التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع باستخدام استراتيجية الأهداف الذكية في تنمية قدرات مخرجات التعليم العالي لمواءمة احتياجات سوق العمل الإماراتي

إعداد

د. ولاء محمد شعبان السيد

مدرس بقسم تنظيم المجتمع

المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ

جمهورية مصر العربية

١٤٤٠هـ – ٢٠١٩م

ملخص البحث

إن تنمية المجتمع هي بمثابة العصب الرئيسي للتنمية الإنسانية ولكى تزخر مجتمعاتنا العربية بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية المنشودة يجب العمل على إزالة الفجوة بين متطلبات سوق العمل ومخرجات التعليم حيث يلاحظ بشكل كبير أن المسافة والفجوة بينهما واسعة في شتى بلدان العالم ، بل إن الواقع يقول ان تلك الفجوة في طريقها إلى مزيد من الاتساع، ومن هنا يجب العمل على تسخير كافة الجهود التي تهدف الى القيام بدراسات ووضع خطط لتحديد المهارات والخبرات التي يحتاجها سوق العمل في السنوات المقبلة، لكى تعمل المؤسسات التعليمية بشكل عام والجامعات بشكل خاص على انعاش منهاجها لكى يواكب التوجهات الحديثة لدولة الامارات العربية المتحدة بتخريج أجيال يمتلكون من المعارف العلمية والمهارات العملية ما يسهم في الارتقاء بمنظومة سوق العمل ، ولذلك فقد استهدفت تلك الدراسة قياس أثر استراتيجية الأهداف الذكية في تنمية قدرات مخرجات التعليم العالي من خريجي الجامعات الإماراتية للوفاء بمتطلبات سوق العمل مستقبلا ، وقد استخدمت الباحثة منهجين الأول الوصفي فيما يخص الجانب النظري للدراسة والثاني شبه التجريبي فيم يخص الجانب الميداني للدراسة، وقد تم استخدام أسلوب المسح الاجتماعي بالعينة (عينة ممثلة لمجتمع الدراسة من طلاب وطالبات خريجين السنة النهائية بجامعة عجمان) وقد بلغ عددهم ١٠٠طالب، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعداد مقياس قبلي وبعدى لقياس مدى فعالية استراتيجية الأهداف الذكية في تنمية قدرات خريجي الجامعات الإماراتية بما يحقق الرؤية الاستشرافية في سوق العمل للمستقبل الامارات ٢٠٢١/ ٢٠٣٠ بحيث تعكس عبارات المقياس اهداف الدراسة وفروضها ، وقد كان من أهم النتائج التي تم التوصل اليها اثبات صحة الفرض الرئيسي للدراسة حيث ثبت وجود فروق جوهرية ذات دلالة معنوية بين نتائج القياس القبلي والبعدي عند مستوى معنوية ٠١, حيث بلغت قيمة ت المحسوبة ٦,٤٢ وهي أكبر من ت الجدولية ٢,٦٣.

الكلمات المفتاحية: استراتيجية الأهداف الذكية – تنمية القدرات – مخرجات التعليم العالي – سوق العمل.

مقدمة:

لقد أصبح سوق العمل ومنذ سنوات عديدة يبحث عن أفراد المجتمع القادرين على تحديد أهدافهم العملية بشكل دقيق وموضوعي الامر الذي من شأنه أن يظهر مدى القدرات المهارية والمعرفية ودرجة الإتقان والإنجاز التي يجب أن يتسم بها كل فرد من افراد المجتمع في مجال عمله.

فالوضع الحالي لسوق العمل لم يعد في حاجة الى مجرد الحصول على شهادة التخرج فقط بل ان الأمر اصبح يتطلب أفرادا قادرين على التفكير والتخطيط والتنظيم والتنفيذ لسلسة من الأهداف المستقبلية ، فبالرغم من زيادة عدد المتعلمين إلا أننا نجد ان مستوى الإنتاجية لا يرقى الى المستوى المأمول ويعزى ذلك الى عدم الربط بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل كما ونوعا، فالتغيرات السريعة والمتلاحقة في البلدان العربية أصبحت تفرض على الجامعات أن تقوم بدور فعال في إعداد طلابها لكي يكونوا من أصحاب الكفاءات والمهارات والقدرات العالية حتى يصبحوا خريجون متميزون قادرين على مواكبة متطلبات سوق العمل(**الدلو ،٢٠١٦: ٢)**

فالتعليم الجيد لم يعد هو المدخل إلى المنافسة في سوق العمل فحسب ولكنه أصبح أحد أهم المؤشرات المرتبطة بتنمية العنصر البشري الذي يتسم بالمهارة والقدرة على إعطاء أعلى مستويات الأداء المتميز أيضا، فقوة الدول الاقتصادية أصبحت تقاس بمقدار ما توفّره من تعليم نوعي ومهني تتلاءم مخرجاته مع احتياجات سوق العمل وبالشكل الذي يخدم خطط التنمية فيها ، وفي المقابل فإن وجود فجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل يسبب تحديا صعبا لا تتوقف آثاره عند غياب العنصر البشري القادر على تنفيذ مشروعات التنمية وخططها بل قد تؤدي إلى مشكلات اقتصادية واجتماعية أخرى عديدة

ولذلك أصبحت قضية تدريب طلاب الجامعة على تحديد أولوية الأهداف المجتمعية للوطن وطرق تحقيقها تعكس مدى القدرة على المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل التي أصبحت تمثل تحديا صعبا يؤرق دول الوطن العربي بشكل عام ودولة الامارات بشكل خاص في السنوات القليلة الماضية وبات البحث عن حلول لمواجهة هذه المشكلة في مقدمة أولويات صانعي القرار في هذه الدول (**ال على، ٢٠١٠: ٢)**

أولا: تحديد مشكلة الدراسة

ان العلاقة بين المجتمع والجامعة وسوق العمل هي علاقة وثيقة الصلة فالجامعة وجدت في المجتمع لكي توفر التعليم العالي للطالب الجامعي في أحد التخصصات العلمية المحددة التي تؤهل للعمل في وظيفة او منصب معين بهدف تحسين الوضع التنموي والاجتماعي والاقتصادي الخ للدولة وذلك من خلال الجمع بين التعليم والانتاج بتوفير القوى المدربة التي يحتاج اليها سوق العمل الامر الذي يتطلب معه بذل كافة الجهود من أجل تقديم برامج تعليمية وتدريبية مبنية على الاحتياجات والمتطلبات الحقيقية للمجتمع (**حسن: ٢٠٠٧، ٧**)

خاصة ان هذا ما تنادى به كل الرؤى الاستراتيجية لاستشراف مستقبل دولة الامارات العربية المتحدة والتي بدأت برؤية الإمارات ٢٠٢١ التي تم اطلاقها من قبل صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة، رئيس مجلس الوزراء، حاكم دبي، في اجتماع مجلس الوزراء في عام ٢٠١٠ والتي هدفت الى أن تكون دولة الإمارات ضمن أفضل دول العالم بحلول اليوبيل الذهبي للاتحاد.

ولترجمة هذه الرؤية إلى واقع ملموس، تم تقسيم عناصر رؤية الإمارات ٢٠٢١ إلى ستة محاور وطنية تمثل القطاعات الرئيسية التالية(حكومة . امارات البوابة الرسمية لحكومة الإمارات العربية المتحدة & رؤية VISION 2021)

ونجد ان من اهم المحاور التي تسعى تلك الرؤية الى تحقيقها هو الوصول الى مستوى اقتصاد تنافسي معرفي ومتنوع ومرن تقوده كفاءات إماراتية ماهرة يتميزون بالمعرفة والابتكار وتعززه أفضل الخبرات بما يضمن الازدهار بعيد المدى لدولة الامارات العربية المتحدة، الامر الذى يتطلب معه قيام المؤسسات التعليمية عموما والجامعات خصوصا بتطوير كافة الطاقات الكامنة لرأس المال البشري من خلال بناء قدرات طلابها من الأجيال الشبابية الجديدة لتأهيلهم مستقبلا للعمل في القطاعين الحكومي والخاص من خلال جذب أفضل الكفاءات منهم والحفاظ عليهم.

حيث يلتحق المزيد من مواطني دولة الامارات بالتعليم العالي عاما بعد عام من اجل اثراء عقولهم بالمهارات التي يحتاجها الوطن لدفع العجلة الاقتصادية نحو الأمام دائما، ولذلك يجب ان تعير المؤسسات التعليمية عموما والجامعات خصوصا اهتماماً فائقاً للاحتياجات المستقبلية للإماراتيين وأصحاب العمل لكي يتوازن التعليم مع متطلبات سوق العمل ، حيث يشكل دخول الإماراتيين لسوق العمل خطوة هامة نحو تحقيق الذات والتمكين الاقتصادي بالإضافة الى امتلاك روحاً قيادية تفتح لهم الآفاق، لذا ينبغي دعم الواعدين منهم ليصبحوا رواداً وقادة للأعمال يقدمون خدمات مبتكرة، وآخرون منهم يصبحوا مسؤولين حكوميين كباراً يمنحون الثقة لإدارة عملية التنمية الاقتصادية، وتمكنهم المعرفة من توجيه الاقتصاد نحو أعلى درجات الإبداع والابتكار (رؤية 2021 ، ٢٠١٦)

ونظرا لان الدستور الإماراتي كفل حق التعليم لكل المواطنين، فان الدولة تسعى جاهدة لتحقيق نظام تعليمي رفيع المستوى لتعزيز جودة العملية التعليمية، لكي يكون طلاب دولة الإمارات من بين الأفضل في العالم (حكومة . امارات ،٢٠١٧) لإعدادهم ككوادر وطنية فعالة قادرة على الاقتحام بقوة لسوق العمل مستقبلا.

خاصة أن عالمنا اليوم يشهد حركة تطورات هائلة في شتى المجالات، بفضل التدفق العلمي والمعلوماتي السريع، حيث أصبح العلم أداة حاسمة لدى الدول لتحقيق رقيها وازدهارها، وبلوغها مرحلة الاقتصاد المعرفي القائم على تقنية المعلومات والاتصالات، فضلا على أن الدول اليوم أصبحت تركز أكثر فأكثر على رأس المال البشري لتحقيق التنمية الاقتصادية، خاصة في ظل اتجاه النظريات الحديثة للتنمية إلى التركيز على محورية الفرد على اعتبار أن الإنسان هو محرك كل عملية تنموية وهدف لها في نفس الوقت **(بومدين، ٢٠١٦:٢٤٨)**

ومن ثم فالعلاقة بين النظام التعليمي والمجتمع علاقة تبادلية، لذلك يطلق عليها مصطلح العملية التعليمية، وكلمة عملية تدل على التفاعل بين طرفين كلاهما يؤثر في الآخر ويتأثر به؛ بمعنى أن

المجتمع والتحديات التي تواجهه والمرحلة الحضارية التي يمر بها، تفرض نوعية التعليم التي تلبي حاجاته ويجد فيها حلولاً لما يواجهه من عقبات قد تختلف عن غيره من المجتمعات.

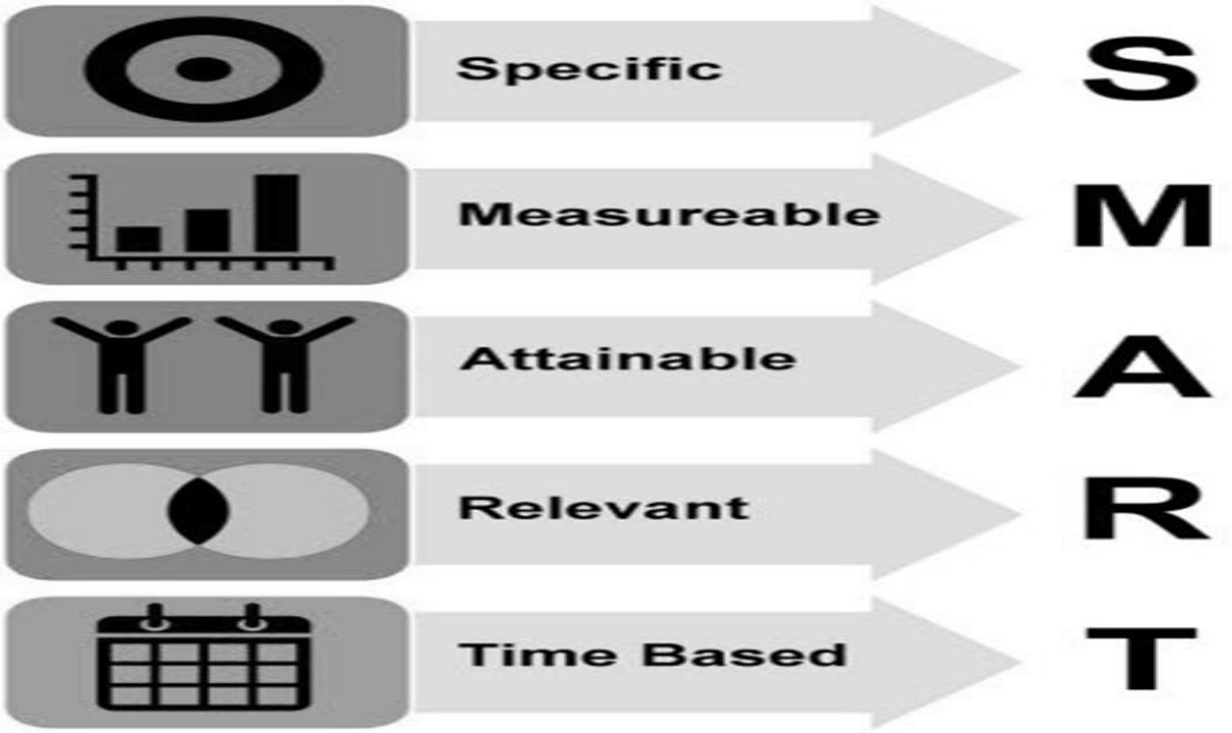
كما أن المنظومة القيمية للمجتمع تفرض نفسها على طرق ومناهج التدريس، وتضع لها سياجاً أخلاقياً، وتؤطرها في شكل مقبول مجتمعياً، كما أن النظام التعليمي يؤثر بدوره على أفراد المجتمع، ويحدد توجهاتهم وتكوينهم الفكري ومنطلقاتهم البحثية، فبالرغم من أن العلم ليس له وطن، إلا أن المجتمعات تنتقي من العلوم ما يناسبها ويأتي بأفضل النتائج على مسيرتها، وأن النظام التعليمي لا بد أن يتناسب مع احتياجات بيئته، لأنه في الأخير يسعى لتخريج كوادر معنية بقضايا هذا المجتمع بالدرجة الأولى.

لذا عندما تحدثت القيادة الرشيدة بدولة الامارات العربية المتحدة عن "رؤية الإمارات ٢٠٢١"، وضعت التعليم والتدريب لسد متطلبات سوق العمل بالكفاءات المتميزة من القضايا الحياتية التي لا تقل في أهميتها عن الغذاء وعن الصحة، ذلك أنه هو المحقق لتلك القضايا، وهو الضامن لها، كما أنه هو المكون للفكر، والمهذب للسلوك، فالثورة المعلوماتية التي نعيشها اليوم جعلت حجم المعلومات على سطح كوكبنا يتضاعف بمقدار الضعف كل عام، بصورة تجعل من المستحيل متابعة هذا الكم المعرفي الكبير بأدوات تقليدية، سواء في التخزين أو التصنيف أو الاستدعاء، فضلاً عن انعكاس مستجدات العصر على كل نظمنا المجتمعية، وفي مقدمتها العملية التعليمية ، ولأن القيادة الحقة هي التي لا تقف كثيراً أمام ما حققته من إنجازات مهما كانت كبيرة، لكنها تتطلع دائماً إلى الأمام لتحقيق إنجاز جديد، ولأن الإمارات لم تعد تقنع بالمألوف وأصبحت ثقافة التميز مزاجاً عاماً، كما أن طبيعة العصر الذي نعيشه كذلك فرضت علينا تحديات تغير معها الكثير من المفاهيم بفعل اقتحام التكنولوجيا لحياتنا(**الخاجة ،٢٠١٤ : ٩)**

<u>ومن ثم ففي ضوء ما سبق عرضه ومن هذا المنطلق تكمن مشكلة الدراسة في</u>

قياس مدى فعالية برنامج تدخل مهني قائم على استراتيجية الأهداف الذكية في بناء القدرات والامكانيات الإبداعية العلمية والعملية لطلاب السنة النهائية خريجين الجامعات الاماراتية لكي يصبحوا كوادر وطنية متميزة ومبدعة قادرة على صياغة وتحقيق أهداف سوق العمل مستقبلا والسير في المنظومة التنموية لتحقيق النهضة المنشودة ، بالإضافة الى تدريب الطالب الخريج على ترتيب أهدافه تبعا لدرجة أولوياتها من (الأهم – فالمهم – فالأقل أهمية – فالغير مهم) الأمر الذى من شأنه أن يجعل أفراد المجتمع الإماراتي هم الأفضل من بين دول العالم

ومن ثم فان الأمر يتطلب ابراز مدى قدرة الطالب الجامعي على صياغة أهداف ذكية تتوفر فيها الشروط التالية من حيث: -



- **ومن هنا أمكن التوصل الى تحديد وصياغة مشكلة الدراسة في " التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع باستخدام استراتيجية الأهداف الذكية في تنمية قدرات مخرجات التعليم العالي لمواءمة احتياجات سوق العمل الإماراتي".**

ثانيا: -أهمية الدراسة

١- إن التعليم هو التزام مشترك بين المعلمين والطلاب بهدف إعدادهم لتثقيف أنفسهم طوال فترة حياتهم، وبناء القدرة فيهم على القيام بإنجاز أعمال جديدة والنجاح في تحقيق أهداف إيجابية متوالية ، وليس تكرار لما فعلته الأجيال السابقة فقط، فالتعليم هو وسيلة لتطوير قدرات الأفراد، وتمكينهم من التفكير بشكل مكثف، كما يطور من قدرتهم على التفكير الناقد الذكي، ولا يعتمد التعليم على ذاكرة الفرد فقط أو مقدار معرفته، وإنما يعتمد على قدرة الفرد على التمييز بين ما يعلم وما لا يعلم، كما ينمي التعليم من قدرة الأفراد على التفكير بوضوح، والتصرف بشكل سليم، وتقدير الحياة والقدرة على التعاون والعمل الجماعي مع الغير ، كما أنه السلاح الذي سيمكن الأفراد من تغيير العالم نحو الأفضل.

٢- يعاني الشباب في هذه الأيام من مشكلة عدم وضوح الهدف والرؤية لديهم عندما يقبلون على سوق العمل بالإضافة الى عدم وجود التوجيه المجتمعي المناسب وغياب التأهيل الصحيح الذي يعتمد على اكسابهم المهارات العملية المطلوبة والذي يسهم في بناء شخصيّة الشّاب العامل

المنتج والفعال والمتميز حتى يكون قادر على اقتحام سوق العمل بقطاعاته المختلفة والمتنوّعة بدون حواجز أو عقبات لشغر الوظائف التي تتطلّب جهود ومهارات معينة

٣- إن الدول باتت تولى اهتماما كبيرا لموضوع بناء قدرات الموارد البشرية لان ذلك أصبح هو السبيل للدخول في مصاف الدول المتقدمة اقتصاديا واجتماعيا فالفرد الذي يتم تنمية مهاراته العقلية والعملية في جوانب عده يتمكن من تحقيق الزيادة في انتاج المؤسسة التي يعمل بها بمعدل يزيد عن حاجة مجتمعه مما يقوي اقتصاد دولته وبالتالي تصبح دولة ذات اقتصاد متين مثل الدول المتقدمة في العالم اما الدول التي لا تتبنى نظام بناء القدرات لرأس المال البشرى بها تصبح في خانة الدول النامية.

٤- تعتبر هذه الدراسة غير مسبوقة من حيث الاهتمام بتطبيق استراتيجية علمية جديدة ألا وهى (استراتيجية الأهداف الذكية) التي تعتبر من ضمن أهم استراتيجيات العلوم الإنسانية والاجتماعية بشكل عام وطريقة تنظيم المجتمع بشكل خاص ، تلك الاستراتيجية التي سوف يعتمد عليها في بناء وتنمية قدرات طلاب الجامعة واكسابهم المهارات المطلوبة في تحديد وصياغة أهداف سوق العمل بما يحقق رؤية الامارات ٢٠٢١ ، بالإضافة الى ان تلك الدراسة سوف تهتم في اطارها النظري بتحديد طبيعة متطلبات سوق العمل في الوقت الراهن والمقياس الذى يعتمد عليه في اختيار الكوادر الوظيفية البناءة والمبدعة ، وما هو دور الجامعة في تحقيق تلك المعادلة التي تتضمن محورين الا وهما : محور التعليم الجيد ومحور بناء واكساب المهارات العملية للطلاب لتأهيلهم لمتطلبات سوق العمل والكيفية التي يتم بها مواجهة كافة المستجدات والمتغيرات المجتمعية التي تحدث في العالم ككل خاصة في ظل التقدم الرهيب للتكنولوجيا الحديثة وكيفية الاستفادة من ذلك في تحقيق منظومة التنمية الاجتماعية والاقتصادية التي تنشدها بلدان الوطن العربي ككل بشكل عام ودولة الامارات العربية المتحدة بشكل خاص .

ثالثا: - أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق هدف رئيسي يتمثل في: -

تحديد مدى فعالية برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع باستخدام استراتيجية الأهداف الذكية في تنمية قدرات مخرجات التعليم العالي لمواءمة احتياجات سوق العمل الإماراتي

ويتحقق هذا الهدف الرئيسي من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية: -

- **الهدف الفرعي الأول:**

تحديد مدى فعالية برنامج تدخل مهني قائم على استراتيجية الأهداف الذكية في تنمية قدرات خريجي الجامعة على صياغة أهداف واضحة في سوق العمل مستقبلا

- **الهدف الفرعي الثاني:**

تحديد مدى فعالية برنامج تدخل مهني قائم على استراتيجية الأهداف الذكية في تنمية قدرات خريجي الجامعة على صياغة أهداف قابلة للقياس في سوق العمل مستقبلا

- **الهدف الفرعي الثالث:**

تحديد مدى فعالية برنامج تدخل مهني قائم على استراتيجية الأهداف الذكية في تنمية قدرات خريجي الجامعة على صياغة أهداف قابلة للتنفيذ في سوق العمل مستقبلا

- **الهدف الفرعي الرابع:**

تحديد مدى فعالية برنامج تدخل مهني قائم على استراتيجية الأهداف الذكية في تنمية قدرات خريجي الجامعة على صياغة أهداف واقعية في سوق العمل مستقبلا.

