



واقع تحقيق بعض مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية في كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود

مشاعل بنت خالد البراك

الدراسات العليا، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية
البريد الإلكتروني: Mashaek.k.b@hotmail.com

المخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع تحقيق بعض مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية في كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود، باستخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، من خلال أداة الاستبانة؛ التي طُبقت على القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود، بعينة بلغت (130) فرداً، وكشفت النتائج أنّ واقع تحقيق بعض مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية في كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود بشكل عام جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.28)، وفيما يتعلق بترتيب كل عبارة من العبارات الدالة على واقع تحقيق بعض مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية في كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع من وجهة نظر عينة الدراسة، فقد جاءت (6) عبارات بدرجة عالية وبنسبة 38% من مجموع العبارات، وجاءت باقي العبارات وعددها (10) بدرجة متوسطة وبنسبة (62%)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات الدالة على واقع تحقيق بعض مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية في الكلية من وجهة نظر عينة الدراسة من (2.76 – 3.85). وجاء في المرتبة الأولى العبارة رقم (3) والتي نصها "تغرس القيم الوطنية" بمتوسط حسابي بلغ (3.85)، وانحراف معياري (0.75) وبدرجة موافقة عالية، وجاء في المرتبة الثانية العبارة رقم (1) والتي نصها "تتبنى رؤية واضحة" بمتوسط حسابي (3.76) وانحراف معياري (0.70)، ودرجة موافقة عالية، وجاء في المرتبة قبل الأخيرة العبارة رقم (10) والتي نصت على "تعقد دورات تدريبية إلزامية للطلبة قبل التخرج" بمتوسط حسابي بلغ (2.85) وانحراف معياري قدره (0.85) ودرجة موافقة متوسطة، وجاء في المرتبة الأخيرة العبارة رقم (9) والتي نصت على "تعزز التوسع في برامج التبادل الطلابي" بمتوسط حسابي بلغ (2.76) وانحراف معياري قدره (0.90) ودرجة موافقة متوسطة. ومن ثم خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات استندت على أبحاث علمية سابقة، ومجموعة من المنطلقات.

الكلمات المفتاحية: تنمية، القدرات البشرية، برنامج تنمية القدرات البشرية.



The Reality of Achieving Some of The Initiatives of The Human Capacity Development Program at The College of Applied Studies and Community Service at King Saud University

Mashael bint Khaled Al-Barrak

Postgraduate Studies, Department of Educational Administration, College of Education, King Saud University, Kingdom of Saudi Arabia

Email: Mashael.k.b@hotmail.com

ABSTRACT

The current study aimed to identify the reality of achieving some of the initiatives of the Human Capacity Development Program at the College of Applied Studies and Community Service at King Saud University, using the descriptive approach using the survey method, through the questionnaire tool; Which was applied to academic leaders and faculty members at the College of Applied Studies and Community Service at King Saud University, with a sample of (130) individuals, and results revealed was to a moderate degree. With an arithmetic average of (3,28), and with regard to the ranking of each of the phrases indicating the reality of achieving some of the initiatives of achieving some of the initiatives of the Human Capacity Development Program at the College from the point of view of the study sample, (6) phrases came with a high degree, at a rate of 38 out of the total phrases. The rest of the statement (10) were at a moderate degree, with a percentage of (62%), and the arithmetic averages of the statements indicating the reality of achieving some of the initiatives of achieving some of the initiatives of the Human Capacity Development Program at the College ranged from the point of view of the study sample from (3,85-2,76). The first place came in the statement number (3), which states that it inculcates national values with an arithmetic mean of (3,85), a standard deviation of (0.75) a high degree of agreement, and it came in second place. Statement No. (1), which states that it adopts a clear vision, with an arithmetic mean (3,76) and a standard deviation (0.070), and a high degree of agreement. The study then came up with a set of recommendations based on previous scientific research and a set of starting points.

Keywords: Human Capacity Development, Human Capacity Development Program.



المقدمة

يؤدي التعليم العالي دوراً مهماً في تطوير المجتمع وتنميته، وذلك من خلال إسهام مؤسساته في تزويد الطلبة بالخبرات التعليمية، التي تعمل على توجيه سلوكهم، وتزويدهم بالاتجاهات العامة نحو القيم والمهارات التي يرغبها مجتمعهم، ومن ثم تخريج كوادر بشرية مدربة على العمل في كافة المجالات والتخصصات المختلفة، فهو الاستثمار الحقيقي، بل هو أهم وسيلة لبناء الفرد، وتطوير مجتمعه، كما أنه أفضل أداة لمواجهة المتغيرات الهائلة والتحديات الكبيرة التي تتجدد باستمرار، فالتعليم هو أساس منطلق التقدم وبيئته.

وتعتبر كليات الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع من الكليات الرائدة في مجال خدمة المجتمع، من خلال تقديم مجموعة من الخدمات والبرامج المناسبة لاحتياجاتهم (الهدلق، 2003). كما أن خدمة المجتمع، ونشر المعرفة والمعلوماتية أحد أهم دعائم المجتمع المعرفي، بالاستناد إلى التكنولوجيا والاتصال ونشر التعليم الحر وتوليد الأفكار، وبناء المعرفة وربط العلم والمعرفة بسوق العمل، وفتح قنوات جديدة للتعليم، وتنمية المهارات والقدرات اللازمة التي يحتاجها الطلبة أثناء عملية التعلم، وتطوير شخصية الطالب الجامعي في ظل متغيرات العصر العلمي والانفجار المعرفي الرقمي (Sudhir, 2006, p.279).

واستشعاراً من المملكة العربية السعودية بدور الجامعات في التنمية ومواكبة التغيرات المتسارعة، أكدت على أن الاستراتيجية المتكاملة للتنمية التي تتمثل في رؤية المملكة 2030، فقد أطلقت برنامج تنمية القدرات البشرية والذي يسعى إلى أن يمتلك المواطن قدرات تمكنه من المنافسة عالمياً، من خلال تعزيز القيم، وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل؛ سعياً لتلبية متطلبات سوق العمل المحلي والعالمي. (برنامج تنمية القدرات البشرية، 2021، ص7).

ومن هذا المنطلق جاءت الدراسة الحالية لتحقيق أحد أهداف رؤية المملكة 2030 في قطاع التعليم، من خلال توضيح واقع تحقيق بعض مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية في كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع في جامعة الملك سعود لتلبية احتياجات سوق العمل والمجتمع.

مشكلة الدراسة

وبالرغم مما تبذله المملكة العربية السعودية وما تقدمه من دعم، إلا أن الجامعات السعودية تواجه العديد من التحديات، منها: قضية تلبية متطلبات احتياجات سوق العمل السعودي، حيث أنها تعدّ من أهم القضايا، بالإضافة إلى التحديات التكنولوجية والمعرفية المعاصرة (عبدالقادر، 2020، 144). كما أكدت دراسة عارف، وعبدالحاميد وغيرهم (2018) إلى انخفاض نسبة رضى أرباب العمل عن مهارات خريجي الجامعات السعودية، وأرجت ذلك إلى أن فعالية نظام التعليم العالي لازالت محدودة، حيث أن نسب البطالة تزداد؛ نتيجة ضعف مخرجات الجامعات السعودية، وضعف تلبيتها لمتطلبات سوق العمل.

وعلى الرغم من الجهود المبذولة في تطوير وتحسين أداء كليات خدمة المجتمع لما لها من دور بارز في خدمة المجتمع وتلبية احتياجاته وتنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي، وما تعانيه معظمها من تحديات، فقد أظهرت نتائج العديد من الدراسات مثل دراسة الزهراني (2010) ودراسة محمد وخضر (2013) التي أكدت على انخفاض مستوى جودة الخدمة التعليمية التي تقدمها هذه الكليات للخريجين وجهات التوظيف. كما خلصت نتائج دراسة كل من الأنصاري (1421) و الغامدي (2018) إلى وجود دلائل على عدم تحقق أهداف مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في معظم الجامعات السعودية بالشكل المطلوب.

