



مركز أ. د. احمد المنشاوى
للتنشر العلمى والتميز البحثى
مجلة كلية التربية



دور أقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم في تحقيق المسؤولية المجتمعية على ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية

إعداد

د/فهد بن مصلح بن قويزان العتيبي

مشرف التدريب بتعليم الدوادمي

Fahad.m.a.1421@hotmail.com

د/عبدالله بن مسفر الحمالي القطاني

رئيس قسم ذوي الإعاقة بالإدارة العامة للتعليم بالمنطقة الشرقية

dr.abdallahalmali@gmail.com

﴿المجلد الأربعون- العدد التاسع- سبتمبر ٢٠٢٤ م﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة إلى تحديد دور أقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم في تحقيق المسؤولية المجتمعية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية من وجهة نظر مشرفي ومشرفات التدريب، والكشف عن متطلبات تحقيق هذا الدور، والتعرف على المعوقات التي تحول دون تحقيقه. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام الاستبانة التي تكونت من (٢١) فقرة أداة لجمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة بلغ عددهم (٢٣٤) مشرفاً ومشرفة، يعملون في أقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم، وتوصلت الدراسة إلى أن واقع دور أقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم في تحقيق المسؤولية المجتمعية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية جاء بدرجة موافقة (نادراً) وبمتوسط حسابي بلغ (١.٩٥)، وبانحراف معياري (١.٠٨)، وبلغ المتوسط الحسابي لعبارات متطلبات تحقيق إدارات التدريب والابتعاث في إدارات التعليم للمسؤولية المجتمعية (٣.٦٧)، وبانحراف معياري (١.٤٣)، وهي موافقة بدرجة (موافق)، وجاءت معوقات تحقيق المسؤولية المجتمعية لإدارات وأقسام التدريب والابتعاث بإدارات التعليم بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٢)، وبانحراف معياري (١.٣٦)، وهي موافقة بدرجة (موافق) وفي ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة بعض التوصيات.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية المجتمعية- التدريب والابتعاث-إدارات التعليم- تنمية القدرات البشرية

The Role of Training Departments and Teams of the Education Departments in Achieving Social Responsibility in the Light of Human Capacity Development Program

DR. Fahd bin Musleh bin qwaizan Al-Otaibi

Training and Scholarship Supervisor at Dawadmi Education Directorate

Fahad.m.a.1421@hotmail.com

Dr.. Abdullah bin Misfer Al-Hamali Al-Qahtani

Head of the Department of People with Disabilities at the Education Department in the Eastern Province

dr.abdallahalmali@gmail.com

Abstract

The study aimed to determine the role of training and scholarship departments and divisions within education directorates in achieving social responsibility in light of the Human Capacity Development Program from the perspective of training supervisors, to reveal the requirements for achieving this role, and to identify the obstacles to achieving it. The study used the descriptive survey method. A 21-statement questionnaire was used to collect data from a simple random sample of 234 supervisors working in training and scholarships departments and divisions within education directorates. The study concluded that the reality of the role of training and scholarship departments and divisions within education directorates in achieving social responsibility in light of the Human Capacity Development Program received an agreement level of "Rarely" with a mean of 1.95 and a standard deviation of 1.08. The arithmetic mean for the statements of requirements for training and scholarship departments and divisions within education directorates to achieve social responsibility was 3.67, with a standard deviation of 1.43, indicating an agreement level of "Agree". The arithmetic mean for obstacles to achieving social responsibility for training and scholarship departments and divisions within education directorates was 4.02, with a standard deviation of 1.36, indicating an agreement level of "Agree."

The study provided some recommendations based on these findings.

Keywords: social responsibility - training and scholarship - education directorates - Human Capacity Development

مقدمة الدراسة:

تدرك الدول المتقدمة والمنظمات الرائدة أهمية المورد البشري في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والمستدامة، وذلك لاعتبارات عدة يأتي في مقدمتها صعوبة محاكاة الموارد البشرية أو استنساخها، وهذا يعني أنها الركن الأساس في القدرات التنافسية للمنظمات والدول.

والتدريب أحد الطرق الرئيسة لرفع الإنتاجية وتطوير القدرات البشرية، حيث يتميز الفرد المُدرَّب المؤهل بمقدرته على أداء عمله بإتقان، يثق من نتائجه، وكذلك هو أحد المحاور الرئيسة لتحسين العنصر البشري حتى يصبح أكثر معرفة واستعداداً وقدرة على أداء المهام المطلوبة منه بالشكل المطلوب والمناسب وابتكار (أبو النصر، ٢٠١٤)

وقد عُينت وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية بالتدريب وذلك إيماناً منها بأهميته ودوره في تحسين الأداء، حيث قامت بافتتاح إدارة للتدريب التربوي في كل إدارة تعليمية في المملكة العربية السعودية وربطها تنظيمياً بمساعد مدير التعليم، واستقطاب التربويين المتميزين وتفرغهم للعمل التدريبي في هذه الإدارات تحت مسمى مشرف تدريب تربوي، وبلغ عدد إدارات التدريب التربوي عام ١٤٣٧ هـ (٨٦) إدارة تدريب تربوي في إدارات التعليم بالمملكة العربية السعودية يعمل بها حوالي (٦٧١) مشرف تدريب تربوي (الداود، ٢٠١٩).

وتقدم مراكز التدريب مجموعة كبيرة من المصادر اللازمة والضرورية لتدريب الكفاءات على كل المستويات، وتركز على أهم المشكلات التي تعترض المتدربين كما تقدم الفرص للمشاركين في أنشطته لتبادل الخبرات مع بعضهم البعض (عسيري، ٢٠١٩).

وتهدف إدارات وأقسام وفرق ومراكز التدريب والابتعاث في إدارات التعليم إلى تحقيق النمو المهني المستمر لشاغلي الوظائف التعليمية، وذلك بحصولهم على مزيد من الخبرات الثقافية والمهنية، بغرض زيادة معدلات أدائهم، ورفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية، وإطلاعهم على كل جديد في مجال التربية والتعليم، ورفع مستوى الأداء في العملية التعليمية، وزيادة طاقات العاملين الإنتاجية المساندة على مستوى التدريب المتواصل، ورفع مستوى أداء الوظائف التعليمية بالمجالات الإدارية المساندة على مستوى الجهاز وإدارات التعليم، وإعداد الكوادر الوطنية المدربة في شتى التخصصات التي تحتاجها وزارة التعليم (الغامدي وابن شحبل، ٢٠٢١).

وأكدت استراتيجية برنامج تنمية القدرات البشرية (٢٠٢١) على إتاحة فرص التدريب للأفراد خارج سوق العمل أو التعليم أو التدريب بحيث يتضمن تشجيع استمرارية تنمية وتأهيل المهارات وتعزيز المشاركة في أنشطة ريادة الأعمال والتعلم مدى الحياة لجميع الأفراد، كما تشمل تقديم المشورة والإرشاد للعاملين والعاطلين لتحسين عملية صنع القرار الوظيفي.