- **الهدف الفرعي الخامس:**

تحديد مدى فعالية برنامج تدخل مهني قائم على استراتيجية الأهداف الذكية في تنمية قدرات خريجي الجامعة على صياغة أهداف محددة بوقت زمني للتنفيذ في سوق العمل

رابعا: – فروض الدراسة

الفرض الرئيسي للدراسة: –

من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين فعالية التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع باستخدام استراتيجية الأهداف الذكية وبين تنمية قدرات مخرجات التعليم العالي لمواءمة احتياجات سوق العمل الإماراتي

ويتم اثبات صحة أو خطأ الفرض الرئيسي للدراسة من خلال اثبات صحة أو خطأ الفروض الفرعية التالية:

- **الفرض الفرعي الاول للدراسة: –**

من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين فعالية برنامج تدخل مهني قائم على استراتيجية الأهداف الذكية وبين تنمية قدرات خريجي الجامعة على صياغة أهداف محددة وواضحة في سوق العمل

- **الفرض الفرعي الثاني للدراسة: –**

من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين فعالية برنامج تدخل مهني قائم على استراتيجية الأهداف الذكية وبين تنمية قدرات خريجي الجامعة على صياغة أهداف قابلة للقياس في سوق العمل

- **الفرض الفرعي الثالث للدراسة: –**

من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين فعالية برنامج تدخل مهني قائم على استراتيجية الأهداف الذكية وبين تنمية قدرات خريجي الجامعة على صياغة أهداف قابلة للتنفيذ في سوق العمل

- **الفرض الفرعي الرابع للدراسة: –**

من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين فعالية برنامج تدخل مهني قائم على استراتيجية الأهداف الذكية وبين تنمية قدرات خريجي الجامعة على صياغة أهداف واقعية في سوق العمل

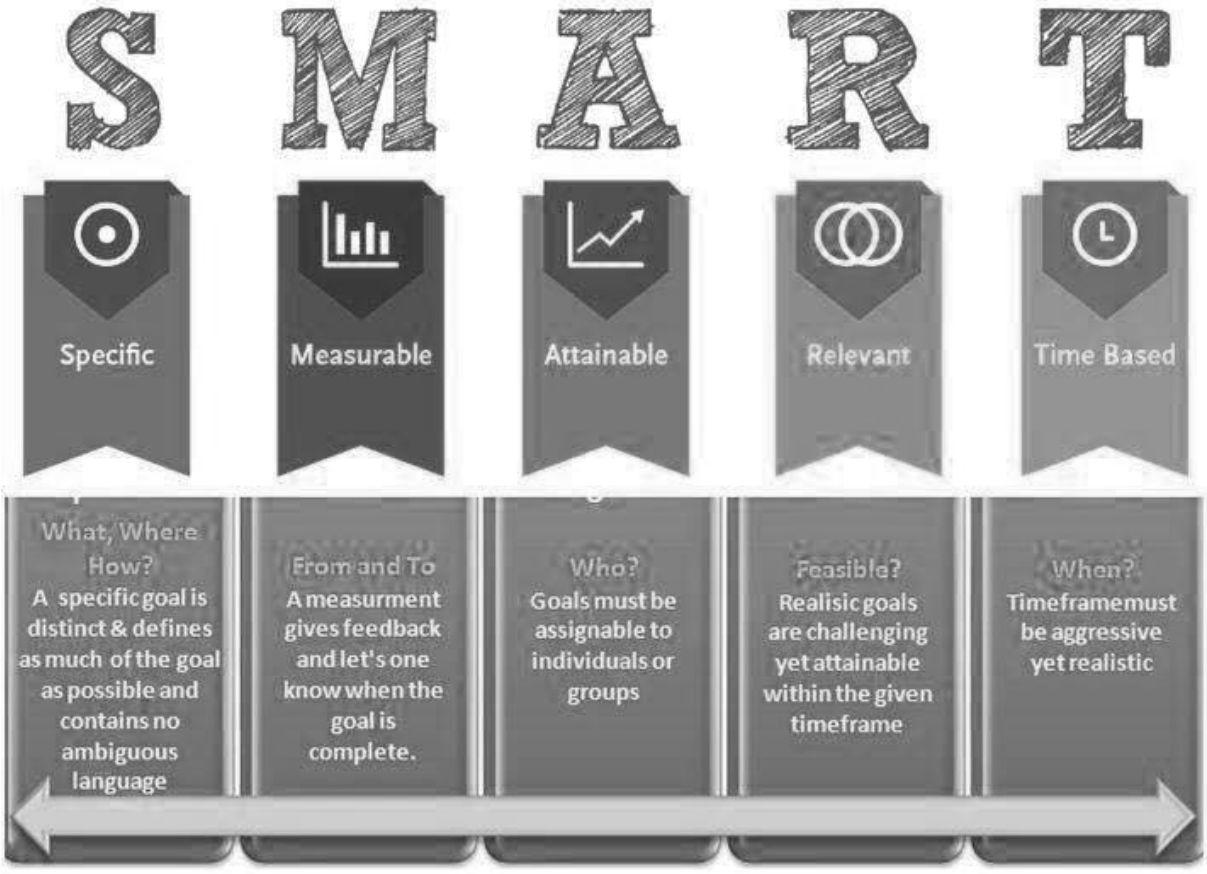
- **الفرض الفرعي الخامس للدراسة: –**

من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين فعالية برنامج تدخل مهني قائم على استراتيجية الأهداف الذكية وبين تنمية قدرات خريجي الجامعة على صياغة أهداف محددة بوقت زمني للتنفيذ في سوق العمل

خامسا: –مفاهيم الدراسة

١– مفهوم استراتيجية الأهداف الذكية SMART Objectives

تجدر الإشارة الى أن أول من استخدم هذه المصطلح هو الدكتور جورج دوران فى مقال له فى إحدى المجلات الأكاديمية لتسهيل وضع الأهداف بطريقة عملية ومختصرة وواضحة، وتتكون معايير الاستراتيجية من خمس كلمات كل واحدة منها تكون شرط من شروط الهدف



ويعرفها (Morisano، 2010) بأنها: هي استراتيجية تسعى الى التعبير عن طريقة لوضع وتقييم الأهداف الحياتية والعملية، فالأهداف الذكية هي بمثابة اختصارًا مكوّن من الحروف الأولى لخمس كلمات، هي: "محدد"Specific ، "قابل للقياس"Measurable ، "قابل للتحقيق"Achievable ، "، مهم ووثيق الصلة بحياتك"Relevant ، "مقيد بزمن محدد ."Time-Bound ، تلك الكلمات هي خمس صفات أساسية يجب أن تتوفر من أجل ضمان تحقيق الهدف المنشود بأسلوب سليم ، وتعتبر تلك الاستراتيجية من أهم الأدوات الفعالة المستخدمة في استراتيجيات وضع الأهداف سواء كان الأمر يتعلق بأهداف منظمة كبيرة أو أهداف أحد المشاريع الصغيرة، أو حتى على مستوى وضع الأهداف الشخصية مثل تلك المتعلقة بالدراسة أو تغيير السلوكيات أو خسارة الوزن والانتظام في التمارين الرياضية، فالاعتماد على تلك الاستراتيجية يطور من أسلوب اختيارنا لأهدافنا الحياتية وزيادة فرص تحقيقنا للنجاح.

ويعرفها (Hornyak & Lawlor، 2012) بأنها: هي أسلوب يتضمن مجموعة من الخطوات التي تتمثل في

- وضع الأهداف المحددة
- اختيار الأهداف القابلة للقياس
- التأكد من أن الأهداف قابلة للتحقق
- اختيار الأهداف المهمة والملائمة
- وضع إطار زمني محدد للأهداف

كما يعرفها (الهارون، ٢٠١٨) بأنها: هي جملة مركبة من حروف لتسهيل عملية تذكر صفات الهدف الصحيح، وأول من استخدم هذه المصطلح هو الدكتور جورج دوران، ويستخدم هذا المصطلح في وضع الأهداف من على مستوى الأفراد وحتى مستوى المجتمعات، فكلمة SMART هي كلمة مركبة من الحروف الأولى للكلمات:

Specific, Measurable, Attainable, Relevant, Timely

وهذه الكلمات هي الشروط الواجب توافرها في وضع الأهداف التي تنطبق عليها شروط الأهداف الذكية.

وفى ما يلي شرح مفصل لمعاني تلك الكلمات:

أ- **الكلمة الأولى SPECIFIC :بمعنى (محدد)**

أي أنك تمتلك التصور الواضح للهدف من جميع جوانبه، وهذا يساعد في استخدام الأسئلة التالية:

ما هو الشيء الذي ترغب بتحقيقه؟

لماذا ترغب بتحقيقه؟

كيف ستتمكن من تحقيقه؟

من سيساعدك على تحقيقه؟

أين ستعمل على تحقيق الهدف؟

ب- الكلمة الثانية MEASURABLE :بمعنى (يمكن قياسه)

وهنا يقصد قياس الهدف ذاته، أو قياس درجة الإنجاز، أي أن هدفك يمكن قياسه بكمية. فعلى سبيل المثال عندما تحصل على تقييم ممتاز في الجامعة أو في العمل، هذا إنجاز يمكن قياسه بنسبة ٩٠ إلى ١٠٠% مثلاً، وكذلك لو كان هدفك إنهاء قراءة كتاب من ١٠٠ صفحة، حين تصل للصفحة رقم ٥٠ أنت تعرف بأنك قطعت نصف المشوار.

ت- الكلمة الثالثة ATTAINABLE :بمعنى (يمكن تحقيقه)

هناك أهداف مستحيلة التحقق، فمنها ما هو مستحيل إطلاقاً لتعارضه مع القواعد الفيزيائية الطبيعية، ومنها ما هو مستحيل بسبب المعطيات الموجودة لديك. فعلى سبيل المثال، لو قال شخص بأنه سيقفز من أعلى برج في المدنية، وسيرفرف بيديه ليطير، فإنك تستطيع القول بأن هذا الأمر مستحيل إطلاقاً. وكذلك لو قال شخص بأن هدفه هو الوصول إلى مدينة الرياض من مدينة الدمام (المسافة بينهما تقارب ٤٠٠ كيلو متر) في خلال ساعة بالسيارة، فأيضاً هذا مستحيل. ولكن لو قال نفس الشخص بأنه سيذهب إلى المطار في هذه اللحظة ليحجز مقعد ويسافر بالطائرة خلال ساعة، فهذا مستحيل بسبب المعطيات المتوفرة لديه. قد يذهب فيجد مقعداً شاغراً ويتمكن من الوصول ولكن هذا الأمر لن يحدث إلا نادراً.

لذلك عندما تضع هدفاً يجب أن يكون من الأهداف المنطقية الممكن تحقيقها عموماً، وأيضاً، يجب أن تكون معطياتك أو قدراتك الخاصة متوافقة مع ذلك الهدف.

ث- الكلمة الرابعة RELEVANT :بمعنى (الهدف مهم لك)

هناك أهداف قد تضعها للتسلية أو لإثبات شيء للآخرين. هذه الأهداف إن لم تكن على علاقة بهدفك الرئيسي أو أحد الأهداف المؤدية له فإنها ليست أهدافاً ذكية، ووضعك لها واشغال نفسك بها مضيعة للوقت والجهد.

ج- الكلمة الخامسة TIMELY :بمعنى (ضمن إطار زمني)

الإطار الزمني يعني أن تضع لنفسك وقتاً تبدأ فيه العمل على الهدف، ووقتاً تنهي فيه عملك عليه. هذه النقطة مهمة، فهي تجبرك على معرفة الوقت اللازم لإنهاء العمل على الهدف. حين تبدأ بملاحظة الأوقات التي تحتاجها مشروعاتك، ستدرك قيمة الوقت وحينها لن تدخل في جدول أعمالك، إلا الأعمال التي تستحق أن تكون فيه.

- **مثال على هدف غير ذكي وهدف ذكي:**

عندما تقول لنفسك: "سأخفف وزني" هذا هدف غير ذكي، ولكن عندما تقول: "هدفي أن أحافظ على الرياضة لأنقص وزني بمقدار ١٥ كيلو قبل نهاية الشهرين القادمين" هذا هدف ذكي يحتوي على جميع العناصر الخمسة السابقة.

❖ **ويتمثل المفهوم الإجرائي لاستراتيجية الأهداف الذكية SMART Objectives في أنها:**

١- هي استراتيجية هدفها تطوير القدرات الفكرية والمهارات الحياتية لأفراد المجتمع بشكل عام والشباب الجامعي بشكل خاص.
٢- وذلك من خلال مراعاة الالتزام بخمس شروط أساسية تتسم بها أهدافهم الشخصية والعملية ألا وهي الوضوح والقياس والتنفيذ والواقعية والزمن المحدد.
٣- هذا الامر من شأنه جعل افراد المجتمع قادرين على تحقيق أهداف جديدة والسير بخطوات ثابتة ومحسوبة تنقل الفرد والمجتمع ككل من نجاح الى نجاح أفضل منه.

٢- مفهوم بناء القدرات

يعرفه (Brown، ٢٠٠٠: ٢، ٣) بأنه: هو تلك الأنشطة التي يتم من خلالها تحسين المقدرة على إنجاز الأهداف، والهدف النهائي من عملية بناء القدرات هو توفير مجتمعات ومنظمات قوية غنية بأفرادها القادرين على القيام بوظائفهم بكفاءة وفعالية عالية.

كما يعرفه (فوزي، ٢٠٠١: ٧) بأنه: هو عملية تعليمية مستمرة وتراكمية تهدف الى تطوير ورفع مستوى الأداء في إطار من الاتصال الفعال بالبيئة المحيطة بغية تحقيق اقصى استفادة من الموارد المتاحة.

ويعرفه (الباز ،٢٠٠١: ٥) بأنه: عملية عمدية مقصودة تهدف الى التطوير والتمكين من تحقيق الأغراض بفعالية ومن القيام بدورها البناء في عمليات التغيير الاجتماعي وتحقيق التنمية الشاملة.

ويعرفه (الأفندي، ٢٠٠٤: ١١٢) بأنه: عملية تستخدم من اجل أن يكون الفرد والمنظمة والمجتمع ككل أكثر قدرة على إنجاز أهدافه ورسالته مع الأخذ في الاعتبار البيئة المحيطة التي يعمل بها.

ويعرفه (مركز خدمات المنظمات غير الحكومية، ٢٠٠٥: ٣٨) بأنه: عملية مستمرة تشمل تنمية وتطوير الموارد بكافة اشكالها البشرية والمؤسسية والمالية والمعلوماتية، كما تشتمل على بناء القدرات الخاصة بتطوير البيئة او السياق العام الذي يتفاعل من خلاله الافراد داخل المنظمة والمجتمع المحيط بها.

ويعرفه (Mezalla، ٢٠٠٦: ١٣) بأنه: مجال يستهدف تحسين الأداء والإدارة للموارد المختلفة والتمكين من تحديد الأهداف بموضوعية وتحقيق هذه الأهداف بكفاءة وفعالية في إطار من العمل المؤسسي والادارة الرشيدة.

ويعرفه (رشوان، ٢٠٠٧: ٨٣) بأنه: عمليات تستهدف إحداث تعديلات أو تغييرات سواء في الأهداف أو القيم أو اللوائح أو التكنولوجيا والمعدات المستخدمة وأساليب العمل والسلوكيات.

ويرى (العمري، ٢٠٠٧: ٢٦): أن بناء القدرات من المصطلحات التي يكتنفها الغموض ومع ذلك يشيع استخدامه في الكثير من الدراسات المتعلقة بالتنمية سواء في الدول النامية أو المتقدمة، ويرى البعض أن هذا الغموض يرجع إلى حداثة العهد باستخدام هذا المفهوم

والقدرة هي: مدى إمكانية الفرد أو الجماعة أو المجتمع على أداء المهام المكلف بها بشكل ملائم وبكفاءة وبصفة مستمرة.

ويعرف "عرفان ،٢٠٠٨: ٤٨٩٧ " بناء القدرات أنه: عملية من خلالها يمكن للأفراد والجماعات والمنظمات بالمجتمع زيادة مقدرتهم على التصدي للمشكلات والمعضلات الموجودة والعمل على التوصل لحلول بن

❖ **ويتمثل المفهوم الإجرائي لبناء القدرات في أنه:**

١- هو عمليات مستمرة ومخططة ودورية

٢- تهدف الى رفع مستوى الأداء بهدف زيادة الكفاءة والفعالية في تحقيق الهدف المنشود

٣- وذلك يتم من خلال ابتكار أفكارا جديدة، وصياغة أهداف محددة، والتوسع في البرامج، وتنمية الخبرات والمهارات وتوفير الدعم المادي والمعنوي اللازم للقيام بذلك على النحو الأمثل بهدف الانتقال الى وضع أفضل من الوضع السابق

٣- **مفهوم مخرجات التعليم العالي**

يعرفهم (البرادعي ،٢٠٠٢: ٢٩٠) بأنها: هم خريجي المؤسسة التربوية التي تقدم تعليما نظريا معرفيا ثقافيا يتبنى اسسا ايدولوجية وانسانية ويلازمه تدريب مهني يهدف الى اخراجهم الى الحياة العامة كأفراد منتجين، فضلا عن مساهمتها في معالجة القضايا الحيوية التي تظهر على فترات متفاوتة في المجتمع وتؤثر على أسلوب التفاعلات المختلفة للطلاب المسجلين بها.

يعرفهم (دليو ،٢٠٠٦: ٧٩) بأنها: هم الطلاب المتوقع تخرجهم بتلك المؤسسة الانتاجية التي تعمل على اثراء المعارف وتطوير التقنيات وتهيئة الكفاءات مستفيدة من التراكم العلمي الإنساني في مختلف المجالات العلمية والاجتماعية والادارية والتقنية

يعرفهم (حسن ،٢٠٠٧: ٤) بأنها: هم الطلاب الخريجين بالمؤسسة التربوية العلمية المنظمة التي تقع على قمة السلم التعليمي في المجتمع والتي تقوم بإعداد الفرد مهنيا بالإضافة

الى قيامها بتدريب الطلاب ومساعدتهم على القيام بالأبحاث العلمية التي تخدم خطط التنمية الشاملة واعداد الباحثين لتقديم أفضل ما لديهم من أفكارا مبدعة بما يسهم في تقدم المجتمع ككل.

كما تعرفها (ويكيبيديا ،٢٠١٨) بأنها: هم فئة من الشباب تخدمهم مؤسسة للتعليم العالي والأبحاث وفيها يختار الطالب التخصص الذي يرغب في استكمال مشواره العلمي والعملي بها ،وهي تعطي شهادات أو إجازات أكاديمية لخريجيها، فهو الشخص الذي يطلب العلم ويسعى للحصول عليه، ويطلق عليه مصطلح جامعي وهذا نسبه إلى المكان الذي يحصل منه الطالب الخريج على العلم وهى (الجامعة)

- **والتصنيف الأكاديمي لجامعات العالم لعام ٢٠١٨ م**

اءة لها بما في ذلك أيضا تعريف أو تحديد الغايات النهائية وكيفية التوصل إليها لتحقيقها".

التصنيف الدولي	الدولة	اسم الجامعة
1	الولايات المتحدة الأمريكية	معهد ماساتشوستس للتقنية
2	الولايات المتحدة الأمريكية	جامعة ستانفورد
3	الولايات المتحدة الأمريكية	جامعة هارفارد
4	الولايات المتحدة الأمريكية	معهد كاليفورنيا للتقنية
5	المملكة المتحدة	جامعة كامبريدج
6	المملكة المتحدة	جامعة أكسفورد
7	المملكة المتحدة	كلية لندن الجامعية
8	المملكة المتحدة	امبريال كوليدج لندن
9	الولايات المتحدة الأمريكية	جامعة شيكاغو
10	سويسرا	المعهد الفدرالي السويسري للتكنولوجيا في زيورخ

- **وأفضل عشر جامعات عربية**

التصنيف الدولي	التصنيف العربي	الدولة	اسم الجامعة
173	1	المملكة العربية السعودية	جامعة الملك فهد للبترول والمعادن
221	2	المملكة العربية السعودية	جامعة الملك سعود
235	3	لبنان	الجامعة الأميركية في بيروت
267	4	المملكة العربية السعودية	جامعة الملك عبد العزيز

349	5	قطر	جامعة قطر
390	6	الإمارات العربية المتحدة	جامعة الإمارات العربية المتحدة
395	7	مصر	الجامعة الأمريكية بالقاهرة
يتراوح ما بين ٤١١-٤٢٠	8	الإمارات العربية المتحدة	الجامعة الأمريكية في الشارقة
يتراوح ما بين ٤١١-٤٢٠	9	البحرين	جامعة الخليج العربي
يتراوح ما بين ٤٥١-٤٦٠	10	الإمارات العربية المتحدة	جامعة خليفة

❖ **ويتمثل المفهوم الإجرائي للجامعات في أنها:**

١- هم طلاب السنة النهائية المتوقع تخرجهم بالمؤسسات التعليمية العليا (الجامعات) التي تضم هؤلاء الأشخاص الذين يمثلون فئة الشباب التي تنهض على أكتافهم الأمم

٢- وهم من يقع على عاتقهم بعد التخرج من الجامعة استكمال مسيرة النهضة والتنمية في مجال عملهم الامر الذي يتطلب منهم استيعاب متطلبات سوق العمل للعمل على اكتساب مهارات العمل الحديثة والتدريب عليها

٣- ومن هنا يجب التركيز على تنمية قدراتهم على وضع خططا وأهدافا مستقبلية بحيث يتخرج الطالب من الجامعة حاصل على شهادة جامعية ومزود بمهارات مهنية، أي انه حصل على الاعداد النظري والتدريب العملي.

٤- وهذا بالتالي يجعل الطالب الجامعي مؤهل بعد تخرجه الى العمل في أحد مجالات سوق العمل بأعلى مستوى من الكفاءة والأداء المتميز والمبدع

٤- مفهوم سوق العمل

يرى (الأنصاري ،٢٠٠٤: ٣): أن احتياجات سوق العمل هي الاحتياجات العددية من الخريجين الذين يمثلون المنتج الطلابي للمؤسسات التعليمية الأمر الذي يتطلب منهم اتقان لمهارات اللغة الانجليزية والحاسب الآلي والالمام بمهارات الاستماع والتحدث وحل المشاكل والتفكير الابداعي والنقدي وتدعيم الثقة بالنفس، والقدرة على رسم الاهداف ــ والتخطيط للمستقبل الوظيفي ــ والعمل في إطار الجماعة والتفاوض والقيادة، بالإضافة الى العمل على التعلم مدى الحياة.

ويعرفه (وديع، (٢٠١٥): ٣، ٧) بأنه: هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها (وبالتالي تسعير خدمات العمل)، وإذا كانت سوق العمل، مثل أي سوق، تتضمن بائعين ومشترين وقواعد وأسعار..، **فإنها تمتاز بعدد من الخصائص منها**

- خدمات العمل تؤجر ولا تباع
- خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل
- ظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة
- الطلب على العمل طلب مشتق أي هو طلب من أجل انتاج سلع وخدمات يتم بيعها
- كثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عمل السوق (اضافة إلى الحكومة فثمة مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشترين والبائعين لخدمات العمل وتحث على تبادل المعلومات واجراء التعاقدات . وجديرا بالذكر أن نتيجة نشاط السوق تتضمن (العرض والطلب حسب المهارات والتعليم وفي إطار البنى والأقسام والتشريعات) ونظراً لكثرة الأطراف المنخرطة في سوق العمل والمنافسة فإن قرارات كل طرف في سوق العمل تكون متأثرة بسلوك وقرارات الآخرين (الرواتب، مزايا العمل، المهارات...)

ونذكر من أطراف السوق ومحركيها :

- العمال والراغبين في الحصول على مركز عمل مهما كانت مهاراتهم وخصائصهم.
- أصحاب الأعمال ذوي الحاجة إلى خدمات العمل لإنتاج ما يرغبون من سلع وخدمات في مشروعاتهم.
- التنظيمات العمالية العاملة على ضمان فرص وشروط العمل لأعضائها بما في ذلك تحديد الأجور .
- التنظيمات المهنية ومنها تنظيمات أرباب العمل .
- الجهات الحكومية باعتبارها أولاً رب عمل، بل وربما الأكبر في سوق العمل، وكذلك باعتبارها الحكم بين فئات العرض والطلب، وتقوم بما تسنه من تشريعات وما تجربة من دراسات أو ما تتخذه من سياسات (اقتصادية، مالية، تعليمية، اجتماعية...) بتنظيم عمل السوق وتصرفات الأطراف المنخرطة في أنشطتها، وفق ما تصبو إليه في سياساتها التنموية بالمعنى الشامل، أي تشمل التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية، كما تنظم حركة القوى العاملة في القطر واليه ومنه.

