

Saudi labor market requirements between reality and the challenges of higher education to achieve Vision 2030: Japan's experience as a model

Hayat M. Alqarawi

King Saud University || KSA

Abstract: The current study aimed to identify the requirements of the Saudi labor market and the reality and challenges of Saudi higher education to achieve the Kingdom's 2030 vision. This research relied on the documentary analytical method, by analyzing the reality of higher education, development plans, the Kingdom's vision 2030 and the extent to which education outputs are compatible with the labor market. To achieve the study's goal, the Japanese experience was used.

This study relied on the documentary analytical method, by analyzing the reality of Saudi higher education, development plans, and the Kingdom's vision 2030. The study included a number of documents:

- Development plans for the Kingdom of Saudi Arabia
- The future plan for university education in the Kingdom of Saudi Arabia: Afaq project
- The Kingdom's Vision 2030
- A number of Saudi and Japanese researches and studies

A comparison was made between the experiences of Saudi Arabia and Japan to align the outputs of education with the labor market, recommendations were presented to match the outputs of higher education with the actual needs of the Saudi labor market.

Keywords: Higher Education, Challenges, Saudi labor market, Aligning education with the labor market.

متطلبات سوق العمل السعودي بين الواقع وتحديات التعليم العالي لتحقيق رؤية 2030 تجربة اليابان أنموذجاً

حياة محمد القرعاوي

جامعة الملك سعود || المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات سوق العمل السعودي وواقع وتحديات التعليم العالي السعودي لتحقيق رؤية المملكة 2030. واعتمدت هذه الدراسة على المنهج التحليلي الوثائقي، من خلال تحليل واقع التعليم العالي وخطط التنمية ورؤية المملكة 2030 ومدى مواءمة مخرجات التعليم لسوق العمل، ولتحقيق هدف الدراسة تم الاستفادة من التجربة اليابانية، واعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي الوثائقي، من خلال تحليل واقع التعليم العالي السعودي وخطط التنمية ورؤية المملكة 2030، وشملت عينة الدراسة على عدد من الوثائق هي:

- خطط التنمية للمملكة العربية السعودية
 - الخطة المستقبلية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية: مشروع أفاق رؤية المملكة 2030
 - عدد من الأبحاث والدراسات السعودية واليابانية
- وتم عمل مقارنة بين تجربي السعودية واليابان لمواءمة مخرجات التعليم مع سوق العمل، وفي نهاية الدراسة تم عرض عدد من التوصيات لتكثيف مخرجات التعليم العالي مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل بالمملكة.

الكلمات المفتاحية: التعليم العالي، التحديات، سوق العمل السعودي، موائمة التعليم لسوق العمل.

المقدمة.

إن التعليم الجامعي يعد أحد الأنظمة المجتمعية الأكثر تأثيراً في حركة التنمية حيث يعد المصدر الأساسي في إعداد القوى التي يتطلها أي مجتمع من المجتمعات لتنفيذ خططه التنموية، بالإضافة إلى دوره المهم في تطوير البحث العلمي الذي يدفع بعجلة الحياة إلى طريق التقدم والرفق في شتى المجالات، كما أنه يعد العامل الأكثر أهمية في التكوين النوعي الجديد للاقتصاد والمجتمع، وتزداد هذه الأهمية بزيادة تأثير المعرفة والمعلومات والرأس المال الإنساني. وتتحمل مؤسسات التعليم العالي بما فيها الجامعات دوراً أساسياً في مواجهة أي تحديات تعترض مسيرتها، حتى تستطيع تحقيق أهدافها من إعداد للقوة البشرية والكوادر المتخصصة في المجالات المختلفة، وتأهيلهم لإجراء البحوث العلمية بما يفي بمتطلبات عمليات التنمية المجتمعية الشاملة واحتياجات مجتمعاتها المعرفية. فقد أصبح للجامعة أدواراً كبيرة ومتعددة كخدمة المجتمع، ونشر المعرفة والمعلوماتية، ونشر التعليم الحر وتوليد الأفكار، وبناء المعرفة وربط العلم والمعرفة بسوق العمل، وفتح قنوات جديدة للتعليم، وتنمية المهارات والمقدرات اللازمة التي يحتاجها الطلبة أثناء عملية التعلم والتعليم، وتطوير شخصية الطالب الجامعي المتكاملة في ظل متغيرات العصر العلمية والانفجار المعرفي الرقمي (Singh, 2003, 245).

ويعتبر التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية بمعناه الحديث إدارة، وتنظيماً وتمويلًا، حديث النشأة قياساً بنشأة التعليم العالي في بعض الدول العربية، ويواجه التعليم الجامعي تغيرات سريعة ومتلاحقة في مختلف المناخ والاتجاهات، وقد بلغت من تفاقمها حداً لا يمكن تجاهله، وتشكل هذه التغيرات تحديات ذات تأثير بالغ على تحقيق الجامعة لوظائفها وأهدافها؛ فالمؤسسات التعليمية عامة تواجه زخماً من التحديات المحلية والإقليمية، والعالمية، والمهددة استقرارها تارة ومعيقة أداء رسالتها تارة أخرى، مما جعل تطوير تلك المؤسسات أمراً حتمياً، وضرورة مستمرة ومتجددة بتجدد الظروف، مع تزايد حدة تلك التحديات، ومنشودة في ضوء متطلبات المستقبل (صالح، 2005م، ص 149).

وجاءت الخطة الطموحة للمملكة العربية السعودية "رؤية 2030" عام 2016 لتعزيز ركائز القوة فيها، والتي وضعت التعليم على سلم أولوياتها، وركزت على التعليم كمحور أساسي لإحداث تغير تنموي في المجتمع السعودي، وذلك لإحداث نقلة في جودة التعليم كأحد أركان قطاع الخدمات الذي يحتاج إلى مزيد من الاستثمارات لخلق الفرص للشباب السعودي في التدريب والتأهيل والتوظيف (رؤية المملكة العربية 2030، 2016).

مشكلة الدراسة:

إن قضية مواءمة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل لم تكن مطروحة هذه القضية عندما كان سوق العمل السعودي يستوعب جميع خريجي مؤسسات التعليم الجامعي ويضمن لهم الوظيفة المناسبة، إلا أن التغيرات والتحولت التي حدثت في السنوات الأخيرة في جميع المجالات وخاصة المجال الاقتصادي جعل من هذه الموائمة قضية هامة.

حيث أكدت معظم الدراسات الحديثة وجود فجوة بين ما تقدمه مؤسسات التعليم العالي من تخصصات وبرامج لا تتوافق مع متطلبات السوق الاقتصادية الحالية؛ خاصة أن المملكة مقبلة على تغيرات اقتصادية منها: إنشاء العديد من المدن الاقتصادية الجديدة، والتوسع في الصناعات البترولية والتعدينية، وكذلك صناعة المعلومات والخدمات التقنية والاجتماعية المتطورة والانفتاح الاقتصادي الحر (بدر، 2017، 3).

وقد أشارت إحصاءات التعليم العالي لعام 2014 إلى وجود نسبة كبيرة من الطلاب يتم التحاقهم في دراسة العلوم الأدبية النظرية مقارنة بضعف التوجه نحو التخصصات العلمية مثل: التخصصات الطبية والهندسية وتقنية المعلومات مما يعني وجود نقص كبير في التخصصات المهنية العلمية، وربما يعزى الأمر إلى ضعف تعزيز الإرشاد الأكاديمي والتوجيه المهني في معظم الجامعات من أجل توجيه الطلبة نحو التخصصات الحديثة المواكبة للعولمة الاقتصادية الحديثة، وذلك بسبب ارتفاع نسبة خريجي الثانوية من المساق الأدبي بثلاثة أضعاف نسبة خريجي المساق العلمي (القايدي، 2015).

لذلك سعت الدراسة الحالية إلى التعرف على التحديات التي تواجه التعليم العالي والمتمثلة في عدم مواءمة مخرجات التعليم لسوق العمل السعودي.

أسئلة الدراسة:

1. ما أهم التحديات التي تواجه التعليم العالي في المملكة العربية السعودية؟
2. إلى أي مدى تُساهم مواءمة مخرجات التعليم العالي من عدمه على سوق العمل السعودي؟
3. ما مدى الخبرة اليابانية في مواءمة مخرجات التعليم لسوق العمل الياباني؟
4. ما أهم التوصيات اللازمة لتكييف مخرجات التعليم العالي مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل بالمملكة؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على تحديات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.
2. الكشف عن عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل السعودي.
3. عرض التجربة اليابانية في مواءمة مخرجات التعليم لسوق العمل الياباني.
4. تقديم توصيات لمواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل السعودي.

أهمية الدراسة:

• أولاً- الأهمية النظرية:

تستمد هذه الدراسة أهميتها في معرفة تحديات مخرجات التعليم العالي ومدى ملاءمتها لاحتياجات سوق العمل من القوى البشرية المؤهلة في مجالات التخصصات التطبيقية والعلمية، ومدى تحقيق أهدافها الخاصة بالتنمية البشرية والاقتصادية في ظل التغيرات العالمية، ولا يمكن أن تحقق أهدافها التنموية دون الاستثمار في قطاعات التعليم.

• ثانياً- الأهمية التطبيقية:

أما من الناحية التطبيقية فإن الدراسة تقدم بعض الحلول المستفادة من تجربة اليابان في معالجة تحديات التعليم العالي في عدم مواءمة مخرجات التعليم لسوق العمل السعودي. كذلك تحقيق رؤية المملكة 2030 في سد الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.

مصطلحات الدراسة:

- التعليم العالي: عرفته منظمة اليونسكو "بأنه كل أنواع الدراسات أو التكوين الموجه التي تتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات التعليم العالي من قبل السلطات الرسمية" (UNESCO, 1998)

- التعريف الاجرائي للتعليم العالي: هو كل أنماط التعليم وأنواعه التي تلي المرحلة الثانوية، وتقدمه الجامعات والكليات الجامعية والكليات المتوسطة والمعاهد والأكاديميات للحصول على شهادات الدبلوم أو الشهادة الجامعية أو الدرجات الجامعية لما فوق الشهادة الجامعية.
- التحديات: هو ذلك الوضع الذي يمثل وجوده أو عدم وجوده تهديداً أو إضعافاً أو تشويهاً، كلياً أو جزئياً، دائماً كان أو مؤقتاً، لوجود وضع آخر يراود له الثبات والقوة والاستمرار (Larsen, 2001, 28).
- التعريف الاجرائي للتحديات: التغيرات المحلية التي تطرأ نتيجة ظروف معينة. قد تشكل عقبات تواجه التعليم الجامعي السعودي، وتسبب له مشكلات وصعوبات، تفرض مواجهتها والتصدي لها، كما تشمل المستجدات التي تواجه التعليم الجامعي في هذا العصر، والمشتتة على التأثيرات ذات الطابع المحلي والعالمي، التي تفرض على الجامعات السعودية أن تتفاعل معها وتؤثر بها وتتأثر فيها.
- سوق العمل: يعرف سوق العمل بأنه المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل معها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل. وتتحكم في سوق العمل شرائح مختلفة تؤثر في قراراته ومواقفه، ومن تلك الشرائح الأيدي العاملة مختلفة المهارات والاختصاصات الساعية للحصول على فرص عمل مناسبة. وعملية تخصيص الأفراد للوظائف لا تمثل حاجة فردية، بل حاجات ومتطلبات اجتماعية يؤثر في المجتمع سلباً وإيجاباً (الحاج، 2009).
- ويعرف بأنه الوظائف المتاحة في القطاع الحكومي والقطاع الأهلي، كما يقصد به في هذه الدراسة تلبية احتياجات القطاع الخاص ومؤسساته الأهلية من الكوادر السعودية المؤهلة وتشغيلهم فيه بما يتوافق مع تخصصاتهم وبما يتلاءم مع الفرص الوظيفية المتاحة (العتيبي، 2009).
- ويعرفه النوبصر (2000) بأنه ساحة معنوية تتفاعل فيها آليتان، عرض القوى العاملة من خريجي مؤسسات التعليم العالي الراغبين في الحصول على عمل، والطلب على القوى العاملة من خريجي مؤسسات التعليم العالي سواء كان طلباً قائماً أو مستقبلياً وهو المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب الأعمال عن العمال ويبحث فيه العمال عن العمل وهو المجال العام الذي تجد به أنواعاً ملائمة لظروف العمل، وتجد خلاله العلاقات المختلفة للعمل والتوظيف كأحوال عرض العمال وظلمهم والاختلافات الجغرافية في الأجور والاختلافات في ساعات العمل وغير ذلك من ظروف تشغيل العمل (أحمد، 2010).
- التعريف الاجرائي لسوق العمل: بأنه جميع قطاعات العمل الحكومي أو الخاص في المملكة العربية السعودية التي تحتاج إلى مخرجات مؤسسات التعليم العالي السعودي من القوى البشرية، التي تبحث عن العمل، مع اختلاف الظروف والمرتبات وساعات العمل.
- مواءمة التعليم العالي لسوق العمل: انسجام التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل المتغير بشكل يعزز رسالة هذا التعليم ويعظم من قدرته على مواجهة التغيير الحاصل في هذا السوق والتنبؤ به قبل حدوثه، وتوفير تسهيلات التدريب الملاءمة لمتطلباته، وتنمية الوعي لدى قطاع الأعمال ومؤسساته حول أهمية أن تكون سعادة الإنسان والمجتمع محورياً لنشاطه الاقتصادي وليس مجرد الكسب المادي (الزهراني، 2002، 21).
- التعريف الاجرائي لمواءمة التعليم العالي لسوق العمل: تزويد سوق العمل بخريجين أكفاء قابلين للتعليم الذاتي والمستمر، يمتلكون المعارف والمهارات والكفايات التي تساعد على الاندماج في عملهم بالشكل الذي يتطلبه سوق العمل السعودي.

