

سياسات التعليم العالي التقني والمهني وفقا لدوره في تنمية رأس المال البشري: تصور مقترح
إعداد

باحثة دكتوراه: نواف عبد الله الذواد
كلية التربية قسم السياسات التربوية جامعة الملك سعود
أ.د. نادية بنت محمد المطيري
أستاذ أصول التربية بكلية التربية جامعة الملك سعود

ملخص الدراسة:

تحقيقاً لهدف الدراسة الرئيس " تقديم تصور مقترح لتعزيز سياسات التعليم العالي التقني والمهني وفقاً لدوره في تنمية رأس المال البشري. استخدمت الباحثة المنهج النوعي من خلال دراسة الحالة النوعية وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات التقنية والمهنية وقيادات المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وبلغت عينة الدراسة القصديّة ٣٠ عضو وعضوة من هيئة التدريسية بالإضافة لقيادات المؤسسة العامة بالإضافة ٢١ خبيراً. وقامت الباحثة بجمع البيانات عن طريق المقابلات شبه المقننة والوثائق بالإضافة لاستبانة دلّفاي لبناء التصور المقترح. تم تحليل البيانات بأسلوب التحليل المواضيعي Thematic Analysis عن طريق برنامج Maxqda. وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن النظرة السلبية للتعليم العالي التقني والمهني تعود لتصورات الإيحاء أنفسهم حول التعليم العالي والتقني، أن ارتفاع نسب القبول في التعليم العالي التقني والمهني لا يعني تجاوز النظرة السلبية للتعليم العالي والتقني بل يعود إلى آليات القبول الموحدة والتي جعلت من التعليم العالي التقني والمهني خياراً ثانياً للمواصلة التعليم، وأن من أبرز الحلول للمقاومة النظرة السلبية للتعليم العالي التقني والمهني هي التسويق، التوسع في التخصصات النوعية.

Abstract:

To achieve the main objective of the study, which is to propose a suggested proposal for enhancing policies of technical and vocational higher education in accordance with its role in human capital development, the researcher used a qualitative approach, employing a qualitative case study methodology. The study population consisted of members of the training faculty and leadership of the General Organization for Technical and Vocational Training. The purposive study sample included 30 training faculty members and organizational leaders, along with 21 experts. Data were collected through semi-structured interviews, document analysis, and a Delphi survey to develop the proposed framework. Data analysis was conducted using thematic analysis through MAXQDA software. The study yielded several findings, including the negative societal perceptions surrounding technical and vocational higher education, the increase in enrollment rates not necessarily reflecting a shift in these perceptions but rather resulting from standardized admission processes. One of the key solutions to counter the negative perception of technical and vocational higher education is marketing and the expansion of specialized fields.

مقدمة:

يعد التعليم العالي التقني والمهني أحد روافد التنمية الاقتصادية والبشرية بالإضافة لمساهمة في تنمية رأس المال البشري من خلال قدرته على تعزيز إنتاجية الأفراد والمؤسسات من أجل التنوع الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية. وفي ضوء التحولات الاقتصادية التي تشهدها المملكة العربية السعودية والاتجاه نحو تنوع مصادر الدخل تزداد الحاجة إلى قوى بشرية قادرة على مواكبة العصر. وقد وجدت الدراسات المبكرة التي أجرتها دينيسون (1962) للنمو الاقتصادي في الولايات المتحدة أن الاستثمار في المعرفة وجودة اليد العاملة وجد أنه أكثر أهمية بكثير من الاستثمار في رأس المال المادي، كما أن تكثيف الأسس الاقتصادية في مجال التعليم في الخمسينات والستينات، وزيادة تأثير حركة التحرير منذ أوائل الثمانينات، والتحول إلى اقتصادات المعرفة في التسعينات، والعولمة التي تلت ذلك، كلها عوامل أسهمت في زيادة أهمية التعليم بالنسبة للسياسة الاقتصادية (Desjardins, 2009).

واستناداً إلى رؤية ٢٠٣٠ التي أشارت إلى أهمية الالتزام بتوفير تعليم يسهم في عجلة الاقتصاد من خلال سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل (رؤية المملكة ٢٠٣٠، ٢٠١٦). فإن هذا يعني أن القطاعات الرئيسية ومنها التعليم العالي التقني والمهني يجب أن يكون لها إستراتيجية عملية تسيير وفق سياسات اقتصادية تشير إلى النموذج الاقتصادي الذي تتبناه الدولة ويخدم أهدافها التنموية.

مشكلة الدراسة:

يعاني التعليم التقني والمهني من تدني الجودة ومحدودية الاعتراف بمؤسسات التعليم العالي والتدريب التقني والمهني (برنامج القدرات البشرية، ٢٠٢١). وكون المملكة العربية السعودية تمر الآن بمرحلة تحول في الاقتصاد وفي مواجهة تحديات منها ما يتعلق بقطاع التدريب والتعليم التقني والمهني؛ فذلك يستدعي إجراءات وإصلاحات على مستوى سياسات التعليم التقني والمهني حتى يحقق هذا النوع من التعليم دوره في التنمية الاقتصادية والبشرية وينمي رأس المال البشري تنمية نوعية. (Almoaibed, 2020, a). كما أن من أبرز " التحديات التي تواجه الاقتصاد الوطني، تواضع توظيف القوى العاملة المحلية في القطاع الخاص. وهذا يتطلب تكثيف الجهود الحالية لوضع استراتيجية متوسطة وبعيدة المدى وبمشاركة فاعلة من القطاعين الخاص والعام للحد منها مع ترشيد استخدام العمالة الأجنبية، ومواصلة تطوير برامج التعليم العام والفني والمهني وكذلك مخرجات التعليم العالي لتواكب احتياجات السوق" (البنك المركزي السعودي، ٢٠١٥، فقرة ٩)

وفي الوضع الراهن للتعليم التقني والمهني في المملكة تشير المعبيد إلى أنه وبالرغم من توسع المملكة العربية السعودية في الاستثمار في التعليم والتدريب التقني والمهني كوسيلة لزيادة الأداء الاقتصادي والتنوع والاستقلالية، فإن مستويات مشاركة الشباب في هذه البرامج التدريبية لم تلب توقعات الحكومة (Almoaibed, 2020, b). ولأن البحوث والسياسات التعليمية متشابكة بعمق حول القضايا الاقتصادية وتخضع أيضاً للسياسة الاقتصادية (Desjardins, 2009)، تبلورت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس ما سياسات التعليم العالي التقني والمهني في المملكة العربية السعودية وفقاً لدوره في تنمية رأس المال البشري؟

ينفرع من السؤال الرئيس للدراسة الأسئلة التالية:

1. ما سياسات التعليم العالي التقني والمهني وفقاً لدوره في تنمية رأس المال البشري؟
2. ما التحديات التي تواجه التعليم العالي والتقني وفقاً لدوره في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الخبراء؟
3. كيف يمكن التغلب على تحديات التعليم العالي التقني والمهني في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الخبراء؟
4. ما لتصور المقترح لتعزيز سياسات التعليم العالي التقني والمهني وفقاً لدوره في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الخبراء؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على سياسات التعليم العالي التقني والمهني للمؤسسة العامة للتعليم التقني والمهني وفقاً لدوره في تنمية رأس المال البشري
2. الكشف عن التحديات التي تواجه التعليم العالي التقني والمهني وفقاً لدوره في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الخبراء
3. التعرف على طرق التغلب على التحديات التي تواجه التعليم العالي (التقني والمهني) لتنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
4. تقديم تصور مقترح لتعزيز سياسات التعليم العالي التقني والمهني وفقاً لدوره في تنمية رأس المال البشري

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تتمثل الأهمية النظرية للدراسة الحالية في النقاط التالية:

- سد الفجوة البحثية الناتجة عن قلة البحوث التي تناولت سياسات التعليم العالي التقني والمهني بشكل عام ودورها في تنمية رأس المال البشري بشكل خاص وذلك حسب حد علم الباحثة وبحثها في المكتبات الوطنية وقواعد البيانات العربية والأجنبية.
- تناول الدراسة موضوعاً مهماً لدور التعليم العالي التقني والمهني في التنمية الاقتصادية والبشرية من خلال مؤسسات التعليم العالي التقني والمهني حيث التوجه العالمي الآن نحو التدريب التقني والمهني وربطه برأس المال البشري والتنمية المستدامة.
- فتح آفاق جديدة للباحثين والمهتمين بالبحث في السياسات التعليمية للتعليم التقني والمهني وذلك من خلال نتائج وتوصيات الدراسة.

الأهمية التطبيقية

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في النقاط التالية:

- قد تسهم هذه الدراسة في الحصول على نتائج قد تساعد صانعي القرار والمؤسسة العامة للتعليم التقني والمهني في الكشف عن مواطن القوة والضعف في سياسات التعليم العالي التقني والمهني في المملكة العربية السعودية، مما يساهم تحسين أنظمة وسياسات التدريب التقني والمهني.
- من المؤمل أن تقدم هذه الدراسة نظرة شاملة عن الوضع الراهن للتعليم العالي التقني والمهني مما يسهل على المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني اتخاذ القرارات والإصلاحات التعليمية.
- من المؤمل أن تساهم نتائج هذه الدراسة في دعم الجهات والوزارات المعنية مثل وزارة التعليم، والاقتصاد والتخطيط، في الخطط التنموية

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على تحليل سياسات الكليات التقنية والمهنية وسياسات المؤسسة العامة للتعليم العالي التقني والمهني الكشفي عن دورها في تنمية رأس المال البشري

الحدود البشرية: اقتصرت هذه على الدراسة الخبراء والباحثين والمهتمين بالتعليم العالي التقني والمهني لإجراء مقابلات شبه مقننة من أجل الكشف عن التحديات التي تواجه التعليم العالي التقني والمهني وفقاً لدوره في تنمية رأس المال البشري، وكيفية التغلب عليها.

الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة على المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني العالي بالإضافة للكليات التقنية والمهنية في مدينة الرياض.

مصطلحات الدراسة:

سياسات التعليم العالي التقني والمهني:

تعرف السياسات بأنها " تفكير منظم يوجه سلوك وتصرفات وبرامج دولة أو منظمة أو فرد من أجل تحقيق أهداف معينة وفقاً للظروف والإمكانات المتاحة (الحقيل، ٢٠١٦، ص ١٣)

والتعريف الإجرائي لها في هذه الدراسة: هي الأنظمة والقوانين واللوائح والبرامج والإصلاحات والسياسات وما يتصل بها والمتعلقة بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني للتعليم العالي والتي تسعى إلى تنمية رأس المال البشري مثل: الإصلاحات، التعليم والتدريب المتقدم، ريادة الأعمال، والتنمية المستدامة، الاستقطاب والابتعاث وغيرها.