ويسعى التعلم مدى الحياة إلى تحقيق أهداف خطة التنمية بسد النقص في القوى البشرية من خريجي جميع مراحل التعليم (الجهني وأبو الفضل، ٢٠١٧).

تشمل مرحلة التعلم مدى الحياة جميع عمليات التعلم التي تكون بعد رحلة التعليم الرسمي، وتستهدف من هم على رأس العمل ورواد الأعمال والعاطلين عن العمل، والمواطنين خارج منظومة التعليم والتدريب والعمل، وسعياً لزيادة مشاركة القوى العاملة ونجاح عملية التوظيف، ومعالجة حالة العاطلين عن العمل التي تبلغ نسبتهم ١٢% بينما يبلغ متوسط البطالة في دول متقدمة أخرى نسبة ٥%. لا بد من معالجة التحديات التي تعترض دعم مواصلة المواطنين لتعليمهم وتطويرهم المهني ورفع مستوى إنتاجيتهم مدى الحياة وتميزهم في إتقان العمل عبر التعلم المستمر، ومنها برامج تدريبية محدودة للكبار لتطوير المهارات وإعادة التأهيل، فعلى الرغم من وجود العديد من برامج بناء المهارات في المملكة العربية السعودية، إلا أنها لا تغطي إلا أقلية من شريحة المواطنين خارج منظومة التعليم والتدريب والعمل بشكل خاص أو المواطنين بشكل عام. كما لا يحظى الموظفون بالتدريب المستمر الكافي في المنشآت الخاصة، مما يؤدي إلى محدودية تطور المعارف والخبرات لدى القوى العاملة، وتأتي المملكة في المرتبة ٣٢ بين مصاف الدول المتقدمة بحسب تقرير التنافسية العالمية لعام ٢٠١٩م، في هذا المجال (برنامج تطوير القدرات البشرية، ٢٠٢١).

ولقد جاء مفهوم المسؤولية المجتمعية للعمل على رفع مستوى الحياة وتحسينها، والمساعدة على استمرارية التعلم، وإيجاد وسائل وتقنيات حديثة للتعلم لأفراد المجتمع كافة، عن طريق تشكيل مجالس أو هيئات مجتمعية يتم تشكيلها في المؤسسات التعليمية، وتضم من بين أعضائها عدداً من أفراد المجتمع المحلي المهتمين بالعمل التربوي، وهذا بدوره لا يتم إلا من خلال توفر المؤسسات التربوية الفعالة والمؤمنة بأهمية تفعيل مفهوم المسؤولية المجتمعية (عبيدات، ٢٠٢١).

وتعد المسؤولية المجتمعية من أهم الواجبات الملقاة على عاتق مؤسسات التعليم، حيث ثمة التزاماً مستمراً بين هذه المؤسسات بتطوير أفراد المجتمع في شتى النواحي العلمية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وذلك من خلال توفر الخدمات المتنوعة التي من شأنها أن

تقوي العلاقة بين هذه المؤسسات والمجتمع، وأن تسعى المؤسسات التربوية إلى تقديم الخدمات للمجتمع، والإسهام في علاج المشكلات القائمة، والعمل على تطوير المجتمعات ورفقيها (السلمي، ٢٠٢١)

ويعتبر العمارة (٢٠١٥) بأن المسؤولية المجتمعية بمفهومها الشامل تهدف لتحسين المجتمع وتنميته من كافة النواحي، ولا بد من استمرارها وعدم توقفها طالما تحقق أهداف المجتمع وتطلعاته، وتعد العملية التعليمية من أهم ركائز تطور المجتمعات، إذ أن نجاح أي مجتمع وتطوره يعتمد على أهداف المؤسسات التربوية ونتائجها، وأن المجتمعات تنتظر إلى المؤسسات التربوية على أنها ذات وظيفة اجتماعية وتعليمية تعمل على خدمة المجتمع المحلي، وأن التعليم قضية مجتمعية مشتركة يتحمل مسؤوليتها جميع الأطراف.

وهذا ما أكدت عليه دراسة ال رفعة (٢٠٢٠) وأوصت بأن يتم تبني ثقافة داعمة للمسؤولية المجتمعية على المستويات الثلاثة (الوزارة، الإدارة التعليمية، المدرسة) وأكدت دراسة الثنيان و البازعي (٢٠٢٠) على ضرورة نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية بشكل عام، وتعزيز مبادئها والتأثيرات الإيجابية الناتجة عن ممارستها.

وعرفت منظمة الايزو الدولية المسؤولية المجتمعية على أنها مسؤولية المنشأة تجاه تأثير قراراتها وأنشطتها علي المجتمع والبيئة من خلال سلوك أخلاقي يتسم بالشفافية والذي من شأنه أن يساهم في التنمية المستدامة متضمنا صحة ورخاء المجتمع ويأخذ في الاعتبار توقعات الأطراف المعنية ويتمشى مع القوانين المطبقة ومعايير السلوك الدولية (عبدالحكيم، ٢٠٢١)

وعرفت بعض الدراسات بأنها مجموعة مفاهيم مبنية على أسس ومعتقدات وفكر وفلسفة وتوجه استراتيجي مدروس، يهدف إلى تقنين عمليات العطاء والى استراتيجيات نماء تصب جميعها في تنمية المجتمع وتنمية الاقتصاد، من خلال إحداث نقلة نوعية في حياة الأفراد، كسرائح مجتمعية مستهدفة، ودفع عجلة التنمية الاقتصادية، وهذا المفهوم تناول المسؤولية الاجتماعية بشكل عام باعتبارها فلسفة واتجاه ذو استراتيجيات محددة وأهداف واضحة تسعى في مجملها لتحقيق تنمية اقتصادية في المقام الأول (الثنيان والبازعي، ٢٠٢٠).

وبحسب الشمري (٢٠١٤) فقد تطور مفهوم المسؤولية المجتمعية بشكل ملحوظ منذ ظهوره في منتصف القرن الماضي، إلى أن أصبح ركيزة أساسية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية و المستدامة، واتسعت دائرته ليشمل ما هو أكثر من النشاطات الإنتاجية، ووصل إلى مفهوم المجتمع والبيئة والنمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي، وبات ينظر إلى هذه المسؤولية على أنها عقد بنين المنضمة و المجتمع، تلتزم بموجبه المنضمة إرضاء المجتمع وتحقيق

مصطلحه، من خال قيامها بمجموعة من الأنشطة الاجتماعية، كمحاربة الفقر، ومكافحة التلوث، وخلق فرص العمل، وحل كثير من مشاكل المجتمع، ولم تكن دائرة الاهتمام بالمسؤولية المجتمعية قبل سبعينيات القرن الماضي تتضمن جميع قطاعات الأعمال؛ إذ كانت الدولة هي المسؤولة في تأمين كل ما يحتاجه المواطن، حتى بدأ هذا المفهوم ومنذ فترة ليست بالبعيدة يتسع ليندرج تحت مهام المؤسسات الاقتصادية خصوصاً، ويمتد إلى مجموعة من القضايا الاجتماعية والإنسانية.