2- منهجية الدراسة:

اعتمد هذه الدراسة على المنهج التحليلي الوثائقي، من خلال تحليل واقع التعليم العالي السعودي وخطط التنمية ورؤية المملكة 2030 في مدى مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل، وتحقيق هدف الدراسة من الاستفادة من تجربة اليابان.

عينة الدراسة:

تشمل عينة الدراسة على عدد من الوثائق هي:

- خطط التنمية للمملكة العربية السعودية
- الخطة المستقبلية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية: مشروع آفاق
- رؤية المملكة 2030
- عدد من الأبحاث والدراسات السعودية واليابانية

المبحث الأول- واقع مواءمة مخرجات التعليم العالي السعودي لسوق العمل.

ذكر الحامد وآخرون (2005) أن التعليم العالي السعودي حقق قدراً كبيراً من المواءمة في المرحلة الأولى من تأسيسه، وانتشار مؤسساته، وذلك عندما كان محور اهتمامه هو توفير احتياجات الحكومة من الموظفين الذين تحتاجهم الدولة لإدارة شؤونها.

ويورد النويصير (2000) بعض ما نتج عن التوسع غير المخطط في التعليم العالي في المظاهر التالية:

- غياب قدر كبير من المواءمة بين نظم التعليم العالي وهياكله وبرامجه من جهة، وحاجات التنمية الوطنية من جهة أخرى.
- عدم التوافق نوعاً وكماً بين مخرجات التعليم العالي، وقدرة سوق العمل على الاستيعاب.
- الاختلال في سوق العمل من جانبين: تصعيد المؤهلات العلمية المطلوبة، واختلال هرم العمالة ويوضح النويصير (2000) جوهر المشكلة في أن بعض الدول لجأت إلى التوسع في التعليم العالي وخاصة في مجالاته النظرية بهدف استيعاب الأعداد الكبيرة من خريجي التعليم الثانوي لعدم قدرة سوق العمل على استيعابهم، وفي الواقع أن ذلك لم يكن حلاً لمشكلة التعليم العالي بل تأجلاً لها حيث انتقلت البطالة من فئة متعلمة إلى فئة أكثر تعلماً، وهناك من يفسر التوسع في التعليم العالي تفسيراً اقتصادياً فهو على كل حال أقل كلفة من مواجهة البطالة.
- كل ذلك يدل على أن التعليم العالي السعودي لا ينتهج استراتيجية واضحة ومحددة وخاصة فيما يتعلق بالمواءمة. ويبرهن (الزهراني، 2003) ذلك في دراسته بغياب منهجية التخطيط الاستراتيجي الشامل لكافة قطاعات الدولة وحضور التخطيط نظرياً وغيابه تطبيقياً، وكذلك عدم توفر السياسات الملزمة لمؤسسات التعليم العالي بتحديد المهارات التخصصية المهنية والقدرات المطلوبة للنجاح في المهنة عند تصميم برامجها العلمية وتوصيف مقرراتها الدراسية.

وتوضح (احصائيات التعليم العالي السعودي، 2011) استمرار تفوق التخصصات النظرية على العلمية والتطبيقية، فقد بلغت نسبة الطلاب المستجدين في التخصصات (الدراسات الإسلامية، التربية، الفنون، الدراسات الإنسانية، العلوم الاجتماعية والسلوكية، الصحافة والإعلام) قد بلغت النسبة حوالي 51، 55% من إجمالي الطلاب المستجدين في مؤسسات التعليم العالي، ومع أن ذلك يمثل تحسناً؛ ولكن عند التدقيق في الأرقام لا تزال النسب متدنية في التخصصات التي يتنامى الطلب عليها مثل (الهندسة والصناعات الهندسية، الصناعات الإنتاجية

والتحويلية، الهندسة المعمارية والبناء، الزراعة والجراحة وصيد الأسماك، الصحة، الخدمات الاجتماعية، حماية البيئة) حيث تبلغ نسبة الطلبة المستجدين في هذه التخصصات 9.35% من إجمالي الطلبة المستجدين وهي نسبة متدنية جداً (وزارة التعليم العالي، 2011).

وقد توصل الزهراني (2011) إلى أن عدد خريجي مؤسسات التعليم الجامعي السعودي من التخصصات النظرية والأدبية يتجاوز احتياجات سوق العمل، كما أن التعليم الجامعي السعودي لا يفي باحتياجات سوق العمل من خريجي العديد من التخصصات العلمية والتقنية. كما أن قدرات ومهارات خريجي هذه المؤسسات التخصصية أقل مما يتطلع إليه سوق العمل المحلي، ومن أسباب تلك الفجوة بين الجامعات وقطاعات سوق العمل ضعف التواصل بين القطاعين.

وفي الوقت الذي تتعرض فيه كل من التنمية الوطنية وسوق العمل للتغيير المستمر بقي التعليم العالي السعودي في تقليديته السابقة حيث تقليدية طرق التدريس في التعليم العالي، والدور السلبي للطلاب كمتلق للمعلومة وليس عنصراً فاعلاً في العملية التعليمية.

خصائص سوق العمل السعودي:

بصفة عامة ينصف سوق العمل في الخليج العربي بأنه سوق عمل مغلق أي لا تفتح أبوابه إلا بناء على ضوابط وقيود محددة (حكيم، 2006). كما إن استخدام التكنولوجيا أصبح المطلب الرئيس اللازم للبقاء والمنافسة في السوق وهذا يتطلب توافر عمالة مؤهلة يمكنها التعامل مع التقنية الحديثة ونظم المعلومات بكفاءة، كما يمكنها استيعاب الجديد (الباحسين، 2006). لذا يواجه سوق العمل السعودي صعوبات يمكن تعدادها في الآتي (قناديلي، 2008):

1. المناهج التعليمية في الجامعات لا تتناسب مع احتياجات سوق العمل المحلي فهي في معزل عن المجتمع بمنهجها ولا تتلاءم مع طبيعة العمل الخاص.
2. لا تقوم الجامعات بتدريب الطلاب وتأهيلهم للعمل في القطاع الخاص.
3. عدم توفر الخبرات لدى خريج الجامعات من لغة وخبرات علمية.
4. إن الخريج الجامعي لا يزال يفضل الأعمال الإدارية غير الميدانية.
5. عدم الجدية والانضباط في العمل.

ويلاحظ مما سبق أن النظم التعليمية لا تستجيب بسهولة لمتغيرات سوق العمل ولا تُقدم لخريجها برامج إرشادية توجههم لتلبية حاجاتهم، كما إنها عاجزة عن توفير مهارات تساعدهم على مواجهة البطالة حيث لا توجد برامج للتدريب أو إعادة التأهيل مما يترتب عليه انخفاض إنتاجية الفرد العامل في التخصصات التي يرغبها سوق العمل وتحتاجها خطط التنمية.

المهارات التي يحتاجها سوق العمل:

اهتمت الدراسات والأبحاث بمحاولة معرفة المهارات المطلوب توافرها في الخريج والتي يحتاجها سوق العمل، ومن تلك المهارات: مهارات الكفائية، مهارات اجتماعية، ومهارات شخصية.

- مهارات الكفائية: الاستعداد للتدريب، القدرة على التفكير والإبداع، والخبرة العلمية الكافية.
- مهارات اجتماعية: العمل الجماعي، القدرة على التخاطب، القيادة القدرة على التكيف، الواقعية، مهارة العرض والإلقاء، والقدرة على الحوار وإدارة الوقت والتعبير والنقد البناء الهادف، حل المشكلات بطريقة

منهجية علمية، مهارة تحديد الأهداف بطريقة علمية، الاهتمام بوقت العمل، إدارة المؤتمرات، التخطيط الجيد.

■ مهارات شخصية: الثقة بالنفس، وجود الطموح، الاستعداد للعمل والتطور، القدرة على وضع المقترحات وتنفيذها، تحمل المسؤولية والانضباط في العمل، وتنمية شخصية مزودة بحصيلة ثقافية عامة وواسعة، وقادرة على اتخاذ القرار بأسلوب علمي ليس انفعالي، المرونة القادرة على التوافق والتكيف، تقبل النقد (الضريس، 2015).

ويتضح ضرورة توفر تلك المهارات من أجل الانخراط بشكل ملائم في سوق العمل، وهذا يتطلب من مؤسسات التعليم العالي أن تحقق المتطلبات التي يحتاجها سوق العمل.

المبحث الثاني- الإجابة عن أسئلة الدراسة.

يعرض هذا الجزء إجابة على أسئلة الدراسة حسب تسلسل أسئلتها بحيث تشمل المحاور التالية: أهم التحديات التي تواجه التعليم العالي ومدى ملائمة مخرجات التعليم العالي من عدمه لسوق العمل السعودي، وعرض خبرة اليابان في موازنة مخرجات التعليم لسوق العمل الياباني، ثم عرض أهم التوصيات لمواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل السعودي.

إجابة السؤال الأول: ما أهم التحديات التي تواجه التعليم العالي في المملكة العربية السعودية؟

يواجه التعليم الجامعي تغيرات سريعة ومتلاحقة في مختلف المناخ والاتجاهات، وقد بلغت من تفاقمها حدا لا يمكن تجاهله، وتشكل هذه التغيرات تحديات ذات تأثير بالغ على تحقيق الجامعة لوظائفها وأهدافها، ومن أبرز تلك التحديات ما يلي:

تحدي الطلب المتزايد على القبول في مؤسسات التعليم العالي:

فلقد فرض النمو السريع للسكان، ضغطا شديدا على خدمات التعليم المعاصر، وبما يفوق الطاقة الاستيعابية لكثير من الجامعات العربية، مما أوجد تحديا متناميا مع تزايد أعداد الطلاب الراغبة في الالتحاق بالتعليم الجامعي، مما يتطلب اتخاذ إجراءات سريعة وفعالة لمقابلته (المسعودي، 2007).

تحدي إدارة التعليم العالي وتمويله :

ويبرز هذا التحدي من خلال الاعتماد على الحكومة كمصدر رئيس لتمويل التعليم مع محدودية المصادر الأخرى المساندة له، مما يوجب التصدي لهذا التحدي من خلال ترشيد الإنفاق والدخول في شراكات مجتمعية ترشده، وتدعم التوجه نحو لا مركزية الإدارة الجامعية وتطوير لوائحها ونظمها وتشريعاتها (المسعودي، 2007).

تحدي البحث العلمي ومتطلباته :

ويكمن بالاحتياج الملح لتأسيس مراكز الأبحاث العلمية، واختيار القيادة الفاعلة للفريق البحثي، وإعداد الموازنات التطويرية الدقيقة الخاصة بالبحث، والاهتمام بالأبحاث التطبيقية التي ترتبط بقضايا المجتمع واحتياجات مؤسساته (الرويلي، 2014).

تحدي مواكبة التطورات العلمية السريعة :

ويشتمل هذا البعد على محاور تتضمن إعادة النظر في البرامج والمقررات الدراسية، وتطوير المناهج وفق رؤية ورسالة محددة والاستناد إلى المستحدثات والتراكمات العلمية المعاصرة (الرويلي، 2014).

تحدي الموارد البشرية التي تحتاجها الجامعات :

ويعد تحديا أساسيا في مواجهة التعليم العالي إذ أن توفير الأعداد الكافية من أعضاء هيئة التدريس المؤهلين علميا وتربويا ومهنيًا أصبح مطلبًا صعب المنال في ظل التوسع المطرد في افتتاح الجامعات الجديدة، إضافة إلى حاجتهم لتطوير مهاراتهم وقدراتهم لأداء أدوارهم التدريسية والبحثية والمجتمعية

تحدي استيعاب التكنولوجيا ووسائل الاتصال الحديثة:

يتعرض العالم للصراع على اقتسام الأسواق العالمية استنادا إلى التطور التكنولوجي الفائق، وذلك بين ثلاث كتل عملاقة واشتداد حدة المنافسة العالمية ودخول السرعة كعنصر تنافسي ويتمثل هذا التحدي في عدة أشكال (Edutech Report,2006,5):

- تحديات إدارية: تتمثل في الإجراءات الروتينية التي تؤخر عملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية.
- وتحديات تقنية: تتمثل في ضعف الصيانة ونقص الأدلة الإرشادية وضعف مستوى البنية التحتية.
- وتحديات بشرية: تتمثل في ضعف مهارات اللغة الإنجليزية، والنقص في عدد الإداريات المتخصصات في تشغيل وصيانة أجهزة الحاسب الآلي، وتحديات مالية تتمثل في محدودية دور القطاع الخاص، وضعف الدعم المالي المخصص للبحوث في مجال تقنية المعلومات (البشري، 2009).