التعليم العالي المهني والتقني:

هي برامج "تؤهّل حملة الشهادة الثانوية أو ما يعادلها من الجنسين للحصول على الشهادة الجامعية المتوسطة (المستوى السادس من الإطار الوطني للمؤهلات) بالإضافة لبرامج البكالوريوس التطبيقي (المستوى السابع من الإطار الوطني للمؤهلات) في مجموعة لتأهيلهم كمهندسين تقنيين في سوق العمل لتلبية احتياجات سوق العمل المحلي من الموارد البشرية الفنية أو مدربين في منشآت التدريب التقني والمهني ومدة التدريب في تلك الكليات سنتان ونصف للدبلوم وفي برامج الكليات سنتان ونصف إضافيتان" (الدليل التعريفي للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠٢٠، ص ١٦)

والتعريف الإجرائي لها في هذه الدراسة: هي البرامج التي تقدمها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وتتطلب مستوى دخول إتمام الشهادة الثانوية وأعلى.

رأس المال البشري:

تُعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية رأس المال البشري على أنه "المعرفة والمهارات والكفاءات والسمات المتجسدة في الأفراد والتي تسهل خلق الرفاهية الشخصية والاجتماعية والاقتصادية" (OECD, n.d., p. 29)

والتعريف الإجرائي له في هذه الدراسة: مجموعة والخبرات والقدرات والمهارات المعرفية والتقنية التي تبدو على مخرجات التعليم العالي التقني والمهني في المملكة العربية السعودية بما ينسجم مع توجهات الرؤية ٢٠٣٠ وبرنامج تنمية القدرات البشرية والتي لها صلة وارتباط بالتنمية البشرية ورأس المال البشري.

الإطار النظري والدراسات السابقة: سياسات التعليم العالي التقني والمهني:

تمهيد:

يتناول هذا المبحث تحليل سياسات التعليم العالي التقني والمهني وفق مدخل تحليل السياسات العامة في ضوء أربع مراحل، هي: مرحلة عرض نشأة وتطور المشكلة. المرحلة الثانية: تحديد إطار المشكلة. المرحلة الثالثة: عرض الأسباب الفرضية للمشكلة وإجراء التحليل النظري. المرحلة الرابعة: توصيات تنصل بالسياسات القائمة (David, Patton، و Jennifer، ٢٠١٥).

على الرغم من دور التعليم، والتدريب المهني المهم في بناء الدولة، والتنمية الصناعية خلال القرنين التاسع عشر، والعشرين؛ فإنهما اجتذبا بشكل عام القليل من السياسة، أو الاهتمام الأكاديمي، وفي السنوات الأخيرة وصل التعليم، والتدريب المهني إلى مكانة بارزة غير مسبوقة تقريباً في السياسة الحكومية، والنقاش العام.

المرحلة الأولى: عرض نشأة وتطور المشكلة:

1-1 نشأة وتطور المشكلة:

لم يحقق التدريب والتعليم التقني والمهني في المملكة العربية السعودية متطلبات التنمية الصناعية، ولم يكن قادرًا على تقديم البرامج المرنة، والديناميكية، والحديثة المطلوبة من أجل تطوير عمال أكفاء تقنيًا. ولتحقيق هذه الغاية؛ كانت الحلول التي تم تنفيذها بشكل كبير على الشراكات بين القطاعين العام، والخاص، والتي تضم موفري التعليم، والتدريب الدوليين، يتم دفعها إلى الأمام بشكل أساسي من خلال الاستثمار الحكومي الكبير من خلال المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ومن خلال تعزيز وتوسيع صلاحيات الجهة المنظمة للتعليم، والتدريب التقني والمهني السعودي، والمركز الوطني للتقييم والاعتماد؛ وذلك بهدف تبني نماذج التفكير المستقبلي للتعليم التي تأخذ أفضل ما يمكن أن يقدمه السوق الدولي، وتدمج ذلك في إطار شامل (Andrews & Playfoot, 2015).

المرحلة الثانية: تحديد إطار المشكلة، وتتضمن ١٠ خطوة:

تتضمن هذه الخطوة عرض الإطار التحليلي لمشكلة التعليم العالي التقني والمهني وذلك بتحديد المعالم الرئيسية للمشكلة للتمكن من تحليلها بصورة أعمق ومن ثم الوصول لأفضل الحلول والسياسات لحلها

١- ٢ أهمية التعليم التقني والمهني: تتمثل أهمية التعليم التقني أهمية كبرى في السياسات التعليمية، والاقتصادية السعودية؛ وذلك لما يشهده اقتصاد المملكة العربية السعودية من نمو متنوع وسريع.

تتنامي الحاجة إلى العمالة الماهرة في مجموعة متنوعة من القطاعات. والتعليم التقني والمهني يساعد في معالجة فجوة المهارات المتزايدة في المملكة العربية السعودية، ويؤدي دورًا بارزًا في تزويد هذه القوى العاملة بالمهارات، والمعرفة التي تحتاجها للنجاح. هناك قضايا سياسية حول ما إذا كان التدريس في نظام التعليم العالي ككل يجب أن يميل أكثر لخدمة الاقتصاد مقارنة بالسعي وراء التعلم، أو التنمية الشخصية (White, 1997).

على الرغم من أن أسباب ذلك معقدة، ومتعددة الأوجه؛ فإنه يمكن تفسيرها إلى حد كبير من خلال اقتران المشكلات الاقتصادية عميقة الجذور، والعولمة، وصعود السياسة النيوليبرالية، واقتصاديات السوق الحرة. (Foley, 2004)

2-2 من المتضرر من سياسات التعليم التقني والمهني Disadvantaged؟

هناك عدد من الفئات التي تأثرت سلبًا بالسياسات المهنية في المملكة العربية السعودية. وتشمل: المرأة: عادة ما يتبع النساء في المملكة العربية السعودية عن متابعة التدريب المهني. ونتيجة لذلك؛ فإنهن ممثلات تمثيلاً ناقصًا في سوق العمل. ويرجع ذلك إلى عدد من العوامل، بما في ذلك المعايير الاجتماعية، والثقافية، فضلاً عن الافتقار إلى الوصول إلى برامج التدريب المهني الجيدة. أشارت دراسة قام بها كل من (Jawhar, Alhawsawi, Jawhar, Ahmed, & Almehdar, 2022) أن هناك تمييزًا حسب الجنس في معظم الفرص والمهن التعليمية المتاحة؛ فنسبة النساء في سوق العمل لا تتناسب مع التحاقهن بالتعليم العالي. تعكس هذه الفجوة هدر المواهب، والموارد؛ مما أدى إلى تصنيف منخفض نسبيًا للمملكة العربية السعودية في اقتصاد المعرفة بالبنك الدولي (KEI)؛ بسبب انخفاض معدل مشاركة المرأة.

الطلبة الراغبون في مواصلة دراستهم في التعليم التقني والمهني: أظهرت النتائج أن المشاركين الذين حصلت أمهاتهم على أعلى مستوى تعليمي (درجة البكالوريوس) لديهم تصور سلبي عن التعليم، والتدريب التقني والمهني. قد يكون هؤلاء الطلاب وأولياء أمورهم أكثر تناقضًا فيما يتعلق بفوائد التدريب الفني والمهني؛ فقد تبين أن وصم التعليم، والتدريب التقني والمهني مرتبط بتأثير الوالدين على قرار الطلاب بالتعليم التقني والمهني (Aldossari, 2020).

الأشخاص ذوو الإعاقة: يواجه الأشخاص ذوو الإعاقة في المملكة العربية السعودية أيضًا تحديات في الوصول إلى التدريب المهني؛ ويرجع ذلك إلى الافتقار إلى المرافق والموارد التي يمكن الوصول إليها. بالإضافة إلى ذلك؛ يشير (Abed, 2020) إلى أنه من بين الطلاب ذوي صعوبات التعلم؛ فإن طلاب الدراسات العليا، على وجه الخصوص، يدرسون الحاجة إلى دعم أكبر في إكمال الاختبارات الكتابية المكثفة أكثر مما أفاد به الطلاب الجامعيون.

٣-٢ كيف تؤثر سياسات التعليم العالي التقني والمهني على المشكلات الأخرى ذات الأهمية؟

لا تقتصر مشكلة سياسات التعليم العالي التقني والمهني على الفئات المذكورة سابقًا ولكن مشكلاتها تمتد إلى التأثير السلبي على التنمية الاجتماعية وتنمية رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية من جانبين رئيسيين

• زيادة البطالة: أدى الافتقار إلى الوصول إلى التدريب المهني للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة إلى زيادة البطالة في هذه المجموعات، وبالتالي صعوبة معالجة الفقر، وزيادة التفاوت الاجتماعي (المرجع السابق).

• انخفاض النمو الاقتصادي: كان لنقص العمالة الماهرة في القوى العاملة تأثير سلبي على النمو الاقتصادي؛ وذلك لأن الشركات غير قادرة على العثور على العمال الذين يحتاجهم لإنتاج السلع، والخدمات. (Nakarín & Supaporn, 2020)

وتؤكد الباحثة على ضرورة مراعاة العديد من المعايير عند مقارنة التعليم المهني العالي في المملكة العربية السعودية بالدول المتقدمة. تشمل هذه المعايير النوع الاجتماعي، والتعليم المجاني، والجودة، ونوع التدريب لا يرجع التفاوت بين الجنسين في التعليم المهني بين المملكة العربية السعودية والدول المتقدمة إلى عوامل ثقافية فقط. تلعب العوامل الاقتصادية، والاجتماعية أيضًا دورًا مهمًا في ذلك

٤-٢ المعايير البديلة للتعليم التقني والمهني:



تعرف المعايير البديلة بأنها المعايير المستخدمة لتمثيل معايير أخرى لا يبيسر قياسها بنفس القدر من السهولة جنسوتون ١٩٨٦

في. **Invalid source specified.**

وقد استخدمت الباحثة المعايير المذكورة في اتفاقية التعليم التقني والمهني في المؤتمر العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة والذي نص على:

أن سرعة التطور التكنولوجي والاجتماعي والاقتصادي قد زادت من ضرورة التوسع والتحسين في التعليم التقني والمهني أن التعليم التقني والمهني يحقق الهدف الشامل المتمثل في النهوض بالأفراد والمجتمعات. وقد اشتملت هذه الاتفاقية على ١١ مادة منظمة للتعليم التقني والمهني تذكر الباحثة منها ما يتفق مع موضوع وحدود بحثها، وفيما يخص المملكة العربية السعودية، تشمل المؤشرات القياسية البديلة للطلبة الملتحقين بالكليات المهنية أهداف وغايات التعليم المهني العالي. والغرض الأساسي هو تزويد الطلاب بالمهارات، والمعرفة التي تمكنهم من دخول سوق العمل (Ibeaheem & Ragmoun, 2018).

