاب. (٢٠١٢م). وتميز الدراسة الحالية بأنها خرجة بمنظومة مقترحة لتوطين الوظائف، وكذلك استخدامها بمجموعات التركيز، كأداة من أدوات الدراسة.

عرض النتائج، ومناقشتها

١- إجابة سؤال الدراسة الأول: ما النماذج العالمية لمساهمة المؤسسات التعليمية والتدريبية في توطين الوظائف؟

تمت الإجابة على هذا السؤال عن طريق الطلب من خبراء الدراسة، الحكم على آلية الإجابة التي تمت من خلال الإطار النظري، مع الاستفادة من نتائج لقاء مجموعة التركيز (FocusGroup)، وذلك بانتقاء مجموعة من الجامعات العالمية، حسب تصنيف QS العالمي للجامعات، والذي تنشره شركة كواكواريلي سيموندس (QuacquarelliSymonds)، واختيار تصنيف قابلية التوظيف للجامعات، وهي التي تنتج أكثر الخريجين قابلية للتوظيف، ثم استعراض تجربة الجامعات التي حققت المراتب الثلاثة الأولى، وهي: ١- معهد ماساشوستس للتكنولوجيا (MIT). ٢- جامعة ستانفورد. ٣- جامعة كاليفورنيا، لوس أنجلوس (UCLA).

وقد اتضح أن الخبراء بشكل عام لديهم ثقة بهذه الآلية، فقد وافق بشدة عليها (٤١.٩٪) من خبراء الدراسة، بينما وافق عليها (٤٥.٢٪) منهم، و(٩.٧٪) منهم اختاروا الحياد، ولم يوافق عليها فقط (٣.٢٪) منهم، ولم يختر أحدهم غير موافق مطلقاً. وقدم مجموعة من خبراء الدراسة ملاحظات تطويرية عليها، تم مراعاتها، وعليه تمت الإجابة على النحو التالي:



تم استعراض التجارب بالتفصيل مسبقاً في الاطار النظري، ومما يستفاد منها التالي:

- يتضح من التجارب المستعرضة اندماج جميع الجامعات بسوق العمل المحلي، وقيادته كذلك، كجامعات ربحية، ورغم وجود تجارب محلية سعودية لجامعات حكومية لديها تجارب مميزة في اقتحام السوق والمنافسة فيه من خلال الأودية التقنية، ودعم رواد الأعمال، وتفعيل التشغيل الربحي لبعض مرافق الجامعة، واستثمار الأوقاف والكراسي البحثية، ومراكز الدراسات والبحوث، مما ساهم في ارتقاء تصنيفها الدولي، مثل جامعة الملك سعود، وجامعة الملك فهد للبترول المعادن، وجامعة الملك عبدالعزيز، وجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل، وغيرهم...، ولكن ما تم استعراضه يمثل تجارب رائدة وغير تقليدية، في قيادة الاقتصاد المحلي في القطاع الخاص وبشكل فاعل.

- ثقة أصحاب العمل بمخرجات هذه الجامعات لها أثر كبير في توظيف الوظائف مما ساهم في ردم الفجوة بنهم وبين جهات التوظيف وتفعيل مشاركتهم في تطوير المناهج، وتدريب الخريجين.

- دجت هذه الجامعات بين دورها كجهة تعليمية، وبحثية، وكذلك كجهة توظيف، مما ساهم في تطوير برامج ملائمة لسوق العمل.

- التنوع الكبير داخل الحرم الجامعي، وتوفر نمط حياة مميز ومتفرد، ودعم الطلاب بالأنشطة والفعاليات أنعكس بشكل واضح على نوعية المخرجات.

- وضع الجامعات التي تم استعراضها يوضح مد حاجة الجهات التعليمية لدينا لآلية تساعد في ردم الفجوة بينها وبين سوق العمل المحلي.

٢- إجابة سؤال الدراسة الثاني: ما الصعوبات التي تواجه المؤسسات التعليمية والتدريبية (الجامعات،

معهد الإدارة العامة، الكليات التقنية) بالمملكة العربية السعودية في المساهم توظيف الوظائف؟

تمت الإجابة على هذا السؤال من خلال الطلب من خبراء الدراسة (ملحق رقم ١) تحديد أهم الصعوبات التي تواجه المؤسسات التعليمية والتدريبية (الجامعات، معهد الإدارة العامة، الكليات التقنية) بالمملكة العربية السعودية في المساهم توظيف الوظائف، والتي تم اقتراحها من خلال الإطار النظري والاستفادة من نتائج لقاء مجموعة التركيز (FocusGroup)، وكانت نتائج آرائهم على النحو التالي:

جدول (٢) أهم الصعوبات التي تواجه المؤسسات التعليمية والتدريبية (الجامعات، معهد الإدارة العامة، الكليات التقنية) بالمملكة العربية السعودية في المساهم توطين الوظائف من وجهة نظر خبراء الدراسة

رقم العبارة	العبارة	ن	الوزن النسبي	الترتيب	الموافقة	الاستجابة					
						موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
٦	صعوبات مرتبطة بالتواصل مع قطاعات التوظيف، ومشاركتهم في تطوير المناهج وتدريب الخريجين.	٣١	٩٠.٣٪	١	عالية جداً	١٩	١٠	١	١	٠	ك
						٦٢.٥	٣١.٣	٣.١	٣.١	٠	٪
٥	صعوبات مرتبطة بطبيعة البرامج، ونوعية المناهج، وملاءمتها لاحتياجات سوق العمل، والحاجة لتطويرها	٣١	٨٤.٥٪	٢	عالية جداً	١٢	١٦	١	٢	٠	ك
						٤٠.٦	٥٠	٣.١	٦.٢	٠	٪
١	صعوبات مرتبطة بطبيعة وظائف هذه المؤسسات، وتركيزها وانشغالها بالتعليم والتدريب.	٣١	٨٢.٦٪	٣	عالية	١٣	١٢	٣	٣	٠	ك
						٤٠.٦	٤٠.٦	٩.٤	٩.٤	٠	٪
٧	صعوبات مرتبطة بكون هذه المؤسسات حكومية، ولا يتم تقييم مخرجاتها من خلال العائد من الإنفاق عليها.	٣١	٧٨.٧٪	٤	عالية	١١	١٢	٣	٥	٠	ك
						٣٤.٤	٤٠.٦	٩.٤	١٥.٦	٠	٪
٣	صعوبات مرتبطة بمدى توفر العنصر البشري المناسب لتقديم المشورة المهنية والدعم التدريبي	٣١	٧٦.١٪	٥	عالية	١٢	٩	٢	٨	٠	ك
						٣٧.٥	٣١.٣	٦.٣	٢٥	٠	٪
٢	صعوبات مالية ومادية، من خلال توفير متطلبات تقديم مثل هذه البرامج.	٣١	٧٣.٥٪	٦	عالية	٩	١٤	٥	٣	٠	ك
						٢٨.١	٤٣.٨	١٨.٨	٩.٤	٠	٪
٤	صعوبات مرتبطة بطبيعة سوق العمل السعودي، وتركيبته	٣١	٧٣.٥٪	٦	عالية	٩	١٤	٥	٣	٠	ك
						٢٨.١	٤٦.٩	١٥.٦	٩.٤	٠	٪

استخدم الباحث التكرارات والنسب المئوية، والوزن النسبي للإجابة عن هذا السؤال، ويتضح من الجدول (٢) أن درجة الموافقة على الصعوبات التي تواجه المؤسسات التعليمية والتدريبية (الجامعات، معهد الإدارة العامة، الكليات التقنية) بالمملكة العربية السعودية في المساهم توطين الوظائف من وجهة نظر خبراء الدراسة عالية، وتحتوي هذه المعوقات على (٧) عبارات، تراوحت درجة الموافقة بين استجابات خبراء الدراسة فيها بين العالية جداً وهي عبارتين، والعالية وهي أربع عبارات، ولم تحقق أي عبارة درجة موافقة متوسطة أو ضعيفة أو منعدمة. وقد رتبت العبارات

ناصر الرئيس: منظومة مقترحة لدور مؤسسات التعليم والتدريب في توظيف الوظائف ...

حسب استجابات الخبراء ترتيبًا تنازليًا وفقًا للوزن النسبي، ويُرجع الباحث هذه النتيجة إلى القصور الحالي في العلاقة بين الجهات المعنية بالتوظيف، والمؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية، وهي مع طبيعة البرامج الأكاديمية المطروحة من قبل هذه المؤسسات التعليمية ونوعية مناهجها، تشكل أهم الصعوبات التي تواجه هذه المؤسسات لتصبح فاعلة في توظيف الوظائف، حسب ما اتفق عليه خبراء الدراسة، ويتفق ذلك مع دراسة (الحسيني، ٢٠١٦)، ودراسة (الدلو، ١٤٣٨هـ)، ودراسة (عيسى، ٢٠١٧)، ودراسة (اليونسكو، ٢٠١٨م).