ومما سبق يمكن أن يقال بأن المسؤولية المجتمعية هي منطلقات فكرية سامية وقيم أخلاقية عالية تدفع إلى التزام المؤسسات التربوية التزاماً تاماً بتقديم ما يخدم المجتمع وفق احتياجاته، ويسهم على نحو فعال في التنمية والتطوير؛ وتحسين الأوضاع المعيشية والبيئية والثقافية.

ولقد ازداد الاهتمام بالمسؤولية المجتمعية لعدة أسباب من أهمها؛ العولمة وسهولة الحركة، وتوافر وسائل الاتصال الفورية التي سجلت على الأفراد والمنشآت في جميع أنحاء العالم معرفة أنشطة المنشآت القريبة منها والبعيدة، وأصبحت المسؤولية المجتمعية فلسفة ومنهج استراتيجي تعتمد المنظمات على اختلاف تخصصاتها وملكيته للتعامل مع البيئة بكل مفرداتها، سواء كانت الداخلية منها أو الخارجية، والاعتراف بالمسؤولية المجتمعية باعتبارها سمة جوهرية للمؤسسات التعليمية، وكونها جزء لا يتجزأ من أداءها أصبح اتجاهاً عالمياً سائداً، وهذا يعني أن المؤسسات التربوية ينبغي أن تعزز وتجسد الإحساس بالمسؤولية المجتمعية وأن تنظر إليها على أنها عملية داخلية وخارجية على السواء (ال رفعة، ٢٠٢٠).

وتؤدي المنظمات التربوية عدد من الوظائف بغرض تحقيق أهدافها، وهي وظائف متكاملة فيما بينها ووثيقة الارتباط ببعضها، ويمكن تحديدها في ثلاثة وظائف رئيسة هي، التدريس وذلك بإكساب المعرفة ونشرها وإعداد القوى البشرية، والبحث العلمي: بإنتاج المعرفة والابتكار في مختلف العلوم، و خدمة المجتمع وذلك بتقديم نشاطات عامة موجهة لجماعات من خارج منسوبي المنظمات التربوية، ويمكن القول بأن المسؤولية المجتمعية للمنظمات التربوية تجاه المجتمع تبع مباشرة من رسالتها المجتمعية التي تمثل مهمتها الرئيسية فيه، وتتركز في قوتها التأثيرية على المجتمع. ويعتبر التكامل بين التعليم والبحث والخدمة المجتمعية مصدر القوة الذي يعطي المنظمات التربوية أدوات التدخل المجتمعي المأمول، ولأن المسؤولية المجتمعية للمنظمات تبني على فلسفة أن على كل تنظيم اجتماعي مسؤوليات تتفاوت بين كفا الأذى والإضرار بالآخرين وبالبيئة، حتى تقديم إسهامات مجتمعية ذات آثار إيجابية ومستقبلية

مقصودة، فإن المسؤولية المجتمعية للمنظمات التربوية تركز على أحد الجوانب الوظيفية لفلسفة التربية وهو الجانب الأخلاقي، الذي يدور حول الأهداف التي تتبناها التربية والقيم التي تعمل في سبيلها. كما أن المسؤولية المجتمعية لهذه المنظمات تنبع من أنها تمثل مراكز للنشاط العقلي والذكاء والمعرفة والإبداع، وتلعب دوراً أساسياً في التنمية العلمية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية، ومناقشة المشكلات الأخلاقية والاجتماعية وتشكيل الفهم المدني المتنوع (الخليوي، ٢٠١٦)

يلاحظ في أدبيات المسؤولية المجتمعية أن هناك تبايناً في تحديد عدد ونوعية أبعادها، وقد يكون مرد هذا التباين إلى الاختلاف في المنطلقات والغايات التي تناولت هذا الموضوع، أو بسبب الاختلاف في تعريف المسؤولية المجتمعية واختلاف ما هو مطلوب قياسه فيها. ففي الوقت الذي ينصب فيه الحديث عن الموازنة بين جانب الفائدة والأرباح وبين الجانب الخدمي الاجتماعي في القطاع الخاص، نجد أن هناك من يركز على الجانب القيمي والأخلاقي لهذا القطاع. كما نجد بعض الأدبيات التي تتحدث عن المسؤولية المجتمعية بوصفها جانباً قيمياً فقط مستبعدة الجانب الإداري، بينما هناك من يؤكد على أن الفكر الإداري يدخل بقوة في تحقيق المفهوم بالنظر إلى أن الإدارة وسيلة لا غاية (الشمري، ٢٠١٤)

ونظراً لتفرد هذه الدراسة -حسب علم الباحثان- بمحاولة قياس دور أقسام وفرق التدريب بإدارات التعليم تجاه مسؤوليتها المجتمعية ومتطلبات القيام بهذا الدور ومعوقات القيام به، فقد رُسمت لها مجموعة أبعاد للمسؤولية المجتمعية لإدارات وأقسام التدريب والابتعاث ترتبط بشكل مباشر بهذا الدور، تم استقراؤها من الأدبيات ذات العلاقة بإدارات التدريب والابتعاث والأدبيات المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية، وبما يتوافق مع ركائز برنامج تطوير القدرات البشرية؛ حيث تم تقسيمها إلى أبعاد، هي: (التعليم مدى الحياة، والإعداد لسوق العمل، الشراكة المجتمعية، البحث العلمي) تضمن كل بعد منها مجموعة من الأدوار التي تعبر عن دور إدارات التدريب والابتعاث في هذا البعد.

وقد حضى موضوع المسؤولية المجتمعية للمؤسسات التربوية بعناية الباحثين حيث هدفت دراسة الحربي (٢٠٢١) إلى تطوير دور القيادات الأكاديمية في تنمية المسؤولية الاجتماعية بالوظائف الجامعية؛ وسعت الدراسة لتحقيق ذلك من خلال تحديد متطلبات تطوير دور القيادات الأكاديمية في تنمية المسؤولية الاجتماعية بوظيفة التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وأسفرت النتائج بأهمية المتطلبات؛ حيث تراوحت درجتها ما بين عالية جداً وعالية.

وهدفت دراسة السلمي (٢٠٢١) إلى تفعيل دور التعليم الجامعي نحو تعزيز المسؤولية المجتمعية لدى طلبته أثناء الأزمات، وتوضيح المعوقات التي تحول دون قيام التعليم الجامعي بدوره في ذلك، ووضع المقترحات التي تسهم في تعزيز التعليم الجامعي للمسؤولية المجتمعية أثناء الأزمات لدى طلبته، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية التي تعزى إلى متغيري: الكلية، المرتبة العلمية، في معرفة دور التعليم الجامعي نحو تعزيز المسؤولية المجتمعية أثناء الأزمات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه التحليلي والمسحي، وأوضحت النتائج: أن هناك موافقة بدرجة متوسطة على دور التعليم الجامعي نحو تعزيز المسؤولية المجتمعية لدى طلبته أثناء الأزمات، وموافقة بدرجة كبيرة على المعوقات التي تحول دون قيام التعليم الجامعي بدوره في ذلك، وموافقة بدرجة كبيرة جداً على المقترحات التي تسهم في تعزيز قيام التعليم الجامعي بدوره في تعزيز المسؤولية المجتمعية أثناء الأزمات لدى الطلبة.