٢-٥ غايات المعايير:

يعتمد الأساس المنطقي لهذه المعايير على العديد من النظريات التي توفر أساساً قوياً لتنفيذها. إحدى النظريات هي نظرية رأس المال البشري. وتشير هذه النظرية إلى أن الاستثمار في التعليم العالي يؤدي إلى النمو الاقتصادي من خلال زيادة الإنتاجية، والقدرة التنافسية للقوى العاملة

نظرية أخرى وهي نظرية الإشارة، التي تؤكد على أهمية التعليم العالي كإشارة لأصحاب العمل لقدرات الفرد، ومهاراته؛ حيث تشير النظرية إلى أن الأفراد يمتلكون قدرات مختلفة، ومع ذلك لا يستطيع أصحاب الأعمال التعرف بسهولة على العمال الأكثر إنتاجية دون توظيفهم فعلياً، واكتشافهم بعد ذلك، وهي عملية مكلفة في بعض الأحيان؛ لذا فإن الأشخاص الذين يعرفون أنهم أكثر قدرة يرسلون إشارة إلى أصحاب العمل المحتملين بأنهم العمال الأكثر قدرة. وهذه الإشارة مهمة؛ لأنها تسمح لأصحاب العمل بتحديد واختيار العمال ذوي المهارات العالية، والمؤهلين، وهو أمر بالغ الأهمية في سوق العمل شديد التنافسية اليوم. **Invalid source specified.**

6-2 القيم المهمة المتضمنة في المعايير المقترحة:

القيم المدرجة في هذه المعايير مهمة، وضرورية؛ لضمان أن التعليم في متناول جميع الأفراد. القيمة الأولى المساواة؛ وذلك أن التعليم متاح للناس من جميع الأعمار، بغض النظر عن خلفيتهم؛ مما يعني أنه يمكن للجميع الوصول إلى التعليم، بغض النظر عن وضعهم المالي، أو موقعهم الاجتماعي (Aburizaizah, 2022).

٢-٧ التناقض بين المعايير الموثقة والمعايير المقترحة:

قامت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالتوسع الكمي، والنوعي؛ إلا أن المؤسسة تحتاج إلى تشجيع الأفراد على المشاركة في برامج التعليم، والتدريب الفني والمهني من خلال جعل مسارات التعليم، والتدريب الفني والمهني أكثر جاذبية. هناك درجة متفاوتة من الرضا عن المعايير المقترحة للتعليم المهني العالي في المملكة العربية السعودية. يعتقد بعض أصحاب المصلحة أن التدابير المقترحة كافية، ويرى آخرون أن هناك مجالاً للتحسين. فأحد مجالات القلق لبعض أصحاب المصلحة هو الحاجة إلى مزيد من التوافق بين المعايير المقترحة، ومتطلبات صناعات محددة (Hamdan, 2023). على سبيل المثال؛ اقترح البعض أن التدابير يمكن أن تكون أكثر ملاءمة لقطاعات الرعاية الصحية، والهندسة، والضيافة، والتي تتطلب مهارات وكفاءات فريدة. هناك قلق بشأن خصوصية المعايير المقترحة، وعمليتها. اقترح بعض أصحاب المصلحة أن المعايير عامة للغاية؛ مما قد يؤدي إلى عدم الوضوح، والاتساق في نظام التعليم.

إن توفير برامج التعليم، والتدريب الفني والمهني الجديدة التي تعمل على تطوير المهارات المستجيبة للصناعة، وسوق العمل على مستوى التعليم الثانوي يمكن أن يعزز خيار متابعة مسارات التعليم، والتدريب الفني والمهني في المستويات الأعلى أيضاً، بالإضافة لتطوير قدرات تدريبي ومؤسسات التعليم، والتدريب الفني والمهني؛ لدعم التكامل المستمر لتكنولوجيا المعلومات، والاتصالات في التعليم، والتدريب الفني والمهني. مع التركيز على تحسين أنظمة التدريب الإلكتروني في كليات ومعاهد التعليم الفني، والتدريب المهني. ويشمل ذلك استخدام التعلم عن بُعد، والتعلم المدمج، والتعلم الذاتي. **Invalid source specified.**

8-2 الأفراد والمعنيون بالتعليم التقني والمهني موضع التحليل من حيث مدى التأثير ومستوى الالتزام: القطاع الخاص (القطاع الخاص الكليات العالمية-الأعمال) الهيئة التدريسية-المجتمع المحلي:

القطاع الخاص:

وذلك من خلال معاهد الشراكة؛ وهي معاهد تدريبية تقنية غير ربحية تتبنى المؤسسة إنشاءها، والترخيص لها، والإشراف عليها، وتشغيلها مع القطاع الخاص، وتقدم لحاملي الثانوية أو ما يعادلها برامج تدريبية تقنية متنوعة في المدة بتوظيف مبتدئ بالتدريب، و يبلغ عددها ٤٥ مشتركاً.

لقد جرت المؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني عدداً من الاستراتيجيات في السنوات الأخيرة لتحسين جودة التدريب، والتعليم المهني في المملكة العربية السعودية، وجذب المزيد من الطلاب إلى الدورات العملية ذات المهارات القائمة على العمل. فقد قامت بتطوير شراكات بين القطاعين العام والخاص لإنشاء معاهد تدريب لشركات النفط، والبتروكيماويات العملاقة-أرامكو السعودية، والشركة السعودية للصناعات الأساسية، ولكنها عملت أيضاً مع أصحاب العمل لتعزيز تطوير التدريب في عدد من الصناعات الأخرى. كما قامت المؤسسة TVTC بتعيين مستشاري تدريب دوليين، ومتخصصين في التعليم الإضافي لتحسين جودة التعليم، والتدريب في كلياتها التقنية.

مدى التأثير بالتعليم التقني والمهني:

أنشأت الحكومة السعودية المركز الوطني للخصخصة (NCP) في عام ٢٠١٦؛ لتعزيز مبادرات الخصخصة في مختلف القطاعات. يمثل التعليم واحداً من القطاعات العشرة المستهدفة. إن هدف خصخصة التعليم ذو شقين: (١) تقليل الاعتماد المالي، والتشغيلي على القطاع العام. و(٢) تعزيز نتائج التعلم. وتشمل الشراكات الأساسية بين القطاعين العام والخاص في مجال التعليم بناء وصيانة منشآت تعليمية عامة جديدة من قبل شركاء من القطاع الخاص، ونقل المسؤولية التشغيلية، والمالية لبعض المنشآت التعليمية العامة إلى الشركات

يوجد تباين في نسب توزيع قوة العمل ما بين القطاعين العام والخاص رافقه تباين واضح المعالم في توزيع المشتغلين من قوة العمل حسب الأنشطة الاقتصادية؛ حيث كانت نسب التشغيل الأكبر للقطاع الخاص في كل من أنشطة الزراعة، والتجارة، والتشييد، والبناء، وأنشطة النقل، والمواصلات. ومن ثم فهذه المؤشرات تعكس أهمية القطاع الخاص، والدور الذي يؤديه في أنشطة الاقتصاد الوطني، والتسريع في عملية التنمية، والدور الذي يمكن أن يؤديه في استيعاب المتخرجين من التعليم، والتدريب المهني والتقني، والتقليل من مشكلة البطالة. **Invalid source specified.**

وقد نصّت الخمسة العاشرة للمملكة العربية السعودية على زيادة وتفعيل دور القطاع الخاص في التنمية، وخاصة في رفع معدل نمو الاقتصاد الوطني عن طريق زيادة إنتاج السلع، ووضع السياسات، والبرامج الملائمة لتعزيز إسهامه في فعاليات النشاط الاقتصادي، وبلور الهدف العام التاسع لخطة التنمية العاشرة هذا الاهتمام؛ حيث نصّ على "زيادة إسهامات القطاع الخاص، ورفع إنتاجيته لتحقيق الأهداف التنموية". **Invalid source specified.**

القطاع الحكومي: حيث يشارك القطاع الحكومي في تقديم التعليم العالي التقني والمهني من خلال الكليات المؤسسة، والكليات العالمية؛ حيث بلغ عدد الكليات التقنية (١٤٠)، وعدد الكليات التقنية العالمية (٨) في المملكة العربية السعودية موزعة على مناطق المملكة. ويعدّ مشروع الكليات العالمية أكبر مشروع رائد تم إطلاقه في التدريب المهني في السنوات الأخيرة، وهو برنامج كليات التميز – الكليات العالمية (COE)، والذي يهدف إلى توفير المهارات المهنية لمئات الآلاف من الشباب، والشابات السعوديين من خلال العمل بالشراكة مع كليات وشركات التدريب المهني القائمة؛ من المملكة المتحدة، والولايات المتحدة، وكندا، وأستراليا، وإسبانيا، وألمانيا، وهولندا. كان النموذج هو أن تقوم الحكومة السعودية ببناء الكليات، وأن يقوم الشركاء الدوليون بإدارة دورات مدتها ثلاث سنوات تتكون من سنة تأسيسية تغطي مهارات اللغة الإنجليزية، وتكنولوجيا المعلومات، تليها دبلوما ما بعد الثانوية لمدة عامين في العشرات من المهارات التي تراوحت من هندسة الطيران، إلى تصفيف الشعر، ومن ميكانيكا السيارات، إلى الرعاية الصحية **Invalid source specified.**

المجتمع المحلي:

بالرغم من تنامي أعداد المتحقّين بالكليات التقنية؛ فإن النظرة الإيجابية لدى أفراد المجتمع ما زالت تقابل بنظرة سلبية، ومن شريحة مماثلة في المجتمع، ويدعم هذا الاعتقاد عدم قناعة تلك الشريحة بالتوسع في إنشاء الكليات التقنية، والنظرة السلبية من تلك الشريحة من المجتمع نحو التدريب التقني قد امتدت لتشمل ديناميكية التدريب نفسه؛ من حيث التساهل، وعدم الجدية في نظام المحاضرات، بالإضافة إلى أن تأثير الثقافة الاجتماعية غير واضح؛ حيث ما زالت المكانة الاجتماعية للأسر تؤدي دوراً مهماً في التحاق أبنائها في الكلية من عدمه.

المرحلة الثالثة: التحليل النظري لسياسات التعليم التقني والمهني وتشمل خطوتين:

- التحليل النظري للتعليم التقني والمهني من خلال مراجعة العوامل والقوى المؤثرة المحتملة للمشكلة.
- التحليل السببي للنظري للعلاقة بين سياسات التعليم التقني المهني العالي ودورها في تنمية رأس المال البشري.

التحليل السببي النظري للعلاقة بين سياسات التعليم التقني المهني العالي ودورها في تنمية رأس المال البشري: عالمياً، تعدّ أبرز السياسات التي خضعت للبحث والنقاش هي سياسات تمويل التعليم العالي التقني والمهني وخصصته، والموازنة بين الجنسين، وهي السياسات تقوم بدور مؤثر في تنمية رأس المال البشري، والتي سوف تناقشها الباحثة أدناه.

1. التمويل:

يشعر الأفراد بأن التمويل، وإصلاحات إدارة التعليم التقني والمهني العالي يمكن أن تكون مفيدة في حل المشكلات الحيوية. تستلزم الجوانب الرئيسية للإصلاحات جمع موارد إضافية، وتعزيز مفهوم المسؤولية التعاونية كمبدأ داعم لإدارة ومراجعات أنظمة التعليم الفني والمهني، إلى جانب إعادة صياغة السياسة بأكملها إلى استراتيجية قائمة على السوق. يعني حل المشكلات المختلفة أنه يجب على الأفراد النظر في ثلاثة جوانب رئيسية مترابطة، بما في ذلك مصادر التمويل، والتخصيص المالي، وإدارة الأموال. من الناحية المثالية؛ تفشل سياسات التمويل في جمع الأموال الكافية، وبدلاً من ذلك، يصبّ تركيزها على جمع الأموال الكافية، وضمان إنفاق أموال الحكومة الفيدرالية بشكل فعّال من حيث التكلفة (Terentyeva, Kirillova, Pugacheva, Chemerilova, & Luchinina, 2018). بالإضافة إلى ذلك؛ يعدّ وضع سياسات تمويل التعليم الفني والمهني أمراً حيوياً؛ لأنه نشاط متعدد الأبعاد ينعكس على الخصائص المختلفة للمجالات التعليمية (غير الرسمية، والرسمية)، والعديد من الجهات الفاعلة داخل أسواقها.