وقد أوضحت نتائج دراسة كل من الفهد (2002) والهدلق (2003) والغامدي (2018) أن كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع تعاني من صعوبات تحد من فاعليتها تتمثل في عدم توفر المتطلبات التي تزيد من فاعلية برامجها كمحدودية طرق ووسائل التدريس المستخدمة، ونقص الكوادر التعليمية، ووجود فجوة في تطبيق استراتيجيات وخطط وأهداف الكلية.

لذلك أصبح موضوع إكساب الطالب المهارات التي تنتم بالحداثة وتكون عامل دعم له في تحقيق النجاح وبناء الشخصية المتوازنة من المواضيع المهمة والحيوية لمواجهة التحديات المتسارعة، وتُعد الجامعة إحدى الركائز المهمة التي يُبنى عليها أي تقدم حضاري أو اقتصادي في معظم دول العالم فهي التي تقوم بتطوير العلم والمعرفة من أجل تنمية الإنسان وتقدمه وتتمثل وظيفة الجامعة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع بالإضافة إلى دورها في تدريب أفراد المجتمع وتزويدهم بمهارات التنمية البشرية، لذلك أصبح موضوع التنمية البشرية



والتركيز على تنمية القدرات البشرية من المواضيع المهمة والفاعلة في إحداث التغيير والتطوير، و مواكبة التغييرات، وتلبية احتياجات سوق العمل (نايف والزبيدي، 2015، 45). ويعزز أهمية مراجعة الطرق التي تتبناها الجامعات السعودية لتنمية قدراتها البشرية، التغييرات الحاصلة في جميع القطاعات استجابة لرؤية المملكة 2030 والتي تهدف للإصلاح والارتقاء وتطوير القدرات البشرية، وتزويد الأفراد بالمهارات اللازمة، وتأهيلهم للمستقبل، وبناءً على ماتفرضه التغييرات العالمية من تحديات، كان لابد من التوجه نحو تطوير برامج وتخصصات الكليات في الجامعات السعودية (الجبرين، 2018). وبالنظر للدور الهام الذي تقوم به الجامعات السعودية في القيام بأدوارها في خلق التنافسية وتطوير مخرجاتها، والإسهام في تحقيق رؤية المملكة 2030، ومن هنا جاءت هذه الدراسة في محاولة الكشف عن واقع تحقيق بعض مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية في كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع في جامعة الملك سعود.

سؤال البحث:

ما واقع تحقيق بعض مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية في الجامعات السعودية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على واقع تحقيق بعض مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية في كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع في جامعة الملك سعود من وجهة نظر القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس.
2. الكشف عن متطلبات تحقيق برنامج تنمية القدرات البشرية في كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع في جامعة الملك سعود من وجهة نظر القيادات الأكاديمية.
3. تقديم مقترحات لبعض مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية في جامعة الملك سعود من وجهة نظر القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس.

أهمية الدراسة:

تتلخص أهمية الدراسة النظرية من أهمية موضوعها الذي ينسجم مع أهداف رؤية المملكة 2030 والمتمثلة في تأهيل الموارد البشرية الوطنية والاستثمار في التعليم والتدريب وتزويد الشباب بالمعارف والمهارات اللازمة لوظائف المستقبل. تتواءم الدراسة الحالية مع توجهات وزارة التعليم الحديثة في تحقيق البرنامج، التي تهدف إلى تطوير القدرات البشرية وتحسين مخرجاتها؛ لتتواءم مع متطلبات سوق العمل، وتنوع برامجها وفق مهارات القرن الواحد والعشرين ومتطلبات سوق العمل (جامعة الملك سعود، 2019، ص6). كما يُؤمل أن تفيد نتائج الدراسة القيادات العليا لتحقيق بعض مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية بفعالية في الجامعات السعودية.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على معرفة واقع تطبيق بعض مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية، والمبادرات المقترحة، ه في كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع من وجهة نظر القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس.

الحدود الزمانية: العام الجامعي 1445هـ - 2024.

الحدود المكانية: جامعة الملك سعود.

الحدود البشرية: القيادات الأكاديمية بالإضافة إلى أعضاء هيئة التدريس الذين يمثلهم (عميد كلية، وكيل كلية، رئيس قسم، وكلية قسم) في تلك الكلية.

مصطلحات الدراسة

برنامج تنمية القدرات البشرية: هو أحد برامج تحقيق رؤية المملكة السعودية 2030، أطلقه ولي العهد الأمير محمد بن سلمان في 15 سبتمبر 2021، بهدف تعزيز تنافسية القدرات البشرية الوطنية محلياً وعالمياً وتلبية لاحتياجات جميع شرائح المجتمع، من خلال مجموعة من المبادرات التي تعزز مهاراته، بما يجعل منه شخصية مهياًة للتحويلات المحتملة في سوق العمل، إضافة إلى بناء مهارات القدرة على التعلم بصورة مستمرة، مما يجعل منه كفاءة متميزة عالمياً (الشلهوب، 2021).

مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية: عمل تربوي رائد ومتكامل يبين قدرة المبادر على تحويل الأفكار التربوية إلى ممارسات واقعية- تتوافر فيها عناصر الإبداع والجودة والأصالة- بما يتضمنه هذا التحويل



من وعي وإمام بمشكلات المجتمع واحتياجاته وتنمية لقدراته، والقدرة على استثمار الفرص والمصادر المتاحة لمواجهة التحديات والصعوبات التي يواجهها المجتمع ويحتاج إلى تكاتف جهود الجهات المعنية لتحقيق الأهداف المرجوة منه (الفسوس، 2017). وتُعرّف إجرائياً بأنها عبارة عن تقديم اقتراح أو فكرة أو حل لمشكلة في المجتمع، بهدف تطوير جميع مكونات منظومة تنمية القدرات البشرية في المملكة وإيجاد حلول وإحداث تغيير استراتيجي للمجتمع من خلال الاستفادة من الفرص المتاحة لمواجهة تلك المشكلات.

الإطار النظري

مفهوم كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع:

تُعرف كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع بأنها: إحدى كليات جامعة الملك سعود من الجهات الرائدة في خدمة المجتمع والتي تم إنشائها عبر سلسلة من التطورات انتهت بإنشائها بناء على القرار الصادر من مجلس التعليم العالي رقم 19 / 18 / 1421هـ، والذي توج بموافقة خادم الحرمين الشريفين رئيس مجلس التعليم العالي والجامعات بالتوجيه الكريم رقم 8/225 بتاريخ 17 / 3 / 1421هـ (جامعة الملك سعود، كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع، 2023).

وتُعرف بأنها: "كلية جامعية تتبع لجامعة الملك سعود في المنطقة الوسطى بالمملكة العربية السعودية، وتهدف إلى تلبية احتياجات المجتمع من خلال ما تقدمه من برامج وأنشطة تدريبية تستهدف بث الوعي الثقافي والاجتماعي والعلمي وربط الجامعة بالمجتمع" (السالم، 2019، ص304).

البرامج التي تقدمها كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع:

تقدم كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع مجموعة من البرامج، وهي كالآتي:

1. البرامج الإعدادية: ويتقدم ذلك القسم درجة دبلوم في البرامج التأهيلية لحملة المؤهل الثانوي، وهي كالتالي:
 - أ. برنامج العلوم الإدارية والإنسانية: ويشمل على: دبلوم المحاسبة، ودبلوم التسويق، ودبلوم التأمين، ودبلوم الأعمال المصرفية، ودبلوم مساعدي الإخراج الإذاعي والتلفزيوني.
 - ب. برنامج علوم الحاسب والهندسة: ويشمل على: دبلوم الاتصالات وشبكة الحاسب، ودبلوم البرمجة وقواعد البيانات.
 - ج. برنامج العلوم الصحية: ويشمل على: دبلوم المختبرات الطبية، ودبلوم السكرتارية الطبية، ودبلوم التشخيص الإشعاعي، ودبلوم التمريض، ودبلوم السجلات الصحية.
 2. برنامج التعليم الجامعي: ويقدم هذا البرنامج لحملة شهادة البكالوريوس؛ للحصول على درجة دبلوم في المجالات التالية: دبلوم عام في التربية، ودبلوم عام التعليم الفني، ودبلوم التوجيه والإرشاد الطلابي، ودبلوم التربية الخاصة.
 3. برامج التدريب والتعليم المستمر: ضمن الخطة الأكاديمية للجامعة، تمكن الكلية حملة الشهادات الجامعية الالتحاق بمقرر أو عدد من المقررات المطروحة؛ حيث يحصل الملتحق على شهادة بهذه المقررات من كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع.