ويعرف (العبادي ،٢٠١٧ : ١) سوق العمل بأنه: هو ذلك المكان الذي تتوفر فيه فرص العمل للشخص الذي يبحث عن العمل ولصاحب العمل الذي يطلب العمالة، فسوق العمل يتكون من عنصرين مهمين، هما: الباحث عن العمل، وعروض العمل، وعندما تفوق فرص العمل المتاحة

عدد الباحثين عن العمل يطلق على سوق العمل مصطلح سوق العمل المحكم، وإذا حدث العكس وكان عدد الباحثين عن العمل يفوق الفرص المتاحة يسمى ذلك بسوق العمل الراكد ، ويتأثر سوق العمل بعدة عوامل تؤثر على أطرافه، هي: الأجور، وأماكن العمل، والخبرة العلمية والعملية، وعدد ساعات العمل، وكلّ واحدةٍ من هذه العوامل تحدد العلاقة بين العرض والطلب في السوق.

❖ **ويتمثل المفهوم الإجرائي لسوق العمل في أنه:**

١- هو مكان يجمع بين أصحاب الاعمال في شتى المجالات وبين العمال من الخرجين وذوي المهن في مختلف التخصصات والعلاقة بين كلا الطرفين هي علاقة استفادة متبادلة

٢- فعرض العمل: هو أحد جانبي سوق العمل، ويعرض العامل خدماته (سلعة العمل) في السوق مقابل أجر يعتبره كاف، أي أن العامل يوازن بين المنفعة التي يحصل عليها واستعمال جزء كبر أو صغر من وقته للعمل السوقي المأجور، ويختلف منحنى عرض العمل للعامل عن منحنى العرض الكلي بأن الأول يمكن أن قيقية، تكلفة الفرصة، تفضيلات الأفراد بالإضافة الى توفير المكانة الاجتماعية المرموقة ميكون راجعاً بحيث يتزايد العرض الفردي للعمل مع ارتفاع الأجر حتى مرحلة معينة ثم يلتف متناقصاً بعدها مع زيادة الأجر. ويرتبط عرض العمل بعوامل عديدة أهمها مستويات الأجور الحن خلال احتلال منصب ملائم للمؤهل العلمي وللقدرات والإمكانيات العملية وكذلك الحصول على راتب جيد يلبى الاحتياجات المعيشية للعامل.

٣- أما الطلب على العمل: هو الجانب الاخر في سوق العمل، حيث يستأجر رب العمل خدمات العمل من السوق مقابل ما يدفعه من أجر للعاملين ويتميز الطلب عن العمل بأنه طلب مشتق أي رب العمل يطلب ليس من أجل استهلاكه بل من أجل الاستفادة منه في إنتاج سلع وخدمات أخرى تدر عليه ربما يفوق ما أنفقه في الحصول عليه، ويرتبط الطلب على العمل بعوامل عدة أهمها مستويات الأجور الحقيقية، والجودة والطلب على المنتج وأسعار المنتج وعوامل الإنتاج الأخرى، ومدى كفاءة الهيكل الوظيفي بالمؤسسة وتمتعه بالمهارات والكفاءات المطلوبة، فصاحب العمل دائما يسعى الى جذب عناصر فعالة من أفراد المجتمع وبصفة خاصة الشباب من ذوي المعرفة والخبرة والمهارة العملية أملا في زيادة معدلات الإنتاج لديه.

سادسا: – النظرية المفسرة لتلك الدراسة

اعتمدت الباحثة بجانب استراتيجية الأهداف الذكية التي سبق شرحها تفصيلا في الجزء الخاص بمفاهيم الدراسة على مجموعة من نظرية هامة استفادت منها كثيرا في دراستها وتتمثل تلك النظرية في:

نظرية وضع الهدفGoal Setting Theory

في هذه النظرية يرى روادها ومن أشهرهم (إدوين لوك) Edwin Locke أن وجود أهداف هو شيء أساسي لتحديد مسارات السلوك، كما أن وجود أهداف يمكن أن يكون دافعاً للفرد لتحقيقها، على اعتبار أن الأهداف هي غايات نهائية يجب على الفرد أن يحققها، **وفيما يلي شرح لهذه النظرية:**

١- إن وجود أهداف هو أمر مهم لأنها تمصل طموحات الأداء، وبالتالي فهي تنشط وتوجه سلوك هؤلاء الأفراد لتحقيق هذه الطموحات، كما أنها في واقع الأمر تحدد مسارات السلوك لنهاية معينة دون غيرها، فالأهداف ما هي إلا الطموحات أو النوايا التي يسعى الفرد لتحقيقها.

٢- إن الأهداف وطموحات الأداء ما هي إلا محصلة لقيم ومعتقدات الفرد من ناحية، ورغباته وعواطفه من ناحية أخرى.

٣- إن التأثير الدافعي للأهداف يزيد **عندما:**

- تكون الأهداف محددة: لأنها تحدد ما يجب للفرد ان يفعله، وتحدد له مقدار الجهد الذي ينبغي عليه أن يبذله.
- تكون الأهداف مقبولة: فعندما يتم قبول الأفراد للأهداف يؤدي إلى أعلى وأفضل نتيجة.
- تكون الأهداف ذات نفع وفائدة للفرد: يكون الفرد أكثر حرصاً على تحقيق الأهداف من أجل الحصول على النفع والفائدة المتوقعة من تحقيق الأهداف.
- تكون الأهداف قابلة للقياس: وهذا يؤدي إلى زيادة دافعية الأفراد وإلى أداء أعلى، خاصة عندما يتم مد الأفراد بمعلومات عن أدائهم **(ماهر، ٢٠١٤: ١٥٤)**

سابعا: – الدراسات السابقة

ومن ثم ففي ضوء العرض السابق فقد قامت الباحثة باستقراء الدراسات السابقة ذات التخصصات المختلفة، وقد لوحظ عدم توفر دراسات سابقة عن استراتيجية الأهداف الذكية لذلك تم انتقاء أكثر الدراسات ارتباطا بموضوع الدراسة الحالية والتي سوف يتم تناولها بشكل تصاعدي حسب سنوات صدورها على النحو التالي:

١- **دراسة (العتيبي، ٢٠٠٥: ٤، ٢٩) بعنوان" تحليل ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي"** وقد استهدفت هذه الدراسة وصف وتحليل وتشخيص مشكلة عدم المواءمة أو التوافق بين مخرجات التعليم العالي بالمملكة واحتياجات سوق العمل، وفي نفس الإطار تهدف إلى التعرف على متطلبات قطاع الأعمال من مؤسسات التعليم العالي، **وقد كان من أهم نتائج الدراسة التأكيد على:**

- ضرورة التركيز على مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل والاهتمام بالتخصصات العلمية والتخصصات في اللغة الإنجليزية والحاسوب .

- ضرورة الاهتمام بالجودة النوعية للطلاب بتخريج كوادر ذات قدرات ومهـــارات مناسبة .
- ضرورة إعادة النظر في المناهج الحالية في الجامعات وبالتنسيق مـــع القطـــاع الخاص عند وضع الخطط التعليمية.
- إشراك القطاع الخاص في الدراسات التي تجري لمعرفة متطلبات سوق العمل
- أن تنقل المؤسسات التعليمية الاتجاهات الحديثة في ميدان العمل إلى داخل أروقتها حتى لا يضطر القطاع الخاص إلى تعديل وصقل وتجديد مهارات الخريجين.

٢- **دراسة (محمود & قدوري، ٢٠٠٥: ٢٥٦، ٢٧٧) بعنوان" نحو رؤية للتوافق بين مواصفات الخريج وسوق العمل (دراسة حالة على جامعة تكريت)** " وقد استهدفت هذه الدراسة توضيح واقع التعليم وسماته التقليدية والمعاصرة وتشخيص بعض أوجه التحديات ذات الصلة بمواصفات ونوعية الخريجين مقرونة بسوق العمل، مع عرض سبل الاهتمام بموضوع جودة التعليم، وتعزيز المواصفات في إطار حاجات سوق العمل، بالإضافة الى التعرف على اتجاهات بعض الخريجين نحو بيئة العمل ومدى الانسجام مع مراحل الإعداد والتأهيل، والوقوف على مدى التغير في رؤية قطاعات العمل حول المواصفات المطلوبة لمخرجات التعليم، **وقد كان من أهم نتائج الدراسة التأكيد على:**

- أن أهم ما يطلب من التعليم الجامعي هو احداث نوع من التوافق التام بين عمل المؤسسة التعليمية وحاجات ومتطلبات حقل العمل من أطر بشرية في شتى فروع المعرفة لتغطية المجالات الرافدة للعملية التنموية ومتطلبات سوق العمل التي باتت تشكل ضغوطا" لا يستهان بها.
- أن الارتقاء بنوعية مخرجات التعليم تستوجب نمواً مقابلاً في المتطلبات التعليمية، وتطوير وتوزيع أنظمة وبرامج ومناهج التعليم وبما يحقق تطابقا" كميا" ونوعيا" مع احتياجات سوق العمل.
- لاتزال أمام المؤسسات التعليمية العديد من التحديات الداخلية والخارجية المطلوب إعادة النظر بها والتي تؤثر على مستويات أداءها إذ تظهر ضرورات إعادة النظر في الفلسفة والأهداف للمؤسسة التعليمية ورسالتها الحقيقية وإعادة النظر في مناهجها وبرامجها لتعبر في محتواها عن تطلعاتها وأهدافها وإيجاد الموازنة في الجوانب الكمية والنوعية للتعليم فضلا"، عن توفير الإمكانيات المادية والمعنوية لاستيعاب المتغيرات المتطورة في حقل العمل.

٣- **دراسة (الأيوبي، ٢٠١١: ٧، ١٥) بعنوان" مدى ملائمة خريجي التعليم العالي الفلسطيني لمتطلبات سوق العمل في ظل المتغيرات العالمية** " وقد استهدفت هذه الدراسة الوقوف على التحديات التي تواجه التعليم العالي في فلسطين وأثر ذلك على سوق العمل، **وقد كان من أهم نتائج وتوصيات الدراسة التأكيد على:**

- ضرورة تنمية وتطوير التعليم العالي بما يتلاءم ومتطلبات سوق العمل
- إعادة هيكلية البرامج الأكاديمية في الجامعات والكليات من خلال تطوير الأساليب المعتمدة في التدريس
- تزويد الطلبة بالعديد من المهارات اللغوية ومهارات استخدام الحاسوب والعديد من المهارات التي تعتبر من الإجراءات التي يعتمد عليها في زيادة درجة الموائمة بين العرض من الخريجين ومتطلبات سوق العمل المحلية والإقليمية.

٤- **دراسة (اليازوري، ٢٠١٢ : ٤، ٧٩) بعنوان" الخريجون وسوق العمل** " وقد استهدفت هذه الدراسة لتعرف على واقع العملية التعليمية وتقييم مخرجاتها، وواقع الخريجين في سوق العمل ، وتحديد الاحتياجات الكمية والنوعية من القوى العاملة حسب احتياجات سوق العمل ،تحديد المعلومات والمهارات اللازمة للخريجين والتي تساهم في تلبية احتياجات سوق العمل ، مع التعرف على العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، وأيضا تقدير الاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من القوى العاملة خلال الخمس سنوات القادمة ، مع العمل على إيجاد الحلول والسيناريوهات لحل مشكلة البطالة والتي يمكن أن تجسر الهوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل وتسهم في حل مشكلة البطالة لدى الخريجين ، **وقد كان من أهم نتائج الدراسة التأكيد على:**

- رفع سقف الفهم والتطبيق والمهارات العليا في مستويات التعليم المختلفة في مجالي التعليم والتقويم وبالذات في التعليم الثانوي، وذلك لتجويد مخرجات التعليم في التعليم العام.
- تطوير أداء المعلمين في مجال تدريس المهارات إلى جانب المعارف العلمية وذلك من خلال برامج تدريب محددة تكسب المعلم آليات تعليم المهارات) وليس المعارف (وهو منحى جديد في التربية المعاصرة.
- تعزيز التنسيق والتفاعل بين المؤسسات الموجهة لسوق العمل وبين المؤسسات التعليمية والتدريبية، لخلق حالة من التوازن الإيجابي.

٥- **دراسة (الحجرية & واخرون، ٢٠١٦: ٥، ٧٠) بعنوان" توجهات أرباب العمل في توظيف الخريجين في القطاع الخاص** " وقد استهدفت هذه الدراسة تحديد حاجة عينة من شركات القطاع الخاص من الخريجين مفصلة بمؤهلاتهم

وتخصصاتهم حسب خطط المؤسسات التوظيفية، مع تقييم ارباب العمل لقدرات ومهارات مخرجات التعليم العالي بالنسبة لأدائهم في مجال عملهم ،مع العمل على تحديد أبرز القدرات والمهارات التي يركز عليها ارباب العمل عند توظيف الخريجين، وكذلك القدرات والمهارات التي يفتقدها الخريج والدورات التدريبية التي يخضع لها للوصول بمستوى عطاءه بما يتناسب وحاجة العمل الموكلة لهم، بالإضافة الى معرفة الصعوبات التي تواجه أرباب العمل في إيجاد الخريجين المناسبين من ناحية التخصصات او المؤهلات، **وقد كان من أهم نتائج الدراسة التأكيد على:**

- زيادة توجيه خدمة المجتمع من القطاع الخاص في توفير بعثات دراسية مقرونة بالتوظيف.
- ربط مؤسسات القطاع الخاص الكترونيا بقاعدة بيانات الخريجين لتكون منصة تفاعلية.
- رفع وعي الطلبة بأهمية مهارات التواصل، الشغف، والتوجهات السلوكية والتي فاقت أهميتها عن النتائج الأكاديمية عند التوظيف.
- زيادة جرعة التدريب وحث القطاع العام والخاص على توفير فرص تدريبية لمن هم على وشك التخرج مدفوعة الأجر ان أمكن.

- موقف الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

- **أوجه التشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية**

تتشابه بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في بعض الاهتمامات مثل الاهتمام بالبحث في موضوع سوق العمل وطلاب الجامعات الخرجين وهو ما يعتبر ضمن اهتمامات الدراسة الحالية، كما اهتمت هذه الدراسات بالعمل على وصف مدى أهمية رفع سقف المهارات التي يجب ان يكتسبها الطالب استعدادا لسوق العمل من خلال زيادة اهتمام المؤسسات التعليمية بالجودة النوعية للطلاب بهدف تخريج كوادر ذات قدرات ومهارات مناسبة وهي بذلك تتفق مع الدراسة الحالية التي تهدف الى بناء قدرات طلاب الجامعة لكى يصبحوا نماذج متميزة ومبدعة ويشكلون كوادر وطنية مشرفة فى سوق العمل مستقبلا.

- **أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية**

- لم توجد أي من الدراسات السابقة التي طبقت استراتيجية الأهداف الذكية لبناء القدرات المهارية للطالب الجامعي في وضع وصياغة أهداف قابلة للتنفيذ والتطبيق والقياس بشكل فعال فهذا شيء جديد لم يتطرق اليه أحدا من قبل بالإضافة الى ان اعتماد الباحثة على تلك الاستراتيجية سوف تمكنها من الوصول الى نتائج ووضع توصيات تتطور من خلالها دور الجامعات وكذلك بيان العائد الذى سوف يعود بالنفع في النهاية على سوق العمل من الاستفادة

مستقبلا من شبابا مؤهلين ليسوا علميا فقط بل مهاريا وفكريا قادرين على وضع أهدافا تنمى من نطاق المؤسسات التي سيعملون بها مستقبلا.

- لا يوجد أي من الدراسات السابقة التي تطرقت الى سمات الطالب الجامعي المبدع في تحديد أولوياته وفعالية قدراته على ترتيب أهدافه الحياتية والعملية حتى يصل الى أعلى درجات التميز ومن هنا جاءت تلك الدراسة لكي تقدم عرضا مفصلا لكل تلك النقاط بشكل نظري وتطبيقي للعمل على خلق شبابا ذو مستوى مهاري متميز في سوق العمل مستقبلا بما يسهم في دفع المسيرة التنموية داخل المجتمع الإماراتي

➢ **مدى استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة**

وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في بلورة مشكلة الدراسة وتحديد بعض المفاهيم للدراسة الحالية وتحديد أهدافها وتساؤلاتها بشكل أعمق، وفي إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية، وبناء أداة الدراسة بشكل مناسب، وتحديد العينة، وكذلك اختيار المنهج المناسب، وتم الاستفادة كذلك في عرض وتحليل وتفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، وذلك بمقارنة نتائجها مع نتائج الدراسات السابقة والوصول إلى مواضع القصور فيها، مما جعلها تتوصل إلى نتائج بحثية سليمة وتوصيات علمية دقيقة.

ولذا تعتبر هذه الدراسة غير مسبوقة من حيث تركيز الباحثة على تصميم وتنفيذ برنامج تدخل مهني قائم على استراتيجية الأهداف الذكية للاعتماد عليها في تحديد الكيفية التي سيتم بها تنمية قدرات خريجي الجامعة ككوادر وطنية مبدعة في تحقيق الخطط والاهداف الاستراتيجية بعيدة المدى وقريبة المدى لسوق العمل مستقبلا بالشكل الذي يتفق ويحقق رؤية الامارات ٢٠٢١ فيما يختص ببناء اقتصاد تنافسي قوى قائم على المعرفة والتميز والابداع

ثامنا: الإجراءات المنهجية للبحث

أ- **نوع الدراسة:** تنتمي هذه الدراسة إلى نمط بحوث تقدير عائد التدخل المهني (وهي نوع من أنواع البحوث الاجتماعية التي تستهدف توفير الشواهد الموضوعية والمنسقة والشاملة التي تدلل على الدرجة التي أنجز بها برنامج التدخل المهني أهدافه المقصودة إلى جانب الدرجة التي حقق بها هذا البرنامج نتائج أخرى غير متوقعة)، وتتمثل خطوات البحث في بحوث تقدير عائد التدخل المهني فيما يلي: -

- تصور أهداف البرنامج ونتائجه غير المتوقعة.
- تصور تصميم البحث وإجراءاته المنهجية ومعايير البرهنة على فعالية البرنامج
- تحديد معايير لتقويم فعالية البرنامج، أو مؤشرات لقياس النتائج.
- تنفيذ البحث مع الاهتمام والحرص على تقليل أخطاء القياس.

- تفسير وفهم نتائج البرنامج وأسباب النجاح والفشل في تحقيق أهدافه أو فعاليته (جلاله، ٢٠١١: ٣٦).

وفى إطار هذه الدراسة تسعى "الباحثة" إلى تقدير عائد تدخلها المهني من خلال الحصول على بيانات ومعلومات دقيقة تصور الواقع الإمبريقى لطبيعة مهارات التفكير المطلوب تطويرها وتفعيلها وغرسها بداخل طلبة الجامعات من حيث قدرتهم على تطبيق استراتيجيات الأهداف الذكية في كل موقف حياتي يتعرضون بحيث يكونوا قادرين على اتباع الطريق السليم في تحديد أهدافهم وترتيبها ووضعها بشكل يكون قابل للتطبيق والقياس ، وهذا الأمر بالتالي سوف ينعكس بالإيجاب على المجتمع حيث سيزخر بشباب من ذوى الفكر والمهارة المتميزة القادرة على تطوير المنظمات التي ستعمل بها مستقبلا من خلال سعيهم المضنى في تحقيق أهدافها واقتراح أفكارا ومقترحات ورؤى وأهدافا جديدة تطور من مستوى أداء مؤسساتهم التي يعملون بها بعد تخرجهم من الجامعة الامر الذى سيترتب عليه المساهمة في الارتقاء بالمنظومة التنموية لكافة القطاعات المجتمعية داخل الوطن .

ب- **الاستراتيجية المستخدمة :** استخدمت الباحثة استراتيجية الأهداف الذكية للعالم Dr. George Duran ، وذلك بهدف تنمية القدرات والمهارات الفكرية والعملية في وضع وصياغة وتخطيط أهداف ذكية تعكس مدى ابداع وتميز الشاب الجامعي مستقبلا من خلال اتباعه لنظم تفكير متطورة تجعله يتصرف في كل موقف حياتي او مهني بشكل إيجابي بالإضافة الى تنمية القدرة لديه على اتخاذ قرار والسعي وراء تحقيق هذا القرار فالهدف لا يتحقق الا اذا كان هناك إصرار ورغبة داخلية وتفكير منظم وقدرة على ادراك كافة التغيرات واستغلال كافة الامكانيات المتاحة والتغلب على كل الصعوبات التي تواجهه لتحقيق الآمال والطموحات التي يصبو اليها .

ت- **المنهج المستخدم: استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي بالعينة:** - أي جمع البيانات من عينة مختارة من المجتمع وممثلة له تمثيلا تاما في جميع خصائصه، ويستخدم هذا الأسلوب في الحالات التي يكون فيها المجتمع غير محدود، ويتميز هذا الأسلوب بأنه يساعد على معرفة الكثير من خصائص المجتمعات التي يصعب حصر جميع مفرداتها بأسلوب الحصر الشامل بالإضافة إلى ارتفاع درجة الدقة في التقديرات التي نحصل عليها بأسلوب العينة (عناني، ٢٠٠٦: ٥، ٦)، وذلك يعد محاولة منظمة من الباحثة لدراسة وفهم الوضع الراهن لموضوع الدراسة وتحليل وتفسير الواقع في الزمن الحالي، ويمكن في ضوء تفسير وتحليل الحاضر أن نقوم بتطبيق أو تطويع نماذج للعمل أو التدخل لتعديل مسار الظاهرة أو الحد من آثارها السلبية"(خاطر ، ٢٠٠٤: ١٦٠).

وفى ضوء العرض السابق فسوف تستخدم "الباحثة" في إطار الدراسة الحالية

منهج المسح الاجتماعي بالعينة للطلاب المدرجين بالسنة النهائية المقرر تخرجهم على نهاية هذا العام الدراسي بالجامعة والمشاركين في الأنشطة المقترحة من خلال برنامج التدخل المهني للباحثة الذي سينفذ داخل مقر – جامعة عجمان

ويرجع أسباب اختيار الباحثة لهذا المنهج من أجل:

- الحصول على بيانات كمية ضرورية لتفهم الواقع الامبريقى.
- اختبار تساؤلات الدراسة.
- المساعدة في الوصف والتفسير.
- صلاحية الكشف عن الأوضاع القائمة لمحاولة وضع خطة أو مقترحات للإصلاح (بناء القدرات وتطويرها) من خلال القيام بدراسة شمولية كلية مستفيضة وعدم الاكتفاء بالوصف الخارجي أو الظاهري فقط.
- المساعدة على تفسير التحليلات الإحصائية وإعطاء حيوية للنتائج الكمية الجامدة.
- توصيف مجتمع ومفردات الدراسة وتحديد العينة التي سيتم دراستها وتجميع البيانات والمعلومات المطلوبة عنها.
- الاستقصاء الدقيق والشامل وجمع البيانات والمعلومات عن كافة الجوانب المتعلقة ببداية التطوير وتنفيذه ومتابعته.