2. الخصخصة:

يعتبر التعليم والتدريب التقني والمهني من الأولويات الاستراتيجية، والتشغيلية لمجموعة العشرين، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، والمنظمات متعددة الأطراف؛ مثل: منظمة العمل الدولية (ILO)، واليونسكو، ورابطة دول جنوب شرق آسيا (SEAMEO). تحتاج أنظمة التعليم، والتدريب التقني والمهني إلى تحوّل وتنشيط مستدامين إذا كان للتعليم، والتدريب التقني والمهني أن يدرك إمكاناته الهائلة للتأثير على التنمية. (Paryono, 2017)

في العديد من الدول أصبحت خصخصة التعليم التقني والمهني التوجه السياسي الأول للحكومات. في ظل التدهور الاقتصادي العالمي المعاصر ونمو العجز في الصناعة العامة؛ تفكر العديد من الحكومات في جميع أنحاء العالم في خصخصة بعض الخدمات العامة، بما في ذلك معاهد التعليم التقني والمهني؛ لأن هذا هو أبسط حل للتحديات الاقتصادية، والمالية المعقدة. في حين أن هناك أنواعاً عديدة من عمليات الخصخصة، يبدو أن أكثر الاتجاهات انتشاراً في قطاع التدريب المهني هي زيادة عدد مقدمي الخدمات، والمؤسسات الخاصة، والربحية، والتزامات إصلاح السوق بشأن تمويل وتقديم التدريب التقني والمهني.

3. الموازنة بين الجنسين:

على الرغم من التقدم المحرر على مدى العقد الماضي في تعزيز الوصول، والإنصاف، والجودة، ومعدلات الإكمال، والمساواة بين الجنسين في التعليم، والتدريب؛ لا يزال القطاع الفرعي للتدريب التقني والمهني والتعليم (TVET) يعاني من انخفاض معدل التحاق الإناث في العلوم، ودورات تعتمد على التكنولوجيا، والهندسة، والرياضيات (STEM). هناك حاجة إلى أن يستخدم اختصاصيو التوعية مناهج أكثر استجابةً للنوع الاجتماعي في جميع مستويات التعليم، وزيادة نماذج الأورار؛ مثل زيادة عدد المعلمات، وإلحاق العالمات الشابات بالمهندسات الممارسات في الدولة. على مستوى السياسة؛ تعتبر الاستراتيجيات المستجيبة للنوع الاجتماعي -مثل قبول نسبة معينة من الفتيات، وتشجيعهن على القيام بالمواضيع التقنية في شكل واحد كل عام- بعض التدخلات التي قد تساعد في حماية هذه المجموعة الضعيفة من الاستبعاد المستمر من التعليم، والتدريب التقني والمهني (Ngugi, 2017).

المرحلة الرابعة: توصيات تتصل بالسياسات القائمة، وتشمل: السياسات الحالية للتعليم التقني والمهني، وتوصيات لتعزيز السياسات

التعليم التقني والمهني في المملكة العربية السعودية وفقاً لدوره في تنمية رأس المال البشري والتي سوف يتم الحصول عليها

من خلال مناقشة نتائج الدراسة

الدراسات السابقة: الدراسات التي تناولت التعليم العالي التقني والمهني

دراسة ساوي وفكتور (SAUE & VICTOR, 2023) بعنوان **بناء القوى العاملة الفعالة من خلال البحث في برنامج التعليم والتدريب التقني والمهني في نيجيريا**. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي وتم تطبيقها في أربع (4) كليات فنية في ولاية ريفرز وهي: الكلية التقنية الحكومية أهوا، والكلية التقنية الحكومية إيلوغو، والكلية التقنية الحكومية في تومبيا، والكلية التقنية الحكومية بورت هاركورت. وقد كان هدف الدراسة الرئيسي هو التحقيق في كيفية تطوير القوى العاملة الفعالة من خلال البحث في برنامج التعليم والتدريب التقني والمهني في نيجيريا، من خلال استخدام استبيان بعنوان: **بناء القوى العاملة الفعالة من خلال البحث في برنامج التعليم والتدريب التقني والمهني في نيجيريا** موزع على ٦٨٢ طالب و ٧١ مدرس. وقد كشفت الدراسة أن المستجيبين اتفقوا على أن تنمية القوى العاملة والتدريب يمكن تعزيزها من خلال البحث المبتكر في برنامج التعليم والتدريب التقني والمهني. وأوصت الدراسة بضرورة قيام الجهات ذات العلاقة بتشجيع الباحثين في التعليم التقني والمهني من خلال إعادة إنشاء مرافق البحث الضرورية وتقديم المنح البحثية كلما أمكن ذلك.

دراسة (Aldossari, 2020) بعنوان **رؤية ٢٠٣٠ والحد من وصمة التدريب المهني والتقني لدى الطلاب السعوديين** هدفت إلى هذه الدراسة البحث في دور التحولات الاجتماعية والاقتصادية الأخيرة في تغيير المواقف تجاه التعليم والتدريب المهني والتقني اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي من خلال تطبيق المقياس الأول من ٢٥ فقرة على جزئين الجزء الأول لتقييم آراء المشاركين حول الآثار الاقتصادية لرؤية ٢٠٣٠ وكيف ساهمت هذه السياسات في الحد من الوصمة المرتبطة بالتعليم والتدريب المهني والتقني أما الجزء الثاني ركز على تصورات المشاركين حول التأثيرات الاجتماعية والثقافية لرؤية ٢٠٣٠ وكيف أثرت هذه السياسات على المشاركة في التعليم والتدريب التقني والمهني. حدد التحليل الإحصائي للاستبيان الذي تم توزيعه على ١٠٠٧ من طلاب التعليم والتدريب الفني والمهني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تصورات التعليم والتدريب الفني والمهني والجنس ودخل الأسرة والمستوى التعليمي للوالدين. وقد كان من أبرز النتائج الطلاب الذين امتهتهم حاصلات على أعلى مستوى تعليم (درجة البكالوريوس) كانت لديهم نظرة سلبية نحو التعليم والتدريب المهني والفني، مما يشير إلى تأثير الوالدين على قرارات الطلاب.

الدراسات التي تناولت رأس المال البشري

دراسة (عطية، ٢٠٢١) بعنوان: **أثر الاقتصاد المعرفي في تحسين كفاءة الأداء لرأس المال البشري دراسة قياسية على الاقتصاد السعودي خلال الفترة ٢٠٠٧-٢٠١٨**. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم ومؤشرات اقتصاد المعرفة ورأس المال البشري وكذلك قياس دور الاقتصاد المعرفي في تحسين أداء المورد البشري في المملكة العربية السعودية. واعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي الاستنباطي ومنهج دراسة الحالة من خلال تتبع تقارير المملكة العربية السعودية والمستمدة من البنك الدولي وهيئة الإحصاء وكان من نتائج الدراسة وجود علاقة عكسية بين الاقتصاد المعرفي وبين الملحقين بالتعليم العالي وتم تفسيره باحتماليه عدم كفاءة الملحقين بالتعليم لتحسين الوضع المعرفي للمملكة وأن الازدياد في نسب الالتحاق قد يكون كميًا وليس نوعياً

دراسة (Eftimoski, 2021) بعنوان **إعادة النظر في رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية: المخزون الأولي مقابل التغييرات في مخزون تأثيرات رأس المال البشري**: تبحث هذه الدراسة في تأثير رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية من خلال التركيز على قناتين مختلفتين: استيعاب التقنيات المتطورة، و زيادة عوامل الإنتاج وذلك باستخدام نسخة موسعة من نموذج النمو الكلاسيكي الجديد (من خلال اندحارات محددات النمو في منهج بارو) حيث يعتمد معدل النمو على العلاقة بين المستويات الأولية للناتج المحلي الإجمالي الحقيقي للفرد ورأس المال البشري للفرد. وكان من أبرز نتائجها أن زيادة الانحراف المعياري الواحد في المخزون الأولي لرأس المال البشري المقاس من خلال التعليم الثانوي والجامعي (بمقدار ١,٢٢) ترفع معدل النمو بمقدار ١,١ نقطة مئوية سنوياً. يعني ذلك أن العمال ذوي المستويات الأعلى من التحصيل

الدراسي (المستويات الثانوية والعالية) مكملون للتكنولوجيات الجديدة، مما يعني أن البلدان التي تستطيع عمالتها استيعاب التقنيات المتقدمة أكثر قدرة على تسريع نموها الاقتصادي.

منهج الدراسة

أعتمد الباحث على تقنيات مختلفة لاختيار العينات والمشاركين في البحث أو الدراسة؛ بناء على أسئلة البحث، وعادة ما يحاول الباحث جمع بيانات من عدد معين من المشاركين الذين يستوفون خصائص معينة وان الباحثين النوعيين لا يعنون بتمثيل العينة؛ بل يكون التركيز على التقنيات والاستراتيجيات التي تساعد في اختيار عينة أو مجموعة من الحالات أو الوحدات التي تصلح للدراسة أو البحث وهي بذلك هو جمع حالات أو أحداث أو إجراءات محددة يمكن أن توضح أو تعمق فهم الباحثين للظاهرة المدروسة. وعينة البحث في هذه الدراسة تتكون من قيادات المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني عمداء الكليات وأعضاء هيئة التدريب في مدينة الرياض وتم اختيارهم بطريقة عمدية. وبلغ عدد أفراد العينة ٣٢ فردا لإجراء المقابلات وتم استبعاد اثنان لاعتذارهم عن إتمام المقابلة وبالتالي بلغ أفراد العينة ٣٠ فردا تم مقابلتهم بالإضافة لوثائق إلى وثائق المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وخبراء أسلوب دلفاي البالغ عددهم ٢١ خبيراً أولاً: وصف المشاركين في الدراسة

جدول 1 توزيع المشاركين في الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار
انثى	9
ذكر	21
المجموع	30

يلاحظ من الجدول أعلاه نسبة الإناث المشاركين في الدراسة 9 من الإناث و21 من الذكور

جدول 2 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل

المؤهل	التكرار
دكتوراه	٣
ماجستير	١٣
بكالوريوس	14
المجموع	30

شكل عدد حاملي الدكتوراه من المشاركين في هذه الدراسة ٣ مشاركين وحملة الماجستير ١٣ مشاركين فيما كان حاملي درجة البكالوريوس ١٤ مشاركين

3 توزيع المشاركين في الدراسة حسب جهة العمل

جهة العمل	التكرار
إدارة البحث بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني	1
وكيل التدريب	1
عضو هيئة تدريب	١٨
عميد كلية	٦
مدير التنسيق الوظيفي	1
مدير معهد مهني	1
نائب المحافظ المساعد للتدريب	1
نائب مدير شؤون المتدربين	1
المجموع	30

كانت نسبة المشاركين من أعضاء هيئة التدريب في هذه الدراسة ١٨ عضو هيئة تدريب وست عمداء وكيادات فيما شكل البقية أعضاء من نفس المؤسسة ومن كليات التدريب وفقاً لسنوات الخبرة