تحدي بطالة الخريجين:

إذا استمرت الجامعات في تخرج الطلبة والطالبات دون تطوير للخطط الأكاديمية والتخصصات والبرامج فيما يتلائم مع احتياجات المجتمع المتغيرة؛ فإن التعليم العالي سيواجه مشكله كبيرة في بطالة الخريجين والخريجات في بلد أحوج ما يكون للقوى البشرية المؤهلة للمساهمة في التنمية الشاملة في المملكة العربية السعودية. ويمكن التقليل من البطالة من خلال الآليات التالية:

- تطوير الدراسات العليا في الجامعات بما يتلاءم واحتياجات المجتمع
- افتتاح كليات جديدة وفق متطلبات التنمية
- تشجيع العمل الحر
- إعادة تأهيل وتدريب الخريجين من الكليات والجامعات للقيام بأعمال تتطلب مهارات غير متوفرة في خريجي التعليم العالي
- إنشاء كليات المجتمع وكليات متوسطة وديبلومات في المجالات التي يحتاجها المجتمع، مع تسهيل جميع الإجراءات لتحقيق ذلك (فرج، 2009، 305)

تحدي ضعف مخرجات التعليم:

يلاحظ وجود ظاهرة ضعف مخرجات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، ويمكن الحكم على مخرجات التعليم العالي بالمملكة من خلال ما يلي (المقطيب، 2012):

- لقد أفرزت الجامعات خريجين في تخصصات ليس لها ارتباط وثيق باحتياجات التنمية : مما أثقل كاهل الجامعات نفسها ومؤسسات التدريب في إعادة تأهيل الخريجين، حيث يوجد فائض كبير في أعداد الخريجين الذين يعانون من البطالة و البطالة المقنعة في بعض التخصصات التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي، في الوقت الذي يوجد فيه نقص واضح في مجالات أخرى تحتاج إليها مؤسسات المجتمع بفرعها العام والخاص، وتتركز مشكلة إعادة تأهيل الخريجين في توجيه الطلبة نحو التخصصات الأدبية : لغياب التوجيه والإرشاد الأكاديمي الفعال للتخصصات التي تتوافق مع متطلبات التنمية.
 - المتأمل في الإحصائيات التي تصدر عن التعليم العالي بالمملكة يجد أنّ توزيع التخصصات المختلفة يسير باتجاه معاكس للتوقعات، ومخالفا لما تتطلبه التنمية المنشودة، إذ أنّ النمو في تخصص العلوم الاجتماعية والإنسانية يتسارع بنسبة أكبر من باقي التخصصات، في نفس الوقت الذي تزداد فيه أهمية العلوم والتكنولوجيا.
 - إنّ الوظيفة الأساسية للجامعات تكمن في خدمة المجتمع، والمساهمة في حل مشكلاته فضلا عن العمل على تحقيق الرفاهية لأبنائه، فإن تحقيق هذه الأهداف لن يأتي إلا من خلال التخطيط المدروس للجامعات في إطار التخطيط الشامل للتنمية الاقتصادية، ولكن الملاحظ أنّ التعليم الجامعي بالمملكة ارتبط بالمؤهلات والشهادات أكثر من ارتباطه باحتياجات التنمية الشاملة، فما زالت الجامعات تركز على الدراسات النظرية، والمجالات الأدبية دون الدراسات العملية والمجالات التطبيقية.
 - قلة اتصال الجامعات بمؤسسات الإنتاج حيث أظهرت تحليلات الوضع الراهن أن مستوى التكامل والتفاعل بين مؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص مازال دون الطموحات المستهدفة، مما يضعف مقدرة القطاع الخاص على استيعاب وتوظيف الأعداد المتوقعة بالخطّة من الخريجين والخريجات.
- تلك بعض التحديات التي تواجه التعليم الجامعي، والتي تقتضي البحث عن أساليب واستراتيجيات مستقبلية لمواجهة تلك التحديات، وإحداث تغييرات كبيرة وعميقة في منظومة التعليم الجامعي. ومن خلال العرض السابق أتضح أنّ هناك نمواً سريعاً في مجال التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية كان مدفوعاً بقوة اجتماعية وتنموية وحضارية واقتصادية، وهذه الخطى المتسارعة في مجال التعليم الجامعي واكبت بداية القرن الحادي والعشرين، وهي فترة حدثت بها تطورات هائلة غير مسبوقة في مجال العلم والتقنية وبسرعة هائلة، مما أفرز تحديات عديدة تواجه التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية.

إجابة السؤال الثاني: "إلى أي مدى تُسهم مواءمة مخرجات التعليم العالي في سوق العمل السعودي؟

إن الحديث عن الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل ليس جديداً، فقد أشارت لهذه الفجوة العديد من الدراسات والأبحاث حيث ركزت على وجود فجوة خطيرة بين مخرجات العملية التعليمية ومتطلبات سوق العمل، وعلينا الأخذ بعين الاعتبار أن هذه المشكلة ليست خاصة بالواقع السعودي دون غيره، بل هي مشكلة اقليمية ودولية، وتعاني منها العديد من الدول، لكن تتفاوت الاهتمامات والحلول والمبادرات لمواجهتها من دولة إلى أخرى.

لقد بلغ معدل البطالة بين السعوديين خلال الربع الأول 2019، إلى 12.5 بالمائة، من 12.7 بالمائة في الربع الرابع 2018 السابق له. وحسب بيانات صادرة عن الهيئة العامة للإحصاء، الأحد، بلغ معدل بطالة السعوديين 6.6% للذكور، و31.7% للإناث. وانخفض معدل البطالة الإجمالي (سعوديون وأجانب) إلى 5.7%، من 6% في الربع الرابع

2018. وبلغ عدد المشتغلين 12.77 مليون فرد، منهم 9.65 ملايين أجنبي (75.6%)، و3.11 ملايين سعوديين (24.4%). وتتوقع وزارة الاقتصاد تراجع معدل البطالة بين السعوديين إلى حوالي 12% العام الجاري. يأتي انخفاض نسبة البطالة بين المواطنين، في ظل خطوات سعودية، رفعت على إثرها منذ ثلاثة أعوام، وتيرة توطين العديد من القطاعات الاقتصادية، بهدف خفض نسب البطالة في صفوف السعوديين. وتوقعت الوزارة، أن يصل معدل البطالة بين المواطنين إلى نحو 10.6% في 2020، فيما تستهدف المملكة في رؤيتها المستقبلية 2030، خفض معدل البطالة بين مواطنيها إلى 7% (الهيئة العامة للإحصاء، 2019).

ويوجد عدد من العوامل تسهم في عدم توافق مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل تكمن في عدم توزيع الطلاب بين التخصصات حسب متطلبات السوق، وعدم إشراك قطاع العمل في تحديد سياسة القبول وعدم تطوير المناهج حسب حاجة سوق العمل.

سوق العمل وخطط التنمية:

تضمنت خطط التنمية في المملكة العربية السعودية برامج تنمية شملت النواحي الاقتصادية والاجتماعية كافة، وتطلب ذلك الاستعانة بالعمالة الأجنبية التي قامت مع العمالة السعودية بتنفيذ الكثير من مشاريع البنية التحتية والإنتاجية والخدمية وغيرها حيث ازداد الطلب على العمالة السعودية وغير السعودية الكثير من التغيرات خلال العقود الثلاثة الماضية والتي بدأت مع بداية الخطط الخمسية للتنمية.

فعند صدور خطة التنمية الأولى في عام (1390هـ-1970م)، كانت الدولة تمثّل الـموظف الـأول للقوى الوطنية نظراً للتوسع الكبير في الخدمات الحكومية التي تقدمها الدولة مما مكّنها من استيعاب الأعداد الكبيرة المتقدمة لطلب العمل من المواطنين على مختلف مستوياتهم (الزهراني، 2011).

أدى اختلاف الظروف المحلية للخطط الخمسية المتعاقبة، إلى التأثير على تطور اتجاهات الطلب على العمالة والذي شهد زيادة مطردة خلال الخطط الثلاث الأولى، مما أدى إلى التوسع في استقدام العمالة الأجنبية، بينما خطة التنمية الرابعة كان التوجه نحو السعودية، مما استدعى تكثيف الجهود لتنمية القوى البشرية الوطنية من خلال التوسع الكمي والنوعي في التعليم والتدريب والتأهيل المهني، وقد استمرت خطة التنمية الخامسة في تنفيذ هذا التوجه بالتركيز على المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات التنمية، مع توفير الحوافز المشجعة للقطاع الخاص عند توظيف العمالة الوطنية (الزهراني، 2011).

وفي خطة التنمية السادسة أصبحت تنمية القوى البشرية وزيادة توظيفها من أهم المحاور الرئيسية، كما ركزت الخطة ضمن أولوياتها على السياسات الملائمة لمعالجة المعوقات التي تواجه التنمية البشرية، وإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة، وتشجيع القطاع الخاص على إتاحة المزيد من فرص العمل للمواطنين (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية السادسة، 1416هـ - 1996م).

أما بالنسبة لخطة التنمية السابعة (1421هـ/2001م) فقد ركزت على تنمية القوى البشرية الوطنية ضمن محاورها الرئيسية، وحرصت على معالجة القضايا ذات العلاقة بكفاءة سوق العمل وسياساته في ضوء المتغيرات والمستجدات المحلية والدولية، ومن أهمها الانعكاسات المتوقعة من التخصيص، وانضمام المملكة إلى منظمة التجارة العالمية (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية السابعة، 1421هـ - 2001م).

وبالنسبة لخطة التنمية الثامنة (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية الثامنة 1426هـ - 2006م) فقد سعت إلى تحقيق ما يلي:

1. تطوير التركيبة المهارية للقوى العاملة بما يكفل تحقيق المواءمة بين تخصصات الداخلين الجدد إلى سوق العمل واحتياجات السوق من القوى العاملة الوطنية
2. زيادة فرص التوظيف للقوى العاملة الوطنية وخصوصاً في القطاع الخاص لمقابلة الطلب الناشئ عن النمو علاوة على متطلبات الإحلال
3. رفع معدلات المشاركة الكلية في قوة العمل من خلال إتاحة المزيد من فرص العمل للقوى العاملة الوطنية، وخاصة المرأة وتحقيق الاستفادة القصوى من العمالة النسائية الوطنية في المجالات المناسبة لعملها وتهدف الاستراتيجية التعليمية خلال مدة خطة التنمية التاسعة إلى تحقيق تطور نوعي وكمي من خلال مجموعة متناسقة ومتكاملة من الأهداف العامة والسياسات والأهداف المحددة لكل مرحلة من مراحل التعليم. وتبنت الخطة مجموعة من الأهداف منها (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية التاسعة (1432هـ/2011م):
 1. زيادة الكفاءة الداخلية والخارجية لتحقيق متطلبات التنمية
 2. تكثيف برامج الابتعاث إلى الجامعات الأجنبية المرموقة
 3. زيادة الطلب على الكفاءات الجامعية عالية الجودة في سوق العمل
 4. تطبيق نظام الاعتماد الأكاديمي لجميع برامج مؤسسات التعليم العالي
 5. إجراء الدراسات والبحوث العلمية والتوسع فيها للتطوير النوعي في الجامعاتكما هدفت خطة التنمية العاشرة (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية العاشرة، 1435هـ- م 2015) إلى ما يلي:

1. المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل
 2. استيعاب مخرجات الابتعاث الخارجي والجامعات المحلية في سوق العمل
 3. العمل على حصول طلاب الجامعة على خبرة عملية خلال الدراسة، عن طريق العمل الجزئي وبرامج التدريب التعاوني وبرامج خدمة المجتمع والمشروعات التطوعية
 4. تطوير مناهج التعليم بما يحفز على البحث والاكتشاف والابتكار
 5. الاستمرار في برامج الابتعاث الخارجي للجامعات العالمية المتميزة في التخصصات والمجالات التي تتطلبها خطط التنمية وتلبي حاجة سوق العمل
 6. تعزيز كفاءة التعليم العالي والتوسع في التقويم والاعتماد الأكاديمي
 7. التوسع في برامج الدراسات العليا وإنشاء الجامعات العلمية المتخصصة
 8. تفعيل دور الجامعات البحثي وتطويره وتعزيز صلته بحاجات المجتمع المستقبلية
 9. وضع برامج تهتم في عضو هيئة التدريس وتطوير إمكاناته
- بغض النظر عن الجانب الكمي وتطورات، لعل دراسة وثائق خطط التنمية السعودية التسع السابقة تجيب عن الأسئلة التالية (الجهني، 2013، 19):