ث-أدوات الدراسة: استخدمت الباحثة عدد من الأدوات هي: -

- **الأداة الأولى:** – برنامج تدريبي مستند على استراتيجية الأهداف الذكية، فقد قامت الباحثة بتخطيط وتنفيذ برنامج للتدخل المهني أملا في أن يسهم في اكساب وتطوير قدرات طلاب الجامعة الخرجين على صياغة وتحديد أوليات أهدافهم بشكل يمكنهم من سرعة الأداء والانجاز ، وقد تكون البرنامج من ١٠ جلسات تدريبية تتراوح مدة كل جلسة في ٥٥ دقيقة ، اما مكان اللقاء كان في مقر قاعة الشيخ زايد للمؤتمرات بجامعة عجمان وقد سعى هذا البرنامج الى تدريب الطلاب المشاركين في أنشطة البرنامج على استخدام استراتيجية الأهداف الذكية وتعليمهم أن وضع وصياغة هدف ما يسعون الى تحقيقه يتطلب فيه توافر الشروط التالية:-

وذلك كان بهدف الوصول بهم الى قمة التميز في وضع أهدافا وابتكار أفكارا إبداعية منظمة من شأنها تطوير أسلوب حياتهم بما يفيد أنفسهم ويفيد من يتعامل ويتفاعل معهم سواء على صعيد حياتهم العلمية او العملية وقد استندت الباحثة في تطبيقها لهذا البرنامج على الأسس العلمية التي حددتها نظرية وضع الهدف Goal Setting Theory مما أثرى برنامج التدخل بشكل قوى وفعال.

ومن مميزات هذا البرنامج التعليمي انه:

- بسيط ومرن في التطبيق.
- اعتمد على العمل جماعي.
- كان مستقل في جلساته
- حرص على التعريف بطبعة الاستراتيجية القائم عليها برنامج التدخل مع تحديد التكليفات والمهام الخاصة بكل مشارك مستفيد من هذا البرنامج التدريبي
- تم الالتزام بكافة المحددات والاسس العلمية التي وضعتها استراتيجية الأهداف الذكية للعمل على بناء قدرات خريجي طلاب وطالبات جامعة عجمان من خلال اتباع أسلوب جديد في حياتهم يمكنهم من خلاله من رسم خطط واهدافا لحياتهم المستقبلية في محيط سوق العمل بما يحقق رؤية دولة الامارات العربية المتحدة في خلق جيل من الشباب ذات الحنكة والمهارة في السير صوب أهداف وخطوات النجاح أولا بأول ، ومن الجدير بالذكر أنه تم الاعتماد على العديد من الأساليب الهامة مثل أسلوب حلقات المناقشة الجماعية والعصف الذهني، والعمل الجماعي، والحوار ، والاعتماد

على بعض النماذج والصور الايضاحية في كيفية تقسيم الوقت ورسم الخطط والاهداف وفق توقيت زمنى محدد.

- تم تقسيم أفراد عينة البحث إلى خمس مجموعات تدريبية؛ تضمنت قائدا تم اختياره من قبل أعضاء كل جماعة.
- تم تحديد عدد الجلسات في ١٠ جلسات تدريبية (٥ نظري – ٥ عملي)؛ بحيث يخصص لكل (جلسة نظري ويعقبها جلسة عملي) لإيضاح كيفية تنفيذ الأسلوب الأمثل في مراعاة الالتزام بكل شرط من شروط وضع وصياغة الأهداف، وفى نهاية كل جلسة نظرية وعملية يتم الوقوف على النتائج المحققة من خلال رصد الإيجابيات والسلبيات مع رصد المقترحات الفعالة لتقديم الأفضل خلال الجلسات القادمة، ومن أمثلة اهم الأساليب التي تم الاعتماد عليها في تلك الجلسات القيام **بالتالي:**-

- قيام الباحثة بشرح مفصل لطبيعة استراتيجية الأهداف الذكية وكيفية كتابة وطرح بعض الموضوعات التي تعتبر محل اهتمام مشترك.
- صياغة كل فرد وكل مجموعة لأهدافها ثم تم فتح الباب للحوار والمناقشة حول كيفية تحقيق وقياس تلك الأهداف.
- تحديد أهم الصوبات التي تواجه تحقيق الاهداف.
- اعطاء الفرصة لعرض المزيد من وجهات النظر المختلفة من الأشخاص الذي سيعتمد عليهم كل فرد في تحقيق أهدافه والامكانيات المتوفرة لتحقيق تلك الأهداف والأماكن التي سينفذ بها تلك الأهداف.
- تقييم جميع الأفكار والأهداف المقترحة واختيار الأفضل منها وتقويمه لمعرفة مدى النجاح او الفشل في الالتزام بالشروط الواجب توافرها في الهدف الذي نسعى الى تحقيقه.

وفى ما يلي عرض لبرنامج التدخل المهني المطبق (سمارت الأهداف الذكية): -

برنامج التدخل المهني (سمارت للأهداف الذكية)

"انظر(2010: Morisano &2012 : Lawler & 2012 :ar.wikihow.com & 2015: Cothran)"

محدد وواضح	قابل للقياس	قابل للتنفيذ	ذات صلة بالواقع	مرتبط بوقت زمنى

أولا: - وضع الأهداف المحددة والواضحة (سنضع مثال لهدف ما يتمثل في " أن تصبح بصحة أفضل ")

- **قرر ما الذي تريده:** يجب أن تكون دائمًا الخطوة الأولى في أي طريقة عمل لوضع الأهداف هي أن تحدد وتقرر ما الذي ترغب في تحقيقه. في هذه المرحلة حاول ألا تكون أهدافك عامة أكثر من اللازم، وانتبه إلى اختيار الأهداف الشخصية وليست تلك التي تحاول أن تثير بها إعجاب شخص آخر.
  - سواء كان هدفك طويل المدى أم قصير المدى، دائمًا ما يبدأ الأمر بفكرة عامة حيال ما ترغب به. يتم الانتقال من الحديث العام إلى الشكل الواضح والمحدد عن طريق إضافة المزيد من التفاصيل وتعريف مختلف الأمور المتعلقة بالهدف
  - مثال على ذلك: - إذا وضعنا على سبيل المثال "أن هدفك المبدئي الذي تسعى الى تحقيقه على مستوى حياتك الشخصية هو أن تصبح بصحة أفضل". فان معرفة ذلك سوف يكون القاعدة الأساسية التي يمكنك أن تبني عليها هدفًا أكثر تحديدًا.
- **كن محددًا:** الصفة الأولى للأهداف الذكية هي أن تكون أهدافًا محددة؛ حرف "S" من كلمة "Specific". يمكنك أن تحقق الهدف المحدد بسهولة أكبر من الأهداف العامة العشوائية، فمهمتك الآن في الخطوة الحالية أن تقوم بتحويل أفكارك العامة إلى أهداف دقيقة وأكثر وضوحًا.
  - استكمالًا للمثال المستخدم، "بفرض أن هدفك العام هو أن تكون بحالة صحية أفضل، اسأل نفسك: ما الذي يعنيه ذلك؟ ما هي الجوانب من حياتك التي تحتاج إلى تعديلها وتغييرها؟"
  - يجب أن يكون الهدف ماديًا وواضحًا. كاحتواء الهدف على أرقام محددة: واستكمالًا للمثال المستخدم، ستقول "سوف أذهب لصالة الألعاب الرياضية مرتين في الأسبوع" لان هذا بالتالي سوف يجعل الهدف أكثر قابلية للتحقيق، ومن هنا يجب أن تختار هدفًا يمكنك أن تُخضعه للقياس مستقبلًا، مثل:
    - خسارة أو اكتساب (س) كجم من الوزن.

- القدرة على جري مسافة ٥ كم.
- التقليل من كمية الدهون في الوجبات الغذائية.

➢ **حدد الأشخاص الآخرين المشتركين في التأثير على هذا الهدف:** من الطرق الجيدة المتبعة من أجل تحديد هدفك بطريقة كافية، هي أن تجيب على الخمس أسئلة التالية: من؟ ماذا؟ متى؟ أين؟ لماذا؟ وكما ترى وفق الترتيب السابق فالسؤال الأول هو "من؟" ويقصد به الإجابة على الأشخاص المؤثرين على تحقيق هذا الهدف.

- واستكمالا للمثال السابق فإذا كان هدفك هو خسارة الوزن لكي تكون بصحة أفضل، فالإجابة قد تكون "أنا" فقط. لكن بعض الأهداف الأخرى على نطاق أوسع قد تتطلب مشاركة أفراد آخرين والعمل سويًا بينك وبينهم من أجل الوصول إليها.

➢ **اسأل نفسك ما الذي ترغب في تحقيقه** .هذا هو السؤال الأهم والأساسي من أجل تحديد الهدف الذي ترغب في الوصول إليه

- واستكمالا للمثال السابق فإذا كان هدفك هو خسارة الوزن لكي تكون بصحة أفضل، فيظل من الضروري أن تكون أكثر تحديدًا! كم كيلوجرامًا ترغب في التخلص منهم؟ وبناءً عليه التعرف على هدف الوزن المثالي الصحي الذي تريد الوصول إليه.

➢ **حدد "أين" سوف يتم العمل على هذا الهدف** .قم بتحديد المكان الذي سوف تحقق فيه مساعيك نحو الوصول إلى هدفك

- واستكمالا للمثال السابق بالنسبة لهدف خسارة الوزن الزائد لكي تكون بصحة أفضل، يمكنك أن تقوم بالتمارين الرياضية في العمل (المشي خلال ساعة الراحة للغداء) وفي المنزل (القيام بتمارين اللياقة البدنية في المنزل) وفي صالة الألعاب الرياضية.

➢ **فكر في الوقت الذي سوف تعمل فيه على تحقيق هدفك:** قم بالإجابة على سؤال "متى؟". قم بوضع إطار زمني واقعي أو موعد نهائي تكون انتهيت فيه من العمل على هذا الهدف، سوف يتم تحديد الجانب الزمني للهدف بشكل أكثر دقة في مراحل تالية من العمل على الهدف، أما الآن، وخلال هذه الخطوة، اهتم فقط بوضع الصورة العامة والمجملة للخط الزمني للهدف.

- واستكمالا للمثال السابق فإذا كان هدفك هو خسارة ١٠ كجم من الوزن لكي تكون بصحة أفضل، فقد يكون من المناسب أن تحقق ذلك خلال شهر أو اثنين.
- فمن الجيد أن تجيب في الخطوة الحالية كذلك على "متى" تقوم بالأعمال اليومية الثابتة التي تساعدك على تحقيق هدفك. متى سوف تقوم بممارسة التمارين الرياضية: في الصباح أم في الظهيرة بعد انتهاء الدوام أو الدراسة أم عندما تكون صالة الألعاب الرياضية.
- قد يعني ذلك أيضًا أن تحدد كم مرة سوف تقوم بممارسة التمارين الرياضية.

- **قم بتحديد المتطلبات والقيود المفروضة عليك في سبيل سعيك لتحقيق الهدف:** بمعني آخر، قم بالإجابة على السؤالين التاليين: ما الذي تحتاج إليه من أجل تحقيق هدفك؟ وما هي العقبات التي سوف تواجهك في سبيل ذلك؟

• واستكمالا للمثال السابق فإذا كان هدفك هو خسارة الوزن لكي تكون بصحة أفضل، فما تحتاج إليه قد يكون: ممارسة التمارين الرياضية وتناول نظام غذائي صحي، أما العقبات التي قد تواجهك قد تكون: نفورك من الاستمرار في مواصلة التمارين الرياضية أو عدم امتلاكك للأموال الكافية للاشتراك في صالة الألعاب الرياضية أو الحالة الصحية السيئة لركبتك أو عدم وجود مكان مناسب في الجوار لممارسة المشي والجري إذا فكيف سوف تتمكن من التغلب على هذه العقبات؟

ولذلك فمن الجيد أن تتوقع ذلك بشكل مسبق؛ بحيث تجد مساحة للتفكير في الأسباب التي تدفعك لبذل جهد حقيقي من أجل توفير هذه المتطلبات والتغلب على العقبات ومن ثم الطريقة الأمثل للقيام بذلك.

- **تأمل الأسباب التي تدفعك لوضع هذا الهدف:** قم بتدوين الدوافع الذاتية التي تحركك نحو هذا الهدف، وكذلك المزايا التي تشجعك على تحقيقه، وهنا يبرز مدى قدرتك على إجابة سؤال "لماذا؟" التي سوف تمثل بالنسبة اليك كلمة السر السحرية المستمرة من أجل التعرف على ما إذا كان الهدف المُحدد هو ذلك الهدف الذي سوف يلبي لك رغباتك ويشعرك بالرضا.

• واستكمالا للمثال السابق: لنفترض أنك ترغب في خسارة ٣٠ كجم من وزنك لكي تكون بصحة أفضل. لنفترض أنك من خلال تأمل الأسباب التي تجعل هذا الهدف مهمًا بالنسبة لك، فتوصلت إلى أن ما يحركك في الأساس هو رغبتك في تحقيق الفائدة الصحية الكبيرة التي يوفرها لك امتلاك جسد رشيق ورياضي، إذن أنت تملك الدوافع والطموحات المناسبة وثيقة الصلة بالهدف.

ثانيا: – اختيار الأهداف القابلة للقياس (سنضع نفس مثال الهدف سابق الذكر الذي يتمثل في " أن تصبح بصحة أفضل ")

_**أوجد وسيلة من أجل قياس النتائج التي تحققها:** مهمتك في هذه الخطوة هي أن تقوم بتحديد معايير النجاح. بمعنى أن تتوصل إلى كيفية تقدر من خلالها على تقييم والحكم على النتائج التي تحققها. أهمية هذه الجزئية من أسلوب وضع الأهداف الذكية أنها توفر لك طريقة لمتابعة مستوى التقدم الذي تحققه، وبالتالي معرفة الوقت الذي تنجح فيه للوصول إلى هدفك بشكل كامل.

• يمكن أن تقوم بقياس الأهداف من ناحية كمية (بناءً على الأرقام) أو وصفية (بناءً على وصف

نتائج معينة)

- حاول في أغلب الأحيان أن تضع أرقامًا محددة وواضحة من أجل قياس أهدافك. بهذه الطريقة سوف يكون من المعروف ما إذا كنت تتخلف عن تحقيق هدفك أم أنك تسير على الطريق الصحيح أم ربما أنك تحقق نتائج مذهلة أفضل مما هو متوقع.
- واستكمالا للمثال السابق: إذا كنت تخطط لخسارة الوزن لكي تصبح بصحة أفضل، فمن الممكن أن تحدد لنفسك هدف كمي بخسارة ٢٠ كجم من الوزن. وبعد أن تتعرف على وزنك الحالي، سوف يكون من السهل مراقبة ما تحققه من نتائج في سبيل تحقيق هدفك المحدد القابل للقياس. النسخة الوصفية من نفس هذا الهدف قد تكون "أرغب في أن أكون قادرًا على ارتداء البنطلون الجينز الذي كنت أرتديه منذ خمس سنوات." سوف تلاحظ أن هدفك قابل للقياس في كلتا الحالتين.

➢ اطرح على نفسك بعض الأسئلة التي تساعدك على التركيز أكثر على صياغة الهدف بشكل صحيح .يوجد العديد من الأسئلة التي تضمن لك الإجابة عليها أنك تضع هدفًا قابلًا للقياس. من بين هذه الأسئلة، واستكمالا للمثال السابق:

- **كم؟** مثال: "كم كيلوجرامًا من الوزن أرغب في فقدها؟"
- **كم مرة؟** مثال: "كم مرة في الأسبوع سوف أذهب إلى صالة الألعاب الرياضية؟"
- **كيف سأعرف أنني حققت هدفي؟** مثال: سوف يتحقق ذلك عندما تقف على جهاز قياس الوزن وتكتشف أنك خسرت ١٠ كيلوجرامات؟ أم ٢٥ كيلوجرامًا؟

➢ **قم بمراقبة وقياس ما تحققه من تقدم** .وضع الأهداف القابلة للقياس يُسهل من مهمتك في تقييم ما إذا كنت تسير على الطريق الصحيح وتُحقق تقدمًا ملحوظًا أم لا.

- واستكمالا للمثال السابق: إذا كان هدفك هو أن تفقد ١٠ كيلوجرامات من وزنك، وفي آخر مرة قمت فيها بوزن نفسك وجدت أنك فقدت بالفعل ٧ كيلوجرامات، إذًا أنت على الطريق الصحيح. من جهة أخرى، إذا مرّ شهر كامل وكل ما فقدته هو كيلوجرام واحد أو أقل، فقد يكون ذلك إشارة على أنك لا تتبع الطريقة الأمثل من أجل الوصول لهدفك، وتظهر هنا الحاجة للتغيير من أساليب التمارين والنظام الغذائي من أجل تحقيق نتائج أفضل.
- قم بتسجيل يومياتك. إنها واحدة من الطرق الرائعة لمراقبة ما تبذله من مجهود وما تحققه من نتائج في سبيل مساعيك نحو تحقيق أهدافك. يمكنك كذلك أن تتحدث بها عن المشاعر المصاحبة لكل نجاح أو المعاناة المصاحبة لمحاولاتك. حاول أن تلتزم بالكتابة في دفتر يومياتك لمدة ١٥ دقيقة يوميًا على الأقل، سوف يساعدك ذلك للغاية في الإبقاء على الوضع تحت السيطرة العاطفية والعقلية، والتحرر من القلق الذي تشعر به، وامتلاك سجل لمراجعة

التقدم الذي تحرزه وفق تواريخ محددة.

ثالثا: – التأكد من أن الأهداف قابلة للتحقق: (سنضع نفس مثال الهدف سابق الذكر الذي يتمثل في " أن تصبح بصحة أفضل")

- **قم بتقييم حدود ما تقدر عليه** .يجب أن يكون الهدف الذي تحدده لنفسك قابلًا للتحقيق على أرض الواقع وإلا سوف تعرض نفسك للشعور بالإحباط عندما تكتشف عجزك وقصور ما تملكه من إمكانيات أو وقت بشكل لا يسمح لك بالوصول لما ترغب به.
- من جديد، ضع في اعتبارك القيود والعقبات التي سبق لك تحديدها وما إذا كنت قادرًا على التغلب عليها أم لا. من المؤكد أنك سوف تواجه العديد من التحديات في سبيل تحقيق هدفك. والسؤال المطروح الآن هو: هل هذه التحديات من الممكن أن تتخطاها، وبالتالي يصبح من المنطقي والواقعي أن تصل لهدفك أم أنها صعوبات خارجة عن قدرتك على التحكم.
- كن واقعيًا أثناء تحديدك للفترة من الوقت التي ترغب في تحقيق الهدف خلالها، وكذلك ضع في اعتبارك طبيعتك الشخصية وما تملكه من معرفة وعلم وأي معوقات بدنية أو مادية. قم بتأمل أهدافك بشكل منطقي وعقلي دون الاكتفاء فقط بالحماس العاطفي الملازم لتشكل الأحلام بداخلنا. إذا وجدت أنه لن يكون من الممكن أن تحقق هذا الهدف بسبب الظروف الحياتية المحيطة بك في الوقت الحالي، فقم بالتعديل على هذا الهدف أو اختيار بديل له تقدر على تحقيقه وفق الظروف الحالية.
- لنفترض أن هدفك هو أن تخسر بعضًا من وزنك، وبشرط الالتزام بممارسة التمارين الرياضية لفترات قصيرة على مدار الأسبوع والتغيير من بعض عاداتك الغذائية، سوف تجد أن خسارة ما يقرب من ١٠ كيلوجرامات خلال ٦ أشهر هو هدف من الممكن تحقيقه واقعيًا. بينما قد تكون خسارة ٢٥ كجم ممكنة أو غير ممكنة وفقًا لما تقدر على الالتزام به من تمارين رياضية وعادات غذائية وما قد يقع في طريقك من عقبات تمنعك من الالتزام بهذا البرنامج المكثف لخسارة الوزن.
- من الجيد في أثناء محاولتك لتقييم قابلية الهدف للتحقق على أرض الواقع، أن تقوم بتدوين قائمة بكل العقبات المتوقعة التي قد تواجهك. سوف يساعدك ذلك جدًا على امتلاك رؤية واضحة لما ينتظرك من تحديات ومهام.

- **قم بتقييم مستوى الالتزام الذي تقدر عليه** .حتى وإن كان الهدف الخاص بك قابلًا للتحقيق بشكل نظري، ما زلت مطالبًا بأن تلتزم ببذل الجهد الضروري المطلوب من أجل الوصول لهدفك بشكل كامل. اسأل نفسك الأسئلة التالية:
- هل أنت مستعد للالتزام بما يفرضه عليك سعيك للوصول لهذا الهدف؟

- هل أنت على استعداد للقيام بتغييرات شاملة أو على الأقل التعديل على بعض جوانب حياتك من أجل تحقيق هذا الهدف؟
- إذا كانت إجابتك هي "لا" على السؤالين السابقين، فهل هناك أهداف أخرى أكثر قابلية لتتحقق ترغب في العمل عليها؟
- يجب أن يكون هناك توافق بين هدفك ومستوى التزامك بالعمل على تحقيقه[١٣]. على سبيل المثال، قد تجد أنه من الأسهل أن تلتزم بالعمل على خسارة ١٠ كجم من الوزن كبداية، في المقابل قد يبدو العمل منذ البداية على خسارة ٢٥ كجم بمثابة التحدي الشاق الأكبر من قدرتك على الالتزام في الوقت الحالي. كن صادقًا مع نفسك وأنت تقرر الأهداف الحياتية التي ترغب في الالتزام بها.

➢ **قم بوضع الأهداف التي تقدر على تحقيقها** قد يكون من الممكن الآن أن تضع وتُعدل على هدفك بطريقة صحيحة بناءً على ما تعرفت عليه من تحديات متوقعة ومستوى الالتزام الذي حددته لنفسك.

- إذا وجدت بناءً على التحليل السابق أن الهدف الحالي قابل للتحقيق بالفعل، فيمكنك أن تنتقل مباشرة للخطوة التالية. لكن إذا استنتجت أنه لم يكن هدفًا واقعيًا بما فيه الكفاية، فسوف يكون من اللازم أن تجري عليه بعض المراجعة والتعديل. ليس المقصود هنا أن تتخلى عن الهدف كليًا، فما زال من الممكن أن تحتفظ بنفس الهدف بشرط التعديل عليه من أجل جعله متوافقًا أكثر مع الواقع الذي تعيشه

رابعا: اختيار الأهداف ذات الصلة بالواقع والمهمة والملائمة له (سنضع نفس مثال الهدف سابق الذكر الذي يتمثل في " أن تصبح بصحة أفضل")

➢ **تأمل رغباتك وأحلامك:** تُعد أهمية وملاءمة الهدف أمر بالغ الأهمية يسير جنبًا إلى جنب مع كون الهدف قابلًا للتحقيق. الصفة الرابعة للأهداف الذكية هي أن يكون للهدف قيمة ومعنى وثيق الصلة بحياتك الشخصية أو العملية، حيث يجب أن تفكر مليًا فيما إذا كان هذا الهدف يحقق لك فائدة تستحق ما سوف تبذله من عناء في سبيل الوصول إليه.