مقترحات الخبراء

هناك مجموعة من الصعوبات التي أقترحها بعض الخبراء بصورة فردية، وهي:

١. إجهاد ملاك القطاعات الخاصة عن التوظيف لتقليل المصارف المالية.
٢. صعوبات مرتبطة بلوائح وسياسات نظام العمل والخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية.
٣. العنصر البشري وآلية استثمار الأمور التقنية والمهنية.
٤. غياب خطة استراتيجية وطنية للعمل.
٥. غياب التنسيق بين الجهات التعليمية والجهات المنوط بها التوظيف.
٦. صعوبات مرتبطة باليات القبول وإعداد الطلاب بالمؤسسات التعليمية، وخاصة الجامعات ونوعية مدخلاتها.

٣- إجابة سؤال الدراسة الثالث: ما منظومة التوظيف المقترحة، لدور المؤسسات التعليمية والتدريبية

(الجامعات، معهد الإدارة العامة، الكليات التقنية) بالمملكة العربية السعودية في توظيف الوظائف؟

تمت الإجابة على هذا السؤال من خلال الطلب من خبراء الدراسة الحكم على قابلية المنظومة المقترحة للتطبيق في البيئة السعودية، وملاحظاتهم التطويرية عليها، والذي قدمه الباحث لهم بصورته الأولية، بعد الاستفادة من نتائج لقاء مجموعة التركيز (FocusGroup).

وقد اتضح أن الخبراء بشكل عام لديهم إيمان بأهمية وجود منظومة توظيف تهتم بتوظيف الوظائف، وتحتضنها المؤسسات التعليمية والتدريبية (الجامعات، معهد الإدارة العامة، الكليات التقنية) بالمملكة العربية السعودية، فقد أتفق (١٨.٨٪) من خبراء الدراسة على قابلية المنظومة المقترحة للتطبيق في البيئة السعودية بدرجة عالية جدًا، بينما يرى (٥٣.١٪) منهم أنه قابل للتطبيق بدرجة عالية، ويرى (٢٨.١٪) منهم أنه قابل للتطبيق بدرجة متوسطة. بنما لم يختار أحد منهم درجة التطبيق الضعيفة أو درجة غير قابل للتطبيق. وقدم (٨٧٪) من خبراء الدراسة ملاحظات تطويرية عليها، تم مراعاتها، للوصول لمرئيات مشتركة في بناء هذه المنظومة، وذلك على النحو التالي:

منظومة توظيف مقترحة لدور مؤسسات التعليم والتدريب في توظيف الوظائف في ضوء رؤية المملكة

٢٠٣٠

منطلقات المنظومة

رؤية المملكة ٢٠٣٠، برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠، تنمية الموارد البشرية.

أسس المنظومة

الأساس الفكري (الفلسفي): التكامل مطلب مجتمعي وتنموي، يحث عليه الفكر الإسلامي.
الأساس الاقتصادي: الاستثمار الرشيد في رأس المال البشري، وتفعيل دور الموارد البشرية في دعم الاقتصاد الوطني.

الأساس الوظيفي: تفعيل دور مؤسسات التعليم والتدريب (الجامعات، معهد الإدارة العامة، الكليات التقنية)، في توظيف الوظائف، وتقليل نسبة البطالة.

أهداف المنظومة

١. المساهم في معالجة مشكلة البطالة، من خلال توفير فرص وظيفية للخريجين.
٢. الاستثمار الرشيد للإمكانيات المتاحة في مؤسسات التعليم والتدريب (الجامعات، معهد الإدارة العامة، الكليات التقنية)، وهيئة تقويم التعليم (الإطار الوطني للمؤهلات)، وصندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، نحو توظيف الوظائف.
٣. تنمية الموارد البشرية في المجتمع بكفاءة وفاعلية، وربطها بسوق العمل.
٤. تأهيل الخريج وفقاً لاحتياجات سوق العمل من خلال دعم تطوير المناهج والبرامج التدريبية، ومتابعة سد احتياجاته التدريبية للمساهمة في نموه المهني المستقبلي.

متطلبات المنظومة

- عقد شراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب (الجامعات، معهد الإدارة العامة، الكليات التقنية)، وهيئة تقويم التعليم (الإطار الوطني للمؤهلات)، وصندوق تنمية الموارد البشرية (هدف).
- تسكين "مراكز طاقات للتأهيل والتوظيف" داخل مؤسسات التعليم والتدريب، ودمجها بمكتب الخريجين فيها بحيث يتحول حلقة وصل بين الخريج وسوق العمل، ليركز على:
- توفير فرص وظيفية للخريجين.