البرنامج الانتقالي: أقر مجلس الجامعة بجلسته الأولى للعام الدراسي 1423/1422هـ المنعقدة بتاريخ 20-21/6/1422هـ، وجلسته الثانية عشر للعام الدراسي 1425/1424هـ، المنعقدة بتاريخ 1/5/1425هـ تنفيذ برنامج انتقالي للالتحاق بالجامعة، على أن يتم الإعداد للبرنامج، وتقديمه من قبل كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع.

أهداف كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع:

تتلخص أهداف الكلية التطبيقية وخدمة المجتمع في التالي: (جامعة الملك سعود، كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع، 2023).

1. تحفيز التعلم والإبداع الفكري للمجتمع عن طريق تقديم خدمات علمية ومهنية ذات جودة نوعية عالية في مجالات التعليم والتدريب.
2. تشجيع العملية البحثية المميزة في التخصصات المختلفة لخدمة المجتمع و توفير بيئة تنافسية محفزة على الإبداع والابتكار للمساهمة في تنمية المجتمع.



3. الإسهام في تحقيق الإستدامة المالية للجامعة عن طريق تعزيز الدخل المالي كذراع استثماري في البرامج الأكاديمية والتدريبية والتطويرية في مختلف التخصصات.
4. تعزيز التواصل المعرفي مع الجهات الحكومية والأهلية وبناء جسور التعاون في مجالات التدريب العلمي والمهني.
5. مساعدة القطاعات الخارجية في تطوير أدائها عن طريق تصميم وتنفيذ برامج تدريبية أو تطويرية تناسب احتياجاتها.
6. إعداد كوادرات وطنية تتميز بالمعارف والمهارات اللازمة لموائمة الاحتياج في سوق العمل.

أهم البرامج والدورات التدريبية التي تقدمها كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع في تنمية القدرات البشرية:

انطلاقاً من الركائز التي تقف عليها الكلية والتي تستمدّها من جامعة الملك سعود بتاريخها العريق والخبرات المتراكمة من أعضاء هيئة تدريس وتخصصاتهم فإن مركز التدريب يولي اهتماماً بإعداد وتنفيذ البرامج التدريبية المتنوعة في شتى المجالات التقنية والإدارية والقانونية والهندسية والمالية والعلمية والصحية وبرامج اللغة الإنجليزية سواء كانت موجهة إلى عموم أفراد المجتمع والجهات الحكومية والخاصة وبما يتناسب مع حاجاتهم ويلئم التطورات المتسارعة في جميع المجالات (جامعة الملك سعود، كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع، 2023).

الدورات الإدارية والتطويرية (50 دورة وبرنامج تدريبي): وهي كالتالي: إدارة الوقت وتحديد الأولويات، المخالفات الماسة بالوظيفة العامة، تصميم وتنفيذ برامج التدريب، تنمية المهارات الإدارية والقيادية، وتطبيق الإجراءات الإدارية وسرعة تنفيذها، وكتابة التقارير الإدارية، وتنظيم وإدارة الاجتماعات، والتميز الإداري والتفكير الإبداعي، وصناعة القادة (الصف الثاني)، والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وشؤون الموظفين، وإدارة العمل التطوعي والخيري، وإعداد أخصائي الموارد البشرية، والتنظيم الإداري، وطرق إدارة الأزمات، وأنماط الشخصية والتعامل مع الآخرين، والرقابة الإدارية، والإقناع والتأثير، والإدارة والقيادة. دورات السكرتارية والتوثيق (4 دورات تدريبية): وهي كالتالي: الأرشيف الإلكتروني، والسكرتارية الإلكترونية وإدارة المكاتب، وأساسيات أعمال السكرتارية، والسكرتارية التنفيذية.

دورات العلاقات العامة (13 دورة تدريبية): وهي كالتالي: المهارات الميدانية لموظفي العلاقات العامة، والعلاقات العامة ومهارات التعامل مع وسائل الإعلام، وإعداد الحوار الإعلامي، والحملات الإعلامية العامة، ومهارات التأثير في الرأي العام، وإعداد المطبوعات الإعلامية، والإعلام الإلكتروني، وكتابة التقرير الإخبارية، ومبادئ الإنتاج التلفزيوني، وأنظمة العمل الإعلامي في المملكة العربية السعودية.

التحديات المستقبلية التي تواجه كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع:

أوضحت نتائج دراسة الغامدي (2018) على أنه يوجد (18) مشكلة تعاني منها طالبات البرامج الانتقالية، يتمثل أهمها في قلة المساحات الخارجية في مبنى الكلية، عدم توافر عدة شعب مطروحة لنفس المقرر في أوقات مختلفة، وعدم وجود أماكن لقضاء وقت الفراغ بين المحاضرات، عدم توضيح أسماء أعضاء هيئة التدريس، عدم وجود مكافأة مالية للطالبات. وقد أوصت الدراسة بتوفير مبانٍ للكلية، وتخصيص مكافأة مالية لطالبات البرامج الانتقالية أسوة بزميلاتهن من طالبات الجامعة، وتوفير الكفاءات المناسبة والمؤهلة من أعضاء هيئة التدريس، وتزويد الأعضاء الحاليين بالمهارات اللازمة.

وحددت دراسة الداود، والعامر (2021) المعوقات المتعلقة بالبنية التحتية والتصميم التعليمي والدعم الفني والكوادر البشرية التي تحول دون تطبيق التعلم المدمج في تدريس المقررات بكلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع التابعة لجامعة الملك سعود، وهي: ضعف شبكات الاتصال بالانترنت، قلة توافر الأجهزة الكافية للتعامل مع بيئة التعلم المدمج، قلة توافر الفصول الافتراضية، وقلة توافر أنظمة إدارة المحتوى، وقلة توافر الدعم الفني.

تنمية القدرات البشرية

تعرف تنمية القدرات البشرية بأنها "مجموعة من الأنشطة المتمثلة في العمل، والاختيار والتعيين وتقويم أداء العاملين وترقيتهم، ونقلهم وتصميم هيكل أجورهم وتدريبهم وتوفير سبل الأمن والسلامة لهم" (ربابعة، 2003، ص20).



ويعرفها أحمد (2009) بأنها: "تحسين وتطوير أنماط سلوك الأفراد، والعمل على تعديل اتجاهاتهم ومعتقداتهم وذلك للتكيف مع الظروف المتغيرة في البيئة الخارجية وجعل الأفراد أكثر قدرة على التعامل مع تلك الظروف وذلك بإحداث التوازن مع طبيعة هؤلاء الأفراد من حيث أهدافهم ودوافعهم وشخصياتهم وقدراتهم وأمالهم وبين أعمال ووظائف وأهداف المؤسسة" (ص78).

أهمية تنمية القدرات البشرية:

تكتسب تنمية القدرات البشرية أهمية كبيرة فهي تنمية لأهم أصول المؤسسات إذ أنها تعتمد على الإنتاج الفكري للاستفادة من الموارد البشرية من مديريين ومرؤوسين، فتشجعهم وتدفعهم للاجتهاد والابتكار وتهيئ مناخاً ينمي ذلك وينشطه (حسن، 2001، ص55).

ولقد حظي موضوع تنمية القدرات البشرية في الآونة الأخيرة مكانة بارزة ومميزة من اهتمامات الباحثين في هذا المجال، باعتبارها أحد المداخل الفاعلة لرفع جودة العنصر البشري، وتحسين مستوى أدائه، وما لذلك من أثر على تقدم المؤسسة وزيادة فعاليتها (أوبكر، 2004، ص91).