- ما نوعية المخرج التعليمي الذي أنتجه نظام التعليم والتدريب السعودي خلال خمسة وأربعين عاماً؟ وما المناهج والبرامج والمؤسسات التعليمية التي تعلم فيها؟
- وما مدى تلبية المخرج التعليمي لاحتياجات البلد الاقتصادية والاجتماعية والإنتاجية والخدمية؟
- ما الاتجاهات الدولية التي حكمت برامج ومبادرات التطوير النوعي في التعليم والتدريب السعودي وما مدى مناسبتها للواقع السعودي؟
- وما قدر النجاح أو الإخفاق في التطوير النوعي للتعليم السعودي؟

- وما الأزمات النوعية التي واجهها التعليم السعودي؟ وكيف تغلب عليها أو تغلبت عليه وحاصرتة؟
- وما التجربة السعودية التي يمكن أن تقدم لدول ما زالت في بدايات تنميتها البشرية كخبرة سعودية خالصة في هذا المجال؟

وبطريقة أخرى يمكن طرح السؤال التالي: ما مدى قيام عناصر منظومة التعليم السعودي من منهج ومعلم ومدير ومؤسسة تعليمية بأدوارها لتخريج كل تلك الأفواج من الخريجين؟ وما مدى رضا المجتمع وسوق العمل عن نوعية تلك المخرجات وتلبيتها لاحتياجاته (الكفاءة الخارجية للتعليم السعودي)؟

رؤية المملكة 2030 ومواءمة مخرجات التعليم لسوق العمل:

انطلاقاً مما ورد في رؤية المملكة 2030 من حرص على الاهتمام بالتعليم حيث جاء شعار الجميل وهو (نتعلم لنعمل) ليؤكد على مواصلة المملكة في الاستثمار في التعليم والتدريب، قدمت رؤية المملكة رؤية شاملة لدور التعليم في تطوير القوى البشرية وبينت مسؤولياته في مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق وذلك من خلال ما يلي (وثيقة رؤية المملكة 2030):

1. تعزيز الجهود لمواءمة مخرجات المنظومة التعليمية مع احتياجات سوق العمل
2. التركيز على فرص الابتعاث في المجالات التي تخدم الاقتصاد الوطني وفي التخصصات النوعية في الجامعات العالمية المرموقة
3. الحرص على الابتكار في التقنيات المتطورة وفي زيادة الأعمال
4. إطلاق البوابة الوطنية للعمل «طاقات»
5. تأسيس المجالس المهنية المعنية لتحديد ما يحتاجه السوق من المهارات والمعارف، والتوسع في برامج التدريب المهني، وتقديم تعليم يسهم في دفع عجلة الاقتصاد
6. سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل
7. إتاحة الفرصة لإعادة التأهيل والمرونة في التنقل بين مختلف المسارات التعليمية لمن يحتاج إلى ذلك.
8. الاهتمام بالجامعات حيث وضعت من ضمن أهدافها أن تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل من أفضل (200) جامعة دولية بحلول عام 2030
9. بناء شراكات استراتيجية مع الجامعات العالمية في البحوث العلمية والزيارات المتبادلة لتحقيق أهداف التواصل العلمي والتبادل المعرفي بين الجامعات السعودية وغير السعودية الرائدة في التخصصات العلمية والعلوم الإنسانية
10. تمكين الطلاب من إحراز نتائج متقدمة مقارنة بمتوسط النتائج الدولية والحصول على تصنيف متقدم في المؤشرات العالمية للتحصيل التعليمي
11. إعداد مناهج تعليمية متطورة تركز على المهارات الأساسية بالإضافة إلى تطوير المواهب وبناء الشخصية
12. تعزيز دور المعلم ورفع تأهيله، ومتابعة مستوى التقدم في هذا الجانب
13. نشر نتائج المؤشرات التي تقيس مستوى مخرجات التعليم بشكل سنوي
14. العمل من خلال عقد الشراكات مع الجهات التي توفر فرص التدريب للخريجين محلياً ودولياً
15. إنشاء المنصات التي تعنى بالموارد البشرية في القطاعات المختلفة لتعزيز فرص التدريب والتأهيل
16. العمل على تطوير المعايير الوظيفية الخاصة بكل مسار تعليمي

17. إنشاء قاعدة بيانات شاملة لرصد المسيرة الدراسية للطلاب بدءاً من مراحل التعليم المبكرة إلى المراحل المتقدمة من أجل متابعة مخرجات التعليم وتقييمها وتحسينها
18. تأهيل الكوادر البشرية القادرة على مواكبة التحولات التي ستشهدها المملكة في جميع المجالات خلال السنوات المقبلة، من خلال الارتقاء بجودة التعليم ومخرجاته، وتبنيها تطبيق أرقى معايير الجودة في العملية التعليمية، مع ضرورة التحسين المستمر للخدمات والبرامج الأكاديمية المقدمة
19. تعزيز الشراكة والخدمة المجتمعية، وتفعيل الشراكة مع القطاع الخاص
- لقد ترجم برنامج التحول الوطني 2020 هذه الطموحات إلى مبادرات شاملة لكل قطاع من قطاعات الدولة. وكان ما يخص التعليم؛ وقد اعتمدت هذه المبادرات على عدة أهداف استراتيجية تتناول التعليم العام والتعليم التقني والمهني والتعليم العالي.

التعليم العالي وسوق العمل:

تعمل مؤسسات التعليم العالي على توفير الكفاءات البشرية وتأهيلها لتلبية متطلبات التنمية واحتياجات الدولة وكذلك احتياجات سوق العمل، في الماضي كان جميع خريجو الجامعات يعملون لخدمة البلاد وتلبية سوق العمل إلا أنه نتيجة لتزايد أعداد خريجي الجامعات فلم يتمكن السوق من استيعابهم خاصة التخصصات النظرية. فمن الملاحظ أن مؤسسات التعليم العالي في المملكة ترتبط بالموهلات والشهادات أكثر من ارتباطها باحتياجات التنمية الشاملة. وبالتالي فإن حاجة التنمية ماسة للتقنيين والفنيين في مجالات الزراعة والصناعة والطب والهندسة، إلا أن الجامعات لازالت تركز على الدراسات النظرية والمجالات الأدبية دون الدراسات العلمية والمجالات التطبيقية.

وهناك تخصصات اقترحتها خطط التنمية لكنها لم تطبق؛ كهندسة المواصلات، علم الآفات الزراعية، إدارة المزارع وغيرها، وكانت النتيجة أن خطة التنمية السابعة تؤكد أن عدم تنفيذ بعض برامجها يعود إلى ندرة الخريجين في التخصصات العلمية والتقنية والطبية، كما أن هناك العديد من المشكلات الأخرى التي تحد من المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات التنمية وسوق العمل هي (السنبل، 2004):

- الضغط الكبير في أعداد الطلاب المتقدمين إلى مؤسسات التعليم العالي وذلك فوق طاقتها الاستيعابية
- تفوق أعداد الطالبات ومحدودية المجالات التخصصية لهن إذا ما قورنت بالطلاب، وهذا يترتب عليه مستقبلاً إهدار كثير من الطاقات البشرية النسائية، وهذا لا شك يتطلب النظر في كيفية الاستفادة من المرأة وإمكانية التنوع في البرامج الخاصة التي تلائمها
- دور البحث العلمي في التنمية لازال محدوداً وموجهاً في الغالب لأغراض محدودة مثل الترقية أو الحصول على درجة علمية وقد يعود ذلك إلى قلة الدعم والمشاركة من القطاع الخاص في هذا المجال الحيوي الهام الذي يعتبر مفتاحاً أساسياً في التخطيط والتطوير المستقبلي للتنمية في أي بلد من العالم
- وجود فجوة بين برامج الإعداد ومتطلبات التوظيف وربما يكون ذلك ناتجاً عن قصور في التصنيف الوظيفي لبعض المجالات أو التخصصات
- أن نسبة الخريجين في مجال العلوم الهندسية والصناعات الإنتاجية والبناء في المملكة أقل من نظرائهم عالمياً بنحو 7% حيث تبلغ نسبة الخريجين من العلوم الهندسية محلياً نحو 5.3% من إجمالي الخريجين بالجامعات السعودية بينما المتوسط العالمي 12.5%. بينما تبلغ نسبة خريجي الدراسات الإنسانية في الجامعات السعودية

أعلى من المتوسط العالمي بنحو 20%. حيث بلغت نسبة خريجي الجامعات السعودية في هذه التخصصات نحو 32.6% بينما المتوسط العالمي 12.2% (ساعاتي، 2016).

وتشير الدراسات إلى أن التوسع في التعليم الجامعي لم يحقق ما تحتاجه خطط التنمية من الكوادر المؤهلة علمياً وفنياً في جانبه النوعي وأن درجة التوافق بين نوعية مخرجات التعليم العالي من التخصصات المختلفة ومتطلبات سوق العمل غير متجانسة، حيث هناك توافقاً كبيراً أو متوسطاً بين التخصصات العلمية ومتطلبات سوق العمل، بينما اتضح عكس ذلك فيما يتعلق بالتخصصات النظرية، بل حقق أعداداً كبيرة فائضة من الخريجين في تخصصات معينة، مما أحدث أثراً سلبية عكسية لهذا التوسع منها؛ وجود فائض كبير في أعداد الخريجين الذين يعانون من البطالة المقنعة في بعض التخصصات في الوقت الذي يعاني فيه نقص واضح في مجالات أخرى تحتاج إليها مؤسسات المجتمع بفرعها العام والخاص، بالإضافة إلى الهدر المادي، والاضطرار إلى تعيين الخريجين في تخصصات مختلفة عن مجال دراساتهم (خليفة، 2011، 9).

أسباب ضعف الموازنة مع سوق العمل السعودي:

هناك العديد من الأسباب التي أدت إلى ضعف الموازنة مع سوق العمل السعودي، منها: المهمة المزدوجة للتعليم العالي: التعليم العالي يتحمل مسئولية مزدوجة من ناحية توفير مقاعد لخريجي الثانوية في القاعات الجامعية من جهة، ومواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات التنمية الشاملة من جهة أخرى، وهذه المعادلة الصعبة ليست من السهولة أن يوضع لها الحلول العاجلة، حيث إنه من الصعوبة الجمع بينهما أو العمل على تحقيقهما معا (الصالح، 2003).

عدم مواكبة التعليم العالي لوتيرة التغيير السريع لسوق العمل: ويرى البعض أن المواكبة اللحظية من قبل الجامعات لمتغيرات سوق العمل أمر في غاية الصعوبة ويصف النويصر (2000) التباين بين التعليم العالي الذي يخضع في تطوره إلى اعتبارات اجتماعية وسياسية واقتصادية، وبين سوق العمل فهو عالي الديناميكية لا يخضع للمتغيرات الحالية فقط وإنما للتغيرات الخارجية أيضاً.

قصور التخطيط العلمي للتعليم العالي والتنمية عموماً: وغالباً ما يرتبط التعليم العالي بمفهوم التنمية البشرية والموارد البشرية بالتحديد لأن التنمية عملية هدفها ووسيلتها الإنسان وبالتالي فإن الخلل الذي يعتري مصادر تنمية الموارد البشرية سينعكس أثره على التنمية مباشرة، وتذكر دراسات منتدى الرياض الاقتصادي (2007) أن هناك مشاكل في البعد التخطيطي لتنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية خاصة فيما يتعلق بالتعليم والتدريب.

ضعف الطاقة الاستيعابية للجامعات السعودية: ويرى المنيع (2000) أن أزمة التعليم الجامعي لا تكمن في تزايد الطلبة فوق الطاقة الاستيعابية، وإنما تكمن المشكلة في تدني الكفاءة الداخلية والخارجية للجامعات، حيث تقوم الجامعات بتخريج أعداد من الطلبة الذين لا يحتاجهم سوق العمل، في الوقت الذي تشبعت في الوظائف الحكومية من الخريجين.

الخلل في توزيع التخصصات المتاحة في الجامعات بين احتياجات المجتمع وما توفره الجامعات: أن من أهم الأسباب الجوهرية لضعف الموازنة وجود فجوة في نوعية التخصصات لخريجي الجامعات ومتطلبات التنمية وسوق العمل، فالتخصصات المتاحة في الجامعات السعودية (76% نظرية، 24% عملية) (وزارة التعليم، 2016).

ضعف التواصل بين التعليم العالي والقطاع الخاص: يذكر الباحثين (2006) أن من أسباب الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل عدم التعاون بين مؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص، مما

يتوجب لحل هذه المشكلة عقد لقاءات بصفة دورية بين ممثلي القطاع الخاص ومؤسسات التعليم العالي لعمل تقييم المخرجات التعليم بشكل مستمر، وكذلك بهدف التعرف على الاحتياجات المستقبلية من المهارات المختلفة، نظراً لما يمثله هذا القطاع من أهمية كبيرة في توظيف الخريجين، إذ إن إكساب الخريجين المهارات الأساسية التي يتطلبها سوق العمل من شأنه ضمان توظيف الخريجين بالإضافة إلى إعطاء هذه المنظمات القدرة على تحقيق مستويات عالية في الانتاج.