ناصر الرئيس: منظومة مقترحة لدور مؤسسات التعليم والتدريب في توظيف الوظائف ...

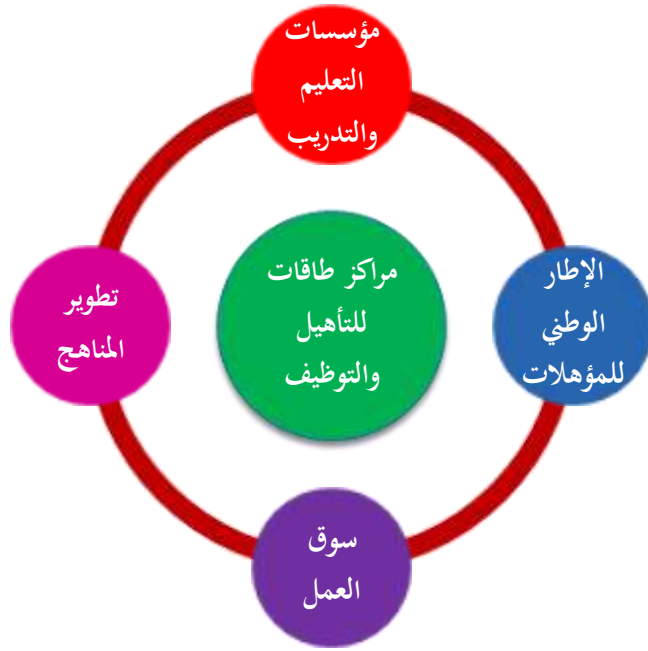
- تقدم التغذية الراجعة المطلوبة لدعم تطوير المناهج والبرامج التدريبية لتلبية احتياجات سوق العمل المتسارعة.
- العمل على تأهيل الخريج وفقاً لاحتياجات سوق العمل.
- متابعة سد احتياجاته التدريبية للمساهمة في نموه المهني المستقبلي.

أدوار المنظومة

- مؤسسات التعليم والتدريب (الجامعات، معهد الإدارة العامة، الكليات التقنية):
 - توفير الإمكانيات المادية اللازمة لتسكين مراكز طاقات للتأهيل والتوظيف، ودمجها بمكتب الخريجين.
 - توفير الإمكانيات البشرية اللازمة من أعضاء هيئة التدريس والخبراء والمستشارين، لتدريب الخريجين، وتنمية المهارات الوظيفية للمنخرطين في سوق العمل، والباحثين والباحثات عن العمل، وتقديم الاستشارات المهنية لهم.
- صندوق تنمية الموارد البشرية (مراكز طاقات للتأهيل والتوظيف): وهي مراكز توظيف متخصصة تقدم خدمات تأهيل وتوظيف للباحثين والباحثات عن عمل من توجيه وإرشاد وتقديم الاستشارات والدورات التدريبية من خلال خطة عمل تهدف لرفع قدرات وجاهزية الباحث عن العمل وتقرب المسافة بينه وبين الفرصة الوظيفية المناسبة وعليه فهي تخدم صاحب العمل من خلال تقديم استشارات حول سبل التوظيف من أجل تعزيز التوظيف المنتج والمستدام (هدف، ١٤٤٠هـ).
- هيئة تقويم التعليم (الإطار السعودي للمؤهلات): تحقيق الربط الفعال بين مخرجات التعليم والتدريب وسوق العمل.

المحكات

- مؤشرات المساهمة في توفير فرص عمل للخريجين.
- المساهمة في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ بتخفيض معدل البطالة من ١١,٦٪ إلى ٧٪.
- التغذية الراجعة من قبل المستفيدين من خدمات المراكز المستحدثة (الخريجين، أصحاب العمل).



مقترحات الخبراء

- هناك مجموعة من التعليقات الفردية من قبل بعض الخبراء على قابلية المنظومة للتطبيق، منها:
- إضافة الأساس القيمي في أسس المنظمة، وهو المتمثل في أخلاقيات وقيم العمل، وإضافة هدف رفع الكفاءة الخارجية لمخرجات الجامعات ومعهد الإدارة والكليات التقنية.
- بناء منظومة لقياس أداء القاعات التعليمية والتدريبية في مجال التوطين ونشر نتائجها.
- الأولى الربط من خلال المجالس العليا (المجلس الاقتصادي....) لكي تصبح أكثر فاعلية.
- توضيح الأدوار بدقة بين الجهات المعنية، والتنسيق بينها في التنفيذ، وقبل ذلك إشراك كافة الجهات ذات العلاقة في وضع الخطة.