وتتمثل الموارد البشرية في المؤسسة مورداً من أهم مواردها، وأصلاً من أهم الأصول التي تمتلكها، حيث لا يمكن تحقيق أهداف المؤسسة بدون الموارد البشرية التي يجب على المؤسسة أن تسعى دائماً جاهدة للاهتمام بها، وتنمية مهاراتها وكفاءتها لتكون قادرة على تحقيق أهداف المؤسسة بفعالية، وتساعد في مواجهة التغيرات والتحديات.

نبذة عن برنامج تنمية القدرات البشرية:

برنامج تنمية القدرات البشرية أطلقها الأمير محمد بن سلمان نائب رئيس مجلس الوزراء السعودي يوم الأربعاء 15 سبتمبر 2021، وذلك تحقيقاً لرؤية المملكة العربية السعودية 2030، ويعتبر البرنامج من أهم البرامج التي من خلالها تنمي المملكة قدرات المواطنين لتأهيلهم في السوق المحلي والعالمي، حيث أن من أهداف المملكة منافسة المواطن السعودي بقدراته حتى يصل إلى أعلى مستوى، ومن خلال بادرة البرنامج يتم إتاحة الفرصة لجميع المواطنين حتى يتمكن المواطن من اغتنام الفرصة التي توّله للمنافسة عالمياً (الوثيقة الرسمية لبرنامج تنمية القدرات البشرية، 2021).

أهداف واستراتيجية برنامج تنمية القدرات البشرية:

أسند إلى البرنامج ستة عشر هدفاً استراتيجياً مباشرة، ترتبط تلك الأهداف بثلاثة من أهداف رؤية المملكة 2030، وهي: تعزيز القيم الإسلامية والهوية الوطنية، وتمكين حياة عامرة وصحية، وزيادة معدلات التوظيف، وتلك الأهداف كالتالي:

الهدف الأول: تعزيز قيم الوسطية والتسامح: ويؤكد هذا الهدف على تأكيد وسطية الإسلام، وأن ما ألحق به من اتهامات بالتطرف والعنف هو بريء منها، وأن كل ما أريد به من شر هو نتاج عمل خفافيش الظلام التي تحارب الإسلام.

الهدف الثاني: تعزيز قيم الإتقان والانضباط: وتعد هاتان القيمتان عدوتنا الفساد المريع الذي كاد أن يستشري في مفاصل الدولة، ولولا الله تعالى ثم قادتنا -حفظهم الله- لكان الفساد والفسادون يتصدرون المشهد حالياً، فالإتقان في العمل والانضباط فيه، والانضباط الذاتي أيضاً هما أسلحة محاربة الفساد.

الهدف الثالث: تعزيز قيم العزيمة والمثابرة: نحن دولة قامت على العزيمة ومثابرة قادتها حتى وصلنا لما نحن فيه الآن بفضل الله، ثم بفضل جهودهم، ولولا العزيمة والمثابرة التي تمتع بها الملك عبدالعزيز -رحمه الله-، حين أصرّ على استعادة حكم الرياض أرض آباءه وأجداده، ورغم صعوبة الموقف وقلة المال والعتاد والرجال، إلا أنه وبفضل الله ومن ثم العزيمة والمثابرة نال برحمة الله مبتغاه، وأعاد الأرض إلى أحضان أهلها.

الهدف الرابع: غرس المبادئ والقيم الوطنية وتعزيز الانتماء الوطني: يعد الانتماء نتاج غرس المبادئ والقيم الوطنية في نفوس النشء منذ الصغر، وبدون انتماء لا ثبات ولا بقاء ولا استمرارية للأوطان.

الهدف الخامس: العناية باللغة العربية: وترجع العناية بها إلى أن إذا أردت أن تفكك وطن، زرع ثقة أبنائه في لغتهم، اجعلهم ينظرون إليها نظرة دونية، وللأسف هذا ما ينتهجه الأعداء، وللأسف أيضاً أصبحت ظاهرة التفرنج، والتشبه بالغرب، وخط اللغة العربية بمصطلحات هي منها براء؛ أصبح المتحدث بها غريباً عن



أهلها في دارها، والاهتمام بها ليس مطلباً وطنياً فقط؛ ولكن يسبقه مطلب ديني، فهي لغة القرآن الكريم، ومعجزته.

الهدف السادس: تعزيز مشاركة الأسرة في التحضير لمستقبل أبنائهم: من أهم أهداف الرؤية إعادة دور الأسرة في التخطيط لمستقبل أبنائهم، ولعل من حسنات كوفيد 19، أنه أعاد دور الأسرة مرة أخرى في تعليم أبنائهم، والمشاركة في رسم مستقبلهم بإذن الله. لقد كانت مسؤولية التربية، والتعليم مهمة في داخل الأسرة حيث أقيمت على عمالة غير مؤهلة، أو على معلم ومعلمة يكفهم ما فيهم من مهام وظيفتهم، وعودة الأسرة لممارسة مهامها الأصلية، هو واجب ديني، قبل أن يكون واجب وطني.

الهدف السابع: تعزيز قيم الإيجابية والمرونة وثقافة العمل الجاد بين أطفالنا: تعد الإيجابية هي الاندفاع الذاتي الناشئ عن استقرار الإيمان في القلب، لتمكين الإنسان من التكيف مع الواقع حوله وتبديله وتغييره، كما أنها الحافز الذي يدفع الإنسان لأداء عمل معين ليتمكن من الوصول إلى غاية محددة، ومواجهة كافة الصعاب لتحقيق الأهداف، والمرونة تعكس قدرة المرء على الاحتفاظ بهدوئه واتزان الانفعالي، ومستوى أدائه النفسي الطبيعي خلال مسار أحداث الحياة الضاغطة وظروفها العصبية.

الهدف الثامن: بناء رحلة تعليمية متكاملة: تبدأ العملية بنطق بعض الكلمات، وتنتهي بالتخصص العلمي في الكليات، وما بينهما مسافات ومسافات، يمكن أن تجعل التعليم ناجحاً، ويمكن أن تهدم أي مرحلة منها ما سبقها، أو تؤثر فيما بعدها. وتكامل العملية التعليمية يعني أهدافاً واضحة، ومقررات مطلوبة فعلياً، ومهارات ومعارف درجة وليست من الأزمان الفائتة. وبعد تكامل التعليم إحدى نتائج التعلم البنائي، وبه وإذن الله يكون لدينا خريج مؤهل لخوض غمار سوق العمل بنجاح مبنياً على معارف ومهارات يحتاج لها فعلياً.

أهم مجالات برنامج تنمية القدرات البشرية:

لتحقيق أهداف برنامج تنمية القدرات البشرية تم اعتماد ثلاث مجالات وركائز أساسية من خلالها سوف تحقق أهداف رؤية المملكة 2030، وتتمثل في التالي:

مجال التعليم: اهتم البرنامج بتطوير أساس تعليمي متين بدايةً من مجال رياض الأطفال وسعى في التوسع في ذلك، بجانب رفع كفاءة المنظومة التعليمية والمعلمين على نحو يساهم في سد الفجوة ونواتج التعلم؛ لتمكين الطلاب من المشاركة والتفوق في المنافسات الدولية، كما اهتم بمجال التعلم للطلاب من ذوي الإعاقة وعمل على توفير الرعاية والبيئة التعليمية المناسبة لهم؛ حيث تستقطب مؤسسة الملك عبد العزيز حوالي (54) ألف طالب وتأهيلهم للمشاركة في المسابقات الدولية والوادي الإبداعية، وعمل على وضع برامج تعليمية تساعد الطلاب في إتقان لغة اجنبية واحدة على الأقل بطلاقة، وتوسع في مجال التدريب الإلزامي للطلاب لمدة ستة أشهر قبل التخرج.

مجال سوق العمل: اهتم البرنامج برفع مؤشرات التوظيف بعد التخرج والعمل على تعزيز ثقافة التعلم مدى الحياة، وتمكين كبار السن من المشاركة في الأعمال التطوعية؛ لارتقاء بالاقتصاد الوطني وتحقيق التميز عالمياً.