قصور البيانات المتعلقة بالاحتياج الفعلي لسوق العمل من القوى البشرية: يكاد أن يكون من المسلمات أن التخطيط العملي، واتخاذ القرارات الصائبة يعتمد على وجود ودقة البيانات، ويرى منتدى الرياض الاقتصادي (2007) أن هناك فجوة في البحوث والمعلومات في مجال تنمية الموارد البشرية من حيث تضارب البيانات بين الجهات المعنية. كما يرى (الباحسين، 2006) أن هناك ندرة واضحة للدراسات والبحوث في تحديد الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل من الكوادر المؤهلة.

قصور أساليب التدريس في التعليم العالي: يشير الزهراني (2011) إلى أن نقص الجوانب المهنية التربوية في التعليم العالي، وغلبة الأساليب التقليدية في إلقاء المحاضرات، والوقوف عند نص الكتب المقررة، وقصور تطوير المناهج والتقنيات التعليمية وأساليب التقييم، يمثل أسباباً مباشرة لضعف مواءمة التعليم العالي.

ضعف توجه الحكومة على الإنفاق على التخصصات العملية بالجامعات: يرى الباحثون (2006) أن من أسباب عدم توجه الحكومات إلى الإنفاق على التخصصات العلمية والتطبيقية هو التكلفة العالية في إنشاء وتشغيل هذه الأقسام. ومن أهم أسباب عدم كفاية التمويل ما يذكره (السيدية وباطويح، 2000) التضخم عموماً وغلاء التعليم العالي، وعدم قدرة الحكومات والأسر على تمويله نتيجة تفاقم الأعباء التمويلية للتعليم العالي، والاستمرار في سياسة التوسع في التعليم العالي، وتقديمه مجاناً، وتشجيع الإقبال عليه على الرغم من ازدياد التضخم وارتفاع الأسعار وازدياد تكاليف التعليم العالي.

تدني الكفاءة الخارجية الكمية والنوعية للجامعات: يرى الزهراني (2011) أن انخفاض الكفاءة الخارجية النوعية يتمثل في عدم قدرة نظام التعليم العالي على تزويد القطاع الحكومي والخاص بنوعية من المخرجات البشرية لها الحد الأدنى المناسب من التأهيل العلمي والعملية والالتزام القيمي، ومن المؤشرات على انخفاض الكفاءة الخارجية: (عدم توفر الخبرات العملية لدى الخريج بسبب عدم الاهتمام بالتدريب الميداني في البرامج، وضعف مستوى الطالب في اللغة الإنجليزية، ومهارات الحاسب الآلي، والدور الهامشي الذي يقوم به البحث العلمي الجامعي في التنمية الوطنية والتطوير الاجتماعي والاقتصادي، وتواضع دور الجامعة في مجال التدريب المستمر، وخدمة المجتمع، والتلاحم مع مؤسسات العمل والإنتاج، وتقديم الاستشارات).

قصور التدريب على أخلاقيات العمل: يرى الزهراني (2011) أن مما يعاب على خريجي مؤسسات التعليم العالي القصور في تعلم اللغة الإنجليزية، وكذلك الحاسب الآلي، والقدرة على التحليل والالتزام في العمل.

تدني خدمات الإرشاد والتوجيه المهني: ورد في وثيقة بناء الاستراتيجية لمستقبل التعليم العالي السعودي الصادرة عن وزارة التعليم العالي (2010) أن الدراسة الفنية لأفاق عن الطلبة ضمن دراسة مشروع آفاق قد أشارت إلى قلة وجود خدمات منظمة وكافية للتوجيه والإرشاد في الجامعات. فالخدمات الأكاديمية والمهنية المقدمة إلى الطلبة المقبولين حديثاً في الجامعات وإلى الطلبة ذوي الأداء المتدني والتميزين، والبرامج التحفيزية للطلبة وبرنامج مهارات الدراسة وبرامج الطلبة الموهوبين وخدمات الإرشاد للمهين والإعداد للمهين، هي من بين الخدمات التي تقدم جزئياً أو قد تكون غير موجودة في معظم الجامعات بالمستوى المطلوب.

مبررات الاهتمام بمواءمة التعليم مع سوق العمل:

هناك بعض المبررات التي يمكن الحكم من خلالها على أهمية تحقيق مواءمة التعليم العالي السعودي مع سوق العمل، من أهمها ما يلي:

1. الاستجابة لتزايد عدد سكان المملكة: يذكر المنيع (2000) أن معدل الزيادة السكانية في المملكة قد بلغ 3.4% ابتداء من عام (1998) الأمر الذي يعني احتمال وصول عدد سكان المملكة إلى 43 مليون نسمة خلال عام (2020). والزيادة المطردة للسكان بحجمها الحالي تعكس مدى حاجة التعليم العالي السعودي إلى زيادة طاقته الاستيعابية ليتلاءم مع الطلب المتزايد على الالتحاق به.

2. الحيلولة دون أن يكون التعليم العالي مصدراً للبطالة: يشير تقرير منتدى الرياض الاقتصادي إلى أن 5.5% من العاطلين مستواهم التعليمي ثانوي فأقل، وهذا يعني أن 40% من العاطلين مستواهم فوق الثانوي، وهذا قد يفسر بأن مؤسسات التعليم العالي أصبحت مصدراً من مصادر تغذية البطالة من خلال تخرج جيل من الشباب في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل، أو بمستوى من النوعية لا تتفق ومعاييرها في التوظيف، لذا فإن إحكام مواءمة مخرجات التعليم العالي بما يتفق واحتياجات سوق العمل أحد المبررات للحد من البطالة وما يترتب عليها من انعكاسات سلبية على المجتمع (منتدى الرياض الاقتصادي، 2007).

3. العولمة: يرى الصالح (2003) أن العولمة ستؤدي إلى انتقال بعض الشركات العالمية للعمل في المملكة وذلك بما تملكه هذه الشركات من تقنيات عالية وأساليب إدارية متفوقة تفرض علينا تحدياً كبيراً، تلك التغيرات تتطلب مهارات جديدة وسلوكيات تتماشى مع ذلك الوضع، حيث سيفرض على طالبي الأعمال مهارات متعددة، وذات مواصفات عالية جداً يستطيع الموظف معها الانتقال من عمل إلى آخر، حيث ستكون فرص العمل متاحة لمن لديهم إجادة لعلوم العصر وهي الرياضيات واللغة الإنجليزية والحاسب الآلي.

4. انضمام المملكة إلى منظمة التجارة العالمية: ذكر الخضير (2008) إن من شروط الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية إزالة الحواجز والعوائق أمام كل ما هو منتج أو مُصنَّع، وهذا يعني دخول الجامعات السعودية في منافسة غير متكافئة مع الجامعات الغربية المتقدمة والتي ترغب في الاستثمار في الخارج، ومثل هذه المنافسة للجامعات العالمية يفرض على الجامعات السعودية العمل بجهد لتحقيق المواءمة بمفهومها الشامل لكي تتمكن من المنافسة والاحتفاظ بدورها في المجتمع.

5. الاستجابة لمتطلبات الاستثمار الأجنبي في المملكة: يرى الصالح (2003) أنه بالرغم من أن حجم الاستثمارات الأجنبية بالمملكة منخفض مقارنة بالمعدلات الاستثمارية الأجنبية في الدول النامية إلا أن هذه الاستثمارات ستشكل طفرة في الأعمار القادمة، حيث ستوجد فرص عمل هائلة للشباب السعودي متى ما أعدنا لها الإعداد الجيد، ووضعنا لها الخطة السليمة وطبقنا سياسة مغايرة للطريقة التقليدية في مجال التدريب، واحترام العمل، والالتزام، وتحسين الإنتاجية والأداء.

6. تأخر ترتيب المملكة عالمياً في مجال التنمية البشرية: وبالرغم من اعتماد الدولة سياسة الخطط الخمسية، وبالرغم من الإمكانيات المادية والحضارية التي تتمتع بها المملكة إلا أن موقعها في تقرير الأمم المتحدة عن التنمية البشرية (2007) مازال لا يعكس هذه المكانة، ويذكر تقرير التنمية البشرية الصادر عن الأمم المتحدة (2007-2008) أن السعودية احتلت المرتبة 61 وتأتي متأخرة عن أغلبية دول مجلس التعاون الخليجي، وهذا يتطلب جهوداً كبيرة من نظام التعليم العالي لتحسين ترتيب المملكة في مجال التنمية البشرية.

7. مواكبة التطور العالمي للتعليم العالي: يشير الزهراني (2003) إلى أن التعليم العالي قد تجاوز المرحلة الأولى من تطوره، وهي مرحلة النموذج التقليدي للتعليم الذي كان المعلم فيه محوراً ودور الطالب سلبياً، ثم انتقل إلى

المرحلة الثانية والتي كان الطالب فيها محوراً ودوره إيجابي، ثم تطور التعليم العالي إلى المرحلة الثالثة والمعروفة بنموذج المعرفة. وإذا ما أراد التعليم العالي السعودي أن يكون أكثر مواءمة لمجتمعه، ومواكبة التطور العالمي في مجال التعليم العالي فلا بد له من أن يعد العدة للدخول إلى هذه المرحلة الجديدة من مراحل تطور التعليم العالي.

الآثار المترتبة على استمرار ضعف المواءمة مع سوق العمل:

يرى السلطان (2000) أن كثيراً من الدول بخاصة النامية منها تعاني من مشكلة عدم المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات المجتمع، وهذا يؤدي في الغالب إلى بطالة ظاهرة أو مقنعة، مما ينتج عنه هدر تربيوي واقتصادي كبير يعكس في النهاية عدم تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية من التوسع في التعليم. ويورد النوبصر (2000) بعض الآثار التي ترتبت على ضعف مواءمة التعليم العالي السعودي منها:

- فقدان الثقة في نظم ومؤسسات التعليم العالي سواء من الأفراد أو المجتمع أو قطاعات الإنتاج
- تدني مستوى الجودة لزيادة عدد الخريجين ذوي المستويات الهزيلة، وانخفاض قيمة الشهادات في سوق العمل

أما الزهراني (2003) فقد حدد الآثار المترتبة على ضعف مواءمة التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل الوطني

على النحو التالي:

الآثار الاقتصادية:

- الهدر الاقتصادي الناتج من سوء الاستثمار في القوى البشرية الوطنية من خلال تأهيلها بما يسهم في زيادة إنتاجيتها، ورفع مستوى مشاركتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- الهدر الاقتصادي الناتج عن استثمار التعليم العالي في تخصصات يقل الطلب عليها على حساب الاستثمار في تخصصات تشتد الحاجة إليها
- المبالغ التي تنفقها بعض الأسر السعودية على تعليم أبنائها في الخارج
- استمرار الاعتماد على العمالة الأجنبية، ينتج عنه تحويلات لما يتدفق للبلاد من نقد أجنبي، واستفادة العمالة الأجنبية للدعم الحكومي للسلع والخدمات العامة وزيادة الضغط على هذه الخدمات، وفقدان الوطن للخبرات العملية التي تكتسبها العمالة الأجنبية بعد مغادرتها للبلد، والخسارة الناتجة من منافسة العمالة الأجنبية للعمالة الوطنية في مجال التوظيف، والمبالغ التي تنفقها الدولة في الجهود الأمنية بسبب تواجد العمالة بأعداد ضخمة، أو بسبب الحوادث الأمنية للعاطلين من المواطنين نتيجة استيلاء العمالة على الفرص الوظيفية المتاحة لهم.

الآثار الاجتماعية:

وتتمثل هذه الآثار فيما تتعرض له الأسرة السعودية من قلق وضغوط نفسيه وقلق على مستقبل أبنائهم الذين لا تتاح لهم فرص حقيقية للدخول في سوق العمل، والشعور بخيبة الأمل والفشل والخوف من المجهول الذي ينتظر أبنائهم وما يتبع ذلك من تبعات سلوكية واقتصادية، وما يعانیه الأبناء من مشاعر سلبية مثل الاكتئاب والتشاؤم والانحطاط النفسي. كما يترتب على ذلك مشكلات أسرية مثل الانحلال الأخلاقي، والطلاق وعدم القدرة على الزواج والعنوسة.