- من جديد نحتاج إلى استخدام أسئلة "لماذا؟". اطرح على نفسك سؤال مباشر عن السبب الذي يعطي هذا الهدف الأولوية على غيره من أهداف، وما إذا كان هناك أي أهداف أخرى أهم قادرة على إشباع رغباتك واحتياجاتك بطريقة أفضل، وتتسم بأنها واقعية وقابلة للتحقق ومتاح لك أن تسلك دربها دون وجود عقبات فحتميا فان المنافسة بين كل هدف واخر سو تشعر بها بداخلك ومن هنا يجب ان تختار الهدف الذي ستستطيع ان تحقق به افضل درجات النجاح والتميز ، بالإضافة الى اخذ معيارا في الاعتبار هو يعد من أكثر الأشياء أهمية ألا هو الوقوف

على مدى الأهمية والمعنى الذي يضيفه تحقيق الهدف على حياتك.

- **ضع في اعتبارك بقية الأهداف والظروف المحيطة** .من الضروري أن تفكر في الكيفية التي يتلاءم بها الهدف مع بقية الخطط والأهداف في حياتك. الخطط المتعارضة لن تخلق لك سوى الكثير من التوتر والمشاكل[١٥].

- بمعنى آخر؛ من الضروري أن تقرر ما إذا كان الهدف متوافقًا مع بقية الأشياء التي تحدث في حياتك خلال الوقت الحالي.
- لنفترض على سبيل المثال أنك ترغب في دراسة السينما، لكنك سوف تكون بحاجة إلى تولي أمور إدارة الشركة العائلية الخاصة بأسرتك بعد بضع سنوات من أجل الحفاظ على مستقبلكم المالي الآمن. وفي حالة لم تسمح لك دراستك بالوقت الكافي للعناية بالأمر أو كانت هذه الشركة في مدينة بعيدة عن مكان جامعتك التي تدرس بها السينما، فهنا سوف يظهر تصادم للخطط لا مفر منه. ووقتها لن تملك رفاهية الحفاظ على الهدفين معًا، وسوف يكون من الضروري أن تختار أولويتك وتستغني عن الهدف الآخر.

- **قم بأخذ قرارك الأخير بناءً على أهمية الهدف** .إذا ظهر لك من التحليل تبعًا للخطوات السابقة أن هدفك الحالي ملائمًا ومناسبًا لحياتك، وذو أهمية بقدر كافي لكي تبذل المجهود في سبيل الوصول إليه، ولا يتعارض مع بقية خطط حياتك، إذًا فالهدف ينطبق عليه صفة "الأهمية والملاءمة" ويمكنك أن تنتقل مباشرة إلى الخطوة التالية من المقال. أما إذا ظهر لك غير ذلك، فأنت بحاجة إلى مراجعة بعض الأمور.

- إذا شعرت بالشك والحاجة للاختيار بين عدة أهداف أو خطط، فاختر دائمًا تلك التي تشعر بشغف حقيقي تجاهها. الهدف الذي تهتم به بصدق حقيقي بداخلك سوف يكون ملائمًا وقابلًا للتحقيق على حد سواء بشكل أكثر من هدف سهل وممكن ولكنك تهتم به على نحو ضئيل أو غير مكترث. الهدف القادر على إشباع طموحك وأحلامك سوف يمثل طاقة دفع وقوة لك، وستجد أنه دائمًا ما يستحق منك مواصلة السعي والعمل من أجل الوصول إليه[١٦].

خامسا: وضع إطار زمني محدد للأهداف (سنضع نفس مثال الهدف سابق الذكر الذي يتمثل في " أن تصبح بصحة أفضل")

- **قم بوضع فترة زمنية محددة لتنفيذ الهدف** .ويقصد بذلك أن تضع موعد وتاريخ نهائي يجب أن يتم الانتهاء من العمل على الهدف بمجرد حلوله.

- وضع جدول زمني لأهدافك يساعدك للغاية في التعرّف على والالتزام بالإجراءات المحددة التي تحتاج للعمل عليها في سبيل الوصول لتلك الأهداف. كما أنه ينزع عنك الرؤية الضبابية (التي قد تظهر في المستقبل) كنتيجة لوضع الأهداف غير المحددة وغير المرتبطة بخطوات

وفترات زمنية واضحة .

- عندما لا تهتم بوضع جدول زمني لخططك وأهدافك، أنت تتخلص من الضغط الداخلي الدافع نحو الانتهاء من المهام المفروض عليك والسعي لتحقيق هذا الهدف؛ وهو ما قد يترتب عليه غالبًا أن تتحول أهدافك إلى أولوية ثانية وثالثة وبالتالي ينتهي الأمر بعدم العمل عليها أبدًا.

➢ **قم بوضع نقاط وصول متعددة على الطريق** .خاصة فيما يتعلق بالأهداف طويلة المدى، يكون من المفيد والجيد أن يتم تقسيمهم إلى مجموعة من الأهداف الأصغر. يضمن لك ذلك وجود العديد من الفرص المناسبة من أجل تقييم ما تحققه من تقدم، ومن جهة أخرى تقدر على إدارة العمل بشكل منظم على تحقيق هدفك .

- إذا كان هدفك هو أن تفقد ١٠ كيلوجرامات من وزنك خلال الخمسة أشهر القادمة، فيمكنك أن تقوم بوضع هدف فرعي وهو خسارة ١ كجم خلال كل أسبوعين. هذا الهدف أقل مشقة كما أنه يخلق بداخلك الحافز المتجدد من أجل بذل الجهد بشكل مستمر بدلًا من تلك الدفعة القوية التي تسيطر عليك خلال الأيام الأولى من البرنامج التدريبي والغذائي ثم ما تلبث أن تختفي بمرور الوقت. يمكنك أن تستخدم تطبيقات مراقبة التمارين الرياضية والأنظمة الغذائية على الهواتف الذكية من أجل ضمان التزامك بالخطوات الصحيحة التي تساعدك على الوصول لهدفك. في أي وقت يتضح لك أن الهدف أكثر من قدرتك على تحقيقه، من الممكن أن تعيد تقييم الوضع وأن تضع لنفسك هدف آخر واقعي أكثر.

➢ **ضع تركيزك على المدى البعيد والمدى القصير في نفس الوقت** .تحقيق التقدم المستمر نحو أهدافك يتطلب منك أن تُبقي عينًا على ما يحدث اليوم وعينًا على المستقبل. التزم بالإطار الزمني العام المحدد لتحقيق هذا الهدف، لكن اطرح على نفسك الأسئلة التالية بين وقت وآخر:

- ما الذي يمكنني أن أقوم به اليوم من أجل تحقيق هدفي؟ إذا كان هدفك هو خسارة ١٠ كجم خلال ٥ أشهر، فقد تكون مهمتك اليومية هي أن تقوم بالتمارين الرياضية لمدة ٣٠ دقيقة، وأن تلتزم كذلك بتناول الوجبات الغذائية الصحية (مثل: الفاكهة والمكسرات بدلًا من رقائق البطاطس والأطعمة السريعة).
- ما الذي يمكنني أن أقوم به خلال الثلاثة أسابيع القادمة للوصول إلى هدفي؟ استكمالًا لنفس المثال، فقد تكون الإجابة هي أن تضع لنفسك خطة غذائية مفصلة وبرنامج تدريبي ثابت للتمارين الرياضية.
- ما الذي يمكنني أن أقوم به على المدى البعيد من أجل تحقيق هدفي؟ تركيزك في هذه المرحلة يجب أن يكون منصبًا على البقاء بعيدًا عن أي زيادة من جديد في الوزن. وهو ما يعني بشكل عملي أن تلتزم بعادات صحية تدعم نظامك الغذائي المناسب

وأسلوب حياتك النشط على المدى البعيد. يمكنك أن تضع ضمن خياراتك الذهاب إلى صالة الألعاب الرياضية بشكل منتظم أو الانضمام لأحد الفرق الرياضية.

- **ملاحظات**

➢ **أفكار مفيدة**

- قم بوضع نقاط وصول متعددة على طريقك نحو الوصول لهدفك الأكبر. تشكِّل الأهداف الفرعية واحدًا بعد آخر المزيد من التقدم نحو الهدف الأساسي. يمكنك أن تكافئ نفسك في كل مرة تنجح في إنجاز أحد هذه الأهداف الفرعية. الحوافز الصغيرة تعمل على تحفيزك من أجل مواصلة العمل
- جرب صناعة قائمة بالأفراد والمصادر التي سوف تحتاج إليها من أجل العمل على تحقيق هدفك. تساعدك هذه القائمة على العمل بشكل منظم على أخذ الخطوات اللازمة من أجل تحقيق هدفك.

➢ **تحذيرات**

- لا تضع لنفسك الكثير من الأهداف التي تجعل من المستحيل عليك أن تفاضل وتعطي الأولوية لأحدهم على الآخر. العمل على أهداف متعددة في نفس الوقت سوف يستهلك قواك لآخر قطرة وسوف تشعر وكأنك غير قادر على تحقيق أي شيء. لا تضع لنفسك أكثر من هدف واحد كبير، وما بين هدف إلى ثلاثة أهداف صغيرة في نفس الوقت.

➢ **الأداة الثانية:** – مقابلات مقننة مع عدد من أعضاء الهيئة التدريسية للوقوف على مدى أهمية الدور الذي تلعبه الجامعات في استخدام استراتيجيات علمية من شأنها تطوير المهارات والقدرات العملية لدى طلابها بالإضافة الى عدد من الطلاب والطالبات الجامعيين الراغبين في المشاركة في تطوير مهاراتهم وإمكانياتهم المهنية والتدريبية والعملية مستقبلا واخرين غير مهتمين بتطوير مهاراتهم وامكانياتهم في تحقيق الأهداف مستقبلا لاستطلاع آرائهم من اجل الوقوف على مدى الفرق في مستوى ايمانهم ورغبتهم الحقيقية في اكتساب مهارات حياتية وعلمية وعملية جديدة من شأنها تطوير مستوى معدل أدائهم خاصة في مجال عملهم الوظيفي مستقبلا

➢ **الأداة الثالثة:** – تحليل لمحتوى عدد من الكتب والمراجع العلمية الخاصة بكيفية اعداد وتنفيذ برامج التدخل المهني وبطبيعة أنماط القدرات والمهارات التي سيتم تنميتها من منظور استراتيجية الأهداف الذكية بالإضافة الى التعمق في دراسة طبيعة وخصائص الخريجين من الطلاب الجامعيين في السنة النهائية باعتبارهم عصب المجتمع وقاداته الذي يعتمد عليهم في تفعيل وتطوير المنظومة التنموية التي ينشدها أي مجتمع.

- **الأداة الرابعة:** – أساليب التحليل الإحصائي: – تم استخدام برنامج (SPSS) للتحليل الإحصائي للبيانات وقد تم الاستعانة ببعض المعاملات الإحصائية المناسبة للإجابة على تساؤلات الدراسة والتي تمثلت في (التكرارات والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وحساب الأوزان المرجحة والوزن النسبي لترتيب المتغيرات الخاصة بمقياس تقدير عائد التدخل المهني وإمكانية ترتيب تلك المتغيرات لتوضيح أولوية تأثيرها ومعامل الارتباط للكشف عن العلاقة الارتباطية بين المتغيرات الخاصة بوصف مجتمع الدراسة

- **الأداة الخامسة:** – مقياس قبلي / وبعدى للتأكد من صحة او خطأ تساؤلات الدراسة لتقدير عائد برنامج التدخل المهني لبيان ما طرأعلى طلاب (طلاب وطالبات السنة النهائية جامعة عجمان) من تطوير لقدراتهم على تحديد ووضع وصياغة أهدافهم بشكل محدد وواقعي وقابل

وفى ما يلي عرض لخطوات إعداد مقياس الدراسة:

قد قامت الباحثة بمجموعة من المراحل **وهي كالتالي:**

١ – **المرحلة الأولى: مرحلة جمع عبارات المقياس**

حيث قامت الباحثة بالاطلاع على العديد من الكتب والمراجع المختلفة والدراسات والكتابات النظرية ذات الصلة بموضوع الدراسة للتعرف على كل ما يتعلق بكيفية تنمية قدرات طلاب الجامعة الخريجين على صياغة ووضع الأهداف المستقبلية لعملهم الوظيفي في مستقبلا وفق اتباع شروطا محددة في تلك الأهداف باستخدام استراتيجية الأهداف الذكية ، بالإضافة الى أن الباحثة اهتمت بالتعمق في دراسة أهم المقاييس العلمية التي يمكن الاستفادة منها في صياغة عبارات مقياس الدراسة من اجل تنمية قدرات الطلاب على ترجمة أفكارهم الى أهداف ثم ترجمتها الى واقع ملموس من النجاحات المتعاقبة مما يجعلهم كوادر وطنية متميزة في سوق العمل بما يحقق الرؤى الاستراتيجية من احداث نهضة وتميز لفئة الشباب داخل دولة الامارات العربية المتحدة الأمر الذى يسهم بدوره في تنمية المجتمع ككل في نهاية المطاف.

وقد اشتمل المقياس على المحاور التالية: –

- **المحور الأول:** البيانات الأولية.
- **المحور الثاني:** مدى فعالية التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع باستخدام استراتيجية الأهداف الذكية في تنمية قدرات مخرجات التعليم العالي لمواءمة احتياجات سوق العمل مستقبلا **من حيث:-**

١- مدى فعالية استراتيجية الأهداف الذكية في تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف واضحة في سوق العمل

٢- مدى فعالية استراتيجية الأهداف الذكية في تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف قابلة للقياس في سوق العمل
٣- مدى فعالية استراتيجية الأهداف الذكية في تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف قابلة للتنفيذ في سوق العمل
٤- مدى فعالية استراتيجية الأهداف الذكية في تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف واقعية في سوق العمل
٥- مدى فعالية استراتيجية الأهداف الذكية في تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف محددة بوقت زمني للتنفيذ في سوق العمل

٢- **المرحلة الثانية: مرحلة صدق وثبات المقياس**

❖ **الصدق الظاهري:** ويقصد به الحكم على مظهر بنود وأسئلة أداة جمع البيانات من خلال عرض الأداة المستخدمة على مجموعة من المحكمين العلميين المتخصصين وذلك حتى يدلوا برأيهم في الأداة من حيث جوانب عديدة منها (الشكل – الصياغة – مدى مناسبتها للمجال أو الموضوع المراد قياسه)، وعلى الباحث أن يقوم بعمل التعديلات التي اقترحها المحكمين (أبو النصر، ٢٠٠٤: ١٨٣).

ولقد قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته المبدئية على عدد من الأساتذة المتخصصين من أعضاء هيئة التدريس في العديد من التخصصات المختلفة بكليات جامعة عجمان مثل أساتذة الخدمة الاجتماعية وعلم الاجتماع والاعلام والتربية وقد بلغ عددهم (١٠) محكمين، وذلك لتحكيم المقياس وإقرار صدقه الظاهري من حيث: -

- مدى ارتباط العبارة بكل مؤشر من مؤشرات الدراسة في ضوء مفهوم كل مؤشر
- مدى مناسبة العبارة من حيث الصياغة اللغوية والمضمون

وفى ضوء الإجابات التي وردت من المحكمين وفى ضوء ملاحظاتهم فقد تم إعادة صياغة العبارات وقد تم استبعاد العبارات التي قلت درجة الاتفاق عليها عن ٨٠ % وإضافة عدد من العبارات التي تم الاتفاق عليه بنسبة أكثر من ٧٥%

وتتمثل طريقة تصحيح المقياس في الاتي

قامت الباحثة بوضع تدرج ثلاثي البعد بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة **كالآتي**

- إذا كانت إجابة المبحوث على العبارة "نعم" يحصل على ثلاث درجات
- إذا كانت إجابة المبحوث على العبارة "إلى حد ما" يحصل على درجتان
- إذا كانت إجابة المبحوث على العبارة "لا" يحصل على درجة واحدة

❖ **ثبات المقياس:** ويقصد به أن يعطى المقياس نفس النتائج إذا تم استخدامه أو إعادته مرة أخرى تحت ظروف مناسبة (أبو النصر، ٢٠٠٤: ١٨٤)، ولقد قامت الباحثة باستخدام طريقة إعادة الاختبار كإحدى طرق حساب ثبات المقياس، كما قامت "الباحثة" بتطبيق المقياس على عينة عشوائية صغيرة مكونة من ١٠ مفردات من خريجين السنة النهائية لطلاب وطالبات جامعة عجمان وأجرت الباحثة إعادة الاختبار مرة أخرى بعد خمسة عشر يوما، وتم حساب معامل ثبات المقياس طبقا لمعامل ارتباط (بيرسون)، ولما كان معامل الارتباط للمقياس = ٨١,، **وحيث ان**

- ر الجدولية بدرجات حرية (ن- ٢) =٨، عند مستوى معنوية ٠٥, = ٦٣٢, وعند مستوى معنوية ٠١, = ٧٦٥,، اذن ر المحسوبة أكبر من ر الجدولية وبالتالي فان هناك ارتباط بين التطبيق الاول للمقياس والتطبيق الثاني له ومن هنا يتضح ثبات المقياس بدرجة ثقة ٩٩%.، وحيث ان معامل الصدق الذاتي يتم بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات المقياس، **اذن فان** الصدق الذاتي للمقياس = $\sqrt{٨١,}$ = ٩٠,، وهو معامل مرتفع اذن المقياس يتسم بالصدق والثبات.

ج- مجالات الدراسة

- **المجال المكاني:**

أجرت الباحثة دراستها في جامعة عجمان، وتمثلت مبررات اختيار الباحثة لهذا المكان تحديدا نظرا لترحيب وإبداء فريق العمل بالجامعة رغبة وتعاونا واضحا في تطبيق برنامج التدخل المهني للدراسة واستعدادهم لتسخير كافة الإمكانيات لتنفيذه، كما أننى أعمل عضو هيئة تدريس بالجامعة الامر الذي مكنني من تطبيق برنامج التدخل على مع عدد كبير من خريجين طلاب وطالبات الجامعة

- **المجال البشرى:**

استخدمت الباحثة أسلوب المسح الاجتماعي بالعينة (عينة ممثلة لمجتمع الدراسة من خريجي السنة النهائية لطلاب وطالبات جامعة عجمان) وقد بلغ عددهم ١٠٠ طالب وطالبة.

- **المجال الزمنى:**

استغرقت الدراسة بجانبيها النظري والميداني من شهر مايو ٢٠١٨م إلى شهر اكتوبر ٢٠١٨

وفى ما يلي عرض وتحليل الجداول الخاصة بوصف مجتمع الدراسة من عينة ممثلة من خريجي طلاب وطالبات السنة النهائية بجامعة عجمان:

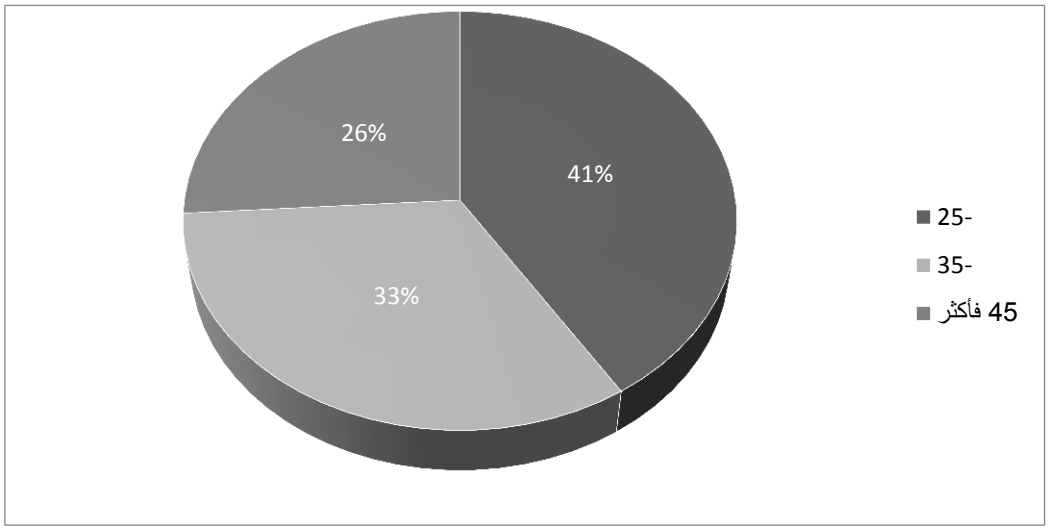
- **أولا: عرض وتحليل الجداول الخاصة بالبيانات الأولية**

جدول (١) يوضح توزيع العينة حسب السن

م	البيان	التكرار	النسبة
١	٢٥-	٤١	%٤١
٢	٣٥-	٣٣	%٣٣
٣	٤٥ فأكثر	٢٦	%٢٦
المجموع		١٠٠	% ١٠٠

وفى ضوء تلك النتائج: يتضح أن أكثر الخريجين من طلاب وطالبات جامعة عجمان هم من يقعون في الفئة العمرية من (٢٥- ٣٥) بنسبة ٤١% ويرجع ذلك إلى أن تلك الفئة هي التي تمثل مجموعة الطلاب الذين انضموا الى الجامعة لاستكمال تعليمهم العالي مباشرة بعد الانتهاء من إتمام دراستهم الثانوية وذلك بهدف استكمال مسيرتهم العلمية والأكاديمية بالجامعة ليحصلوا على شهادة عليا تمكنهم من احتلال مكانة وظيفية مرموقة في المجتمع بعد تخرجهم ويليه مباشرة الخريجين الذين يقعوا في الفئة العمرية من (٣٥ – ٤٥) وهؤلاء الخريجين هم من التحقوا بالتعليم العالي بعد عملهم لفترة ما في عملهم الوظيفي بعد حصولهم على الشهادة الثانوية وذلك بهدف تعديل وضعهم الوظيفي بعد الحصول على مؤهل عالي وهذا مؤشر جيد يدل على أن استكمال الفرد لمرحلة التعليم العالي متاح بدولة الامارات العربية المتحدة بغض النظر عن المرحلة العمرية له ومن ثم فهذا مؤشر جيد يعبر عن تشجيع الدولة لأفرادها على التعلم بغض النظر عن المرحلة العمرية لهم.