بعض مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية:

توفير أساتذة ومدربين بخبرات عملية، وقادة متمكنين للمؤسسات التعليمية (مبادرتان):

1. برامج تعليمية قصيرة.
2. تمكين الأستاذ الريادي.
- توفير نظام تعليم عالي وتعليم وتدريب مهني وتقني مسؤول وبأعلى المعايير (مبادرتان):
 1. تصنيف مؤسسات التعليم العالي والتعليم والتدريب التقني والمهني.
 2. تطوير الحوكمة في مؤسسات التعليم العالي والتعليم التقني المهني.
- إشراك جهات التوظيف في تصميم وتنفيذ وحدات تعليمية وتدريبية (مبادرة):
 1. إشراك جهات التوظيف في تصميم وتنفيذ الوحدات التعليمية والتدريبية.
 - توفير الإرشاد المهني للطلاب (ثلاث مبادرات):
 1. التوجيه والإرشاد المهني للطلاب للالتحاق بسوق العمل.
 2. تطوير الابتعاث الداخلي والخارجي وآليات تقديم الدعم.



3. نماذج القدرات الشبابية.
ثانياً: مبادرات الركيز الثالثة: إتاحة فرص التعلم مدى الحياة:
■ تصميم برامج تطوير المهارات وإعادة التأهيل (ثمانية مبادرات):
1. التعليم العالي للجميع.
2. مسرعة المهارات.
3. برامج جامعية قصيرة.
4. برنامج المهارات الرقمية للكبار.
5. برنامج تطوير مهارات مؤسسي الشركات الريادية الرقمية.
6. دروس قصيرة لتعليم اللغات الأجنبية وزيادة الوعي بالثقافات.
7. تطوير حوكمة لتراخيص مؤسسات التدريب الأهلي والحكومي (الوثيقة الرسمية لبرنامج تنمية القدرات البشرية، 2021).

الدراسات السابقة

تم استعراض بعض الدراسات التي ناقشت تنمية القدرات البشرية، مرتبة من الأقدم إلى الأحدث، وذلك كما يلي:
* دراسة تشويو، وتشولتز (Chweu & Schlitz, 2010) بعنوان "رصد المهارات الحياتية في معهد التعليم العالي".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى المهارات الحياتية لدى طلبة الجامعات في جنوب أفريقيا، ودور الجامعة في تعزيز هذه المهارات لدى الطلبة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (146) طالباً وطالبة من جامعة تشيون للتكنولوجيا بجنوب أفريقيا. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى المهارات الحياتية كان متوسطاً بشكل عام، ويوجد قصور في دور الجامعة في تعزيز المهارات الحياتية لدى الطلبة.

*دراسة أنتينا، وباركر، و وودز، ودالي (Anita & Barker & Woods & Daly, 2013) بعنوان "تنمية القدرة بين الثقافات لدى أعضاء هيئة التدريس الأعمال وطلابهم". هدفت الدراسة إلى قياس تنمية القدرة بين الثقافات لدى أعضاء هيئة التدريس وطلابهم وذلك لتقييم احتياجات تطوير الكفاءة الاجتماعية والثقافية في الجامعات الاسترالية، واستخدمت الدراسة المنهج النوعي والمقابلة كأداة للدراسة التي طبقت على (23) فرداً من مجتمع الدراسة، الذي تكون من جميع أعضاء هيئة التدريس والقياديين و (23) من الطلاب في كليات إدارة الأعمال في جامعتين استراليتين. وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تكثيف ورش عمل التطوير المهني المقدمة لأعضاء هيئة التدريس، وتجديد المناهج المقدمة لمواكبة التنوع الثقافي، كما أكدت الدراسة على أهمية دعم التواصل بين الطلاب، والحاجة إلى تطوير أساليب استخدام التقنية لخدمة الطلاب ومجتمعاتهم. *دراسة العنبي (2016) بعنوان: "مدى فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر مسؤولي كليات التربية". هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر مسؤولي كليات التربية، كالكشف عن مدى مواءمة مخرجات البرامج التربوية مع احتياجات سوق العمل السعودي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة التي على عينة من مجتمع الدراسة، الذي تكوّن من مسؤولي كليات التربية في ست جامعات سعودية والبالغ عددهم (117) مسؤولاً. وتوصلت الدراسة إلى أن البرامج التربوية فاعلة في اكساب الطلاب المهارات التي تمكنهم من ممارسة المهنة في سوق العمل، ووجود مواءمة بين مخرجات البرامج التربوية لاحتياجات سوق العمل، كما كشفت النتائج عن وجود معوقات تعترض تحقيق فاعلية البرامج في تنمية الموارد البشرية.

* دراسة دانييل و كليرمان (Ehlers & Kellermann, 2019) بعنوان "مهارات المستقبل: مستقبل التعلم والتعليم العالي في ألمانيا". هدفت الدراسة الاستطلاعية إلى التعرف على كيفية استعداد مؤسسات التعليم العالي لإعداد خريجي المستقبل للتغيير في المجتمع ومكان العمل في المستقبل في ألمانيا. واستخدمت الدراسة استطلاع رأي مجموعة من الخبراء، و استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة التي طبقت على عينة عشوائية تكونت من (50) خبيراً من مجتمع الدراسة، الذي تكون من خبراء أساتذة الجامعات من خلال استطلاع دلفي وكذلك استندت الدراسة على نتائج الدراسات السابقة حول مهارات المستقبل والسيناريوهات الموحدة للتعليم العالي في المستقبل. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، من أهمها: أنه مع التغيرات الأساسية في سوق العمل والتحديات في مجتمعاتنا بسبب المحركات العالمية والتكنولوجية، يصبح البحث في مهارات المستقبل أكثر أهمية، وأن أغلب



الدراسات تختزل مهارات المستقبل مباشرة في المهارات الرقمية فقط وهذا غير كافي، كما أظهرت نتائج الاستطلاع نظرة أوسع وتتجاوز متطلبات المهارات الرقمية.

*دراسة الحاوري، وحميد (2021) بعنوان " دور كليات التربية بالجامعات اليمنية في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين اللازمة لدى طلبتها". هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع الدور الذي تقوم به كليات التربية بالجامعات اليمنية في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين المتمثلة في: التفكير الناقد، و حل المشكلات، و التفكير الإبداعي، و التواصل الفعال، و التعاون والمرونة مع الآخرين، والتكيف، وإدارة التغيير. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للدراسة التي طُبِّقت على عيّنة عشوائية تكوّنت من (408) فرداً من مجتمع الدراسة، الذي تكون من طلاب وطالبات المستوى الرابع من كليات التربية بأربع جامعات حكومية. وتوصّلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها أنّ الدور الذي تقوم به كليات التربية بالجامعات اليمنية في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى طلبتها يعتبر متوسط، وقد احتلت مهارة التواصل الفعال، والتعاون مع الآخرين المرتبة الأولى من حيث الاهتمام، وجاءت مهارة العمل، ومهارة استخدام التكنولوجيا بكفاءة في أدنى سلم الاهتمام بمتوسطات ضعيفة، كما توصّلت الدراسة إلى غياب الرؤية لدى كليات التربية لمواجهة تحديات ومتطلبات القرن الحادي والعشرين، وشحّ الدعم المقدم للكليات لشراء الأجهزة والمعدات التكنولوجية.

*دراسة القرني (2021) بعنوان " تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية". هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، والكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول آرائهم في واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية تعزى لمتغير (الرتبة الأكاديمية، التخصص، سنوات الخبرة)، ووضع تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي (المسحي)، واعتمدت على الاستبانة كأداة للدراسة التي طُبِّقت على عينة تكونت من (134) فرداً من مجتمع الدراسة، الذي تكون من القيادات الأكاديمية. وتوصّلت الدراسة إلى أنّ من أهم المعوقات: ضعف دور القيادة الأكاديمية في توعية الطلاب باحتياجات سوق العمل وضعف دور القيادات الأكاديمية في تشجيع الأساتذة للمشاركة في المشروعات البحثية وضعف تنسيق القيادات الأكاديمية مع مؤسسات سوق العمل لتدريب وتأهيل طلبتها في مواقع العمل، كما توصّلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد العينة حول آرائهم في واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية تعزى لمتغير (الرتبة الأكاديمية، التخصص، سنوات الخبرة).