الآثار الأمنية:

- إمكانية حدوث نقلة نوعية في أساليب تعبير الشباب عن فرص العمل أو الفرص الوظيفية والتي ستأخذ أشكالاً أكثر حدة وستكون بطرق غير مألوفة
 - الآثار الأمنية التي قد تفاقم البطالة الوطنية ودورها في تزايد معدلات الجريمة. والآثار الناتجة عن تراكم العمالة الوافدة التي قد يوفر تنوع جنسياتهم ومعتقداتهم الدينية وانتماؤاتهم الفكرية والسياسية والثقافية مناخاً تستغله بعض العناصر والمنظمات الإجرامية للقيام بأعمال تخل بأمن الوطن، هذا بالإضافة إلى الصعوبات الأمنية في رصد ومتابعة واختراق العمالة الوافدة بسبب تركيز سكانها في أحياء وتجمعات سكانية معينة. وقد تدفع البطالة بعض الشباب إلى ارتكاب الجرائم ومن ثم يتعرض لعقوبة السجن التي تجعلهم غير قادرين على أن يجدوا أعمالاً مناسبة فيعودون لممارسة الإجرام مرة أخرى.
 - الأخطار الناجمة عن البطالة المتولدة بسبب تنامي خريجي التعليم العالي من التخصصات النظرية التي يعاني سوق العمل فائضاً منها، والتي تشكل رافداً إضافياً للجريمة. والعاطلون هم أكثر فئات المجتمع ارتكاباً لجرائم القتل والانتحار، والسرقه، والاحتيال، وتعاطي المخدرات والاتجار فيها، والتهو الخطر، والمعاكسات
 - ويرى النوبصر (2000) أن التعليم مكلف للغاية، وأن الموارد التي تخصص للمدارس والجامعات هي موارد محسومة من مخصصات مشروعات اجتماعية واقتصادية كبناء الطرق والسدود والمصانع وتحسين المشروعات الزراعية وغيرها، لذا يؤمل من المجتمع أن يجني عوائد ملموسة من هذا الاستثمار
 - وترى العسيري (2016) أن الهدر الناتج عن استثمار التعليم العالي في تخصصات يقل الطلب عليها، على حساب تخصصات تشتد الحاجة إليها، هو حرمان للمجتمع من أهم طاقاته
- من خلال ما سبق نلاحظ أن الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل والتي تتسبب في ارتفاع نسب البطالة بين الخريجين، بحاجة إلى تضافر الجهود بين جميع فئات المجتمع، من أجل التخلص منها، ولابد من الاشتراك ما بين الجامعات، والوزارات والقطاعات الحكومية، بالإضافة إلى القطاع الخاص، والطلاب وأولياء أمورهم للقضاء عليها.

إجابة السؤال الثالث: ما خبرة اليابان في مواءمة مخرجات التعليم لسوق العمل الياباني؟

تعد اليابان من الدول التي اهتمت بتكوين القوي البشرية المدربة في مجال التكنولوجيا، استجابة إلى التغيرات الاقتصادية التي فرضتها الثورة التكنولوجية. وذلك نتاج دور التعليم الجامعي في خلق قاعدة أساسية للنمو والتطور الاقتصادي، فاليابان لم تبدأ كما تعودنا في مسيرة تنميتها بوضع خطة اقتصادية شاملة بل اكتفت بوضع خطة تعليمية. وقد أثمرت فلسفتها التي ارتكزت على أن التدريب التحويلي سيخلق المواطن الكفاء والقادر على إدارة دفة الاقتصاد متسلحاً بسلح العلم والمعرفة والخبرة. (عبد الجليل، 2014، 302).

وقد أدركت اليابان بعد الانتهاء من الحرب (1945 - 1952) أنها في احتياج شديد إلى تحسين وضع التعليم كي يحتل مكانة اجتماعية متميزة تعمل على جذب الطلاب للالتحاق به، ولهذا قام المختصون في مجال التعليم والتدريب بالإصلاحات الآتية:

- أ- زيادة الاستثمارات في التعليم، وتوفير كافة الإمكانيات التي تكفل له القيام بهذا الدور على أفضل وجه ممكن
- ب- التوسع في التعليم المهني بكافة أنواعه ومراحله
- ج- إنشاء مؤسسات ومعاهد خاصة لتدريب القوي العاملة من الفنيين والعمال المهرة

- د- وضع الخطط اللازمة لإعداد الفنيين والعمال المهرة على أن يكون هذا الإعداد مواكبا للتغيرات الاقتصادية في المجتمع، حتى يمكن مسايرة العالم المتقدم
- ه- الاهتمام بإدخال التقنيات الحديثة في مؤسسات التعليم
- و- المراجعة المستمرة للتعليم في ضوء التغيرات والتطورات الجديدة ولهذا يسعى التعليم في اليابان لي تحقيق الأهداف الآتية:
1. تنمية وتطوير الشخصية اليابانية
 2. تزويد الفرد بالمهارات والمعارف الأساسية الضرورية لإعداد العامل المتعدد المهارات
 3. تجديد المهارات الضرورية للمهن الجديدة المختلفة
 4. تمكين الفرد من مسايرة التغيرات الصناعية والاقتصادية المستمرة
 5. تزويد الفرد بالمهارات والمعارف الأساسية لإعداد العامل المتعدد المهارات (عبدالجليل، 2014، 339).

كما ذكر Yamada, Makio (2017) أن اليابان كانت دولة تعاني من التقدم البطيء فيما يخص تنوع اقتصادها بعيداً عن قطاع الزراعة. فبالرغم من تحديث الدولة السريع بعد عام 1868، إلا أنها بقيت تعاني من مشكلة عدم تطابق المهارات بين مناهج التعليم ومتطلبات الصناعة على مدار النصف الأول من القرن العشرين. ومع وجود نسبة متزايدة من المواطنين المتعلمين في المجتمع بدون عمل، بقيت بطالة الشباب المشكلة الاقتصادية الرئيسية. ولكن بعد عدة عقود، نجحت الدولة في تطوير القوى العاملة المنتجة من خلال الاستفادة من ديموغرافياتها التي شهدت "تضخماً في الشباب"، ومعها بنيت الصناعات التنافسية الموجهة للتصدير. إن الناتج المحلي الإجمالي للفرد الواحد في اليابان ازداد عما يقارب عشرة أضعاف خلال 16 سنة بين 1960م و1975م حيث حققت الدولة نسبة بطالة 1% على التوالي.

كيفية تمهيد اليابان لتحويل مواطنيها الشباب من التعليم إلى العمل:

سيتم عرض كيفية تمهيد اليابان لتحويل مواطنيها الشباب من التعليم إلى العمل لتحقيق توزيع الموارد البشرية في الصناعات الجديدة. والتركز على ثلاثة عناصر للنجاح في تمهيد التحول، والتي قد تعطي رؤى مفيدة لصناع السياسات في الاقتصاديات الناشئة التي تواجه مشكلة البطالة (Yamada,2017):

أولاً: لم تتغلب اليابان على عدم تطابق المهارات من خلال معالجة المشكلة مباشرة، بل من خلال بناء النظام الذي حقق "تطابق التوقعات". شكلت الحكومة الحلقة المؤسسية بين المدارس والشركات الخاصة من خلال "مكاتب الاستقرار الوظيفية"، وزودت هذه الحلقة المؤسسية الباحثين عن العمل من الشباب بالمعارف حول الطلب القائم على الموارد البشرية، ولذلك ساعدتهم في تعديل توقعاتهم حول مهنتهم وفقاً لمتطلبات سوق العمل، في حين أنها مكنت الشركات الخاصة أيضاً، ولاسيما الشركات الصغيرة والمتوسطة، من حشد القوى العاملة في كل أنحاء الدولة (Hashino,2004).

لقد خلق نظام التحول مع الحلقة المؤسسية بين الشركات والمدارس "تطابق التوقعات" بدلاً من تطابق المهارات. ففي نظام التحول هذا، لقد علم - مقدماً - الخريجون القادمون أنواع ومستويات التوقعات بشأن العمل التي ينبغي أن يحافظوا عليها، بفضل المعلومات المتعلقة بالطلب المتوقع على العمال وفرص العمل المختارة التي قدمت لهم من قبل نظام التحول، جعلتهم هذه المعلومات يكونون أكثر واقعية ويقبلون الوظائف المتوفرة في سوق العمل دون فترة طويلة للبحث عن العمل (Yamada,2017).

ثانياً: زودت الشركات الخاصة موظفيها بالمعرفة والمهارات الخاصة بالعمل من خلال إعداد البرامج التدريبية الملائمة مع بعض الاستثناءات، لم تنجح المحاولات الأولى للحكومة اليابانية في تطوير التعليم الصناعي العام بسبب غياب الآليات التي تعكس المهارات المطلوبة في الصناعة على المناهج الدراسية. ومن جهة أخرى، فإن الدعم المالي من الحكومة للشركات الخاصة بالتدريب خفف بشكل فعال من مخاوف هذه الشركات، ولاسيما الشركات الصغيرة والمتوسطة، التي كانت مترددة في الاستثمار في التدريب بسبب خوفها من عدم قدرتها على استرداد تكاليف التدريب. (Hashino,2004).

بدأ ظهور هذه الشركات في مطلع القرن العشرين. ونظراً لغياب التعليم التقني التنافسي، بدأ عدد من الشركات الكبيرة مثل Hitachi وMitsubishi وSumitomo؛ بالقيام بالبرامج التدريبية من أجل تطوير فرق الموظفين الماهرين والتي كانت تسمى (تطوير المهندسين)، وسار على منوالها العديد من الشركات الأخرى. ثالثاً: على الرغم من أن قطاع التعليم لم يكن قادراً بشكل كاف على تقليص مشكلة عدم تطابق المهارات، إلا أنه ساهم في "إمكانية التدريب" للمواطنين الشباب في المدارس. وخصوصاً، صب التركيز على فكرة "Kō" الكونفوشيوسية، أو مكافأة الابناء، أي أخلاقيات العمل ولاسيما فضيلة الاجتهاد - الاعتقاد أن العمل الجاد جيد في حد ذاته - في التلاميذ. خلق هذا النوع من التعليم لدى القوى العاملة ولدى مجموعة من العمال المنتجين. في منتصف القرن العشرين، أشار كثير من الباحثين - من بينهم R. P. Dore، وهو خبير باليابان والدراسات الاجتماعية التعليمية - إلى الآثار الاقتصادية للتدريب الأخلاقي في المدارس الابتدائية اليابانية. وبقي مفهوم "Kō" الذي أسس مبدأ مجتمع الميل إلى الأسرة بالمقارنة مع الفردية، وأصبح أشد تأكيداً من خلال الكتب المدرسية. (Yamada,2017).

التعليم في اليابان:

يعد النظام التعليمي من أهم النظم التي يركز عليها اقتصاد المجتمع، فهو الأساس لبناء مستقبل الأجيال، وله دور كبير في تحديد مسار الفرد في الحياة، سيتم عرض نظام التعليم في اليابان من خلال النقاط التالية: (EDUCATION POLICY OUTLOOK: JAPAN, 2015)

- القراءة والكتابة والحساب: وفقاً لمسح مهارات البالغين، فإن البالغين (الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و65 عاماً) يتمتعون بمهارات عالية في القراءة والكتابة والحساب مقارنة بالدول الأخرى، ومهارات القراءة والكتابة أعلى بين الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و24 عاماً
- عدد الساعات الدراسية: في عام 2011، زادت اليابان إجمالي عدد ساعات الدراسة في التعليم الابتدائي والثانوي الأدنى، من أجل تقليل الاعتماد على موارد التعليم الخاص
- التدريس: الوصول إلى مهنة التدريس في اليابان منظم جداً؛ حيث يُطلب من المعلمين عمومًا اتباع برنامج لتدريب المعلمين قبل الخدمة مدته أربع سنوات في إحدى الجامعات، بما في ذلك التدريب العملي الإلزامي. يجب عليهم بعد ذلك اجتياز امتحان تنافسي ليصبحوا معلمين
- النظام التعليمي: السلطات المركزية والمحلية مسؤولة عن اتخاذ القرارات في نظام التعليم في اليابان. وزارة التعليم والثقافة والرياضة والعلوم والتكنولوجيا هي الهيئة الرئيسية المسؤولة عن التعليم. يتم اتخاذ معظم قرارات التعليم من قبل الحكومات والمدارس الإقليمية والمحلية
- المناهج: تم ادراج الدورات الدراسية، والتي تعد بمثابة معايير أساسية للمناهج المدرسية من المرحلة الابتدائية إلى المرحلة الثانوية العليا، وهي من الأمور الأساسية في المبادئ التوجيهية مثل رعاية الحماس لدى الطلاب. تُثري