شكل بياني (١) يوضح توزيع العينة حسب السن

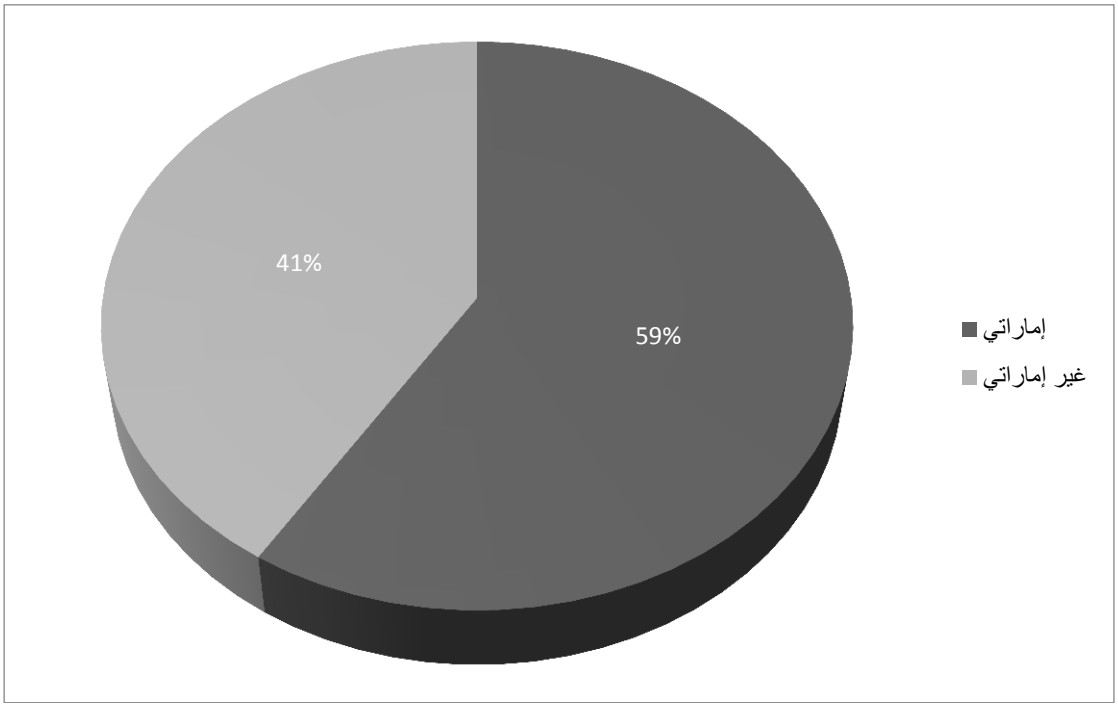


جدول (٢) يوضح توزيع العينة حسب الجنسية

م	البيان	التكرار	النسبة
١	إماراتي	٥٩	%٥٩
٢	غير إماراتي	٤١	%٤١
المجموع		١٠٠	% ١٠٠

وفى ضوء تلك النتائج: يتضح أن أكثر الخريجين من طلاب وطالبات جامعة عجمان هم من المواطنين ممن يحملون الجنسية الإماراتية بنسبة ٥٩% ثم يليهم المقيمين ممن يحملون جنسيات مختلفة بنسبة ٤١% وهذا يرجع الى ارتفاع وعى الشعب الإماراتي بأهمية التعليم سواء بالنسبة للذكر او الأنثى بالإضافة الى أن امارة عجمان قريبة من امارات أخرى كأم القوين ورأس الخيمة وبالتالي فان معظم طلاب جامعة عجمان يلتحقون بها للحصول على شهادة جامعية عليا وللتزود منها بالعلم والمعرفة.

شكل بياني (٢) يوضح توزيع العينة حسب الجنسية

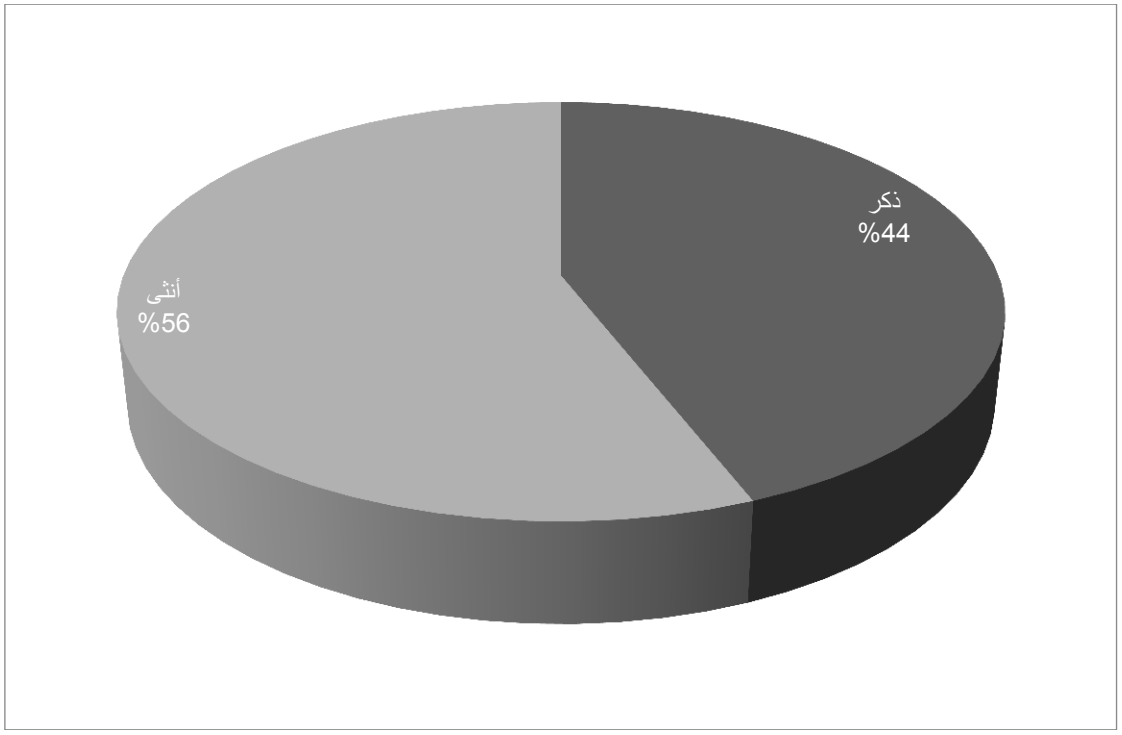


جدول (٣) يوضح توزيع العينة حسب النوع

م	البيان	التكرار	النسبة
١	ذكر	٤٤	٤٤ %
٢	أنثى	٥٦	٥٦%
المجموع		١٠٠	١٠٠ %

وفي ضوء تلك النتائج: يتضح أن نسبة الاناث من الخريجات تمثل المرتبة الاعلى بنسبة قدرها **٥٦%**ويليها الذكور من الخريجين بنسبة ٤٤% وهو ما يشير إلى ارتفاع نسب اهتمام الفتاه واسرهن داخل المجتمع الإماراتي باستكمال بناتهن لمسيرة تعليمهم الجامعى خاصة ان ذلك يتواكب مع توجه دولة الامارات بتشجيع تعليم وعمل المرأة باعتبارها شريك للرجل في تحقيق التنمية والتطور والتقدم المنشود للوطن ومن هنا نجد المرأة تسعى لاستكمال دراستها بشكل دؤوب بالرغم من أعبائها العائلية والعملية الا ان طموحها لا يقف بل تسعى جاهدة الى التميز والنجاح على كافة الأصعدة لكى تكون نموذج مشرف خاصة اذا كانت متزوجة للأجيال الجديدة من الفتيات.

شكل بياني (٣) يوضح توزيع العينة حسب النوع

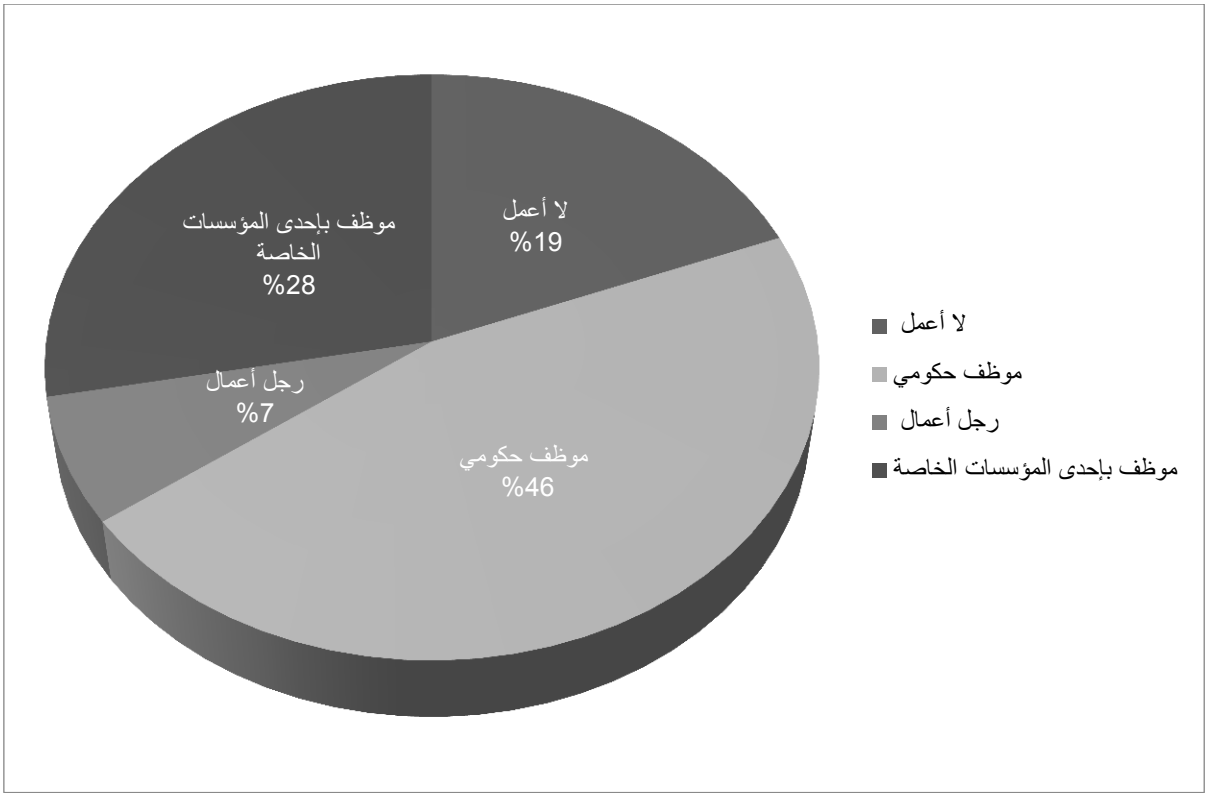


جدول (٤) يوضح توزيع العينة حسب طبيعة العمل

م	البيان	التكرار	النسبة
١	لا أعمل	١٩	%١٩
٢	موظف حكومي	٤٦	%٤٦
٣	رجل أعمال	٧	%٧
٤	موظف بإحدى المؤسسات الخاصة	٢٨	%٢٨
المجموع		١٠٠	% ١٠٠

وفي ضوء تلك النتائج: يتضح أن أكثر الخريجين من طلاب وطالبات جامعة عجمان هم من العاملين بالوظائف الحكومية بنسبة قدرها ٤٦% ثم يليهم الموظفين بالمؤسسات الخاصة بنسبة قدرها ٢٨% وذلك مؤشر على اهتمام الدولة بتعيين خريجيها من الشباب في مؤسساتها المختلفة لتشكيل صف ثاني من العاملين بمؤسسات الدولة بالإضافة الى العمل على الاستفادة من قدراتهم العلمية والعملية في تحقيق الأهداف التنموية التي تسعى الدولة جاهدة الى تحقيقها

شكل بياني (٤) يوضح توزيع العينة حسب طبيعة العمل



- **ثانيا: عرض وتحليل الجداول الخاصة بالمقارنة بين نتائج الدراسة القبلية وبين نتائج تقدير عائد التدخل المهني القائم على استخدام استراتيجية الاهداف الذكية لتنمية قدرات خريجي جامعة عجمان**

وحيث ان المقياس تم تطبيقه على ١٠٠ مفردة (حجم العينة) **وعلى هذا فان**

- المستوى المنخفض للمقياس يتراوح من (٢٥٠٠ – ٤١٦٦)
- المستوى المتوسط للمقياس يتراوح من (٤١٦٧ – ٥٨٣٣)
- المستوى المرتفع للمقياس يتراوح من (٥٨٣٤ – ٧٥٠٠)

ونستنتج من هذا

- المستوى المنخفض للمؤشر يتراوح من (٥٠٠ – ٨٣٣)
- المستوى المتوسط للمؤشر يتراوح من (٨٣٤ – ١١٦٦)
- المستوى المرتفع للمؤشر يتراوح من (١١٦٧ – ١٥٠٠)

جدول رقم (٥) المقارنة بين القياسين القبلي والبعدي فيما يتصل تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف محددة وواضحة

بناء قدرة طلاب الجامعة على صياغة أهداف محددة وواضحة	القياس القبلي			مجموع الاوزان	الوزن النسبي المرجح %	الترتيب	القياس البعدي			مجموع الاوزان	الوزن النسبي المرجح %	الترتيب
	نعم	إلى حد ما	لا				نعم	الى حد ما	لا			
عندما أفكر في تحديد هدف ما فإنني أكتبه	١١	٥٨	٣١	١٨٠	٦٠	٥	٥٦	٢٥	١٩	٢٣٧	٧٩	٥
إنني ارتب تحقيق أهدافي تبعا لأهميتها ودرجة أولوياتها عندي	٣٥	٤٤	٢١	٢١٤	٧١.٣٣	٢	٧٤	٢٣	٣	٢٧١	٩٠.٣٣	١
أسعى دائما الى تجزئة هدفي الكبير الى خطوات ووحدات صغيرة	٢٧	٤٤	٢٩	١٩٨	٦٦	٤	٥٨	٢٦	١٦	٢٤٢	٨٠.٦٧	٤
أكون موضوعيا مع نفسي لأضع الأهداف التي تتناسب مع قدراتي	٥٢	٣٠	١٨	٢٣٤	٧٨	١	٦٦	٢١	١٣	٢٥٣	٨٤.٣٣	٣
اعتمد على المشورة وتحديد الأشخاص المشاركين معي في تحقيق أهدافي المستقبلية	٣٥	٣٣	٣٢	٢٠٣	٦٧.٦٧	٣	٦٧	٢٨	٥	٢٦٢	٨٧.٣٣	٢
المجموع				١٠٢٩						١٢٦٥		
المتوسط الحسابي المرجح				٢٠٥.٨						٢٥٣		
الوزن النسبي المرجح للمتغير%				٦٨.٦ %						٨٤.٣٣ %		
مستوى التمثيل الوزني	متوسط						قوى					

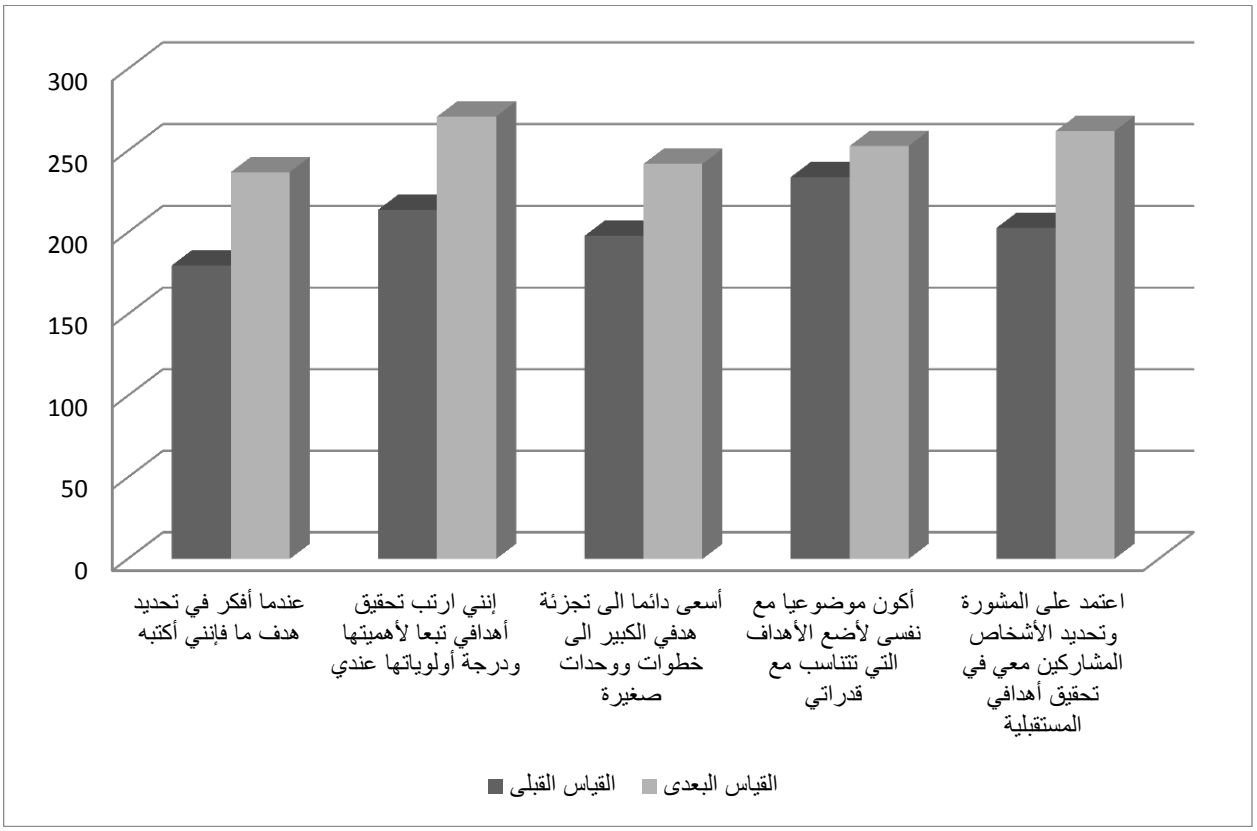
يتضح من الجدول (٥):

بأن تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف محددة وواضحة قد حصل على مجموع أوزان قدره ١٠٢٩ بوزن نسبى مرجح قدره ٦٨.٦ % بمستوى تمثيل وزنى متوسط وهذا في القياس القبلي أما بعد تطبيق برنامج التدخل فقد حصل على مجموع أوزان قدره ١٢٦٥ بوزن نسبى مرجح قدره ٨٤.٣٣ % بمستوى تمثيل وزنى قوى وهذا في القياس البعدي وهذا دلالة على فعالية برنامج التدخل المهني في تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف محددة وواضحة

وفى ضوء تلك النتائج:

يتضح ان تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف محددة وواضحة ارتفعت بشكل كبير ولعل أبرز الأمثلة على ذلك بأن الطالب الجامعي الخريج أصبح مؤمنا بأنه من الضروري أن يرتب تحقيق أهدافي تبعا لأهميتها ودرجة أولوياتها لديه، وأن يعتمد على المشورة وتحديد الأشخاص المشاركين معه في تحقيق أهدافه المستقبلية وأن يكون موضوعيا مع نفسه لكي يضع الأهداف التي تتناسب مع قدراته وان يقوم تجزئة هدفه الكبير الى خطوات صغيرة ومحددة.

شكل بياني (٥) يوضح المقارنة بين القياسين القبلي والبعدي فيما يتصل تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف محددة وواضحة



جدول رقم (٦) المقارنة بين القياسين القبلي والبعدي فيما يتصل بتنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف قابلة للقياس

بناء قدرة طلاب الجامعة على صياغة أهداف قابلة للقياس	القياس القبلي			مجموع الاوزان	الوزن النسبي المرجح %	الترتيب	القياس البعدي			مجموع الاوزان	الوزن النسبي المرجح %	الترتيب
	نعم	إلى حد ما	لا				نعم	الى حد ما	لا			
حينما أضع هدفا فإنني أصفه بشكل كمي وكيفي حتى أتمكن من السير على الطريق الصحيح	٢٢	٤١	٣٧	١٨٥	٦١.٦٧	٥	٦٢	٢٧	١١	٢٥١	٨٣.٦٧	٣
اسعى الى تقييم ومراجعة نفسى باستمرار في مدى تحقيقي لأهدافي	٣٩	٥٣	٨	٢٣١	٧٧	٢	٥٨	٤٠	٢	٢٥٦	٨٥.٣٣	٢
أومن بأن قصوري في تحقيق بعض الأهداف لا يعنى فشلي	٤٤	٤٩	٧	٢٣٧	٧٩	١	٥١	٤٣	٦	٢٤٥	٨١.٦٧	٤
أسعى الى معرفة تقييم الاخرين لي في مواقفي الحياتية لأنها مؤشر الى نسبة نجاحي	٣٣	٣٨	٢٩	٢٠٤	٦٨	٣	٤٦	٤٠	١٤	٢٣٢	٧٧.٣٣	٥
في نهاية كل يوم أعطى لنفسي درجة مكتوبة عن الأهداف التي أنجزتها لمعرفة مدى نجاحي او فشلي فيما أصبو اليه	٢٦	٣٤	٤٠	١٨٦	٦٢	٤	٦٧	٢٩	٤	٢٦٣	٨٧.٦٧	١
المجموع				١٠٤٣						١٢٤٧		
المتوسط الحسابي المرجح				٢٠٨.٦						٢٤٩.٤		
الوزن النسبي المرجح للمتغير%				٦٩.٥٣ %						٨٣.١٣ %		
مستوى التمثيل الوزني				متوسط						قوى		

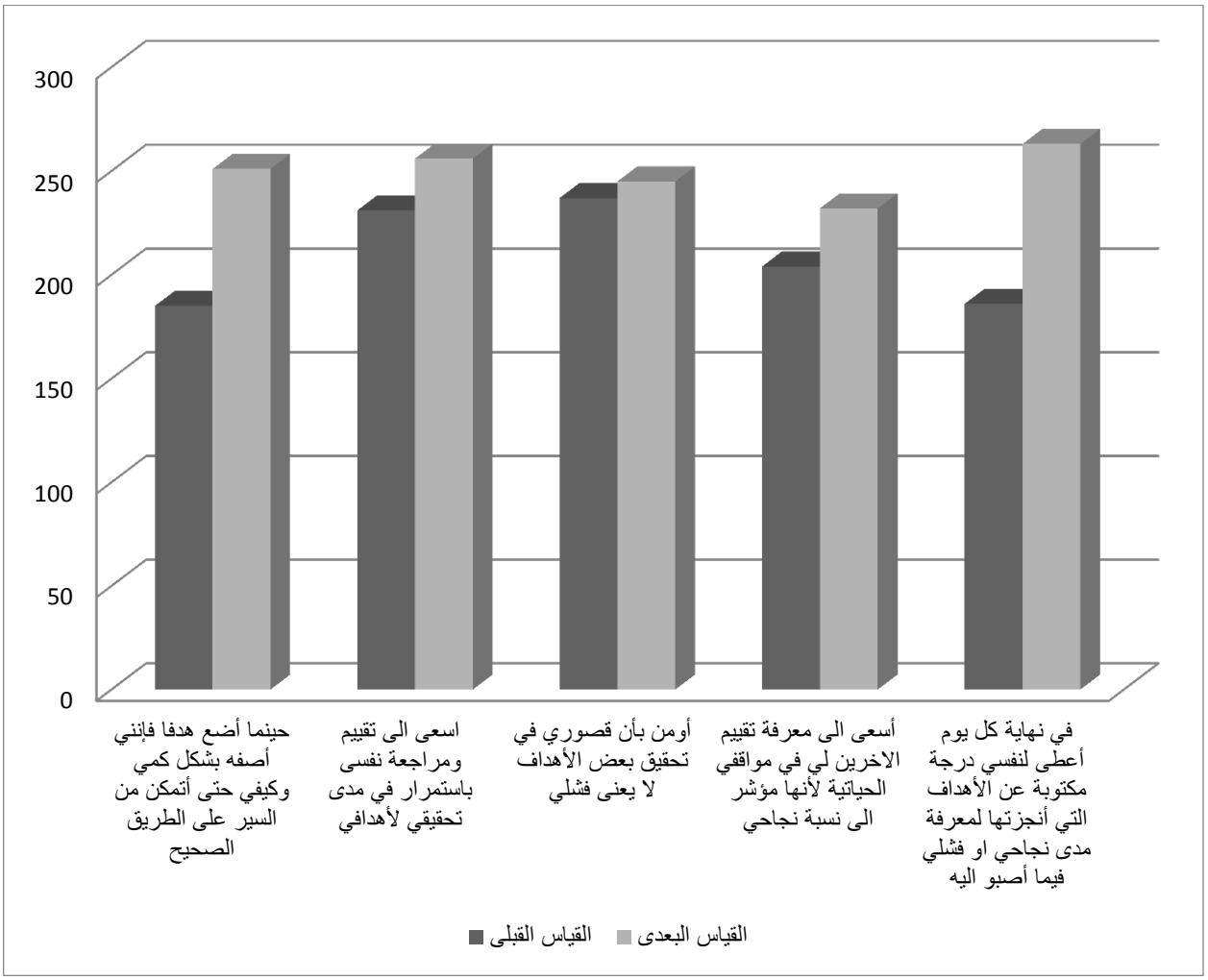
يتضح من الجدول (٦):

بأن تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف قابلة للقياس قد حصل على مجموع أوزان قدره ١٠٤٣ بوزن نسبى مرجح قدره ٦٩.٥٣ % بمستوى تمثيل وزنى متوسط وهذا في القياس القبلي أما بعد تطبيق برنامج التدخل فقد حصل على مجموع أوزان قدره ١٢٤٧ بوزن نسبى مرجح قدره ٨٣.١٣ % بمستوى تمثيل وزنى قوى وهذا في القياس البعدي وهذا دلالة على فعالية برنامج التدخل المهني في تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف قابلة للقياس

وفى ضوء تلك النتائج:

يتضح ان تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف قابلة للقياس قد ارتفعت بشكل كبير ولعل أبرز الأمثلة على ذلك بأن الطالب الجامعي الخريج أصبح في نهاية كل يوم يعطى لنفسه درجة مكتوبة عن الأهداف التي أنجزها لمعرفة مدى نجاحه او فشله فيما يصبو اليه ، كما أنه يسعى الى تقييم ومراجعة نفسه باستمرار في مدى تحقيقه لأهدافه بالإضافة الى أنه حينما يضع هدفا فانه يصفه بشكل كمي وكيفي حتى يتمكن من السير على الطريق الصحيح وكذلك ايمانه أومن بأن قصوره في تحقيق بعض الأهداف لا يعنى فشلي بل ان الأمر يحتاج منه فقط لمزيد من الترتيب حتى يتمكن من تحقيق كل طموحاته بالإضافة الى أنه أصبح مهتما بمعرفة تقييم الاخرين له في مواقفه الحياتية لان هذا يعد مؤشرا الى نسبة نجاحه.