*دراسة طنطاوي (2022) بعنوان " دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية للطلاب وعلاقته بالتحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة 2030 (جامعة جازان كنموذج)". هدفت الدراسة إلى التعرف على التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعة في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب، والتعرف على دور جامعة جازان في تنمية القدرات البشرية للطلاب وبين التحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي (المسحي)، والاستبانة كأداة للدراسة وجمع البيانات والإجابة على أسئلة البحث، التي طُبِّقت على عينة عشوائية تكونت من (153) فرداً من مجتمع الدراسة، الذي تكون من أعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية بجامعة جازان. وتوصّلت الدراسة إلى: أنّ توجد علاقة دالة إحصائية بين المحور الأول والثاني دور جامعة جازان في تنمية القدرات البشرية للطلاب وبين التحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة 2030، كما يتضح حجم الأثر بين المحورين.

التعليق على الدراسات السابقة:

تناولت جميع الدراسات الاثنا عشر المذكورة، التي غطت فترةً زمنيةً من 2010 -2022 مفهوم تنمية وتطوير المهارات في مؤسسات التعليم العالي، حيث تضمنت مهارات ومعارف القرن الحادي والعشرين، والمهارات الحياتية، ومهارات القيادة الفعالة، ومهارات المستقبل. وتناولت بعض الدراسات موضوع تنمية القدرات البشرية، وشملت بعضها موضوع تنمية الموارد البشرية في الجامعات.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في أوجهٍ كثيرةٍ، أهمها:



1. بناء الأدوات، وتكوين تصوّر شامل لموضوع البحث.
2. اختيار منهج للدراسة، وتحديد أدواتها، والأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات.
3. الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة وتوصياتها؛ لمناقشة نتائج الدراسة الحالية.

منهجية الدراسة

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، والذي يعرف بأنه: "أسلوب في البحث، يتم من خلال جمع معلومات وبيانات عن ظاهرة ما أو حادثة ما أو شيء ما أو واقعاً، وذلك بقصد التعرف على الظاهرة التي ندرسها وتحديد الوضع الحالي لها، والتعرف على جوانب القوة والضعف فيها من أجل معرفة مدى صلاحية هذا الوضع، أو مدى الحاجة لإحداث تغييرات جزئية أو أساسية فيه" (عبيدات وآخرون، 2015، ص.190).

مجتمع الدراسة

سعت الدراسة الحالية إلى إشراك جميع الأطراف المعنية بموضوع الدراسة، فقد توجهت إلى القيادات الأكاديمية بما فيهم (عميد، وكيل كلية، رئيس قسم، وكلية كلية) وأعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود.

جدول (1): مجتمع الدراسة

| أعضاء هيئة التدريس | كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود |
|--------------------|---|
| ذكر | 16 |
| أنثى | 170 |
| المجموع | 186 |

جدول (2) مجتمع الدراسة

| أعضاء هيئة التدريس | كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود |
|--------------------|---|
| عميد الكلية | 1 |
| وكيل الكلية | 3 |
| رؤساء الأقسام | 6 |
| وكيلات الأقسام | 4 |
| المجموع | 14 |

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من الفئة الأولى لمجتمع الدراسة، وبناءً على جدول تحديد حجم العينة لكرجسي ومورجان (Krejcie and Morgan, 1970)، فإن العينة للمجتمع الذي يبلغ (186) تكون عينته (130) فرداً.

جدول (3) عينة الدراسة

| أعضاء هيئة التدريس | كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود |
|--------------------|---|
| عميد الكلية | 1 |
| وكيل الكلية | 3 |
| رؤساء الأقسام | 4 |
| وكيلات الأقسام | 3 |



| | |
|-----|--------------------|
| 119 | أعضاء هيئة التدريس |
| 130 | المجموع |

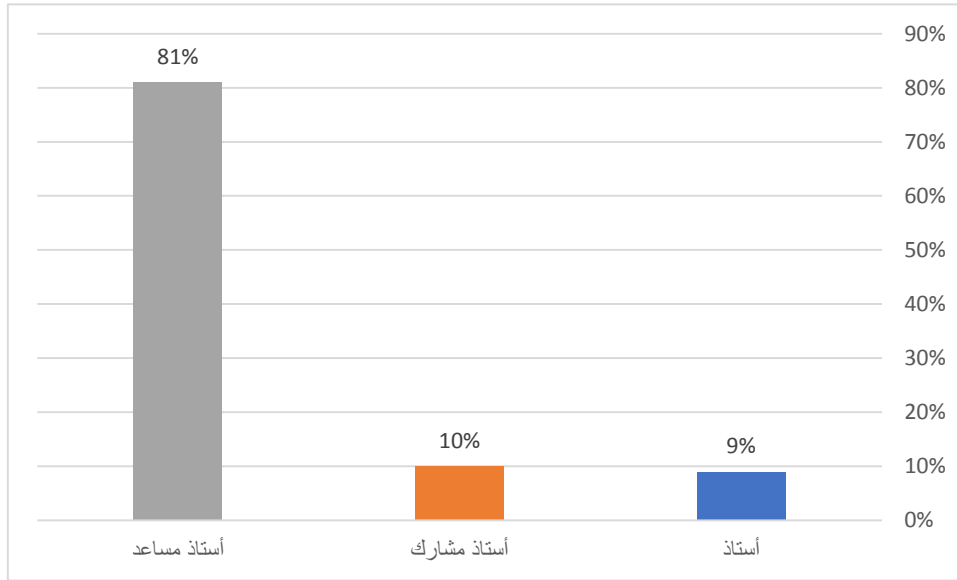
خصائص أفراد عينة الدراسة بحسب الرتبة الأكاديمية:

جدول رقم (4): خصائص أفراد عينة الدراسة بحسب الرتبة الأكاديمية

| الرتبة الأكاديمية | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------|-------|----------------|
| أستاذ | 9 | 9% |
| أستاذ مشارك | 10 | 10% |
| أستاذ مساعد | 111 | 81% |
| المجموع | 130 | 100% |

توضح بيانات الجدول رقم (4) متغير الرتبة الأكاديمية لأفراد عينة الدراسة، حيث شارك في هذه الدراسة (147) من ذوي الرتبة أستاذ مساعد بنسبة (81%)، وبلغ عدد من شارك من ذوي أستاذ مشارك (19) بنسبة (10%)، وبلغ عدد من شارك من ذوي الرتبة أستاذ (16) بنسبة (9%). كما في الشكل (1).

شكل (1): خصائص أفراد عينة الدراسة بحسب متغير الرتبة الأكاديمية



أداة الدراسة

تم بناء الاستبانة بهدف جمع البيانات اللازمة لتحقيق هدف الدراسة والمتمثل في الكشف عن واقع تحقيق بعض مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية في كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود، وذلك بالاستفادة من الاستبانة والمقاييس التي وردت بالدراسات السابقة والأدب النظري، وبعد تحكيمها تم اعتمادها في صورتها النهائية، حيث احتوت على (15) عبارة شملت على تحديد واقع هذه المبادرات في الكلية. وقد صيغت جميع عبارات المحاور في الاتجاه الايجابي، بحيث تدل الدرجة المرتفعة على وجود درجة عالية من السمة المقاسة، والدرجة المنخفضة تدل على وجود درجة منخفضة، وفق تدرج ليكرت الخماسي، وتم تصنيف هذه البدائل إلى خمس مستويات متساوية المدى، كما هو موضح في الجدول (5) كما يلي:



| م | المتوسط | التقدير للتعليق على النتائج |
|---|-------------|-----------------------------|
| 1 | 5 - 4.20 | درجة عالية جدا |
| 2 | 4.19 - 3.40 | درجة عالية |
| 3 | 3.39 - 2.60 | درجة متوسطة |
| 4 | 2.59 - 1.80 | درجة منخفضة |
| 5 | 1.79 - 1 | درجة منخفضة جدا |

صدق وثبات الاستبانة

للتحقق من الصدق الظاهري للاستبانة تم عرضها في صورتها الأولية على (30) محكماً من أهل الخبرة والتخصص من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وبوزارة التعليم، وبالجامعات السعودية الأخرى، وذلك للاستفادة من ملاحظاتهم وخبراتهم، وتمت دراسة آراءهم ومقترحاتهم، وفي ضوءها تم اعتماد الاستبانة في صورتها النهائية.