وتوصلت دراسة البريحي (٢٠٢١) إلى وجود علاقة إيجابية لممارسة المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية على الأداء الوظيفي وقد هدفت إلى التعرف على مدى ممارسة المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية في مدارس الإيمان الإسلامية بأبي سمراء، بالإضافة إلى التعرف على دور ممارسة المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية بأبعادها المختلفة على الأداء الوظيفي، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي.

وهدفت دراسة عبيدات (٢٠٢١) إلى التعرف إلى درجة مساهمة الإدارة المدرسية في تعزيز المسؤولية المجتمعية لدى معلمي التربية الاجتماعية في لواء بني كنانة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود درجة متوسطة لمساهمة الإدارة المدرسية في تعزيز المسؤولية المجتمعية لدى معلمي التربية الاجتماعية في لواء بني كنانة.

وهدفت دراسة عبدالحكيم (٢٠٢١) إلى التعرف على واقع المسؤولية المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بقسم المكتبات والمعلومات بجامعة جنوب الوادي ودورهم في خدمة المجتمع والتعرف على صعوبات تحقيق المسؤولية المجتمعية ومقترحات تطويرها ومن ثم وضع خطة مقترحة لتفعيل وتطوير المسؤولية المجتمعية بالقسم، ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الدراسة منهج دراسة الحالة. وتوصلت الدراسة إلى أن واقع المسؤولية المجتمعية لأعضاء مجتمع الدراسة جاء متوسطاً بمتوسط حسابي بلغ ١.٧٢ كما أن دور القسم في خدمة المجتمع جاء متوسطاً بمتوسط حسابي بلغ ٢.٠١.

وهدفت دراسة العامر والغفيصان (٢٠٢٠) إلى التعرف على واقع ممارسة القيادات الأكاديمية للمسؤولية المجتمعية بجامعة المجمعة والتعرف على متطلبات تعزيز القيم الإسلامية للمسؤولية المجتمعية بجامعة المجمعة، وتحديد أبرز المعوقات التي تحول دون تبني القيادات الأكاديمية للمسؤولية المجتمعية، حيث قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها أن دور القيادات الأكاديمية في جامعة المجمعة في تعزيز المسؤولية المجتمعية جاءت بدرجة مرتفعة، كما توصلت إلى أن هناك موافقة بدرجة متوسطة على المعوقات التي تحول دون تعزيز المسؤولية المجتمعية بالجامعة، كما أن هناك توافق بدرجة متوسطة على السبل المقترحة لتعزيز المسؤولية المجتمعية بجامعة المجمعة لدى القيادات.

وهدفت دراسة الثنيان والبالاعي (٢٠٢٠) إلى التعرف على دور جامعة القصيم في تفعيل الشراكة المجتمعية مع مؤسسات القطاع الخاص في مجال المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، والمعوقات التي تحول دون ذلك، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة موافقة العينة على دور جامعة القصيم في تفعيل الشراكة المجتمعية مع مؤسسات القطاع الخاص في مجال المسؤولية الاجتماعية كانت كبيرة، وأن أهم دور للجامعة في تفعيل الشراكة المجتمعية مع مؤسسات القطاع الخاص هو تنفيذ برامج ومشروعات للحفاظ على ثقافة المجتمع والتصدي للغزو الفكري وأثاره على المجتمع، وتشجيع طلاب الجامعة على المشاركة في البرامج والمشروعات التي تستهدف القضايا الاجتماعية والإنسانية، وأن أهم المعوقات التي تحول دون تفعيل جامعة القصيم للشراكة المجتمعية مع مؤسسات القطاع الخاص في مجال المسؤولية الاجتماعية هو ضعف قنوات الاتصال بين الجامعة ومؤسسات القطاع الخاص، وأهم مقترحات تطوير دور جامعة القصيم في تفعيل الشراكة المجتمعية مع مؤسسات القطاع الخاص هو نشر الوعي بأهمية الشراكة المجتمعية وما لها من انعكاسات ايجابية لدى منسوبي الجامعة.

وهدفت دراسة آل رفعة (٢٠٢٠) إلى الوقوف على درجة توفر أبعاد المسؤولية المجتمعية للمدارس الثانوية بمنطقة جازان التعليمية من وجهة نظر العاملين بها وبناء تصور مقترح للمسؤولية المجتمعية بها في ضوء واقعها ورؤية المملكة ٢٠٣٠، ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الدراسة على المنهج، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة وفقا للمتغيرات المختلفة على مستوى مجموع أبعاد المسؤولية المجتمعية في كل من الممارسة والأهمية والفجوة سوى في درجات ممارسة أبعاد المسؤولية المجتمعية بحسب متغير الوظيفة مدير، مشرف تربوي، مرشد طلابي، وكيل، إداري) وقد أظهرت نتائج الدراسة ضعف ممارسة أبعاد المسؤولية المجتمعية (الإداري والإجرائي، المجتمعي، البيئي والصحي، الأخلاقي والقيمي، الوطني والانتمائي، المعرفي والتربوي بشكل عام، وأظهرت النتائج الأهمية الكبيرة لكافة الأبعاد.

وهدفت حسن (٢٠٢٠) في دراستها إلى تقصي درجة ممارسة أبعاد القيادة التحويلية وعلاقتها في تنمية المسؤولية المجتمعية لدى رؤساء الجامعات الأردنية من وجهة نظر عمداء الكليات في هذه الجامعات. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة رؤساء الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية مرتفعة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة قياس درجة ممارسة أبعاد القيادة التحويلية بحسب متغير سنوات الخبرة ولصالح سنوات الخبرة الأعلى، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات نفس الأداة بحسب متغير الرتبة الأكاديمية ولصالح ممن هم في رتبة أستاذ. زيادة على ما سبق، أظهرت النتائج أن درجة ممارسة رؤساء الجامعات الأردنية للمسؤولية المجتمعية متوسطة بشكل عام (٣٠٩). كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة وعالية بين درجة ممارسة رؤساء الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية ودرجة ممارستهم لأبعاد المسؤولية المجتمعية من وجهة نظر عمداء الكليات في هذه الجامعات.

وهدفت دراسة البيهدهي والسعود (٢٠٢٠) إلى كشف درجة تطبيق جامعة الكويت لأبعاد المسؤولية المجتمعية بناءً على أسس الجامعة المنتجة من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس فيها وقادة المجتمع المحلي، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة تطبيق جامعة الكويت لأبعاد المسؤولية المجتمعية بناءً على أسس الجامعة المنتجة من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس فيها وقادة المجتمع المحلي جاءت متوسطة.