شكل بياني (٦) يوضح المقارنة بين القياسين القبلي والبعدي فيما يتصل بتنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف قابلة للقياس



جدول رقم (7) المقارنة بين القياسين القبلي والبعدي فيما يتصل بتنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف قابلة للتنفيذ

بناء قدرة طلاب الجامعة على صياغة أهداف قابلة للتنفيذ	القياس القبلي			مجموع الاوزان	الوزن النسبي المرجح %	الترتيب	القياس البعدي			مجموع الاوزان	الوزن النسبي المرجح %	الترتيب
	نعم	إلى حد ما	لا				نعم	الى حد ما	لا			
ارسم لنفسي خطة يومية لما سأسعى الى تنفيذه من الصباح وحتى المساء	٢٤	٤٦	٣٠	١٩٤	٦٤.٦٧	٤	٦٨	٢٣	٩	٢٥٩	٨٦.٣٣	١
أسجل يوميا في مذكرتي الأهداف التي نفذت	١٢	٥٥	٣٣	١٧٩	٥٩.٦٧	٥	٤٢	٤٦	١٢	٢٣٠	٧٦.٦٧	٥
اسعى باستمرار الى التغلب على المعوقات التي تواجه تنفيذ أهدافي	٣٨	٦٢	-	٢٣٨	٧٩.٣٣	٢	٥١	٤٩	-	٢٥١	٨٣.٦٧	٣
أسعى الى انجاز أهدافي مبكرا حتى اتقن عملي	٤٦	٣٤	٢٠	٢٢٦	٧٥.٣٣	٣	٥٠	٣٧	١٣	٢٣٧	٧٩	٤
اؤمن بأنني امتلك من الذكاء والثقة بالنفس ما يجعلني أحقق أهدافي	٤٧	٥٣	-	٢٤٧	٨٢.٣٣	١	٥٤	٤٦	-	٢٥٤	٨٤.٦٧	٢
المجموع				١٠٨٤						١٢٣١		
المتوسط الحسابي المرجح				٢١٦.٨						٢٤٦.٢		
الوزن النسبي المرجح للمتغير%				٧٢.٢٧ %						٨٢.١ %		
مستوى التمثيل الوزني				متوسط						قوى		

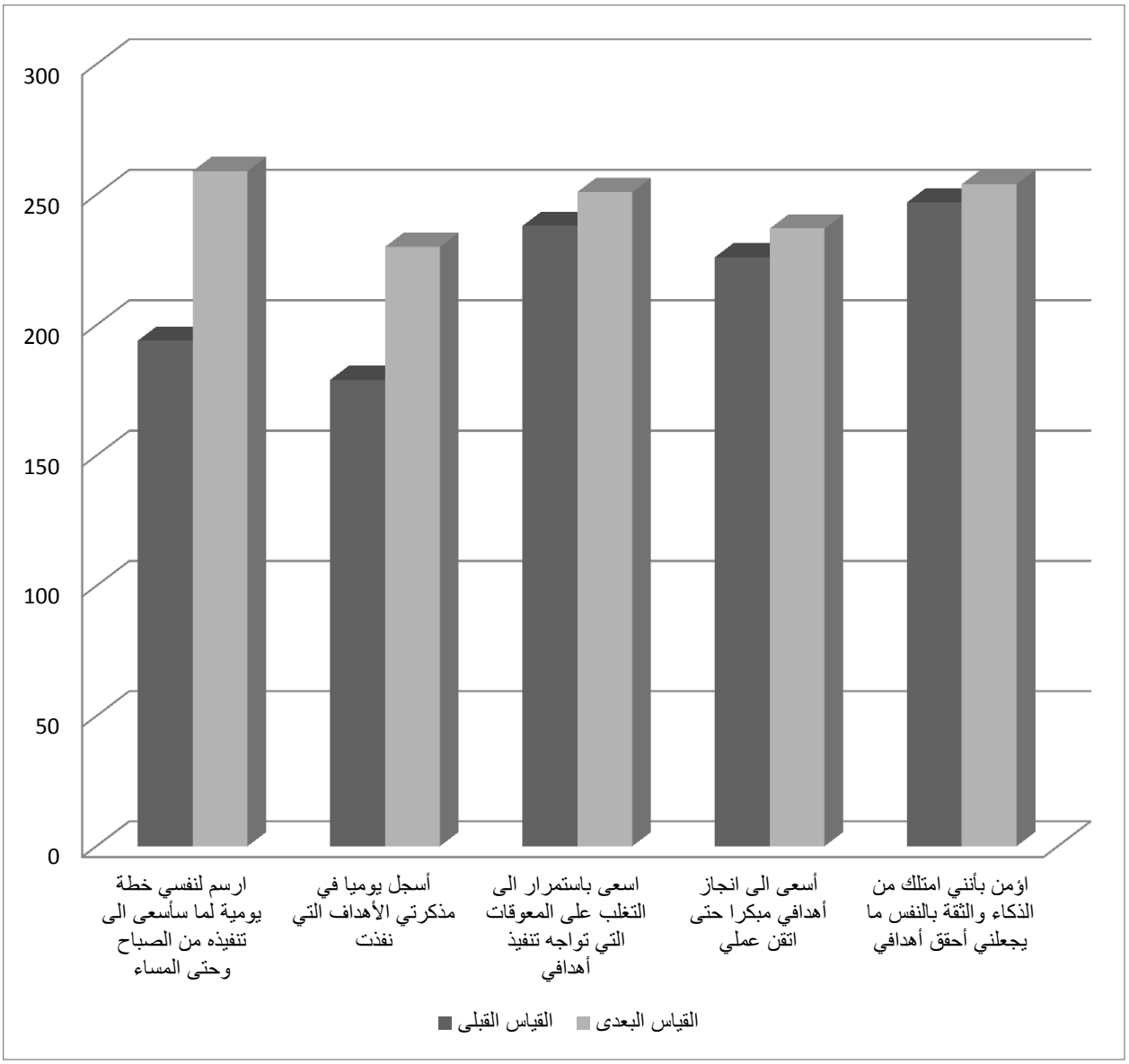
يتضح من الجدول (7):

بأن تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف قابلة للتنفيذ قد حصل على مجموع أوزان قدره ١٠٨٤ بوزن نسبى مرجح قدره ٧٢.٢٧ % بمستوى تمثيل وزنى متوسط وهذا في القياس القبلي أما بعد تطبيق برنامج التدخل فقد حصل على مجموع أوزان قدره ١٢٣١ بوزن نسبى مرجح قدره ٨٢.١ % بمستوى تمثيل وزنى قوى وهذا في القياس البعدي وهذا دلالة على فعالية برنامج التدخل المهني في تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف قابلة للتنفيذ

وفى ضوء تلك النتائج:

يتضح ان تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف قابلة للتنفيذ قد ارتفعت بشكل كبير ولعل أبرز الأمثلة على ذلك بأن الطالب الجامعي الخريج أصبح متدرب على رسم خطة يومية لنفسه لما سيسعى الى تنفيذه من الصباح وحتى المساء، كما أنه أصبح مؤمنا بأنه يمتلك من الذكاء والثقة بالنفس ما يجعلنه يحقق أهدافه وكذلك فانه يسعى باستمرار الى التغلب على المعوقات التي تواجه تنفيذ أهدافه بالإضافة الى أنه يسعى الى انجاز أهدافه مبكرا حتى اتقن عمله المكلف به على الوجه الأكمل، كما أنه اكتسب مهارة هامة وهي أن يسجل يوميا في مذكرته الأهداف التي نفذها.

شكل بياني (٧) يوضح المقارنة بين القياسين القبلي والبعدي فيما يتصل بتنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف قابلة للتنفيذ



جدول رقم (٨) المقارنة بين القياسين القبلي والبعدي فيما يتصل بتنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف واقعية

بناء قدرة طلاب الجامعة على صياغة أهداف واقعية	القياس القبلي			مجموع الاوزان	الوزن النسبي المرجح %	الترتيب	القياس البعدي			مجموع الاوزان	الوزن النسبي المرجح %	الترتيب
	نعم	إلى حد ما	لا				نعم	الى حد ما	لا			
عندما اضع هدفا لي اهيئ له كافة الإمكانيات الممكنة لتحقيقه	٤٦	٤٠	١٤	٢٣٢	٧٧.٣٣	٢	٨١	١٦	٣	٢٧٨	٩٢.٦٧	١
حتى أكون ناجح في تحقيق أهدافي اواكب كل التغيرات العلمية المتلاحقة	٣٢	٥٧	١١	٢٢١	٧٣.٦٧	٥	٦٧	٢٨	٥	٢٦٢	٨٧.٣٣	٢
سأسعى الى تغيير نفسى للأفضل حتى أتمكن من تغيير العالم حولي	٤٢	٤١	١٧	٢٢٥	٧٥	٤	٥٨	٣٠	١٢	٢٤٦	٨٢	٥
اتسلق سلم نجاحي خطوة بخطوة لان الهدف الكبير يتحقق بخطوة صغيرة	٣٩	٤٩	١٢	٢٢٧	٧٥.٦٧	٣	٦٣	٣١	٦	٢٥٧	٨٥.٦٧	٣
أومن بان الحياة مليئة بالحجارة ولكنى لا اتعثر بها بل أجمعها وأبني بها سلما اصعد به نحو أهدافي المنشودة	٥٥	٣٩	٦	٢٤٩	٨٣	١	٦٠	٣٥	٥	٢٥٥	٨٥	٤
المجموع				١١٥٤						١٢٩٨		
المتوسط الحسابي المرجح				٢٣٠.٨						٢٥٩.٦		
الوزن النسبي المرجح للمتغير%				٧٦.٩٣ %						٨٦.٥٣ %		
مستوى التمثيل الوزني				متوسط						قوى		

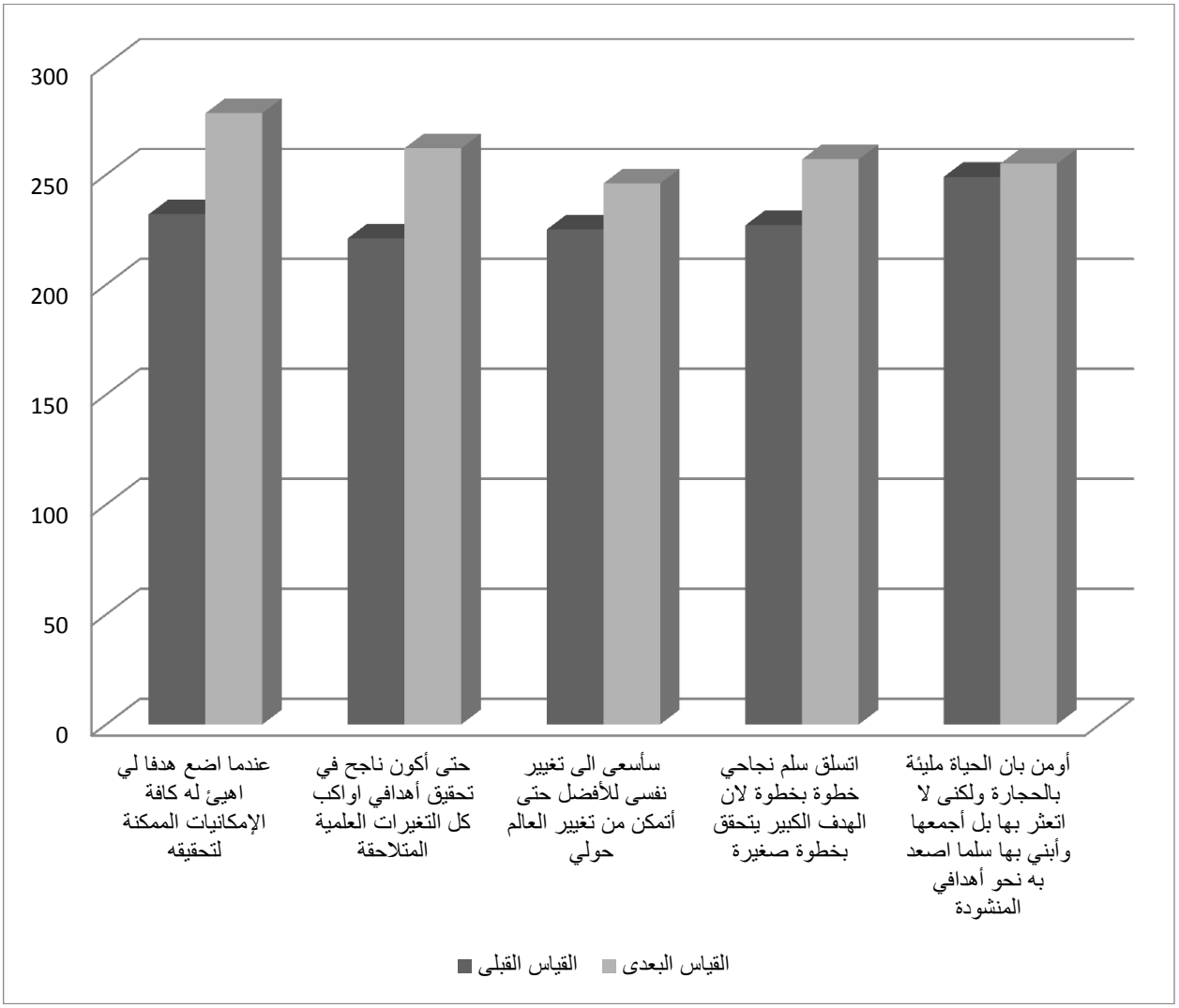
يتضح من الجدول (٨):

بأن تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف واقعية قد حصل على مجموع أوزان قدره ١١٥٤ بوزن نسبى مرجح قدره ٧٦.٩٣ % بمستوى تمثيل وزنى متوسط وهذا في القياس القبلي أما بعد تطبيق برنامج التدخل فقد حصل على مجموع أوزان قدره ١٢٩٨ بوزن نسبى مرجح قدره ٨٦.٥٣ % بمستوى تمثيل وزنى قوى وهذا في القياس البعدي وهذا دلالة على فعالية برنامج التدخل المهني في تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف واقعية

وفى ضوء تلك النتائج:

يتضح ان تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف واقعية قد ارتفعت بشكل كبير ولعل أبرز الأمثلة بأن الطالب الجامعي الخريج أصبح عندما يضع هدفا له فانه يهيئ كافة الإمكانيات الممكنة لتحقيقه ، كما انه أصبح مؤمنا بأنه حتى يكون ناجحا في تحقيق أهدافه فانه يجب أن يواكب كل التغيرات العلمية المتلاحقة ، بالإضافة الى أنه اقتنع بأن سلم نجاحي يجب أن يتم تسلقه خطوة بخطوة لان الهدف الكبير يتحقق بخطوة صغيرة، بالإضافة الى اقتناعه بان الحياة تحتاج الى الشخص المجد لأنها مليئة بالحجارة وبالصعوبات التي يجب ان يواجهها بشكل علمي منظم حتى يستطيع أن يبنى سلما يصعد به نحو أهدافه المنشودة بالإضافة الى ايمانه بضرورة وأهمية السعي الدائم الى تغيير نفسه للأفضل من خلال تطوير مهاراته وقدراته حتى يتمكن من تغيير العالم حوله

شكل بياني (٨) يوضح المقارنة بين القياسين القبلي والبعدي فيما يتصل بتنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف واقعية



جدول رقم (٩) المقارنة بين القياسين القبلي والبعدي فيما يتصل بتنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف محددة بوقت زمني للتنفيذ

بناء قدرة طلاب الجامعة على صياغة أهداف محددة بوقت زمني للتنفيذ	القياس القبلي			مجموع الاوزان	الوزن النسبي المرجح %	الترتيب	القياس البعدي			مجموع الاوزان	الوزن النسبي المرجح %	الترتيب
	نعم	إلى حد ما	لا				نعم	الى حد ما	لا			
في كل هدف أحققه اعتمد على تحديد بداية ونهاية زمنية له في يوم وتاريخ محدد	١٧	٥٠	٣٣	١٨٤	٦١.٣٣	٥	٦٢	٣٦	٢	٢٦٠	٨٦.٦٧	٢
اسعى الى تحقيق أكثر من هدف في نفس الوقت	٣٤	٣٩	٢٧	٢٠٧	٦٩	٤	٤٠	٤٧	١٣	٢٢٧	٧٥.٦٧	٥
توفر لي الوسائل التكنولوجية وقت كبير في انجاز أعمالي حتى أحقق أهدافي بشكل سريع	٤٨	٤٤	٨	٢٤٠	٨٠	٢	٥٣	٤١	٦	٢٤٧	٨٢.٣٣	٤
اسعى الى حسن التصرف في المواقف الطارئة واتخاذ القرار المناسب حتى لا أضيع مزيدا من الوقت	٥١	٤٦	٣	٢٤٨	٨٢.٦٧	١	٥٦	٤٢	٢	٢٥٤	٨٤.٦٧	٣
تعودت ان أقسم ساعات يومي بشكل منطقي حتى استفيد من كل دقيقة به في الوصول الى طموحاتي المستقبلية	٤٢	٤٣	١٥	٢٢٧	٧٥.٦٧	٣	٧٠	٢٦	٤	٢٦٦	٨٨.٦٧	١
المجموع				١١٠٦						١٢٥٤		
المتوسط الحسابي المرجح				٢٢١.٢						٢٥٠.٨		
الوزن النسبي المرجح للمتغير%				٧٣.٧٣ %						٨٣.٦ %		
مستوى التمثيل الوزني				متوسط						قوى		

يتضح من الجدول (٩):

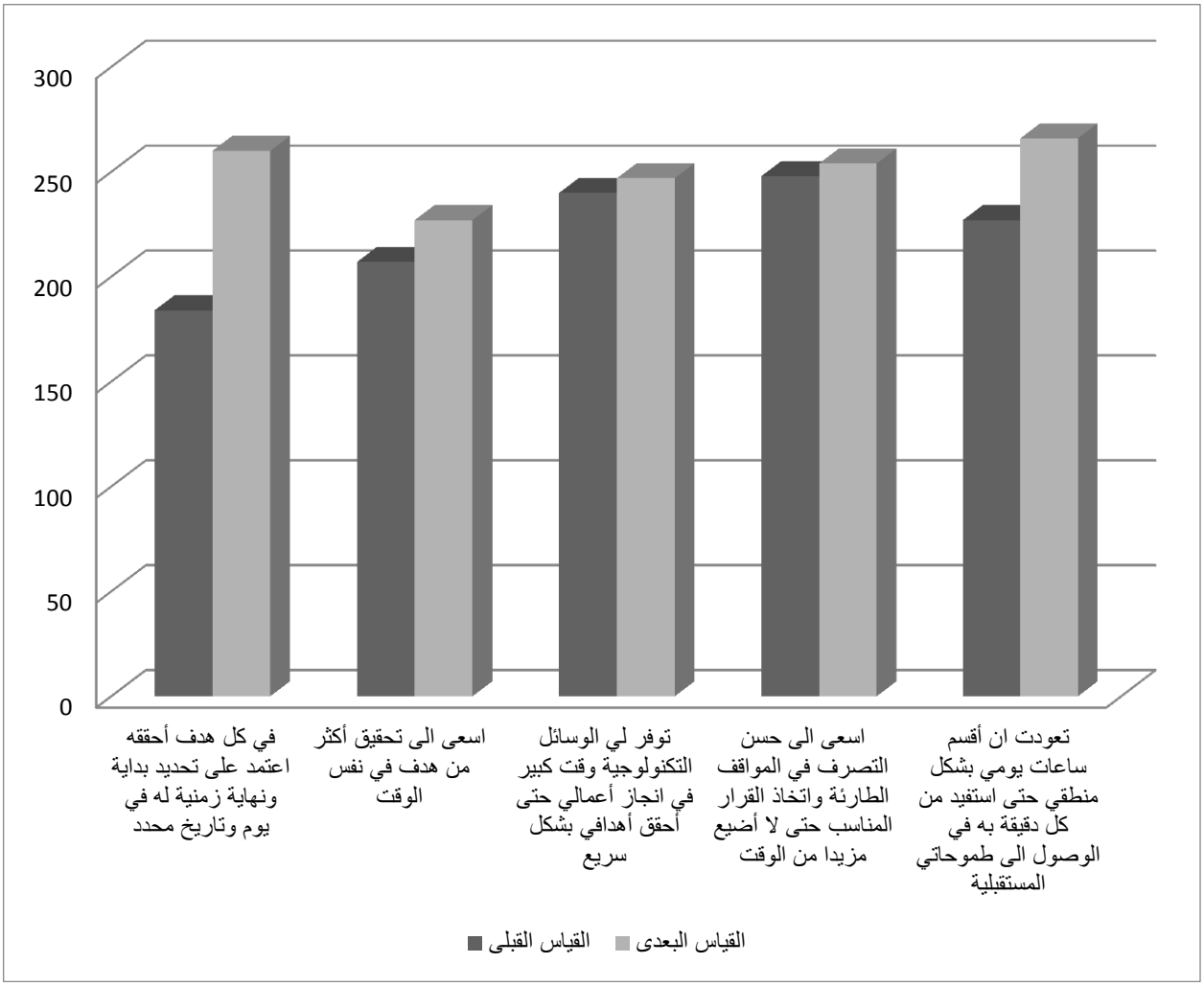
بأن تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف محددة بوقت زمني للتنفيذ قد حصل على مجموع أوزان قدره ١١٠٦ بوزن نسبى مرجح قدره ٧٣.٧٣ % بمستوى تمثيل وزنى متوسط وهذا في القياس القبلي أما بعد تطبيق برنامج التدخل فقد حصل على مجموع أوزان قدره ١٢٥٤ بوزن نسبى مرجح قدره ٨٣.٦ % بمستوى تمثيل وزنى قوى وهذا في القياس البعدي وهذا دلالة