جدول (6) قيم معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي

| م | الفقرة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|----|--|----------------|---------------|
| 1 | تتبنى رؤية واضحة. | .709** | دال عند 0.01 |
| 2 | توجد رسالة معلنة. | .803** | دال عند 0.01 |
| 3 | تعزز القيم الوطنية. | .840** | دال عند 0.01 |
| 4 | تعمل على تحسين نواتج التعلم من خلال تطوير البرامج المقدمة. | .814** | دال عند 0.01 |
| 5 | تعزز الانضباط الذاتي في البيئة التعليمية. | .810** | دال عند 0.01 |
| 6 | تساهم في تعزيز قيم العدالة. | .643** | دال عند 0.01 |
| 7 | تساهم في تمكين الطلبة من المشاركة في المنافسات الدولية. | .648** | دال عند 0.01 |
| 8 | توفر الرعاية للطلبة ذوي الإحتياجات الخاصة خلال رحلتهم التعليمية. | .783** | دال عند 0.01 |
| 9 | تعزز التوسع في برامج التبادل الطلابي. | .833** | دال عند 0.01 |
| 10 | تعقد دورات تدريبية إلزامية للطلبة قبل التخرج. | .745** | دال عند 0.01 |
| 11 | تساعد طلبتها على توفير فرص عمل من خلال ملتقيات التوظيف أو عقد التوظيف. | .777** | دال عند 0.01 |
| 12 | تشارك القطاع الخاص على زيادة معدلات التوظيف بعد التخرج. | .721** | دال عند 0.01 |
| 13 | تتعاون مع القطاع الخاص لتحقيق الإنجازات في مجال التقنية. | .832** | دال عند 0.01 |
| 14 | تحرص على التوسع في التدريب المهني لتوفير احتياجات سوق العمل. | .756** | دال عند 0.01 |
| 15 | تعزز مشاركة الطلبة في أنشطة ريادة الأعمال. | .763** | دال عند 0.01 |

يبين الجدول (6) معاملات الارتباط بين كل فقرة، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وكذلك ارتباطها بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة في الاستبانة، ويتضح أن جميع معاملات الارتباط المبيّنة دالة عند مستوى دلالة (0.01)، ومعاملات الارتباط محصورة بين المدى (0.591 - 0.84) وبذلك تعتبر فقرات المحور الثاني صادقة لما وضعت لقياسه. ويمكن الوثوق بها لجميع بيانات الدراسة.



عرض ومناقشة نتائج الدراسة
السؤال الرئيس: ما واقع تحقيق بعض مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية في الجامعات السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة؟
للاجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة، ويبين جدول (6) ترتيب الفقرات تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

جدول رقم (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تحقيق بعض مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية في كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع في جامعة الملك سعود من وجهة عينة الدراسة

| الدرجة | الترتيب حسب الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الفقرة | رقم العبارة في الاستبانة |
|--------|---------------------------|-------------------|-----------------|--|--------------------------|
| عالية | 1 | 0.75 | 3.85 | تغرس القيم الوطنية. | 3 |
| عالية | 2 | 0.70 | 3.76 | تتبنى رؤية واضحة. | 1 |
| عالية | 3 | 0.72 | 3.66 | تساهم في تعزيز قيم العدالة. | 6 |
| عالية | 4 | 0.77 | 3.63 | توجد رسالة معلنة. | 2 |
| عالية | 5 | 0.80 | 3.53 | تعمل على تحسين نواتج التعلم من خلال تطوير البرامج المقدمة. | 4 |
| عالية | 6 | 0.77 | 3.45 | تعزز الانضباط الذاتي في البيئة التعليمية. | 5 |
| متوسطة | 7 | 0.77 | 3.43 | توفر الرعاية للطلبة ذوي الإحتياجات الخاصة خلال رحلتهم التعليمية. | 8 |
| متوسطة | 8 | 0.76 | 3.27 | تحرص على التوسع في التدريب المهني لتوفير احتياجات سوق العمل. | 14 |
| متوسطة | 9 | 0.75 | 3.21 | تتعاون مع القطاع الخاص لتحقيق الإنجازات في مجال التقنية. | 12 |
| متوسطة | 10 | 0.79 | 3.14 | تشارك القطاع الخاص على زيادة معدلات التوظيف بعد التخرج. | 12 |
| متوسطة | 11 | 0.81 | 3.12 | تعزز مشاركة الطلبة في أنشطة ريادة الأعمال. | 15 |
| متوسطة | 12 | 0.80 | 3.04 | تساعد طلبتها على توفير فرص عمل من خلال ملتقيات التوظيف أو عقد التوظيف. | 11 |
| متوسطة | 12 | 1.04 | 2.92 | تساهم في تمكين الطلبة من المشاركة في المنافسات الدولية. | 7 |
| متوسطة | 14 | 0.93 | 2.88 | تدعم بالتعاون مع القطاع الخاص الكراسي البحثية. | 16 |
| متوسطة | 15 | 0.85 | 2.85 | تعقد دورات تدريبية إلزامية للطلبة قبل التخرج. | 10 |
| متوسطة | 16 | 0.90 | 2.76 | تعزز التوسع في برامج التبادل الطلابي. | 9 |

يتضح من الجدول رقم (7) أن واقع تحقيق بعض مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية في كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود من وجهة عينة الدراسة جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للواقع (3.28) وبانحراف معياري بلغ (0.64). وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح مما يعني تجانس أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لواقع تحقيق بعض مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية في الجامعات السعودية. وفيما يتعلق بترتيب كل عبارة من العبارات الدالة على واقع تحقيق بعض مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية في الجامعات السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة، فقد جاءت (6) عبارات بدرجة عالية



وبنسبة 38% من مجموع العبارات، وجاءت باقي العبارات وعددها (10) بدرجة متوسطة وبنسبة (62%)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات الدالة على واقع تحقيق بعض مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية في الجامعات السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة من (2.76 - 3.85).

وجاء في المرتبة الأولى العبارة رقم (3) والتي نصها "تغرس القيم الوطنية" بمتوسط حسابي بلغ (3.85)، وانحراف معياري (0.75) وبدرجة موافقة عالية، وقد يعزى ذلك الى دور الجامعات في غرس قيم المواطنة، فالجامعات منارات علمية ومؤسسات تربوية، وهي المعنى الأول بذلك لأنها تمثل فئة الشباب، وهم الجيل الذي يعتمد عليه مستقبل المملكة العربية السعودية، حيث تقوم الجامعات من خلال الورش التدريبية ووحدة التوعية الفكرية والإعلام الجامعي في الجامعات على الاهتمام بالقيم التي يجب أن تتكون في الشخصية الوطنية للطلبة ومن أبرزها: إحساسهم بالمسؤولية الوطنية، ترسيخ حب الوطن، تنمية حرية التعبير عن الرأي، الرؤية الناقد.

وجاء في المرتبة الثانية العبارة رقم (1) والتي نصها "تتبنى رؤية واضحة" بمتوسط حسابي (3.76) وانحراف معياري (0.70)، ودرجة موافقة عالية، وقد تعزى هذه النتيجة الى إيمان الجامعات بأن الجامعة الناجحة تمتلك رؤية ثابتة ورسالة هادفة واضحة المعالم تستمد منها خطتها الاستراتيجية وتبني عليها مسيرتها ونهجها المستقبلي.