جدول رقم 4 توزيع المشاركين في الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار
٣٢	1
26	1
22	1

2	20
1	18
1	17
1	15
1	14
3	12
3	11
1	10
1	9
2	8
9	7
1	6
1	5
30	المجموع

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة حيث بلغت أعلى خبرة ٣٢ سنة وأقل سنوات خبرة خمس سنوات **ثانياً:** تم اختيار الأفراد المشاركين في الدراسة والبالغ عددهم (٣٠) مشاركاً لإجراء المقابلات شبه المقننة من قيادات المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في مدينة الرياض، وعمداء الكليات التقنية وأعضاء الهيئة التدريسية بهدف الكشف عن التحديات التي تواجه التعليم العالي التقني والكيفية التي يواجه بها التعليم العالي التقني والمهني هذه التحديات، بطريقة كرة الثلج Snowball Sampling ويعرفها باركر، سكوت وغيديز (Parker, Scott, & Geddes, 2019) بأنها الطريقة التي يبدأ الباحثون عادةً بعدد صغير من جهات الاتصال الأولية (البذور)، الذين يتناسون مع معايير البحث ويتم دعوتهم للمشاركة في البحث. ثم يُطلب من المشاركين المقبولين التوصية بجهات اتصال أخرى تتناسب مع معايير البحث والذين من المحتمل أن يكونوا أيضاً مشاركين راغبين، وهكذا، وتنتهي عادةً بمجرد الوصول إلى حجم العينة المستهدف أو نقطة التشبع. ويتراوح حجم العينة بين ٢٠-٣٠ مشارك (كريسويل، ٢٠١٨).

تم تطبيق أسلوب **دلغاي على** الخبراء المهتمين بالتعليم التقني والمهني من الخبراء والمهتمين بقضايا التعليم التقني والمهني والبالغ عددهم في هذه الدراسة (٢١) بهدف بناء تصور مقترح لتعزيز سياسات التعليم التقني والمهني العالي وفقاً لدوره في تنمية رأس المال البشري، لتطبيق أسلوب **دلغاي** باعتباره أحد أساليب الدراسات

المستقبلية وذلك من أجل بناء تصور مقترح لتعزيز سياسات التعليم العالي التقني والمهني وفقاً لدوره في تنمية رأس المال البشري **ثالثاً الوثائق:**

بلغ عدد الوثائق التي خضعت للتحليل ٢٠ وثيقة في الجدول التالي:

أدوات الدراسة

أولاً: المقابلة: المقابلات الفردية شبه المقننة مع قيادات المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني والخبراء والباحثين المهتمين بقضايا التعليم التقني والمهني، للوقوف على تجاربهم وتصوراتهم حول التحديات التي تواجه التعليم العالي وكيفية مواجهتها، باعتبارها الأدوات المناسبة للمشكلة. وتعرف المقابلة شبه المقننة بأنها إجراء مقابلة بالمحادثة مع مشارك واحد في كل مرة، وتستخدم المقابلة مزيجاً من الأسئلة المغلقة والمفتوحة، وغالباً ما تكون مصحوبة بأسئلة لماذا أو كيف، وتمتد إلى ساعة واحدة بحد أقصى لكل مقابلة. (J. Wholey: 2015) H.Hatry, 2015)

ثانياً: التحليل الموضوعي Thematic Analysis: للبيانات التي يتم الحصول عليها من الوثائق محل الدراسة والمقابلات ويعرفه براون وكلارك "بأنه طريقة لتحديد وتحليل وإعداد التقارير عن أنماط (مواضيع) داخل البيانات حيث يسمح التحليل الموضوعي بالمرونة في تحليل البيانات، ويوفر هيكلاً لتنظيم الموضوعات، ويساعد في تفسير موضوع البحث" (Braun & Clarke, 2006, p. 79). وتهدف هذه الطريقة إلى "استكشاف فهم قضية أو دلالة فكرة" سترلنغ (Stirling, 2001, p. 387). وذلك لتحليل سياسات التعليم العالي التقني والمهني.

ثالثاً: أسلوب دلغاي والذي عرفه سبرول Sproull في (Williamson, 2020) و (Skulmoski, Hartman, & Krahn, 2007) بأنها تقنية للبحث المستقبلي من خلال محاولة الحصول على إجماع الخبراء باستخدام عدة جولات من الاستبيانات أو المقابلات، وتوفير تغذية راجعة مضبوطة للنتائج بين الجولات كوسيلة للتنبؤ بالاتجاهات المستقبلية. أي أنها عملية تكرارية تُستخدم لجمع وتنقية آراء الخبراء من خلال سلسلة من الاستبيانات المتداخلة مع التغذية الراجعة. صُممت الاستبيانات للتركيز على المشاكل، أو الفرص، أو الحلول، أو التوقعات. وتبنى كل استبانة لاحقة على نتائج الاستبانة السابقة تتوقف العملية عند الإجابة على سؤال البحث: على سبيل المثال، عند التوصل إلى توافق في الآراء، أو تحقيق التشبع النظري، أو عند تبادل كمية كافية من المعلومات.

صدق الأداة:

قامت الباحثة ببناء أسئلة المقابلة بناءً على أهداف الدراسة وعرضها وتطبيقها على ثلاث أفراد يمثلون عينة الدراسة ثم قامت بإجراء التعديلات اللازمة عليها كما قامت الباحثة بعرض تفسير المقابلات- بعد أجرائها- كما تراها هي على الأشخاص المشاركين وسألتهم إذا ما كان التفسير يعبر عن

إجراءات تطبيق أدوات الدراسة

لتطبيق الدراسة قامت الباحثة باستكمال الإجراءات التالية:

1. الحصول على خطاب تسهيل مهمة باحث من لجنة أخلاقيات البحث العلمي
 2. الحصول على خطاب تسهيل مهمة باحث لتطبيق المقابلة وأداة دلفاي على عينة الدراسة من المؤسسة العامة للتعليم التقني والمهني
 3. تم توزيع استبانة أسلوب دلفاي عن إلكترونيا عبر مراسلة الخبراء شخصيا
 4. تم استرجاع جميع استجابات خبراء دلفاي البالغ عددهم ٢١ خبيراً
- أولاً: قامت الباحثة ببناء أداة المقابلة شبه المقننة التي تهدف للوقوف على تجارب وتصورات الأشخاص المعنيين بالسياسة وذلك من خلال القراءة في الأدب التربوي والدراسات السابقة الاطلاع على أدوات مقابلة في دراسات عربية وأجنبية مشابهة، بهدف تحديد التحديات التي تواجه التعليم العالي التقني وطرق التغلب عليها وتم تحليلها تحليلًا موضوعيًا Thematic Analysis وذلك للإجابة على السؤال الثاني والثالث من الدراسة ونصهما:
5. ما التحديات التي تواجه التعليم العالي والتقني وفقاً لدوره في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الخبراء؟
 6. كيف يمكن التغلب على تحديات التعليم العالي التقني والمهني في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الخبراء؟

قامت الباحثة بتطبيق الأداة على ثلاث أفراد ممن ينتمون لمجتمع الدراسة وساهم ذلك في لفت انتباه الباحثة لبعض التعديلات حول أسئلة المقابلة وإجراء التعديلات عليها قبل البدء بإجراءات المقابلة.

- 1- بدأت المقابلات بتاريخ ٠٥-٠٩-٢٠٢٣ وانتهت بتاريخ ١٧-١٠-٢٠٢٣
- 2- تمت مقابلة ١٤ مشارك في مقر إحدى كليات البنين وبالتعاون من عميد الكلية الذي يسر للباحثة الالتقاء بعدد من أفراد العينة خلال اجتماعهم لحضور ورشة عمل على فترتين للاستفادة من تواجد أكبر عدد من المشاركين والمشاركات وإجراء المقابلات لهم
- 3- وترددت الباحثة على مقر الكلية في فترتين صباحية من الثامنة والنصف صباحاً وتقريباً كانت المقابلات تبدأ من التاسعة وتنتهي ١:٣٠ والمسائية تبدأ من الرابعة وحتى الثامنة تقريباً
- 4- تم إجراء المقابلات في اليوم الأول في غرفة اجتماعات عميد الكلية الفترة الصباحية وباقي المقابلات تم إجراؤها بغرفة اجتماعات قريبة من قاعة ورشة العمل
- 5- ستة من المشاركين تم مقابلتهم في نفس مقر الكلية في يوم آخر
- 6- أربعة من المشاركين تم مقابلتهم في مقر المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ومشارك تم مقابلته في مقر إدارة البحث التابع للمؤسسة
- 7- كما قامت الباحثة بأجراء خمس مقابلات هاتفية. بناء على طلب المشاركين وبالتنسيق معهم
- 8- وافق بعض المشاركين بالتسجيل الصوتي للمقابلة، في حين رفض البعض الآخر وقد قامت الباحثة بتدوين المقابلة كما هي بلهجة المشارك
- 9- تم تفريغ المقابلات كلها على ملفات الورد لكل مشارك بغرض تحليلها عبر برنامج ماكس كيو دي
- 10- قامت الباحثة بالتأكد من إجابات المشاركين شفويًا ومراجعتها معهم

ثم قامت بتحليل المقابلات تحليلًا موضوعيًا Thematic Analysis

ثانياً: قامت الباحثة بتحليل الوثائق والأنظمة والإحصاءات والسياسات التعليمية، للكليات مثل سياسات القبول والتسجيل والبرامج والأنظمة للكليات التقنية بمدينة الرياض من أجل الكشف عن سياسات التعليم العالي التقني والمهني وفقاً لدوره في تنمية رأس المال البشري تحليلًا موضوعيًا

Thematic Analysis للإجابة على سؤال الدراسة "ما سياسات التعليم العالي التقني والمهني وفقاً لدوره في تنمية رأس المال البشري"، وذلك ضمن الإطار النظري لدراسة من خلال الجمع المتأني الدقيق للسجلات والوثائق المتوفرة ذات العلاقة بموضوع البحث ومن ثم تحليلها بهدف استنتاج ما يتصل بمشكلة البحث من أدلة وبراهين تبرهن على إجابة أسئلة البحث (العساف، ٢٠٠٦). كما يعرفه بوين (Bowen) في تايت (Tight, 2019) بأنه إجراء منهجي لمراجعة أو تقييم المستندات المطبوعة والإلكترونية ويعد أحد الأساليب التحليلية في البحث النوعي، يتطلب تحليل المستندات فحص البيانات وتفسيرها من أجل استنباط المعنى، واكتساب الفهم، وتطوير المعرفة

تحليل البيانات:

قامت الباحثة بتحليل البيانات تحليلًا موضوعيًا، والذي يسمح بالمرونة في تحليل البيانات، ويوفر هيكلًا لتنظيم الموضوعات، ويساعد في تفسير موضوع البحث (Braun & Clarke, ٢٠٠٦). كما تم الحصول على البيانات من الوثائق والمقابلات وتحليلها بشكل مستمر ومتزامن أثناء مرحلة جمعها، كما تم تفريغ المقابلات حرفياً لغرض التحليل، واستخضع البيانات للمراجعة باستمرار من قبل الباحثة. وسيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج تحليل البيانات النوعي (MAXQDA).