واستهدفت دراسة الخليوي (٢٠١٦) التعرف على واقع تفعيل المسؤولية المجتمعية لدى الجامعات الحكومية في مدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية، والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية لواقع تفعيل المسؤولية المجتمعية باختلاف متغيرات الدراسة متغير الجامعة الملك سعود، الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الأميرة نورة بنت عبدالرحمن)، و متغير العمل الحالي (عضو هيئة تدريس، قائد أكاديمي)، ومتغير نوع التخصص (إنساني، علمي، صحي)، والكشف عن المعوقات التي تحد من تفعيل المسؤولية المجتمعية، وتحديد المتطلبات اللازمة للتفعيل من وجهة نظر أفراد الدراسة وعينتها، من ثم بناء استراتيجية مقترحة لتفعيل المسؤولية المجتمعية لدى الجامعات الحكومية في مدينة الرياض. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي و توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها أن الدرجة الكلية لمحور (واقع تفعيل المسؤولية المجتمعية للجامعة) كانت متوسطة وحصلت جميع أبعاد واقع تفعيل المسؤولية المجتمعية على درجات متوسطة توجد فروق ذات دلالة إحصائية في

واقع تفعيل جميع أبعاد المسؤولية المجتمعية بين أفراد الدراسة و عينتها لصالح فئة القائد الأكاديمي وفق متغير العمل الحالي

وفي ضوء ما تقدم تأتي أهمية هذه الدراسة في الكشف عن دور أقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم لتحقيق المسؤولية المجتمعية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية.

مشكلة الدراسة:

تحظى أقسام وفرق التدريب بإدارات التعليم في المملكة العربية السعودية بموارد مادية من مراكز تدريب وتجهيزات مناسبة، وكذلك كفاءات بشرية من مدربين ممارسين، ومن خلال عمل الباحثين كمشرفين تدريب بالإدارات تولد إحساس لديهم بوجود قصور في جوانب المسؤولية المجتمعية من خلال تدريب وإتاحة أفراد المجتمع للاستفادة من مقرات والبرامج التدريبية التي تقدمها إدارات وأقسام التدريب.

ويعول على مؤسسات التعليم الكثير في خطط التنمية وتحمل المسؤولية والنهوض بالمجتمع فقد اعتبر التعليم أداة أساسية وقوية لتحقيق التنمية المستدامة، ونقل الأمم والمجتمعات إلى مستقبل أكثر استدامة، حيث تركز مؤسسات التعليم على خلق شعور بالمسؤولية عن الناس، والبيئة، والمجتمع والإنسانية(ال رفعة، ٢٠٢٠)

وأكدت رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) على المسؤولية المجتمعية للمنظمات تحت مجال وطن طموح ومواطنه مسؤول، نحو تفعيل المسؤولية المجتمعية في جميع قطاعاتها الربحية وغير الربحية.

وحدد برنامج تنمية القدرات البشرية(٢٠٢١) أهم التحديات التي تواجه مرحلة التعلم مدى الحياة ومتطلبات مواجهتها استراتيجيا وهي التحديات التي تعترض دعم مواصلة المواطنين لتعليمهم وتطويرهم المهني ورفع مستوى إنتاجيتهم مدى الحياة وتميزهم في إتقان العمل عبر التعلم المستمر، ومنها محدودية برامج التدريب للكبار لتطوير المهارات وإعادة التأهيل، فعلى الرغم من وجود العديد من برامج بناء المهارات في المملكة العربية السعودية، إلا أنها لا تغطي إلا قلة من شريحة المواطنين خارج منظومة التعليم والتدريب والعمل بشكل خاص أو المواطنين بشكل عام، كما لا يحظى الموظفون بالتدريب المستمر الكافي في المنشآت الخاصة، مما يؤدي إلى محدودية تطور المعارف والخبرات لدى القوى العاملة، وتأتي المملكة في المرتبة ٣٢ بين مصاف الدول المتقدمة بحسب تقرير التنافسية العالمية لعام ٢٠١٩م، في هذا المجال.

وتوصلت نتائج العديد من الدراسات إلى محدودية الأدوار للمؤسسات التربوية في مجال المسؤولية المجتمعية، حيث توصلت نتائج دراسة السلمي (٢٠٢١) والخليوي (٢٠١٦) إلى واقع تفعيل المسؤولية المجتمعية للجامعات جاء بدرجة متوسطة، وأظهرت نتائج دراسة (أل رفعة، ٢٠٢٠) ضعف ممارسة أبعاد المسؤولية المجتمعية للمدراس الثانوية، وأظهرت النتائج الأهمية الكبيرة لكافة الأبعاد، وهو ما أكدت عليه نتائج دراسة الحربي (٢٠٢١) حيث جاءت متطلبات تطوير دور القيادات الأكاديمية في تنمية المسؤولية المجتمعية بدرجة عالية جدا وعالية.

وحيث لا توجد دراسات – حسب علم الباحثين- حاولت قياس دور أقسام وفرق التدريب بإدارات التعليم تجاه مسؤوليتها المجتمعية ومتطلبات القيام بهذا الدور ومعوقات القيام به؛ جاءت هذه الدراسة التي تهدف إلى الكشف عن واقع دور أقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم في تحقيق المسؤولية المجتمعية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية من جهة نظر مشرفي ومشرفات التدريب والابتعاث، ومتطلبات تحقيق هذا الدور، والمعوقات التي تحول دون تحقيقه.

أسئلة الدراسة:

١. ما دور أقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم لتحقيق المسؤولية المجتمعية من وجهة نظر مشرفين ومشرفات التدريب؟
٢. ما متطلبات تحقيق أقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم للمسؤولية المجتمعية من وجهة نظر مشرفين ومشرفات التدريب؟
٣. ما المعوقات التي تحول دون تحقيق المسؤولية المجتمعية لإدارات وأقسام التدريب والابتعاث في إدارات التعليم من وجهة نظر مشرفين ومشرفات التدريب؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى :

١. تحديد دور أقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم لتحقيق المسؤولية المجتمعية من وجهة نظر مشرفين ومشرفات التدريب.
٢. الكشف عن متطلبات تحقيق أقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم للمسؤولية المجتمعية من وجهة نظر مشرفين ومشرفات التدريب.
٣. التعرف على المعوقات التي تحول دون تحقيق المسؤولية المجتمعية لإدارات وأقسام التدريب والابتعاث في إدارات التعليم من وجهة نظر مشرفين ومشرفات التدريب.

أهمية الدراسة:

أهمية الدراسة النظرية (العلمية):

١. تتبع أهمية الدراسة الحالية لتناولها التعلم مدى الحياة بتدريب أفراد المجتمع التي أكد عليه برنامج تنمية القدرات البشرية.
٢. تسلط الضوء على دور المؤسسات التعليمية في قطاع التعليم العام بتحقيق المسؤولية المجتمعية.
٣. من المأمول أن تسهم هذه الدراسة بإثراء المكتبة العربية عامة، والميدان التربوي السعودي بشكل خاص لتناولها التدريب التربوي في تحقيق المسؤولية المجتمعية.