ملاحظات الخبراء

- هناك مجموعة من الملاحظات التطويرية الفردية من قبل بعض الخبراء، منها:
- تحليل SWOT ضروري جدا لهذا النوع من الدراسات.
- يضاف ما يلي: المنطلقات: سمعة الجامعات والكليات وتحسين التصنيف أسس المنظومة: الأساس الاجتماعي تحسين جودة الحياة وتقليص نسبة البطالة. أدوار المنظومة: تقديم الجامعات والكليات ما يدعم الخريج مثل

ناصر الرئيس: منظومة مقترحة لدور مؤسسات التعليم والتدريب في توظيف الوظائف ...

التوجيه المهني ويوم المهنة بمشاركة جهات التوظيف. المحكات: يضاف قياس رضا الخريجين وقياس رضا الجهات الموظفة والجهات ذات العلاقة.
- إضافة هدف خاص بدور المراكز في إعادة التأهيل المهني لبعض التخصصات ووفقاً لاحتياجاتهم الوظيفية، وإتاحة الفرصة للخريجين في التدريب التحويلي.

المراجع

المراجع العربية

الإبراهيم، عدنان (٢٠١٥م). دور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية للعاملين في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيه. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، ١٠ (٢)، ١٩٥-٢١٠.

ابن منظور، أبي سفيان. (١٤١٤هـ). لسان العرب. ط ٣. لبنان: دار صادر.

أبو حطب، فؤاد، وصادق، آمال. (٢٠١٧). نمو الإنسان من مرحلة الجنين إلى مرحلة المسنين. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

الإطار السعودي للمؤهلات، ٢٠١٨م، أسترجم في تاريخ ١٢/٢ / ٢٠١٨م من <http://www.eec.gov.sa/nqf>

الأهداف الاستراتيجية وبرامج تحقق الرؤية، (٢٠١٦م)، رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، أسترجم في تاريخ ١١/٢٤ / ٢٠١٨م من <http://www.vision2030.gov.sa/download/file/fid/1215>

برنامج مراكز التأهيل والتوظيف. (٢٠١٨م). صندوق تنمية الموارد البشرية، أسترجم في تاريخ ١١/٢٤ / ٢٠١٨م من https://www.hrdf.org.sa/Program/335/Tele_Job_Placement_Center?bc=266_284

برنامج مكاتب التوظيف. (٢٠١٨م). أسترجم في تاريخ ١٢/١ / ٢٠١٨م من https://www.hrdf.org.sa/Program/126/%D9%85%D9%83%D8%A7%D8%AA%D8%A8_%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%81?bc=3_15

تواقي، ادريس. (٢٠١٥م، جون). دور الجامعات في التنمية البشرية المستدامة. مجلة معارف، قسم العلوم الاقتصادية، السنة العاشرة، (١٨)، ٩-٣٤.

جريدة أم القرى، (الجمعة ٠٨ ربيع الأول ١٤٤٠هـ). الموافقة على تنظيم هيئة تقويم التعليم والتدريب. (٤٧٥٣)، ١٣.

مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (١٣)، العدد (٤)، (شوال ١٤٤١هـ، يونيو ٢٠٢٠م)

جميل، عبد الكريم. (٢٠١٥م). إدارة الموارد البشرية. دار الجنادرية للنشر والتوزيع. الأردن.

الحسيني، سليمان (٢٠١٦م ٩-١١ فبراير). رفع مستوى الجودة في برامج التعليم العالي تحقيق عن طريق تكامل مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل: دراسة ميدانية تحلل مشاريع التخرج وتستطلع آراء الأكاديميين والطلبة. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي، جامعة السودان، السودان.

الخورى، علي. (٢٠١٣، سبتمبر). التوطين بين العرض والطلب: دراسة لواقع التوطين في الدول العربية ومتطلباته، مجلة رؤى استراتيجية، ١ (٤)، الإمارات العربية المتحدة: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية.

دائرة مسح الخريجين. (٢٠١٦م). توجهات أرباب العمل في توظيف الخريجين في القطاع الخاص. سلطنة عمان: وزارة التعليم العالي.

الدلو، حمدي. (١٤٣٨هـ). استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأقصى، فلسطين.

رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. (٢٠١٦م). المركز الإعلامي، أسترجم في تاريخ ١١/٢٤/٢٠١٨م من <http://vision2030.gov.sa/ar/media-center>

الشوبكي، سمير. (٢٠١٠م). المعجم الإداري. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.

صندوق تنمية الموارد البشرية. (٢٠١٨م). عن هدف، أسترجم في تاريخ ١/١٢/٢٠١٨م من <https://www.hrdf.org.sa>

طاقات، (٢٠١٨م). البوابة الوطنية للعمل، أسترجم في تاريخ ٦/١٢/٢٠١٨م من <https://www.taqqat.sa/web/guest/about-taqqat>

عبيدات، ذوقات؛ عبد الحق، كايد؛ وعدس، عبد الرحمن. (٢٠٠١م). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

ناصر الرئيس: منظومة مقترحة لدور مؤسسات التعليم والتدريب في توظيف الوظائف ...

العجمي، سند، والعثمان، شهاب. (٢٠١٢م ٢٥-٢٨ مارس). توظيف الوظائف في القطاع الصناعي الكويتي إطار مقترح. ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.

عساف، عبد المجيد، والأغا، صهيب. (٢٠١٤م). أخلاقيات مهنة التعليم. فلسطين: مكتبة سمير منصور.

عيسى، محمد (٢٠١٧م ٢٦-٢٧ ديسمبر). تطوير علاقة أسواق العمل العربية بمؤسسات التعليم العالي والجامعي في ضوء أهداف التنمية المستدامة 2030. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السادس عشر للوزراء والمسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، القاهرة.

الغامدي، خالد. (١٤٣٤هـ). دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام دراسة حالة وزارة الشؤون الاجتماعية - مكاتب الضمان الاجتماعي بمنطقة الباحة (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الباحة.

الفوزان، محمد بن براك. (٢٠١٢م). أحكام التوظيف في نظام العمل السعودي. الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد.

قحوان، محمد. (٢٠١٢). التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء معايير الجودة الشاملة. دار غيداء للنشر والتوزيع: الأردن.

قطن، طفول، وجمال الدين، نجوى، وحسان، محمود. (٢٠١٦م). التنمية المهنية للعاملين في التخطيط التربوي في ضوء مفهوم المنظمة المتعلمة. مجلة عالم التربية. ١٧ (٥٤)، ١٧١-١٩٧.

الهيئة العامة للإحصاء. (٢٠١٨م). سوق العمل الربع الأول ٢٠١٨م، المملكة العربية السعودية، أسترجم في تاريخ ٢٤/١١/٢٠١٨م من <https://www.stats.gov.sa/ar/6042>.

وزارة العمل. (١٤٣٦هـ). نظام العمل، المملكة العربية السعودية.

وزارة المالية. (١٤٣٧هـ). بيان وزارة المالية بمناسبة صدور الميزانية العامة للدولة، المملكة العربية السعودية.

مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (١٣)، العدد (٤)، (شوال ١٤٤١هـ، يونيو ٢٠٢٠م)
وزارة المالية. (٢٠١٨م). بيان الميزانية العامة للدولة للسنة المالية ١٤٣٩ - ١٤٤٠هـ (٢٠١٨م)، المملكة العربية
السعودية.

اليونسكو. (٢٠١٨م). تقرير دراسة اليونسكو لتمويل التعليم في الدول العربية، بيروت: مكتب اليونسكو الإقليمي
للتربية في الدول العربية.

المراجع الأجنبية

Doyle، Shawn. (2006). *The Manager's Pocket Guide to Training*. Human Resource Development Press. USA.

Jha، S، Bhattacharyya، S،& Fernandes، C. (2016). *Human Resource Development Management & Training as Antecedents for Strategy Integration*. Indian Journal of Industrial Relations، 52(1)، 129-143.

Massachusetts Institute of Technology, (2018) Retrieved from <https://www.topuniversities.com/universities/massachusetts-institute-technology-mit#883575>

Salas، Eduardo; Tannenbaum، Scott I; Kraiger، Kurt; Smith-Jentsch، Kimberly A. (2012). *The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice*. *Psychological Science in the Public Interest*, 13. (2) :74-101.

Stanford University, (2018). Retrieved from <https://www.topuniversities.com/universities/stanford-university>

UCLA, (2018). *ABOUT*. Retrieved from <http://www.ucla.edu/>

University of California, Los Angeles (UCLA). Retrieved from <https://www.topuniversities.com/universities/university-california-los-angeles-ucla>