وفق الخطوات التالية:

1. التعرف على البيانات: وقراءة البيانات وإعادة قراءتها، مع تدوين الأفكار الأولية
2. إنشاء رموز أولية: عن طريق ترميز رموز أولية لبياناتك من أجل وصف المحتوى
3. البحث عن موضوعات: تجميع الرموز في موضوعات محتملة، وجمع جميع البيانات ذات الصلة بكل موضوع محتمل.
4. مراجعة الموضوعات: عن طريق التحقق من الرموز والموضوعات المحتملة ومقارنة البيانات والموضوعات بها

5. تحديد الموضوعات وتسميتها: عن طريق التحليل مستمر لتحسين تفاصيل كل موضوع وإنشاء تعريفات وأسماء واضحة لكل موضوع.
6. كتابة التقرير: ويتضمن تحليل البيانات، عرض النتائج، وصف طريقة جمع البيانات وكيفية إجراء التحليل الموضوعي نفسه وتقديم تقرير علمي عن التحليل. (Braun & Clarke, 2006, p 87).

ثالثاً: وللإجابة على سؤال التصور المقترح قامت الباحثة ببناء استبيان دلّفاي الجزء الأول منه (المغلق) والجزء الثاني المفتوح بعد تحليل المقابلات مع الأفراد المشاركين في الدراسة. على هيئة استمارات مغلقة ملحق رقم (3).

ثم قامت الباحثة بتطبيق أسلوب دلّفاي على مجموعة من الخبراء (21) خبيراً بهدف التوصل لتصور مقترح لتعزيز سياسات التعليم العالي التقني والمهني وفقاً لدوره في تنمية رأس المال البشري وذلك للإجابة عن السؤال الرابع من الدراسة:

إجراءات الجولة الأولى من أسلوب دلّفاي ذات الاستمارات المغلقة

قامت الباحثة بتنفيذ إجراءات الجولة الأولى من أسلوب دلّفاي ذات الاستمارات المغلقة خلال خمسة عشر يوماً، وبلغت عدد الاستجابات (21 استجابة) والجداول التالية تصف استجابات أفراد عينة دلّفاي بجولته الأولى من الخبراء والمختصين:

المحور الأول: التحديات التي تواجه التعليم العالي التقني والمهني وفقاً لدوره في تنمية رأس المال البشري

جدول 5 نتائج تحليل الجولة الأولى من أسلوب دلّفاي لمحور التحديات التي تواجه التعليم العالي التقني والمهني وفقاً لدوره في تنمية رأس المال البشري

م	العبرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	درجة أولوية العبرة (درجة الأهمية)					الحالة	الترتيب
				1	2	3	4	5		
1	تغير احتياجات سوق العمل: حيث يتغير احتياجات سوق العمل باستمرار، مما يتطلب من التعليم التقني والمهني أن يكون مرناً وقادراً على التكيف مع هذه التغييرات	4.86	97.2				3	18	تبقى	1
2	ضعف الوعي بأهمية التعليم العالي التقني والمهني، يعاني التعليم التقني والمهني من نظرة اجتماعية سلبية كأحد أشكال التعليم العالي	4.24	84.8	1	2	8	10		تبقى	5
3	تحديات التحول الرقمي: حيث يشهد العالم تحولاً رقمياً، مما يتطلب من التعليم التقني والمهني أن يركز على إعداد الطلاب للوظائف الرقمية	4.43	88.6		1	2	5	13	تبقى	3
4	عدم فاعلية الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي التقني والمهني وقطاع الأعمال: حيث لم تحقق الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي التقني والمهني وقطاع الأعمال الأهداف المرجوة منها	3.81	76.2	1	3	3	6	8	تبقى	15
5	تكلفة تمويل التعليم العالي التقني والمهني: حيث يعد التعليم العالي التقني والمهني مكلفاً بالرغم من الدعم من قبل الجهات الحكومية	3.43	68.6	1	2	8	7	3	تحذف	17
6	صعوبة استقطاب الطلاب الموهوبين للالتحاق بالتعليم العالي التقني والمهني	4.05	81	2		3	6	10	تبقى	9
7	عدم كفاية البنية التحتية والتجهيزات للتعليم العالي التقني والمهني: حيث تعاني بعض مؤسسات التعليم العالي التقني والمهني من نقص البنية	3.95	79	1	3	2	5	10	تبقى	11

									التحتية والتجهيزات اللازمة لتوفير تعليم عالي الجودة.	
4	تبقى		2	9	10	87.6	4.38	8	التفضيل السائد للتعليم الجامعي مقابل التعليم العالي التقني والمهني لتصدره المشهد التعليمي العالي	
10	تبقى	2	1	2	6	10	80	4	عدم وجود نظام تقييم فعال لمخرجات التعليم التقني والمهني حيث يؤدي إلى عدم معرفة مدى قدرة خريجي التعليم التقني والمهني على المنافسة في سوق العمل	
13	تبقى	2		5	6	8	77.2	3.86	10	ضعف التنسيق بين الجهات المعنية بالتعليم التقني والمهني مما يؤدي إلى عدم وجود رؤية مشتركة للتعليم التقني والمهني
6	تبقى	2		2	4	13	84.8	4.24	11	عدم وجود برامج إعلامية كافية لتسليط الضوء على أهمية التعليم التقني والمهني
12	تبقى	2	1	3	5	10	79	3.95	12	عدم وجود برامج تدريبية كافية للكوادر التدريسية في التعليم التقني والمهني مما يؤثر على قدرتهم على تزويد الطلاب بالمهارات اللازمة في سوق العمل
7	تبقى	2	3	5	11	83.8	4.19	13	نقص الكادر التدريبي المتخصص، حيث تعاني بعض التخصصات التقنية والمهنية من ندرة المدربين المتخصصين	
16	تحذف	2	3	5	4	7	70.4	3.52	14	عدم وجود برامج تدريبية مناسبة ومتوافقة مع التخصصات للطلاب في التعليم التقني والمهني
8	تبقى	1	1	3	5	11	82.8	4.14	15	التوسع في الكليات التقنية والمهنية في السنوات الأخيرة مما أدى إلى نقص في الموارد البشرية والمالية
15	تبقى	2	2	3	5	9	76.2	3.81	16	عدم وجود برامج متابعة وتقييم كافية لمخرجات التعليم التقني والمهني تساهم تتبع منافسة الخريجين في سوق العمل
2	تبقى			3	3	15	91.4	4.57	17	ضعف البحث العلمي في مجال التعليم العالي التقني والمهني: حيث لا يتم إجراء دراسات وأبحاث كافية في مجال التعليم العالي التقني والمهني، مما يؤثر على تطوير جودة التعليم ومخرجاته

يتضح من الجدول السابق أن خمس عشرة عبارة من عبارات محور التحديات التي تواجه التعليم العالي التقني والمهني وفقاً لدوره في تنمية رأس المال البشري حصلت على نسبة اتفاق 75% فأعلى، وحصلت عبارتين على أقل من (75%) وهي العبارات رقم (5، 14) ونصها "تكلفة تمويل التعليم العالي التقني والمهني: حيث يعد التعليم العالي التقني والمهني مكلفاً بالرغم من الدعم من قبل الجهات الحكومية"، وعبارة "عدم وجود برامج تدريبية مناسبة ومتوافقة مع التخصصات للطلاب في التعليم التقني والمهني".

المحور الثاني: مقترحات تساهم في التغلب على التحديات التي تواجه التعليم العالي التقني والمهني وفقاً لدوره في تنمية رأس المال البشري

جدول 6 نتائج تحليل الجولة الأولى من أسلوب دلفاي لمحور مقترحات تساهم في التغلب على التحديات التي تواجه التعليم العالي التقني والمهني وفقا لدوره في تنمية رأس المال البشري

الترتيب	الحالة	درجة أولوية العبارة (درجة الأهمية)					النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	العبارة	م
		1	2	3	4	5				
١٠	تبقى			3	4	14	90.4	4.52	تسويق التعليم التقني والمهني: من خلال إشراك الشخصيات البارزة والمؤثرة (النماذج الناجحة)	1
٨	تبقى			2	4	15	92.4	4.62	تغيير الوعي: مكافحة الوصمة المحيطة بالتعليم التقني والمهني من خلال إبراز ارتباطه المباشر بفرص العمل وإمكانية تحقيق المزيد من المكاسب	2
٥	تبقى			1	4	16	94.2	4.71	جذب المدرسين المؤهلين: الاستثمار في استقطاب والاحتفاظ بالمهنيين ذوي الخبرة، مما يضمن الجودة والتوجيه	3
١٢	تبقى		1	2	4	14	89.6	4.48	الشهادات التخصصية والتخصصات الدقيقة: تقديم برامج مرنة وقصيرة الأجل لإعادة التأهيل والتطوير للخريجين من أجل التكيف مع الطبيعة التكنولوجية المتغيرة والأهداف المهنية الشخصية	4
١	تبقى				1	20	99	4.95	تحديث المناهج الدراسية: تحديث البرامج لتعكس أحدث الاتجاهات الصناعية والتقنيات الناشئة، مما يضمن أن الخريجين يمتلكون المهارات ذات الصلة بسوق العمل اليوم	5
١١	تبقى		2	1	2	16	90.4	4.52	تطوير مسارات مهنية: دمج التعليم العالي التقني والمهني مع المسارات الأكاديمية، مما يسمح للطلاب بالانتقال بسلاسة إلى التعليم العالي أو التخصص المتقدم في المجال المختار	6
١٥	تبقى			5	3	13	87.6	4.38	دعم التعلم مدى الحياة: الترويج للتعليم العالي التنقي والمهني كمسار للتعلم مدى الحياة، مما يوفر فرصًا لرفع المستوى وإعادة التأهيل للأفراد للتكيف مع متطلبات سوق العمل المتغيرة	7
١٣	تبقى			4	3	14	89.6	4.48	التكامل بين التخصصات: تعزيز التعاون بين التخصصات الفنية والمهنية مع مجالات أخرى مثل الاتصال والأعمال وتحليل البيانات لتجهيز الخريجين بمهارات شاملة	8
١٤	تبقى			4	3	14	89.6	4.48	الاستفادة من التكنولوجيا: استخدام الأدوات والمنصات الرقمية لتعزيز التعلم، وتسهيل الوصول إلى التدريب المهني عن بعد، وربط الطلاب بفرص العمل	9
٦	تبقى			1	4	16	94.2	4.71	تطوير المهارات الشخصية: دمج مهارات الاتصال والعمل الجماعي وحل المشكلات والتفكير النقدي في جميع البرامج	10
١٦	تبقى	1	3	4	3	10	77.2	3.86	تعزيز التوازن بين الجنسين في التعليم المهني: معالجة الحواجز الثقافية والاجتماعية التي تعيق مشاركة الإناث من خلال حملات وبرامج التوعية المستهدفة	11