وجاء في المرتبة قبل الأخيرة العبارة رقم (10) والتي نصت على "تعقد دورات تدريبية إلزامية للطلبة قبل التخرج" بمتوسط حسابي بلغ (2.85) وانحراف معياري قدره (0.85) ودرجة موافقة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى عدم إدراك غالبية الطلاب أهمية البحث والسعي للتطوير المهني الذي سيحتاجه في التقديم للوظائف بعد التخرج مباشرة.

وجاء في المرتبة الأخيرة العبارة رقم (9) والتي نصت على "تعزز التوسع في برامج التبادل الطلابي" بمتوسط حسابي بلغ (2.76) وانحراف معياري قدره (0.90) ودرجة موافقة متوسطة، وربما يعود ذلك إلى قناعة أفراد عينة الدراسة بأن الجامعات لا تقوم بدورها المطلوب منها في هذا المجال وكذلك عدم انتباه الجامعات لأهمية التبادل الطلابي فهو مهم في هذه المرحلة لتشجيع التلاحق بين الثقافات، مما سيبيح الفرصة أمام طلابنا لاستكشاف مجالات علمية متميزة، ويساعدهم على تطوير مهاراتهم الشخصية، ويعزز من تواصلهم الإيجابي مع الطلبة الآخرين من مختلف دول العالم، ويفتح لهم آفاقاً جديدة تكفل تطوير معارفهم، ومنحهم فرصاً تعليمية فريدة تمكنهم من تطبيق أفكارهم وتجاربهم على أرض الواقع.

توصيات الدراسة

توصي الدراسة الحالية بالاستفادة من نتائج هذه الدراسة:

- تطوير الموارد البشرية في الجامعات السعودية، من خلال تقديم التدريب والتأهيل للكوادر التعليمية، لتعزيز وتطوير قدراتهم الإدارية والأكاديمية ليكونوا أكثر تفاعلاً في التعليم العالي السعودي.
- وضع لجنة متخصصة وذو خبرة لمتابعة سير برنامج تنمية القدرات البشرية في الكلية.
- تقديم الدعم المالي والحوافز للخبراء والأعضاء لتقديم دورات تنمية القدرات البشرية.
- عقد شراكات فعلية مع القطاع الخاص لتطوير المناهج بحيث تخدم سوق العمل السعودي.
- تفعيل الاتصال الفعال بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس والطلاب لتلبية احتياجاتهم.
- استقطاب خبراء ومتخصصين في سوق العمل لمواءمة مخرجات الكلية مع سوق العمل.
- تقديم مكافآت مالية للطلاب لإجراء البحوث العلمية.
- حث وتهيئة الطلاب للمنافسات الدولية.
- محاكاة تجربة دولية في موضوع تنمية القدرات البشرية.

المراجع

1. أبو بكر، محمود (2004). إدارة الموارد البشرية: مدخل تحقيق الميزة التنافسية. الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
2. الأنصاري، عيسى. (1421). دور مراكز خدمة المجتمع بمؤسسات التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل، بحوث الملتقى الأول لعمداء مراكز خدمة المجتمع في الجامعات السعودية في رحاب



- جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، عمادة المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر، ص378-421.
3. جامعة الملك سعود. (2019). الرياض. السعودية.
 4. الجبرين، ملاك (2018). *تطوير الجامعات في ضوء فلسفة الجامعة المتجددة: تصور مقترح* [رسالة دكتوراه غير منشورة]، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
 5. الحاروي، عبدالغني، وحמיד، محمد. (2021). دور كليات التربية بالجامعات اليمنية في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين اللازمة لدى طلبتها. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 14، 47، 103-130. <http://search.mandumah.com/Record/1159086>
 6. حسن، راوية. (2001). *إدارة الموارد البشرية - رؤية مستقبلية*. الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
 7. ربابعة، علي محمد. (2003). *إدارة الموارد البشرية - تخصص نظم المعلومات الإدارية*. دار الصفاء للنشر.
 8. الزبيدي، ظلال ونايف، عزيز. (2015). مهارات التنمية البشرية اللازمة لطلبة قسم التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية- جامعة كربلاء، مجلة أهل البيت، العراق.
 9. الزهراني، عبدالله. (2010). قياس جودة الخدمة التعليمية باستخدام مقياس الإدراكات/ التوقعات: دراسة ميدانية بالتطبيق على كلية المجتمع بالرياض جامعة الملك سعود، *مجلة البحوث التجارية المعاصرة*، كلية التجارة، 24، 1، مصر، ص 2-52. <http://search.mandumah.com/Record/114396>
 10. الشلهوب، صلاح. (2021). تنمية القدرات البشرية قيمة عالمية للاقتصاد الوطني، مقال صحفي، *جريدة الاقتصادية*، 19 سبتمبر 2021.
 11. طنطاوي، رباب. (2022). دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية للطلاب وعلاقته بالتحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة 2030: جامعة جازان كنموذج. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، 29، 29-69.
 12. عارف، أسامة، عبدالحمد، محمد، وحجازي، أحمد. (2018). جودة مخرجات التعليم في الجامعات السعودية ودورها في تلبية متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية 2030م. *مجلة البحث العلمي في التربية*. جامعة عين شمس-كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، 19، 4، ص 683-741.
 13. عبدالقادر، رمضان. (2020). رؤية مستقبلية لتحسين جودة مخرجات التعليم العالي السعودي لتلبية احتياجات سوق العمل تحقيقاً لرؤية المملكة 2030م. *المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية*، 15، 143 – 199. <http://search.mandumah.com/Record/1102408>
 14. عبيدات، ذوقان، عدس، عبدالرحمن وعبدالحق، كايد. (2005). *البحث العلمي: مفهومه، أدواته، وأساليبه* (ط3). دار أسامة للنشر والتوزيع.
 15. العتيبي، خالد. (2016). مدى فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر مسؤولي كليات التربية. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*، 5، 10، 1، الأردن. <http://search.mandumah.com/Record/844886>
 16. الفسفوس، عدنان. (2017). *دليل آليات إعداد المبادرة التربوية* (ط1). مكتبة دار جرير للترجمة والنشر والتوزيع.
 17. الفهد، فهد. (2002). كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع- تجربة على طريق النجاح، ورقة عمل مقدمة لندوة التعليم التطبيقي في الجامعات السعودية (مستقبله- آلياته- آفاقه)، الرياض.
 18. القرني، حسن. (2021). تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. *مجلة كلية التربية*، جامعة اسبوط، 37، 7، مصر. <http://search.mandumah.com/Record/1168865>
 19. الهدلق، عبير. (2003). *الصعوبات التي تواجه الدراسات في كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود* [رسالة ماجستير غير منشورة] كلية التربية، جامعة الملك سعود.
 20. الوثيقة الرسمية لبرنامج تنمية القدرات البشرية في المملكة العربية السعودية. (2021). السعودية.



21. Anastasiadou, S. (2014). Students' Attitudes Toward Effective Leadership in Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 143, 941–946.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.531>
22. Chweu, G., & Schultz, C. J. (2010). Mentoring life skills at a higher education institution: A case study. *South African Journal of Higher Education*, 24(5), 683–715.
<http://www.open.uwi.edu/hflecaribbean/sites/default/files/Montoring%20life%20skills%20HFLE%20017.pdf>
23. Ehlers, Ulf. -D., Kellermann, Sarah A. (2019). Future Skills – The Future of Learning and Higher Education. *Results of the International Future Skills Delphi Survey*. Karlsruhe.
24. Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement Journal*, Issue 30, 607-610. [https://home.kku.ac.th/sompong/guest_speaker/Krejcie and Morgan_article.pdf](https://home.kku.ac.th/sompong/guest_speaker/Krejcie_and_Morgan_article.pdf)
25. Sudhir, k. (2006). Open Learning in Primary and Secondary Schools towards the School of Tomorrow in the Information Society. *Educational Media International*, 35 (4), 278-299.