أهمية الدراسة التطبيقية (العملية):

١. يؤمل أن تفيد نتائج الدراسة في تطوير إدارات التدريب والابتعاث بإدارات التعليم من خلال التعرف على الدور الذي تحققه في المسؤولية المجتمعية.
٢. سوف تسهم نتائج الدراسة في تقديم توصيات تحسن من دور إدارات التدريب والابتعاث في تقديم برامج تدريبية لجميع أفراد المجتمع.
٣. قد تفيد هذه الدراسة في تقديم منهجية مرجعية مهمة يستفيد منها صناع القرار بوزارة التعليم على تطوير أداء إدارات التدريب والابتعاث في إدارات التعليم.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على دور إدارات التدريب والابتعاث في تحقيق المسؤولية المجتمعية، والمعوقات التي تحول دون تحقيق ذلك، وأهم المتطلبات.

الحد البشري: تشمل الدراسة جميع مشرفين ومشرفات التدريب والابتعاث بإدارات التعليم العام. مدارس التعليم العام الحكومية.

الحد المكاني: طبقت الدراسة على إدارات التدريب والابتعاث بإدارات التعليم في المملكة العربية السعودية.

الحد الزمني: طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الثالث من العام الدراسي ١٤٤٣هـ.

مصطلحات الدراسة:

المسؤولية المجتمعية: عرف البنك الدولي المسؤولية المجتمعية بأنها: "التزام المنظمة بالإسهام في التنمية المستدامة من خلال الشراكة مع مؤسسات المجتمع المحلي بغرض تحسين مستوى معيشة الأفراد بأسلوب يخدم مصلحة المنظمة، ويحقق التنمية الشاملة للمجتمع المحلي في آن واحد" (سعد، ٢٠١٠، ص. ١٣٠).

ويقصد بالمسؤولية المجتمعية إجرائياً: هي تلك الجهود والخدمات والأنشطة والبرامج التي تسهم بها إدارات التدريب والابتعاث بإدارات التعليم لتلبية احتياجات ومتطلبات المجتمع التدريبية والتنقيفية والعلمية من أجل المشاركة في تطوير المجتمع وإتاحة فرص التعليم مدى الحياة بما يتوافق مع ركائز برنامج تنمية القدرات البشرية.

برنامج تنمية القدرات البشرية: أحد برامج رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ يقدم استراتيجية وطنية طموحة لتنمية قدرات المواطن، بدءاً من مراحل الطفولة المبكرة، مروراً بالتعليم العام، والتعليم الجامعي والتدريب التقني والمهني، ووصولاً إلى التدريب والتعلم مدى الحياة، بمشاركة الجهات الحكومية والقطاع الخاص والقطاع غير الربحي.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: في ضوء أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي لمناسبته لموضوع الدراسة، وتحقيق أهدافه، والإجابة عن أسئلته، حيث يهتم بجمع البيانات وتحليلها للوصول إلى النتائج.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من مشرفي ومشرفات التدريب والابتعاث العاملين في إدارات وأقسام المملكة العربية السعودية، وقد بلغ عددهم (٦٦٠) مشرفاً ومشرفة، للعام الدراسي ١٤٤٣هـ.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية من مشرفي ومشرفات التدريب والابتعاث العاملين في إدارات وأقسام المملكة العربية السعودية، وقد بلغ عددهم (٢٣٤) مشرفاً ومشرفة، للعام الدراسي ١٤٤٣هـ. حسب معادلة كريجسي ومورجان (Krejcie & Morgan, 1970). والجدول رقم (١) يوضح توزيع عينة الدراسة. والجدول رقم (١) يوضح توزيع عينة الدراسة.

جدول (١)

توزيع عينة الدراسة وفق بياناتهم الأولية

المتغيرات	التصنيف	العدد	النسبة %
الجنس	الإناث	٥٨	٢٤.٧
	الذكور	١٧٦	٧٥.٣
المؤهل العلمي	ماجستير فأعلى	١٠٠	٤٢.٨
	بكالوريوس تربوي	١٢٠	٥١.٣
عدد سنوات الخبرة	بكالوريوس غير تربوي	١٤	٥.٩
	أقل من ثلاث سنوات	٨	٣.٤
	من ثلاث سنوات إلى خمس سنوات	٣٩	١٦.٧
	أكثر من (٥) سنوات	١٨٧	٧٩.٩
المجموع		١٠٥	١٠٠.٠

تشير البيانات الواردة بالجدول السابق أن نسبة مجموعة الذكور بلغت (٧٥.٣%)، بينما بلغت نسبة الإناث (٢٤.٧%)، كما يتضح أن أعلى نسبة حسب متغير المؤهل العلمي، جاءت لمجموعة (بكالوريوس تربوي)، وبلغت (٥١.٣%)، في حين بلغت أقل نسبة لمجموعة (بكالوريوس غير تربوي)، وبلغت (٥.٩%)، بينما جاءت أعلى نسبة حسب مؤهل عدد سنوات الخبرة لمجموعة (أكثر من (٥) سنوات)، وبلغت نسبتهم (٧٩.٩%)، في حين جاءت أقل نسبة لمجموعة (أقل من ثلاث سنوات)، وبلغت نسبتهم (٣.٤%).

أداة الدراسة:

بناء على طبيعة البيانات، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، استخدمت الاستبانة كأداة لتحقيق أهدافها وقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (٢١) عبارة موزعة على ثلاثة محاور، على النحو التالي:

المحور الأول : واقع دور أقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم لتحقيق المسؤولية المجتمعية، وتكون من (٧) عبارات.

المحور الثاني: متطلبات تحقيق إدارات التدريب والابتعاث في إدارات التعليم للمسؤولية المجتمعية، وتكون من (٧) عبارات.

المحور الثالث: معوقات تحقيق المسؤولية المجتمعية لإدارات وأقسام التدريب والابتعاث بإدارات التعليم، وتكون من (٧) عبارات.