9	تبقى			2	5	14	91.4	4.57	الدعوة إلى دعم التمويل من القطاع الحكومي والخاص: من أجل التمويل وزيادة استثمارات القطاع الخاص في التعليم المهني العالي لتحسين جودته ودعم مكانته	12
2	تبقى			1	2	18	96.2	4.81	قياس ونشر النجاح: تتبع معدلات توظيف الخريجين، ورضا أصحاب العمل، وإظهار التأثير الإيجابي للتعليم العالي التقني والمهني على التنمية الاجتماعية والاقتصادية	13
3	تبقى			1	2	18	96.2	4.81	الاستثمار في تطوير أعضاء هيئة التدريس: توفير التدريب والدعم المستمر لأعضاء هيئة التدريس للبقاء على اطلاع باتجاهات القطاع وأفضل الممارسات	14
7	تبقى			1	5	15	93.4	4.67	التعاون مع الجامعات والمؤسسات البحثية: تشجيع المشاريع البحثية المشتركة وتبادل المعرفة بين المؤسسات المهنية العليا والجامعات	15
4	تبقى			2	1	18	95.2	4.76	تحليل فجوات المهارات وبرامج تحسين المهارات لتحديد الفجوات الحرجة في المهارات وتطوير برامج تدريب مخصصة لتحسين الخريجين	16

يتضح من الجدول السابق أن جميع عبارات محور المقترحات التي تساهم في التغلب على التحديات التي تواجه التعليم العالي التقني والمهني وفقا لدوره في تنمية رأس المال البشري حصلت على نسبة اتفاق 75% فأعلى، وبالتالي تم قبول جميع العبارات البالغ عددها ست عشرة عبارة

جدول (١٢) مجمل نتائج الجولة الأولى من أسلوب دلفاي ذات الاستمارات المغلقة

المحور	عدد العبارات بالصورة الأولى	عدد العبارات المتفق عليها	عدد العبارات المستبعدة	عدد العبارات بالصورة النهائية
الأول	١٧	١٥	٢	١٥
الثاني	١٦	١٦	٠	١٦
المجموع	٣٣	٣١	٢	٣١

يتضح من الجدول السابق أن خمسة وعشرين عبارة حصلت على نسبة اتفاق 75% فأكثر، وحصلت عبارتين على أقل من 75%، بين استجابات أفراد عينة دلفاي بجولته الأولى من الخبراء والمختصين.

إجراءات الجولة الثانية من أسلوب دلفاي ذات الاستمارات المغلقة

قامت الباحثة بتنفيذ إجراءات الجولة الثانية من أسلوب دلفاي ذات الاستمارات المغلقة خلال عشرة يوما، وبلغت عدد الاستجابات (٢١ استجابة) والجدول التالي تصف استجابات أفراد عينة دلفاي بجولته الثانية من الخبراء والمختصين:

المحور الأول: التحديات التي تواجه التعليم العالي التقني والمهني وفقا لدوره في تنمية رأس المال البشري

جدول (٧) نتائج تحليل الجولة الثانية من أسلوب دلفاي لمحور التحديات التي تواجه التعليم العالي التقني والمهني وفقا لدوره في تنمية رأس المال البشري

الترتيب	الحالة	درجة أولوية العبارة (درجة الأهمية)					النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	العبارة	م
		1	2	3	4	5				
١	تبقى				٣	١٨	97.2	4.86	تغير احتياجات سوق العمل: حيث يتغير احتياجات سوق العمل باستمرار، مما يتطلب من التعليم التقني والمهني أن يكون مرناً وقادراً على التكيف مع هذه التغييرات	1

2	4.52	90.4	١٢	٨	١	تبقى	٥	ضعف الوعي بأهمية التعليم العالي التقني والمهني، يعاني التعليم التقني والمهني من نظرة اجتماعية سلبية كأحد أشكال التعليم العالي
3	4.29	85.8	١٠	٨	٢	تبقى	١١	تحديات التحول الرقمي: حيث يشهد العالم تحولاً رقمياً، مما يتطلب من التعليم التقني والمهني أن يركز على إعداد الطلاب للوظائف الرقمية
4	4.29	85.8	١١	٦	٣	تبقى	١٢	عدم فاعلية الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي التقني والمهني وقطاع الأعمال: حيث لم تحقق الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي التقني والمهني وقطاع الأعمال الأهداف المرجوة منها
٥	4.43	88.6	١٢	٦	٣	تبقى	٧	صعوبة استقطاب الطلاب الموهوبين للانخراط بالتعليم العالي التقني والمهني
6	4	80	٥	١٢	٣	تبقى	١٤	عدم كفاية البنية التحتية والتجهيزات للتعليم العالي التقني والمهني: حيث تعاني بعض مؤسسات التعليم العالي التقني والمهني من نقص البنية التحتية والتجهيزات اللازمة لتوفير تعليم عالي الجودة.
7	4.67	93.4	١٤	٧		تبقى	٣	التفضيل السائد للتعليم الجامعي مقابل التعليم العالي التقني والمهني لتصدره المشهد التعليمي العالي
8	4.62	92.4	١٣	٨		تبقى	٤	عدم وجود نظام تقييم فعال لمخرجات التعليم التقني والمهني حيث يؤدي إلى عدم معرفة مدى قدرة خريجي التعليم التقني والمهني على المنافسة في سوق العمل
9	4.1	82	٧	٩	٥	تبقى	١٣	ضعف التنسيق بين الجهات المعنية بالتعليم التقني والمهني مما يؤدي إلى عدم وجود رؤية مشتركة للتعليم التقني والمهني
10	4.33	86.6	٨	١٢	١	تبقى	٨	عدم وجود برامج إعلامية كافية لتسليط الضوء على أهمية التعليم التقني والمهني
11	4.33	86.6	١٠	٩	١	تبقى	٩	عدم وجود برامج تدريبية كافية للكوادر التدريبية في التعليم التقني والمهني مما يؤثر على قدرتهم على تزويد الطلاب بالمهارات اللازمة في سوق العمل
12	4	80	٦	١١	٢	تبقى	١٥	نقص الكادر التدريبي المتخصص، حيث تعاني بعض التخصصات التقنية والمهنية من تدره المدربين المتخصصين
13	4.33	86.6	١٠	٨	٣	تبقى	١٠	التوسع في الكليات التقنية والمهنية في السنوات الأخيرة مما أدى إلى نقص في الموارد البشرية والمالية
١٤	4.52	90.4	١٢	٨	١	تبقى	٦	عدم وجود برامج متابعة وتقييم كافية لمخرجات التعليم التقني والمهني تساهم تنبع منافسة الخريجين في سوق العمل
١٥	4.71	94.2	١٦	٤	١	تبقى	٢	ضعف البحث العلمي في مجال التعليم العالي التقني والمهني: حيث لا يتم إجراء دراسات وأبحاث كافية في مجال التعليم العالي التقني

									والمهني، مما يؤثر على تطوير جودة التعليم ومخرجاته
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

يتضح من الجدول السابق أن جميع عبارات محور التحديات التي تواجه التعليم العالي التقني والمهني وفقا لدوره في تنمية رأس المال البشري الخمس عشرة مس عشرة عبارة حصلت على نسبة اتفاق ٨٠% فأعلى، وبذلك يتم قبول جميع عبارات الجولة الثانية من استجابات الخبراء والمختصين.

المحور الثاني: مقترحات تساهم في التغلب على التحديات التي تواجه التعليم العالي التقني والمهني وفقا لدوره في تنمية رأس المال البشري

جدول (٨) نتائج تحليل الجولة الثانية من أسلوب دلفاي لمحور مقترحات تساهم في التغلب على التحديات التي تواجه التعليم العالي التقني والمهني وفقا لدوره في تنمية رأس المال البشري

الترتيب	الحالة	درجة أولوية العبارة (درجة الأهمية)					النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	العبارة	م
		1	2	3	4	5				
١٠	تبقى			١	٧	١٣	91.4	4.57	تسويق التعليم التقني والمهني: من خلال إشراك الشخصيات البارزة والمؤثرة (النماذج الناجحة)	1
١١	تبقى			١	٧	١٣	91.4	4.57	تغيير الوعي: مكافحة الوصمة المحيطة بالتعليم التقني والمهني من خلال إبراز ارتباطه المباشر بفرص العمل وإمكانية تحقيق المزيد من المكاسب	2
٣	تبقى				٣	١٨	97.2	4.86	جذب المدربين المؤهلين: الاستثمار في استقطاب والاحتفاظ بالمهنيين ذوي الخبرة، مما يضمن الجودة والتوجيه	3
٧	تبقى			١	٥	١٥	93.4	4.67	الشهادات التخصصية والتخصصات الدقيقة: تقديم برامج مرنة وقصيرة الأجل لإعادة التأهيل والتطوير للخريجين من أجل التكيف مع الطبيعة التكنولوجية المتغيرة والأهداف المهنية الشخصية	4
١	تبقى					٢١	100	5	تحديث المناهج الدراسية: تحديث البرامج لتعكس أحدث الاتجاهات الصناعية والتقنيات الناشئة، مما يضمن أن الخريجين يمتلكون المهارات ذات الصلة بسوق العمل اليوم	5
٢	تبقى					٢١	100	5	تطوير مسارات مهنية: دمج التعليم العالي التقني والمهني مع المسارات الأكاديمية، مما يسمح للطلاب بالانتقال بسلاسة إلى التعليم العالي أو التخصص المتقدم في المجال المختار	6
١٢	تبقى			٢	٥	١٤	91.4	4.57	دعم التعلم مدى الحياة: الترويج للتعليم العالي التقني والمهني كمسار للتعلم مدى الحياة، مما يوفر فرصًا لرفع المستوى وإعادة التأهيل للأفراد للتكيف مع متطلبات سوق العمل المتغيرة	7
٨	تبقى			١	٥	١٥	93.4	4.67	التكامل بين التخصصات: تعزيز التعاون بين التخصصات الفنية والمهنية مع مجالات أخرى مثل الاتصال والأعمال وتحليل البيانات لتجهيز الخريجين بمهارات شاملة	8

9	4.48	89.6	11	9	1	تبقى	13	الاستفادة من التكنولوجيا: استخدام الأدوات والمنصات الرقمية لتعزيز التعلم، وتسهيل الوصول إلى التدريب المهني عن بعد، وربط الطلاب بفرص العمل
10	4.38	87.6	11	8	1	تبقى	14	تطوير المهارات الشخصية: دمج مهارات الاتصال والعمل الجماعي وحل المشكلات والتفكير النقدي في جميع البرامج
11	4.0	80.0	6	10	4	تبقى	16	تعزيز التوازن بين الجنسين في التعليم المهني: معالجة الحواجز الثقافية والاجتماعية التي تعيق مشاركة الإناث من خلال حملات وبرامج التوعية المستهدفة
12	4.71	94.2	16	4	1	تبقى	6	الدعوة إلى دعم التمويل من القطاع الحكومي والخاص: من أجل التمويل وزيادة استثمارات القطاع الخاص في التعليم المهني العالي لتحسين جودته ودعم مكانته
13	4.38	87.6	9	11	1	تبقى	15	قياس ونشر النجاح: تتبع معدلات توظيف الخريجين، ورضا أصحاب العمل، وإظهار التأثير الإيجابي للتعليم العالي التقني والمهني على التنمية الاجتماعية والاقتصادية
14	4.81	96.2	17	4		تبقى	4	الاستثمار في تطوير أعضاء هيئة التدريس: توفير التدريب والدعم المستمر لأعضاء هيئة التدريس للبقاء على اطلاع باتجاهات القطاع وأفضل الممارسات
15	4.62	92.4	13	8		تبقى	9	التعاون مع الجامعات والمؤسسات البحثية: تشجيع المشاريع البحثية المشتركة وتبادل المعرفة بين المؤسسات المهنية العليا والجامعات
16	4.76	95.2	17	3	1	تبقى	5	تحليل فجوات المهارات وبرامج تحسين المهارات لتحديد الفجوات الحرجة في المهارات وتطوير برامج تدريب مخصصة لتحسين الخريجين

يتضح من الجدول السابق أن جميع عبارات محور مقترحات تساهم في التغلب على التحديات التي تواجه التعليم العالي التقني والمهني وفقا لدوره في تنمية رأس المال البشري الست عشرة عبارة حصلت على نسبة اتفاق 80% فأعلى، وبذلك يتم قبول جميع عبارات الجولة الثانية من استجابات الخبراء والمختصين.