على فعالية برنامج التدخل المهني في تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف محددة بوقت زمني للتنفيذ

وفى ضوء تلك النتائج:

يتضح ان تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف محددة بوقت زمنى للتنفيذ قد ارتفعت بشكل كبير ولعل أبرز الأمثلة على ذلك بأن الطالب الجامعي الخريج تعود على ان يقسم ساعات يومه بشكل منطقي حتى يستفيد من كل دقيقة به في الوصول الى طموحاته المستقبلية بالإضافة الى تعلمه الى أن كل هدف يسعى الى تحقيقه يجب أن يكون له بداية ونهاية زمنية محددة في يوم وتاريخ معين بالإضافة الى أنه اكتسب القدرة على حسن التصرف في المواقف الطارئة واتخاذ القرار المناسب حتى لا يضيع مزيدا من الوقت ، كما انه أصبح مؤمنا بأن استخدام الوسائل التكنولوجية توفر له وقت كبير في انجاز أعماله مما يمكنه من تحقيق أهدافه بشكل سريع

شكل بياني (٩) يوضح المقارنة بين القياسين القبلي والبعدي فيما يتصل بتنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف محددة بوقت زمني للتنفيذ



جدول رقم (١٠) نتائج اختبار صحة الفرض الرئيسي بمؤشراته الفرعية

م	تنمية قدرات مخرجات التعليم العالي لمواءمة احتياجات سوق العمل الإماراتي	القياس القبلي	القياس البعدي	ت المحسوبة	ت الجدولية	مستوى الدلالة المعنوية
١	تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف محددة وواضحة	١٠٢٩	١٢٦٥	٣,٦	2.63	دال ٠,٠١
٢	تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف قابلة للقياس	١٠٤٣	١٢٤٧	٤,٩		
٣	تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف قابلة للتنفيذ	١٠٨٤	١٢٣١	٢.٨		
٤	تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف واقعية	١١٥٤	١٢٩٨	٥.٦		
٥	تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف محددة بوقت زمني للتنفيذ	١١٠٦	١٢٥٤	٣,٣		
	تنمية قدرات مخرجات التعليم العالي لمواءمة احتياجات سوق العمل الإماراتي	٥٤١٢	٦٢٩٥	٦,٤٢		

في ضوء الجدول السابق رقم (١٠) يمكن اختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة: – من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين فعالية التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع باستخدام استراتيجية الأهداف الذكية وبين تنمية قدرات مخرجات التعليم العالي لمواءمة احتياجات سوق العمل الإماراتي ، **وذلك من خلال اثبات صحة أو خطأ الفروض الفرعية للدراسة حيث اتضح من الجدول السابق: –**

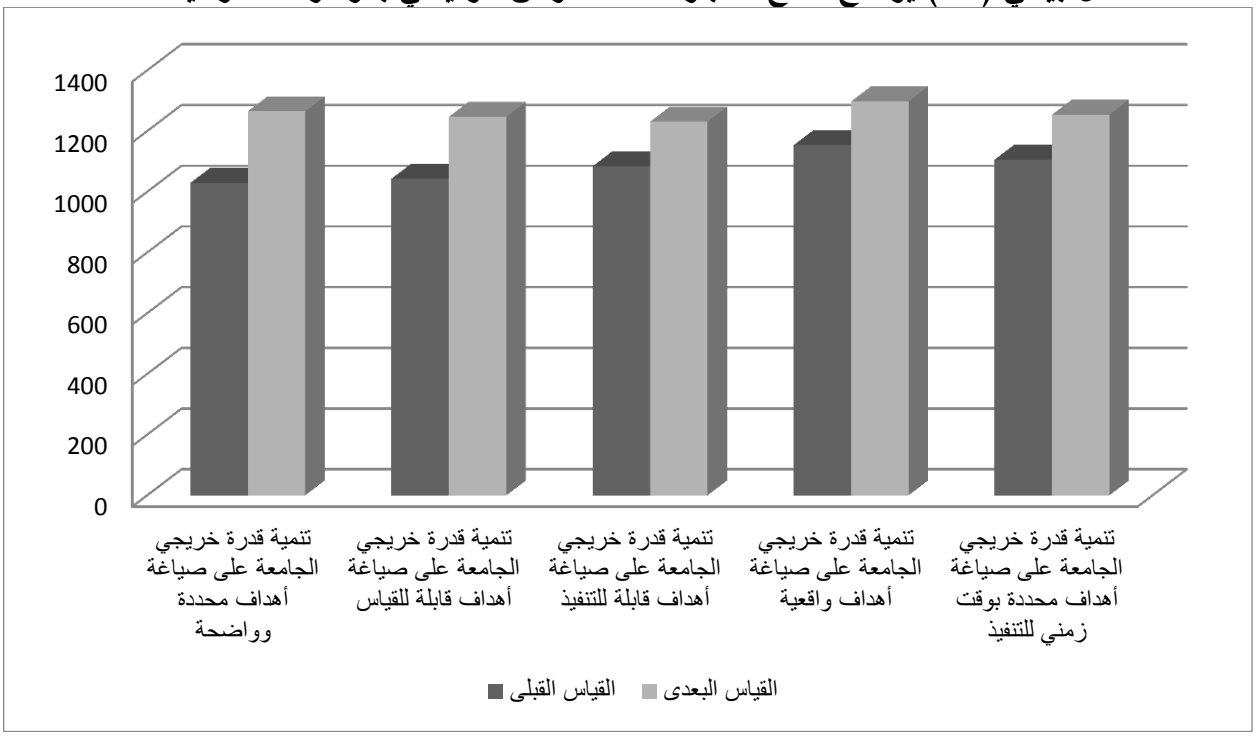
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠١, بين نتائج القياسين القبلي والبعدي بالنسبة للمؤشر الأول تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف محددة وواضحة حيث بلغت قيمة ت المحسوبة ٣,٦ وهي أكبر من ت الجدولية ٢,٦٣ ، وبالتالي اثبات صحة الفرض الفرعي الاول للدراسة: من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين فعالية برنامج تدخل مهني قائم على استراتيجية الأهداف الذكية وبين تنمية قدرات خريجي الجامعة على صياغة أهداف محددة وواضحة في سوق العمل
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠١, بين نتائج القياسين القبلي والبعدي بالنسبة للمؤشر الثاني تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف قابلة للقياس حيث بلغت قيمة ت المحسوبة ٤,٩ وهي أكبر من ت الجدولية ٢,٦٣ ، وبالتالي اثبات صحة الفرض الفرعي الثاني للدراسة: – من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين فعالية برنامج تدخل مهني قائم على استراتيجية الأهداف الذكية وبين تنمية قدرات خريجي الجامعة على صياغة أهداف قابلة للقياس في سوق العمل
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠١, بين نتائج القياسين القبلي والبعدي بالنسبة للمؤشر الثالث تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف قابلة للتنفيذ بلغت قيمة ت المحسوبة ٢.٨ وهي أكبر من ت الجدولية ٢,٦٣ ، وبالتالي اثبات صحة الفرض الفرعي

الثالث للدراسة: – من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين فعالية برنامج تدخل مهني قائم على استراتيجية الأهداف الذكية وبين تنمية قدرات خريجي الجامعة على صياغة أهداف قابلة للتنفيذ في سوق العمل

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠١, بين نتائج القياسين القبلي والبعدي بالنسبة للمؤشر الرابع تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف واقعية حيث بلغت قيمة ت المحسوبة ٥.٦ وهي أكبر من ت الجدولية ٢,٦٣ ، وبالتالي اثبات صحة الفرض الفرعي الرابع للدراسة: – من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين فعالية برنامج تدخل مهني قائم على استراتيجية الأهداف الذكية وبين تنمية قدرات خريجي الجامعة على صياغة أهداف واقعية في سوق العمل
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠١, بين نتائج القياسين القبلي والبعدي بالنسبة للمؤشر الخامس تنمية قدرة خريجي الجامعة على صياغة أهداف محددة بوقت زمني للتنفيذ حيث بلغت قيمة ت المحسوبة ٣,٣ وهي أكبر من ت الجدولية ٢,٦٣ ، وبالتالي اثبات صحةالفرض الفرعي الخامس للدراسة: – من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين فعالية برنامج تدخل مهني قائم على استراتيجية الأهداف الذكية وبين تنمية قدرات خريجي الجامعة على صياغة أهداف محددة بوقت زمني للتنفيذ فى سوق العمل

وفى ضوء ما سبق يتضح اثبات صحة الفرض الرئيسي للدراسة وهو" من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين فعالية التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع باستخدام استراتيجية الأهداف الذكية وبين تنمية قدرات مخرجات التعليم العالي لمواءمة احتياجات سوق العمل الإماراتي" حيث انه توجد فروق جوهرية ذات دلالة معنوية بين نتائج القياس القبلي والبعدي عند مستوى معنوية ٠١, حيث بلغت قيمة ت المحسوبة ٦,٤٢ وهي أكبر من ت الجدولية ٢,٦٣.

شكل بياني (١٠) يوضح نتائج اختبار صحة الفرض الرئيسي بمؤشراته الفرعية



وبناء على ما سبق من نتائج واثبات لصحة فروض الدراسة، فان الباحثة سوف تضع توصيات تلك الدراسة.

عاشرا: -توصيات الدراسة

بناء على ما تضمنه الجانب النظري والتطبيقي للدراسة الحالية من بيانات ومعلومات كيفية وكمية دقيقة وبناءاً على الرؤية المستقبلية للباحثة فقد تم التوصل الى عددا من التوصيات التي تتمثل في الآتي:

- ضرورة الاهتمام بتطبيق مثل هذا النوع من الاستراتيجيات داخل مختلف المؤسسات المجتمعية لما لها من أثرا ايجابيا في تطوير القدرات المهارية في وضع أهدافا تتوفر فيها شروط الذكاء أملا في تحقيق مزيدا من النجاح والتميز
- زيادة توعية المؤسسات التعليمية وبصفة خاصة الجامعات بضرورة تدريب الأجيال القادمة من شباب المستقبل على الالية التي يتم بها تحديد وصياغة أهدافهم على مستوى حياتهم الشخصية والعملية مستقبلا بالإضافة الى تدريبهم على تحديد الوقت اللازم لإنجاز ما يريدون تحقيقه في الوقت المتاح والمهارة في الإنجاز من خلال التحكم والالتزام بمعيار الوقت.
- الاهتمام بتعليم وتدريب شبابنا على اكتساب القدرة على تقييم أنفسهم بشكل موضوعي ومن ثم اكتساب إمكانية تحديد وصياغة أهدافهم بما يتلاءم مع قدراتهم الحقيقية التي يتمتعون بها.
- من الضروري ان تعمل الاسرة والمؤسسة التعليمية جنبا الى جنب في اكساب طلابنا وشبابنا على مهارة اتخاذ القرار المبنى على التفكير السليم في تحديد اماله وأهدافه المستقبلية والمواقف التي يمكن أن تقابله وتحديد كيفية التعامل معها
- ضرورة الاعتماد على الوسائل الإيضاحية المناسبة التي تساعد الشباب في رسم نماذج او خطط مستقبلية للأهداف التي ينشدون تحقيقها.
- من الضروري مواكبة خريجين الجامعات للثورة المعرفية والتكنولوجية التي باتت تلعب جوهريا في تغيير مفاهيمهم وسلوكياتهم مع العمل على تذليل كافة الصعاب لمساعدتهم على رسم ووضع أهدافا واقعية تتلاءم مع مستجدات العصر
- زيادة تشجيع خريج الجامعات على اقتراح أفكارا تنموية جديدة من شأنها تنمية وتطوير المجتمع من خلال اهتمام الدولة بإنشاء جائزة لأفضل هدف تنموي او فكرة رائدة على مستوى دولة الامارات العربية المتحدة مما يعطى دافعا وحافزا اعلى للشباب على مزيد من التفكير الإبداعي المتميز.
- اعداد المزيد من الأبحاث العلمية التي تستعرض أهمية تطبيق استراتيجية الأهداف الذكية بالشكل الذي يطور من أسلوب تفكير وتنمية مهارات الافراد والمؤسسات والمجتمعات ككل لان تحديد الهدف السليم هو البداية الحقيقية للانطلاق صوب النجاح والتقدم المنشود.

- الاهتمام بتنفيذ عددا من دورات التنمية البشرية داخل مؤسساتنا التعليمية وغيرها من المؤسسات المجتمعية الأخرى لكي ندرب أفراد المجتمع بشكل عام والأجيال المستقبلية بشكل خاص على ماهية الهدف وكيفية تحديده وكيفية رسم مثلث تحديد وترتيب الأولويات وكيفية تحقيق الذات والقيادة والتخطيط الاستراتيجي وغيرها من الموضوعات التي تهتم بتنمية الموارد البشرية

خاتمة:

وفى ضوء كل ما تم تناوله سابقا من عرض تفصيلي في الجزء النظري للدراسة الـذي اسـتعرض مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها وفروضها ومفاهيمها والنظرية الاجتماعية التي اعتمدت عليها تلـك الدراسة والدراسات العلمية السابقة ذات العلاقة الوثيقة بموضوع الدراسة ثم استعراض مفصل لنتائج دراسة قياس عائد التدخل المهني لكل فرض من فروض الدراسة فيما يختص بنتائج مقياس مدى فعالية برنامج تدخل مهني قائم على استراتيجية الأهداف الذكية في تنمية قدرات خريجي الجامعات الإماراتية ككوادر وطنية تنموية في سوق العمل مستقبلا

وبناءاً على ذلك فلقد اختتمت الباحثة دراستها بإثبات فعالية برنامج التدخل المهني باستخدام استراتيجية الأهداف الذكية الذي تم تطبيقه على الخريجين من طلبة وطالبات جامعة عجمان بالإضافة الى سـرد توصيات الدراسة بشكل تفصيلي

- وها انا أتقدم بهذا البحث العلمي أملا منى في المساهمة علميا وعمليا في الوصول الى أعلـى درجات الأداء المتميز والمشاركة الفعالة للجيل الحالي والاجيال القادمة بمشيئة الله تعالى فـي تطوير قدراتهم على صياغة وتحديد وتحقيق أهدافهم المستقبلية التي من شأنها أن تسهم فـي تطوير وتنمية المجتمع ، هذا التقدم الذى سيحدث بسواعد أبنائه من أفـراد المجتمـع عامـة وعناصره الشبابية الفعالة والمبدعة خاصة بالشكل الذى يحقق الرؤية الاستشـرافية لمسـتقبل الامارات العربية المتحدة في الوصول الى أعلى المراتب بين مصاف الدول المتقدمـة علـى مستوى العالم بمشيئة الله تعالى.

قائمة مراجع الدراسة العربية والاجنبية

١- أبو النصر، مدحت، (٢٠٠٤): **قواعد ومراحل البحث العلمي**، الطبعة الأولى، دار النيل العربية، القاهرة.

٢- الأفندي، عطية حسين، (٢٠٠٤): **نحو منظومة متكاملة لتطوير أداء المنظمات غير الحكومية العربية**، مؤتمر الاتجاهات المعاصرة في إدارة مؤسسات المجتمع المدني، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.

٣- الباز، شهيدة، (٢٠٠١): **ملاحظات حول مفهوم بناء القدرات في المنظمات غير الحكومية في إطار التنمية الشاملة**، ورقة عمل مقدمة الى مؤتمر المجتمع المدني (بناء قدرات الجمعيات الاهلية)، مركز خدمات المنظمات غير الحكومية، القاهرة.

٤- البرادعي، وفاء محمد، (٢٠٠٢): **دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري**، ط١، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية

٥- الحجرية، فاطمة بنت سعيد & واخرون، (٢٠١٦): **توجهات أرباب العمل في توظيف الخريجين في القطاع الخاص**، دائرة مسح الخريجين، وزارة التعليم العالي، سلطنة عمان.

٦- الخاجة، خالد، (٢٠١٤): **التعليم الذكي ورؤية الإمارات ٢٠٢١**، البيان – اتجاهات، مؤسسة دبي للإعلام، الامارات العربية المتحدة.

٧- الدلو، حمدي أسعد، (٢٠١٦): **استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين**، رسالة ماجستير، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، غزة

٨- الشهري، عبد الله واخرون، (٢٠١٢): **صناعة التغيير وادارته في النظام التعليمي وفق متطلبات سوق العمل " عمق التغيير ومتطلبات النجاح"**، نموذج تجربة كلية الاتصالات بجدة – المملكة العربية السعودية.

٩- العبادي، كفاية، (٢٠١٧): **مفهوم سوق العمل**، ط١، الأردن

١٠- العتيبي: منـــير بن مطنـــي، (٢٠٠٥): **تحليل ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي**، قســـم التربية – كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية

١١- ال على، محمد عبد الله واخرون، (٢٠١٠): **مخرجات التعليم وسوق العمل في دول التعاون**، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، أخبار الساعة " نشرة تحليلية يومية"، الثلاثاء ٢ فبرايـــر –السنة السادسة عشرة – العدد (٤٢٧١)، الامارات العربية المتحدة.

١٢- العمري، سلوى حسنى: **تدريب المنظمات الأهلية العربية في مطلع ألفية جديدة**، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، ٢٠٠٧، القاهرة.

١٣- الانصاري، عيسى بن حسن، (٢٠٠٤): **مفاهيم تربوية خاطئة "احتياجات سوق العمل مهارية وليست علمية – مواءمة بين العملية التعليمية واحتياج السوق"**، صحيفة اليوم، الثلاثاء الموافق ٦ إبريل العدد ١١٢٥٣، المملكة العربية السعودية.

١٤- الهارون، جاسم بن هارون، (٢٠١٨): **الأهداف الذكية (SMART)**، مدينة الدمام – المملكة العربية السعودية.

١٥- الأيوبي، منصور محمد علي، (٢٠١١): **مدى ملائمة خريجي التعليم العالي الفلسطيني لمتطلبات سوق العمل في ظل المتغيرات العالمية**، ورقة عمل مقدمة في ورشة عمل بعنوان" :التعليم الفلسطيني في بيئة متغيرة الدراسة الجديدة للجامعات في القرن الواحد والعشرين، كلية فلسطين التقنية، فلسطين.

١٦- بومدين، عربي، (٢٠١٦): **دور الجامعة الجزائرية في التنمية الاقتصادية: الفرص والقيود**، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية / العدد: ٧، جامعة الشلف، الجزائر

١٧- جلاله، أيمن، (٢٠١١): **خطوات تصميم برامج التدخل المهني في إطار الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية**، الرياض، المملكة العربية السعودية.

١٨- حسن، أميرة محمد على أحمد، (٢٠٠٧): **نحو توثيق العلاقة بين الجامعة والمجتمع**، ورقة علمية، المؤتمر السادس/ التعليم العالي ومتطلبات التنمية، كلية التربية، جامعة البحرين، البحرين.

١٩- حكومة . امارات
البوابة الرسمية لحكومة الإمارات العربية المتحدة
United Arab Emirates
، (٢٠١٧): **تعزيز الدولة لقطاع التعليم**
https://government.ae/ar-AE/information-and-services/education

٢٠- خاطر، أحمد مصطفى أحمد، (٢٠٠٤): **استخدام المنهج العلمي في بحوث الخدمة الاجتماعية**، المكتبة الجامعية، الإسكندرية.

٢١- دليو ، فضيل واخرون ، (٢٠٠٦) ، **المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة**، ط١ ، مختبر علم الاجتماع والاتصال ، جامعة منتورى ، قسطنطينية.

٢٢- رشوان، احمد صادق، (٢٠٠٧): **العلاقة بين متطلبات بناء القدرات المؤسسية للجمعيات الأهلية وتحقيق أهداف التنمية المستدامة**، المؤتمر العلمي العشرون للخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة.

٢٣- رؤية VISION 2021 ، (٢٠١٦)، **متحدون في المعرفة**، اقتصاد تنافسي بقيادة إماراتيين يتميزون بالمعرفة والابتكار https://www.vision2021.ae/ar

٢٤- عرفان، محمد محمود، (٢٠٠٨): **التدخل المهني للخدمة الاجتماعية وبناء القدرة المؤسسية لجمعيات المرأة العمانية**، المؤتمر العلمي الحادي والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة.

٢٥- عناني، محمد عبد السميع، (٢٠٠٦): **موضوعات مختارة في التحليل الإحصائي للبيانات**، دار الكتب العلمية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، جمهورية مصر العربية.

٢٦- فوزي، سامح، (٢٠٠١): **تحليل صاحب المصلحة وبناء قدرات المنظمة غير الحكومية، ورقة** عمل مقدمة الى مؤتمر المجتمع المدني (بناء قدرات الجمعيات الاهلية)، مركز خدمات المنظمات غير الحكومية، القاهرة

٢٧- ماهر، أحمد، (٢٠١٤): **السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات)**، ط١، الدار الجامعية، الإسكندرية

٢٨- محمود، صباح فيحان & قدوري، فائق مشعل، (٢٠٠٥): **نحو رؤية للتوافق بين مواصفات الخريج وسوق العمل** "حالة دراسية في التخصصات الإدارية والاقتصادية"، مطبقة في جامعة تكريت، المؤتمر العربي الاول حول استشراف مستقبل التعليم في الفترة من ١٧ – ٢١ ابريل – شرم الشيخ – جمهوريه مصر العربية.

٢٩- مركز خدمات المنظمات غير الحكومية، (٢٠٠٥): **بناء قدرات المنظمات غير الحكومية**، الكتاب السادس عشر، المركز المصري لدعم المنظمات الاهلية، القاهرة

٣٠- وديع، محمد عدنان، (٢٠١٥): **سوق العمل**، المعهد العربي للتخطيط، الكويت

٣١- اليازوري، أيمن واخرون، (٢٠١٢): **الخريجون وسوق العمل**، وزارة الخارجية والتخطيط، فلسطين.

٣٢- ويكيبيديا، (٢٠١٧): **طالب جامعي** /https://ar.wikipedia.org/wiki

٣٣- ويكيبيديا، (٢٠١٨): **جامعة** https://ar.wikipedia.org/wiki/

٣٤- ويكي هاو، (٢٠١٢): **وضع-الأهداف-الذكية- سمارت** https://ar.wikihow.com/

35- AL-Mezalla(2006): **partnership Building the future** , The Second aneral conference the arab netuork for NGOS, Kuwait

36- Brow.L., lafond.A., And Macintyre .k.(2000), **Measuring Capacity Building**,(New Orleans, MEASURE Evaluation,Tulans university)

37- Henry Cothran, Allen Wysocki, Derek Farnsworth, and Jennifer L. Clark: **Developing SMART Goals for Your Organization**, UF/IFAS Extension, Gainesville, FE577

38- Lawlor, B. & Hornyak, M. (2012). SMART Goals: **How the Application of Smart Goals can Contribute to Achievement of Student Learning Outcomes**. Journal of Development of Business Simulation and Experimental Learning, 39

39- Morisano, D., Hirsh, J. B., Peterson, J. B., Pihl, R. O., & Shore, B. M. (2010). **Setting, elaborating, and reflecting on personal goals improves academic performance**. Journal of Applied Psychology, 95