ولتسهيل تفسير النتائج استخدم الباحثان مقياس ليكرت الخماسي لتحديد مستوى الإجابة على بنود الأداة. حيث تم إعطاء بدائل الإجابة لدرجة الممارسة الأوزان التالية: (دائماً=٥، غالباً =٤، أحياناً =٣، نادراً =٢، مطلقاً =١)، (موافق بشدة=٥، موافق =٤، موافق بدرجة متوسطة =٣، موافق بدرجة ضعيفة =٢، غير موافق =١)، وتصنيف تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية: طول الفئة = (أكبر قيمة- أقل قيمة) ÷ عدد بدائل الأداة = (٥-١) ÷ ٥ = ٠.٨٠. لنحصل على التصنيف وفقاً للجدول التالي:

جدول (٢)

توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

وصف درجة الممارسة	وصف المعوقات والمتطلبات	مدى المتوسطات
دائماً	موافق بشدة	٥.٠٠ - ٤.٢١
غالباً	موافق	٤.٢٠ - ٣.٤١
أحياناً	موافق بدرجة متوسطة	٣.٤٠ - ٢.٦١
نادراً	موافق بدرجة ضعيفة	٢.٦٠ - ١.٨١
مطلقاً	غير موافق	١.٨٠ - ١.٠٠

صدق أداة الدراسة:

أولاً: الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):

تم عرض أداة الدراسة على عدد من المحكمين المتخصصين في مجال الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وقد بلغ عددهم (٩) محكمين، لتأكد من سلامة اللغة ووضوح معانيها، ومدى انتماء الفقرة للمحور الذي وضعت فيه، وقد تم إجراء التعديلات والاقتراحات المناسبة.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قام الباحثان بتطبيقها ميدانياً على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) مشرفاً من خارج عينة الدراسة، وتم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه العبارة، كما هي موضحة في الجدول رقم (٣):

جدول (٣)

معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية على جميع محاور الاستبانة (العينة الاستطلاعية: ن=٣٠)

المجال					
معايير تحقيق المسؤولية المجتمعية لإدارات وأقسام التدريب والابتعاث بإدارات التعليم		متطلبات تحقيق إدارات التدريب والابتعاث في إدارات التعليم للمسؤولية المجتمعية		واقع دور أقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم لتحقيق المسؤولية المجتمعية	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	*.٤٢١	١	*.٧٣٤	١	*.٦٧٧
٢	*.٧٢٣	٢	*.٦٨١	٢	*.٤٢٩
٣	*.٧٠٨	٣	*.٧٢٧	٣	*.٦٧٩
٤	*.٧٤٠	٤	*.٧٠٩	٤	*.٥٠١
٥	*.٧٣٢	٥	*.٦٨٨	٥	*.٥٣٢
٦	*.٦٨٧	٦	*.٤١٢	٦	*.٧١١
٧	*.٧١١	٧	*.٧٣٣	٧	*.٤٤٨

* دالة عند مستوى ٠.٠٥ ** دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول (٣) أن معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية على جميع محاور الاستبانة، معاملات جيدة ومقبولة لأغراض البحث العلمي، حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠٥).

ثبات الاستبانة

تم التأكد من ثبات الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، لكل محور من محاور الاستبانة على حدة ومجموع العبارات، وذلك بعد تطبيقها على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة، والجدول رقم (٤) يوضح قيم معاملات ثبات الاستبانة.

جدول (٤)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ لجميع محاور الاستبانة (العينة الاستطلاعية: ن=٢٠)

المجال/المحور	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
محور واقع دور أقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم لتحقيق المسؤولية المجتمعية	٧	٠.٨٦
متطلبات تحقيق إدارات التدريب والابتعاث في إدارات التعليم للمسؤولية المجتمعية	٧	٠.٨٤
معايير تحقيق المسؤولية المجتمعية لإدارات وأقسام التدريب والابتعاث بإدارات التعليم	٧	٠.٨٦
الثبات العام للاستبانة	٢١	٠.٨٨

يتضح من الجدول (٤) أن معاملات الثبات لألفا كرونباخ كانت مناسبة لاغراض البحث العلمي، حيث بلغت معاملات الثبات على محور واقع دور أقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم لتحقيق المسؤولية المجتمعية (٠.٨٦)، في حين بلغت معاملات الثبات على محور متطلبات تحقيق إدارات التدريب والابتعاث في إدارات التعليم للمسؤولية المجتمعية (٠.٨٤)، كما بلغت معاملات الثبات على محور معوقات تحقيق المسؤولية المجتمعية لإدارات وأقسام التدريب والابتعاث بإدارات التعليم (٠.٨٦)، بينما بلغت ألفا كرونباخ على الثبات العام للاستبانة (٠.٨٨).

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

إجابة السؤال الأول: ما واقع دور أقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم لتحقيق المسؤولية المجتمعية ؟

لتحديد واقع دور أقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم لتحقيق المسؤولية المجتمعية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لكل عبارة من عبارات هذا البعد كما هي موضحة في الجدول رقم (٥):

جدول (٥)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات واقع دور أقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم لتحقيق المسؤولية المجتمعية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الممارسة
٢	تشارك (إدارة/قسم) التدريب والابتعاث في الفعاليات التي تنظمها جهات المجتمع المحلي.	٢.٥٥	١.١٣	١	نادراً
١	تقوم (إدارة/قسم) التدريب والابتعاث بعقد لقاءات تثقيفية لتوعية المجتمع	٢.٥٧	١.٢٠	٢	نادراً
٤	تنفذ (إدارة/قسم) التدريب والابتعاث دورات تدريبية لتنمية مهارات العاملين في القطاع الثالث (الجمعيات الخيرية، الفرق التطوعية.....)	٢.١٧	١.١٣	٣	نادراً
٣	تنظم (إدارة/قسم) التدريب والابتعاث مؤتمرات علمية حول القضايا التي تسهم في تطوير قدرات المجتمع	٢.٠٥	١.٠٩	٤	نادراً
٧	تساهم (إدارة/قسم) التدريب والابتعاث في خدمة المجتمع من خلال الدراسات العلمية في القضايا الاجتماعية والاقتصادية	١.٦٣	٠.٨٦	٥	نادراً
٥	تنفذ (إدارة/قسم) التدريب والابتعاث دورات تدريبية للباحثين عن العمل	١.٤٤	٠.٧٠	٦	مطلقاً
٦	تنفذ (إدارة/قسم) التدريب والابتعاث برامج تدريبية للمتقاعدين	١.٢٠	٠.٦٠	٧	مطلقاً
	المتوسط العام للمجال	١.٩٥	١.٠٨		نادراً

من خلال تحليل النتائج الواردة في الجدول (٥) يتضح أن المتوسط الحسابي على جميع عبارات واقع دور أقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم لتحقيق المسؤولية المجتمعية، بلغ (١.٩٥)، وبانحراف معياري (١.٠٨)، وهي موافقة بدرجة (نادراً)، وتبين من الجدول السابق حصول (٥) عبارات على درجة " نادراً "، بينما حصلت عبارتين على درجة "مطلقاً" وربما يعزى سبب ذلك إلى عدم وجود التنظيمات الإدارية التي تحدد وتعزز دور المسؤولية المجتمعية في أقسام وفرق التدريب بإدارات التعليم، وضعف الثقافة التنظيمية فيما يخص المسؤولية المجتمعية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة آل رافعة (٢٠٢١) حيث أظهرت نتائج الدراسة ضعف ممارسة أبعاد المسؤولية المجتمعية، واتفقت جزئياً مع دراسة السلمي (٢٠٢١) وعبيدات (٢٠٢١) وعبدالحكيم (٢٠٢١) حيث جاءت تقديرات العينات في هذه الدراسات لواقع المسؤولية المجتمعية بدرجة متوسطة في مجمل الأبعاد.