جدول (9) نتائج الجولة الثانية من أسلوب دلفاي ذات الاستمارات المغلقة

المحور	عدد العبارات بالصورة الأولية	عدد العبارات المتفق عليها	عدد العبارات المستبعدة	عدد العبارات بالصورة النهائية
الأول	15	15	0	15
الثاني	16	16	0	16
المجموع	31	31	0	31

يتضح من الجدول السابق أن جميع العبارات للمحورين حصلت على نسبة اتفاق 80% فأكثر، بين استجابات أفراد عينة دلفاي بجولته الثانية من الخبراء والمختصين.

بناءً على نتائج البحث والتحليل، فإن الباحثة توصي بالتالي:

- إجراء دراسات تقييمية تحليلية لفهم العوامل المؤدية إلى ارتفاع نسب القبول وتحليل الأثر الفعلي لهذا الارتفاع في التعليم العالي التقني والمهني
- حملات توعية مكثفة تستهدف الطلاب في بداية رحلتهم التعليمية وأولياء الأمور والمجتمع بشكل عام، لتعزيز فهمهم لأهمية التعليم العالي التقني والمهني ودوره في تطوير رأس المال البشري.

- تطوير أنظمة التدريب القبول في التعليم العالي التقني والمهني لتكون أكثر شمولاً ومرونة وتحقق للطلبة الانتقال المرن بين مسارات التدريب والتعليم،
- تطوير فرص تمويل التعليم العالي التقني والمهني عن طريق عقد شراكات مثمرة لتحسين البنية التحتية وتوفير موارد إضافية لتطوير البرامج التعليمية وتحسين جودتها.
- تعزيز التعاون الصناعي بين المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني والقطاع الصناعي، من خلال إقامة شراكات استراتيجية تهدف إلى تطوير برامج التعليم والتدريب بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل.
- تشجيع البحوث والدراسات في مجال التعليم التقني والمهني وتوفير دعم مستمر لأبحاث التعليم العالي التقني والمهني، ودعم الابتكار والتطوير
- تعزيز الاتصال المستمر مع سوق العمل لضمان تطوير برامج تتعلق بالتعليم العالي المهني والتقني تلبي احتياجات القطاعات
- تطوير برامج التدريب على المهارات الناعمة والصلبة مثل التفكير النقدي وحل المشكلات والاتصال الفعال واللغة الإنجليزية في برامج التعليم التقني والمهني لتمكين الطلاب من التأقلم مع متطلبات سوق العمل
- التركيز على مقررات زيادة الأعمال وتطوير مهارات الابتكار وروح ريادة الأعمال لتحفيز الابتكار وتطوير مشاريع جديدة وخلق فرص عمل جديدة للمندربين

مقترحات البحث:

- إجراء المزيد من الدراسات النوعية على التعليم العالي التقني والمهني حول النظرة السلبية تجاه التعليم العالي التقني والمهني
- إجراء دراسات نوعية مقارنة بين التعليم العالي التقني والمهني في المملكة العربية السعودية والدول الرائدة
- إجراء دراسة مماثلة تكون عينتها من القائمين على تدريب خريجي الكليات التقنية والمهنية في القطاع الحكومي والخاص
- إجراء دراسة نوعية حول النظرة للتعليم العالي التقني والمهني تكون عينتها طلبة الثانوية العامة

المراجع:

- Aldossari, A. (2020). Vision 2030 and reducing the stigma of vocational and technical training among Saudi Arabian students. *Empirical Res Voc Ed Train*, 12(3). Retrieved from <https://ervet-journal.springeropen.com/articles/10.1186/s40461-020-00089-6#citeas>
- Almoaibed, Hanaa (2020). Special Report King Faisal Center for Research and Islamic Studies
- Andrews, P., & Playfoot, J. (2015). Building Human Capacity in Saudi Arabia: The Impact of Government Initiatives on the Oil and Gas Workforce. *Education and Training for the Oil and Gas Industry: Building A Technically Competent Workforce*, 17–32.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in*. 3(2), 77–101. Retrieved 11 25, 2021, from <https://eds-s-ebshost-com.sdl.idm.oclc.org/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=46880012-4afb-47f8-95ac-61a285a61ecb%40redis>
- Carl Patton ,David Sawicki و ،Jennifer Clark .(٢٠١٥) .*Basic methods of policy analysis and planning* . Routledge.
- Eftimoski, D. (2021). Human Capital and Economic Growth in OECD Countries Revisited: Initial Stock versus Changes in the Stock of Human Capital Effects. . *Jahrbucher Fur Nationalokonomie & Statistik*. Retrieved from <https://eds-b-ebshost-com.sdl.idm.oclc.org/eds/detail/detail?vid=1&sid=fb87ad82-975a-4c31-8c6d-74cb2b38f1b2%40sessionmgr103&bdata=JnNpdGU9ZWRzLWxpdmU%3d#AN=151830878&db=bsu>
- Developing Criteria for the Selection of Academic Leaders at Saudi .(٢٠١٩) .F. Al-abdulmenem .Arabia's Higher Education Institutions and Technical and Vocational Training Corporation .(٢) ٤٦ ،*Dirasat, Educational Sciences*
- G. Foley .(٢٠٠٤) .*Dimensions of adult learning. McGraw-Hill Education (UK)* .G. Foley (المحرر) ، McGraw-Hill Education (UK).
- A. و ،I., Chemerilova ،N., Lunev, A., Pugacheva ،O., Kirillova, T., Kirillova ،I. V., Terentyeva Arrangement of cooperation between labour market and regional vocational .(٢٠١٨) .Luchinina .*International Journal of Educational Management* .education system
- J. Wholey: H.Hatry, .: K. (2015). Handbook of Practical Program Evaluatio. In C. C.–S. Interviews, *Handbook of Practical Program Evaluatio*.

- John White .(١٩٩٧) .Philosophy and the Aims of Higher Education .*Studies in Higher Education*–٧ ، ١ ، .١٧
- Ngugi, M.N., & Muthima, P. (2017) Female Participation in Technical, Vocational Education and Training Institutions (TVET) Subsector: The Kenyan Experience .*Public Policy and Administration Research*.٢٣–٧ ، ٧ ،
- Educational support for .(٢٠٢٠) .Mohaned G., and Todd K. Shackelford. " 35.1 (2020): 36–44. *Abed & Learning Disabilities Research* .Saudi students with learning disabilities in higher education .٤٤–٣٦ ، (١) ٣٥ ،*Practice*
- Nakarin, C., & Supaporn, C. (2020, April). Building a skilled workforce Public discourses on vocational education in Thailand. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (JRVET)*, Vol. 7(Issue 1), 67–90.
- Ni, H., & Ye, Y. (2018). Entrepreneurship Education Matters: Exploring Secondary Vocational School Students' Entrepreneurial Intention in China.
- OECD. (n.d.). The Value of people. Retrieved from <https://www.oecd.org/insights/37967294.pdf>
- Parker, C., Scott, S., & Geddes, A. (2019). Snowball sampling. *SAGE research methods foundations*. Retrieved 10 30, 2021, from [https://eprints.glos.ac.uk/6781/1/6781%20Parker%20and%20Scott%20\(2019\)%20Snowball%20Sampling_Peer%20reviewed%20pre-copy%20edited%20version.pdf](https://eprints.glos.ac.uk/6781/1/6781%20Parker%20and%20Scott%20(2019)%20Snowball%20Sampling_Peer%20reviewed%20pre-copy%20edited%20version.pdf)
- The importance of TVET and its contribution to sustainable development In AIP .(٢٠١٧) .Paryono من تاريخ الاسترداد ٨ ١٢ ، ٢٠٢٢ ، AIP Publishing LLC .١٨٨٧ .Conference Proceedings <https://aip.scitation.org/doi/abs/10.1063/1.5003559>
- .Thousand Oaks: Sage .*Case Study Research: Design and Methods (3rd)* .(٢٠٠٣) .R. K. Yin
- The rise of education as an economic policy tool: some implications for .(٢٠٠٩) .Richard Desjardins .*Research of Vs Research for Education Policy* .تأليف educational research
- SAUE, B. P., & VICTOR, I. (2023). BUILDING EFFECTIVE MANPOWER THROUGH RESEARCHING IN TVET PROGRAMME IN NIGERIA. Retrieved 06 2023, from <https://www.researchgate.net/search.Search.html?query=BUILDING+EFFECTIVE+MANPOWER+THROUGH+RESEARCHING+IN&type=publication>
- Skulmoski, G. J., Hartman, F. T., & Krahn, J. (2007). The Delphi method for graduate research. *Journal of Information Technology Education: Research*, 6(1), 1–21.
- Williamson, K. (2020). The Delphi method. In A. B. Kirsty Williamson (Ed.). Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9781876938420500204>

البنك المركزي السعودي. (٢٠١٥). تم الاسترداد من كلمة معالي محافظ مؤسسة النقد العربي السعودي في ورشة عمل: "السياسات الاقتصادية وأبرز التحديات التي تواجه الاقتصاد السعودي لتحقيق التنمية المستدامة": <https://www.sama.gov.sa/ar-sa/News/Pages/News20150202.aspx>

برنامج التحول الوطني. (٢٠٢٠). تاريخ الاسترداد ١٥ ٩، ٢٠٢١، من [/https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/ntp](https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/ntp)

برنامج تنمية القدرات البشرية. (٢٠٢١). تم الاسترداد من [/https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/hcdp](https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/hcdp) جون كريسويل. (٢٠١٨). *منهج البحث النوعي المداخل الخمسة*. (السنوسي، هالة، أحمد، ايمان، و إبراهيم، علياء، المترجمون) الرياض: دار الزهراء.

رؤية المملكة ٢٠٣٠. (٢٠١٦). تم الاسترداد من https://www.vision2030.gov.sa/media/5ptbkbn/saudi_vision2030_ar.pdf

فاطمة، عطية. (٢٠٢١). أثر الاقتصاد المعرفي في تحسين كفاءة الاداء لراس المال البشرى دراسة قياسية على الاقتصاد السعودي خلال الفترة ٢٠٠٧ - ٢٠١٨. *مجلة كلية الاقتصاد*، ٢٢ (١)، ٦٨-٣٥. تم الاسترداد من https://jpsa.journals.ekb.eg/article_160192_800663d2bed3bd376d724ad7526c4ca6.pdf