- المعايير الجديدة محتوى التعليم وتزيد عدد الفصول، مع التركيز على التوازن بين اكتساب المعارف والمهارات الأساسية وتعزيز القدرة على التفكير واتخاذ القرارات والتعبير عن الذات. دعم الابتكار المحلي وتعزيز المرونة والإبداع والتفكير النقدي ومهارات القرن الحادي والعشرين
- التعليم والتدريب المهني: يتم توفير التعليم والتدريب المهني في اليابان في المرحلة الثانوية العليا والجامعية بناءً على توصيات من المجلس المركزي للتعليم. تهدف اليابان إلى تحسين جودة التعليم والتدريب المهني من خلال تقديم مبادئ توجيهية لتعزيز توفير التعليم والتدريب المهني في مستويات مختلفة من نظام التعليم
 - الأنشطة المدرسية: يغطي المعلمين عملهم مجموعة واسعة من الأنشطة المدرسية، بما في ذلك ثماني ساعات للأنشطة اللامنهجية في الأسبوع
 - تقييم النظام: يتم إجراء تقييمات النظام من قبل مجالس التعليم في كل حكومة محلية وفقاً لقانون تنظيم وتشغيل التعليم المحلي، وينبغي لمجالس التعليم تقييم توفير الخدمات التعليمية في ولايتها كل عام، وتقديم تقرير بالنتائج التي تم جمعها ونشرها. وتقوم الحكومة الوطنية والحكومات المحلية بصياغة خطط تعزيز التعليم كل خمس سنوات، تغطي المبادئ الأساسية والمتطلبات الأخرى المنصوص عليها في القانون الأساسي. أيضاً تقوم المدارس بإجراء تقييمات ذاتية كل عام. ثم يقوم الآباء والمجتمعات بإجراء تقييمات خارجية باستخدام نتائج هذه التقييمات الذاتية. تقوم معظم المدارس بالإبلاغ عن نتائج هذه التقييمات في النشرات الإخبارية للمدرسة وعلى مواقع الويب الخاصة بها. تتمتع المدارس اليابانية بأعلى مستوى من الاستقلالية بين دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية فيما يتعلق بسياسات تقييم المناهج والطلاب.
 - وفي نهاية مرحلة الثانوية العليا يستعد الطلاب اليابانيون بشكل مكثف لاجتياز تقييم وطني موحد للمنافسة لدخول الجامعة.
 - صنع القرار في التعليم العالي: يتم تقاسم صنع القرار في التعليم العالي بين الحكومة ومؤسسات التعليم العالي. تقوم وزارة التعليم والثقافة والرياضة والعلوم والتكنولوجيا بتحديد أهداف منتصف المدة مدتها 6 سنوات لكل من مؤسسات الجامعات الوطنية، والتي تحدد بعد ذلك خطط منتصف المدة لكل منها بناءً على هذه الأهداف.
 - معايير اعتماد الجامعات: يُطلب من الجامعات العامة والخاصة إجراء عمليات التقييم الذاتي والخضوع لعمليات الاعتماد من قبل منظمات التقييم والاعتماد المعتمدة من وزير التعليم والثقافة والرياضة والعلوم والتكنولوجيا كل سبع سنوات أو أقل. بالإضافة إلى ذلك؛ يتعين على كليات الدراسات العليا المهنية الخضوع لعمليات الاعتماد كل خمس سنوات أو أقل بواسطة منظمات تقييم واعتماد معتمدة.
 - تمويل التعليم: تتحمل الحكومة المسؤولية الرئيسية عن تمويل مؤسسات التعليم العالي الوطنية، وتدعم الحكومة مؤسسات التعليم الخاص، بما في ذلك الجامعات، التي تسجل حوالي 75% من طلاب الجامعة. تبلغ نسبة الإنفاق الخاص على مؤسسات التعليم العالي 66%، بالإضافة إلى قروض المنح الدراسية. تقدم الجامعات الخاصة والعامة تخفيض الرسوم الدراسية للطلاب من الأسر ذات الدخل المنخفض، من خلال الإعانات المقدمة من الحكومة.

العلاقة بين التعليم ونتائج سوق العمل:

أشاراً كلاً من (Ionescu, and Cuza,2012) في دراستهما حول تأثير التعليم على نتائج سوق العمل أن هناك علاقة قوية بين التعليم وسوق العمل وجاءت نتائج الدراسة كالتالي:

- سنوات الدراسة والمستوى التعليمي: تشير الدلائل إلى أن المستوى التعليمي له تأثيرات أساسية على الحالة المهنية، مما يعني أن التعليم العالي يوفر ميزة كبيرة على شهادة الدراسة الثانوية، وتوفير وضع مهني أفضل
 - الحصول على شهادة اعتماد الأكاديمية: وهي شهادة تتعلق بخصائص الموظف (مثل القيم والطموحات والعادات، وما إلى ذلك) ولها أهمية في تعزيز العائدات التعليمية للفرد من زيادة مستوى المعرفة في حد ذاته. وتعكس هذه الشهادة إمكانات الأداء المستقبلية لهذا الشخص كموظف
 - النظام التعليمي: توضح المقارنات الدولية مدى أهمية الأنظمة التعليمية المقدمة في النظام التعليمي عند الانتقال من المدرسة إلى العمل وتؤكد على أهمية التعليم المهني أو الفني ومشاركة القطاع الخاص في العملية التعليمية
 - الاستثمارات في التعليم: تساعد الاستثمارات في التعليم على توسيع نطاق الوصول إلى التعليم وبالتالي تسهيل الوصول إلى المهارات التي تمكن الشعوب من الحصول على وظائف أفضل، وقد توصل الباحث إلى أن المسار التعليمي له تأثير مباشر ومهم على نتائج سوق العمل
 - نوع المنهج: أوضح في دراساتهم أن الطلاب الذين حصلوا على درجات علمية من أحد مكونات التدريب المهني، يجدون وظائفهم أسرع ويكسبون أكثر من أولئك الذين حصلوا على تعليم حصري في المدارس
 - وأن الأفراد الحاصلين على تعليم عال هم أكثر عرضة للمشاركة في العمل، حيث يؤدي التعليم العالي عادة إلى وظائف تنطوي على مخاطر صحية أقل وتوفر قدرة مالية أكبر
 - الذين يستفيدون اقتصاديًا واجتماعيًا من تعليمهم ومهاراتهم: يعمل ما يقرب من 80% من البالغين المتعلمين في اليابان، مقارنة مع أقل من 75% من البالغين ذوي المستويات التعليمية المنخفضة. وفي الوقت نفسه، انخفض معدل البطالة بين البالغين المتعلمين من التعليم العالي من 3.5% في عام 2000 إلى 3.2% في عام 2012، في حين أن معدل البالغين من التعليم الثانوي العالي أو ما بعد الثانوي غير العالي ارتفع من 4.7% إلى 5.1% خلال نفس الفترة. وهذا يعني أن الفجوة بين البالغين ذوي المستويات العالية والمنخفضة من التعليم اتسعت على مدار الـ 12 عامًا الماضية.
- وذكرت دراسة Education at a Glance (2014) أن هناك عدة أسباب أدت إلى عملية موازنة مخرجات التعليم مع سوق العمل في اليابان وهي:
- إضافة الجانب المهني في المناهج الدراسية والإرشاد المهني وهذه الدروس إلزامية لجميع الطلاب (الذين تتراوح أعمارهم بين 12 و15)
 - يتعلم الطلاب عن مختلف المهن وساعات العمل والأجور المعتادة، وكذلك مسارات التدريب الأكاديمي والمهني وزيارة لشركات
 - تعويد الطلاب على المقابلات، ويتم تشجيع الآباء على المشاركة في هذه العملية. بما في ذلك حضور اجتماع تمهيدي خاص يهدف إلى زيادة وعيهم بفرص العمل المختلفة
 - في اليابان، تجند العديد من الشركات مباشرة من مدارس (KOSEN) وهي (منظومة التعليم التكنولوجي) تخدم هذه المدارس/ الكليات الثانوية المختلطة وهي موجهة نحو الرياضيات والعلوم. يبدأ الطلاب في مدارس KOSEN في سن 15 ويحصلون على التدريب في مكان العمل بالإضافة إلى التدريب العملي والتدريب الأكاديمي. نظرًا للسمعة الممتازة التي اكتسبها خريجو KOSEN، فإن أصحاب العمل يجندونهم بنشاط. تتميز KOSEN عمومًا بعلاقات قوية وطويلة الأمد مع أصحاب العمل المحليين

- يساعد أعضاء هيئة التدريس في التوفيق بين الطلاب والشركات المناسبة. بمجرد تحديد تطابق جيد، تكتب المدرسة خطاب توصية، وبعد جولة من التقييمات والمقابلات، يتم تأمين الوظيفة
- بدأت (AMTEC) وهو (مركز التعليم والتدريب على التصنيع المتقدم) في عام 2005 من مقدمي الخدمات بقيادة نظام كلية كنتاكي المجتمعي والتقني وأصحاب العمل (شركات صناعة السيارات) الذين اجتمعوا لمناقشة تحديات التدريب والحلول المشتركة. تلقى البرنامج أيضاً منحة من المؤسسة الوطنية للعلوم لتمويل مكتب مركزي. اكتسبت AMTEC زخمًا فعليًا، عندما فتحت Toyota منشأتها التدريبية ومناهجها أمام المنافسين، وشاركت في 170 مهمة تطلبها شركة السيارات اليابانية من العاملين في مجالها
- يلاحظ من خلال الدراسات التي تم عرضها أن معدلات البطالة في اليابان انخفضت إلى 1%، مع زيادة مستويات المؤهلات وأيضاً من خلال زيادة عملية التدريب والتأهيل أثناء الدراسة الثانوية والجامعية، ووجود كليات خاصة للشركات والمؤسسات التجارية لتأهيل موظفيهم وتحويلهم على العمل مباشرة بعد الانتهاء من الدراسة.

المبحث الثالث- نتائج مقارنة تجربي السعودية واليابان لمواءمة مخرجات التعليم مع سوق العمل.

من خلال عرض التجربة السعودية والتجربة اليابانية لمواءمة مخرجات التعليم مع سوق العمل يتضح لنا

الآتي:

أولاً- تجربة المملكة العربية السعودية:

- عدم الربط بين برامج التعليم ومتطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل
- عدم مراعاة التخصصات العلمية التي لها دور كبير في احتياجات سوق العمل
- عدم التركيز على إعداد المعلم للمهنة وطريقة اختياره، إضافة إلى عدم تدريبه أثناء الخدمة
- غياب روح المسؤولية عند الطلاب
- لم يفعل دور القطاع الخاص في المشاركة في تدريب الطلاب في مؤسساته
- يجب إعادة النظر في برامج تأهيل الخريجين والخريجات، والمشاركة في تقويم الأداء من قبل القطاع الخاص
- لم تدعم البحوث العلمية ذات العلاقة بدراسة احتياجات القطاع الخاص والعالم
- عدم إقامة بعض اللقاءات والندوات بين مؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص؛ لمناقشة أوراق عمل ذات علاقة بتطوير العلاقة بينهما
- الحاجة إلى تكثيف الجهود لعقد الدورات التدريبية الهادفة لإعادة تأهيل الخريجين وفقاً لمتطلبات التنمية واحتياجات السوق

ثانياً- تجربة اليابان:

- النظر إلى الاستثمار في التعليم على أنه أفضل أنواع الاستثمار، لأنه يتعلق بتشكيل وإعداد الإنسان لتحقيق الأهداف والغايات العامة سواءً للمجتمع أو الدولة
- أهمية دور المعلم ومنحه الدعم الأدبي والمعنوي، وكذلك طريقة إعداد المعلم للمهنة وطريقة اختياره ومنحه رخصة التدريس، إضافة إلى تدريبه أثناء الخدمة
- تنمية روح المسؤولية عند الطلاب
- غرس قيم العمل منذ بداية سن التعليم، والاستفادة من التجربة اليابانية في ذلك الأمر

- الاهتمام بالتعليم الفني والمهني والتوسع فيه وإدخال التقنيات الحديثة فيه
- إرادة التغيير وإصلاح التعليم هي سر المعجزة اليابانية التي حولتها من دولة محطة بعد الحرب العالمية الثانية إلى قوة اقتصادية عظمى

إجابة السؤال الرابع: ما أهم التوصيات لتكثيف مخرجات التعليم العالي مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل بالمملكة؟

أولاً- التوصيات من خلال الدراسات التي تم عرضها:

هناك بعض الآليات لتكثيف مخرجات التعليم العالي مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل بالمملكة كما يراها كلا من (فرج، 2009، 355-348) و (المقيطيب، 2012، 27) وهي كالتالي:

1. يجب أن تتوافر معلومات دقيقة عن الاحتياجات الفعلية لسوق العمل بشكل واضح، وعلى منحنى مستمر، وذلك من خلال تطوير نظام معلومات عن سوق العمل يركز على قاعدة بيانات، وتحليل متواصل عن القوى العاملة، واحتياجاتها التدريبية يُمكننا من إعطاء تنبؤات مستقبلية دقيقة لهذه السوق
2. التنسيق المستمر بين الجهات الحكومية (وزارة التعليم العالي، وزارة الخدمة المدنية، مجلس القوى العاملة) والجهات المعنية الأخرى (الغرف التجارية، ومؤسسات القطاع الخاص) من أجل إيجاد نظام متكامل لتصنيف وتقييم وترتيب الوظائف المتوفرة في سوق العمل في القطاعين العام والخاص
3. تحديد التخصصات في مؤسسات التعليم العالي والتي يتطلّبها سوق العمل في القطاعين العام والخاص، وإعادة بناء مناهجها بشكل يتلاءم مع احتياجات هذه السوق من المهارات والقدرات
4. العمل على استحداث المزيد من التخصصات التي تثبت الحاجة إليها في حركة التنمية الشاملة، ودمج بعض التخصصات التي يضعف الاحتياج إليها في المستقبل المنظور مع مراعاة الحذر من إلغاء تخصصات بعضها بمجرد عدم احتياج سوق العمل لها في الوقت الراهن
5. تبسيط إجراءات التحويل إلى التخصصات التي عليها طلب، ومراعاة تشجيع الطلاب للالتحاق بها من وقت القبول
6. تكثيف عمليات الإرشاد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي ومراجعة سياساتها وإجراءاتها مع توفير ما يلزمها من إمكانيات فنية وبشرية وتنظيمية؛ لإتمام عملية الإرشاد بدقه وفعالية لضمان توجيه المستجدين في مؤسسات التعليم العالي في التخصصات التي تتناسب مع ميولهم واستعداداتهم، وبما يفي باحتياجات التنمية في القطاعين العام والخاص
7. اعتماد العناصر العملية والتطبيقية في جميع مناهج التعليم العالي، ومقاربة هذه المناهج للتطبيقات الحياتية العملية
8. تطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي من خلال برامج متكاملة تعينهم على تحديث معلوماتهم ومهاراتهم واستخدام طرائق وأساليب حديثة في التربية والتعليم
9. تقليص الفجوة التقنية بين ما هو مستخدم فعلا في سوق العمل، وما يتم التدريب عليه في مؤسسات التعليم العالي بما يكفل تطوير مهارات الطلاب وتنمية قدراتهم الإبداعية لمواكبة المتغيرات والمستجدات

10. تشجيع القطاع الخاص للتوسع في دعم برامج التعاون مع مؤسسات التعليم العالي من خلال برامج التعليم التعاوني وإقامة المشروعات التدريبية المشتركة، وتمويل البرامج التدريبية المتخصصة التي تعين على تحديث وإثراء قدرات ومعارف الطلاب الدارسين
11. تطبيق برامج التوجيه والإرشاد المهني لطلاب المرحلة الثانوية والتعليم العالي بهدف تزويدهم بالأسس التي تمكنهم من اختيار مسارات التعليم والتدريب الملائمة لاستعداداتهم وميولهم والفرص المتاحة لهم، وبما يكفل إعادة صياغة عقليتهم ومواقفهم تجاه العمل المهني
12. إثراء برامج التعليم الثانوي والعالي بما يؤهل خريجها بالمهارات الملائمة لاحتياجات التنمية الأنية والمستقبلية في سوق العمل في القطاعين الخاص والعام مثل: المهارات القيادية والتنظيمية، ومهارات الاتصال وبناء العلاقات، ومهارات التحليل والتفكير الإبداعي وحل المشكلات، ومهارة استخدام الحاسوب

ثانياً- توصيات من خلال الأدبيات التي تم عرضها:

- ولكي يتم التواصل بين مؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص؛ فإنه يمكن اتباع الآليات التالية:
1. الربط بين برامج التعليم ومتطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل
 2. تفعيل مشاركة القطاع الخاص في تدريب الطلاب في مؤسساته، واحتساب مدة التدريب أحد متطلبات التخرج
 3. إعادة النظر في برامج تأهيل الخريجين والخريجات، والمشاركة في تقويم الأداء من قبل القطاع الخاص
 4. دعم البحوث العلمية ذات العلاقة بدراسة احتياجات القطاع الخاص والعام
 5. إيجاد نظام يتم بموجبه مشاركة رجال الأعمال في مجالس الكليات لتوثيق العلاقة بين الكليات والقطاع الخاص
 6. إقامة بعض اللقاءات والندوات بين مؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص؛ لمناقشة أوراق عمل ذات علاقة بتطوير العلاقة بينهما
 7. تكثيف الجهود لعقد الدورات التدريبية الهادفة لإعادة تأهيل الخريجين وفقاً لمتطلبات التنمية واحتياجات السوق

قائمة المراجع.

أولاً- المراجع بالعربية :

- أحمد، ذكي (2010). معجم المصطلحات لها المصطلحات للعلوم الاجتماعية. بيروت: مكتبة لبنان.
- الباحسين، سامي (2006). المهارات المطلوبة للقطاع الخاص السعودي ودور التعليم العالي توفيرها. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 22.
- الباحث، عبدالله (2006). الدراسات العليا في مواجهة متطلبات التنمية المعوقات والحلول رؤية طلابية. ورقة عمل إلى ندوة الدراسات العليا وخطط التنمية. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، من 4 - 5 ربيع الآخر.
- بدري، أميرة بابكر (2017). متطلبات سوق العمل السعودي من تخصصات تقنية المعلومات: بين الواقع والتحديات التعليم العالي دراسة تحليل المصموم، مجلة جامعة طيبة للآداب والعلوم الإنسانية، ع 13، السعودية.

- البشري، منى (2009). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارات جامعة أم القرى بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر الإداريات وعضوات هيئة التدريس بالجامعة. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية التخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الجهني، محمد فالح (2013). التعليم وخطط التنمية السعودية خلال 90 عاماً، مجلة المعرفة، وزارة التعليم.
- الحاج، حسن (2009). مؤشرات سوق العمل. العدد السادس عشر، السنة الثانية.
- الحاج، فيصل (2008). دليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية أعضاء الاتحاد، عمان، الأردن: الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية.
- الحامد، محمد وآخرون (2005). جهود وزارة التعليم العالي والجامعات السعودية لتحقيق المواءمة مع احتياجات سوق العمل. ورقة عمل مقدمة لورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للملك عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي. في رحاب جامعة الملك عبد العزيز بجدة في الفترة 18-20/12/2014.
- حكيم، شرين (2006). آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى حول إنشاء جامعة حكومية بالمملكة العربية السعودية، ماجستير غير منشورة، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط جامعة أم القرى: مكة المكرمة.
- الخضير، خضير (2008). الانضمام لمنظمة التجارة العالمية والتحديات للجامعات المحلية للدول العربية. المؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية " نحو مجتمع معرفي "، الظهران: جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، من 24 - 27 فبراير
- خليفة، فاطمة (2011). فرص التعليم العالي للفتاة السعودية الواقع والطموح، دراسة حالة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود.
- الرويلي، نواف (2014). واقع التعليم العالي الجامعي وتحدياته في بعض الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية. مجلة الجوف للعلوم الاجتماعية. ع 10 جامعة الجوف.
- الزهراني، سعد (2003). مواءمة التعليم العالي السعودي لاحتياجات التنمية الوطنية من القوى العاملة وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والأمنية. مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض.
- الزهراني، عبد الواحد (2011). ضعف مواءمة مخرجات التعليم العالي السعودي: الواقع والأسباب والآثار والحلول، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ساعاتي، عبدالاله (2016). دور الجامعات في تحقيق رؤية أهداف المملكة 2030، جريدة الجزيرة، ع 16103. مسترجع من <http://www.al-jazirah.com/2016/20161030/wz1.htm>
- السلطان، خالد (2000). الموائمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل، ورقة عمل مقدمة لورشة عمل تفعيل وثيقة الآراء لصاحب الملك عبدالله بن عبدالعزيز حول التعليم العالي، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة: 18-2000/12/20
- السنبل، عبد العزيز، والخطيب، محمد، ومتولي، مصطفى، وعبد الجواد، نور الدين (2004). نظام التعليم في المملكة العربية السعودية، (ط7)، الرياض: دار الخريجي للنشر.
- السيدية، محمد؛ وباطويح، محمد (2000). تطوير مصادر التمويل للعلوم الجامعي وتنوعها. ضمن اتحاد الجامعات العربية، الندوة 33، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 2، بيروت.
- صالح، إيمان (2005). استراتيجيات التطوير في التعليم العالي. ندوة الاستراتيجية للمؤسسات التعليمية، جمهورية مصر العربية، الإسكندرية.

- الصالح، محمد (2003). السعودية بين مخرجات التعليم وفرص العمل المتاحة، ورقة عمل مقدمة لندوة المجتمع والأمن المنعقدة بكلية الملك فهد.
- الضريس، نورة (2015). تحقيق الموازنة بين الكفاءة الخارجية النوعية للجامعات الناشئة ومتطلبات سوق العمل في المملكة العربية السعودية: استراتيجية مقترحة، دكتوراه غير منشورة، قسم الإدارة التربوية، جامعة الملك سعود.
- عبدالجليل، رباح (2014). دور الجامعة في تفعيل التدريب التحويلي لتلبية احتياجات سوق العمل في ضوء خبرات بعض الدول (دراسة تحليلية)، مجلة العلوم التربوية، ع 4، ج 1، جامعة أسيوط.
- العتيبي، منير (2009). تحليل ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي. ورقة عمل منشورة كلية التربية. جامعة الملك سعود.
- العسيري، منيرة (2016). مدى توافق التخطيط للتعليم العالي السعودي مع متطلبات الموازنة بين مخرجاته واحتياجات التنمية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود.
- العليان، عبد الرحمن (2016). الفجوة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل السعودي، مسترجع من <http://www.alsharq.net.sa/2016/08/17/1570422>
- فرج، عبد اللطيف (2009) نظام التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية، ط 1، عُمان: داروائل للنشر.
- القايدي، لى (2015). ملاءمة سوق العمل مع مخرجات التعليم العالي السعودي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- قناديلي، جواهر (2008). دور عضو هيئة التدريس في تحقيق كفاءة خارجية تتلاءم وسوق العمل السعودي.
- المسعودي، سعد بن بريكي (2007). الاحتراف في إدارة برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لمقابلة تحديات التعليم، المنتدى العربي الرابع للتربية والتعليم - التعليم واحتياجات سوق العمل، الأردن.
- المقطيب، رحاب (2013). مدى تهيئة التعليم الجامعي المرأة لسوق العمل من وجهة نظر عينة من المتخصصات في العلوم الإنسانية دراسة استطلاعية مقارنة بين طالبات المملكة العربية السعودية وطالبات ماليزيا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية، جامعة الملك سعود.
- منتدى الرياض الاقتصادي (نحو تنمية اقتصادية مستدامة) (2007). رؤية لتنمية الموارد البشرية. الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، الدورة الثالثة.
- المنيع، محمد (2000). توضيح العلاقة بين منجزات التعليم الجامعي والتنمية الشاملة في المملكة. الندوة الجامعية الكبرى المنعقدة بمناسبة مرور مائة عام على تأسيس المملكة. الرياض، 7-8 رجب.
- النجار، قوت القلوب (2012). مؤشرات تخطيطية لتحسين العلاقة بين سوق العمل وبطالة المصري الجامعيين في الريف المصري. دراسة مطبقة على بعض قرى محافظة الفيوم. المؤتمر العلمي الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية، من 9-10 مارس.
- النوبصر، خالد (2000). بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعودي: واقعها، أسبابها حلولها. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الهيئة العامة للإحصاء (2019). مسترجع من https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/labour_market_second_quarter_2019ar.pdf
- وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية التاسعة، 1431 - 2011.

- وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية الثامنة، 1426 - 2006.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية السابعة، 1421 - 2001.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية السادسة، 1416 هـ - 1996 م).
- وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية العاشرة، 1436 - 2016.
- وزارة التعليم (2011). إحصاءات التعليم 2011.
- وزارة التعليم (2016). إحصاءات التعليم 2016.
- وزارة التعليم العالي (1431 | 2011). التقرير السنوي لوزارة التعليم العالي والجامعات.
- وزارة التعليم العالي (2010). الخطة المستقبلية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية: مشروع آفاق، المجلد الأول " بناء الاستراتيجية " .
- وزارة التعليم العالي (2012). مؤسسات التعليم العالي في المملكة: الجامعات والكليات الحكومية والأهلية.

ثانياً- المراجع بالأجنبية:

- Alina Mariuca Ionescu, Alexandru Ioan Cuza University of Iasi (2012). How does education affect labour market outcomes? Review of Applied Socio- Economic Research (Volume 4, Issue 2/ 2012), pp. 130
- EDUCATION POLICY OUTLOOK: JAPAN (2015). OECD Indicators.
- Edutech, Report (2006). Leadership Abstracts Challenges and.
- Hashino, Tomoko. (2004) "Senshoku Gakkō kara Kōgyō Gakkō he", in Yukio Mochida & Teruyuki shi. Tokyo-Hirota (ed.) Jitsugyō Sekai no Kyōiku Shakai
- Japan – Country Note – Education at a Glance 2014: OECD Indicators.
- Larsen R. A (2001). Lifelong Learning for Equity and Social Cohesion: New Challenge to Higher Education, European Education (33). Opportunities pp 4-5.
- Singh, Harvey (2003). "Building effective blended learning programs", Educational Technology.
- UNESCO, 9 October 1998, world conference on higher education in the twenty first century: vision and action. Retrieved from http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_eng.htm
- Yamada, Makio (2017). How Did Japan Achieve a 1% Unemployment Rate? Facilitating the Education-to-Employment Transition, King Faisal Center for Research and Islamic Studies.