وجاءت في المرتبة الأولى على محور واقع دور أقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم لتحقيق المسؤولية المجتمعية، العبارة " تشارك (إدارة/قسم) التدريب والابتعاث في الفعاليات التي تنظمها جهات المجتمع المحلي"، بدرجة (نادراً)، وبمتوسط حسابي (٢.٥٥)، من أصل (٥.٠). وربما يمثل انفتاح المؤسسات المجتمعية على بعضها في المناسبات والفعاليات المجتمعية السبب الرئيس لحصول هذه العبارة على المرتبة الأولى مع كونها جاءت بدرجة (نادراً) وهي درجة موافقة ضعيفة.

وقد جاءت في المرتبة الثانية على محور واقع دور أقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم لتحقيق المسؤولية المجتمعية، العبارة " تقوم (إدارة/قسم) التدريب والابتعاث بعقد لقاءات تثقيفية لتوعية المجتمع"، بدرجة (نادراً)، وبمتوسط حسابي (٢.٤٧)، من أصل (٥.٠). وربما يكون سبب ذلك سهولة إجراء مثل هذه اللقاءات وقصر مدتها وسهولة الحصول على موافقات فيما يخص تنظيم مثل هذه اللقاءات ولذا جاءت هذه العبارة في الترتيب الثاني مع كونها حصلت على درجة موافقة (نادراً) وهو تقدير ضعيف من أفراد العينة.

بينما جاءت في المرتبة الثالثة على محور واقع دور أقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم لتحقيق المسؤولية المجتمعية، العبارة " تنفذ (إدارة/قسم) التدريب والابتعاث دورات تدريبية لتنمية مهارات العاملين في القطاع الثالث (الجمعيات الخيرية، الفرق التطوعية.....)"، بدرجة (نادراً)، وبمتوسط حسابي (٢.١٧)، من أصل (٥.٠). وربما يكون سبب ذلك وجود عقود

شراكات رسمية لإدارات التعليم مع هذه الجهات وتمثيل بعض وتطوع بعض منسوبي التعليم وإدارات وأقسام التدريب والابتعاث مع هذه الجهات التنموية والاجتماعية.

إجابة السؤال الثاني: ما متطلبات تحقيق إدارات التدريب والابتعاث في إدارات التعليم للمسؤولية المجتمعية ؟

لتحديد متطلبات تحقيق إدارات التدريب والابتعاث في إدارات التعليم للمسؤولية المجتمعية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لكل عبارة من عبارات هذا البعد كما هي موضحة في الجدول رقم (٦):

جدول (٦)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات متطلبات تحقيق إدارات التدريب والابتعاث في إدارات التعليم للمسؤولية المجتمعية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الممارسة
٧	توظيف التقنية الحديثة في دعم برامج المسؤولية المجتمعية التي تنميها أقسام وفرق التدريب	٣,٨٥	١,٤٣	١	موافق
٤	إقامة نورات تطويرية لمشرفي ومشرفات التدريب والابتعاث في المسؤولية المجتمعية.	٣,٨٠	١,٣٣	٢	موافق
٦	دعم قنوات الاتصال بين أقسام وفرق التدريب ومؤسسات المجتمع المحلي من أجل تحقيق المسؤولية المجتمعية	٣,٧٠	١,٣٩	٣	موافق
٣	إدراج المسؤولية المجتمعية ضمن رؤية وخطط أقسام وفرق التدريب بإدارات التعليم	٣,٦٨	١,٣٣	٤	موافق
١	تبنى وزارة التعليم لدور المسؤولية المجتمعية ضمن الأنوار الرئيسية لإدارات وأقسام التدريب والابتعاث في إدارات التعليم	٣,٦٤	١,٥١	٥	موافق
٢	تطوير البنية التنظيمية لإدارات وأقسام التدريب والابتعاث بما يعزز تحقيق المسؤولية المجتمعية	٣,٥٩	١,٤١	٦	موافق
٥	تخصيص ميزانية تشغيلية لبرامج المسؤولية المجتمعية في أقسام وفرق التدريب بإدارات التعليم	٣,٤٧	١,٦٦	٧	موافق
	المتوسط العام للمجال	٣,٦٧	١,٤٣		موافق

من خلال تحليل النتائج الواردة في الجدول (٦) يتضح أن المتوسط الحسابي على جميع عبارات متطلبات تحقيق إدارات التدريب والابتعاث في إدارات التعليم للمسؤولية المجتمعية، بلغ (٣.٦٧)، وبانحراف معياري (١.٤٣)، وهي موافقة بدرجة (موافق)، وتبين من الجدول السابق حصول جميع العبارات على درجة "موافق"، ويعزى سبب ذلك إلى أهمية المتطلبات التي من شأنها أن تسهم في تحقيق الأقسام المعنية بالتدريب في إدارات التعليم لمسؤوليتها المجتمعية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له نتائج دراسة الحربي (٢٠٢١) والسلمي (٢٠٢١) والثنيان والبازي (٢٠٢٠).

وجاءت في المرتبة الأولى على محور متطلبات تحقيق إدارات التدريب والابتعاث في إدارات التعليم للمسؤولية المجتمعية، العبارة "توظيف التقنية الحديثة في دعم برامج المسؤولية المجتمعية التي تقيّمها أقسام وفرق التدريب"، بدرجة (موافق)، وبمتوسط حسابي (٣.٨٥)، من أصل (٥.٠). وربما يكون سبب ذلك الأهمية التي تكتسبها التقنية الحديثة بوصفها أحد أهم ميسرات التدريب، والتي من شأنها أن تسهم في تطويره ووصوله للفئة الأكبر من المجتمع.

وقد جاءت في المرتبة الثانية على محور متطلبات تحقيق إدارات التدريب والابتعاث في إدارات التعليم للمسؤولية المجتمعية، العبارة "إقامة دورات تطويرية لمشرفي ومشرفات التدريب والابتعاث في المسؤولية المجتمعية"، بدرجة (موافق)، وبمتوسط حسابي (٣.٨٠)، من أصل (٥.٠). وربما يكون سبب ذلك الحرص على تكوين مفاهيم ومهارات لدى المشرفين التربويين في مجال المسؤولية المجتمعية.

بينما جاءت في المرتبة الثالثة على محور متطلبات تحقيق إدارات التدريب والابتعاث في إدارات التعليم للمسؤولية المجتمعية، العبارة "دعم قنوات الاتصال بين أقسام وفرق التدريب ومؤسسات المجتمع المحلي من أجل تحقيق المسؤولية المجتمعية بدرجة (موافق)، وبمتوسط حسابي (٣.٧٠)، من أصل (٥.٠). وربما يكون سبب ذلك أهمية المجتمع بالنسبة للأقسام المعنية بالتدريب في إدارات التعليم، وذلك باعتبارها شريكاً لإدارات التعليم في كثير من المناشط والفعاليات، وربما يكون السبب أن المجتمع هو المستهدف الأساسي ببرامج المسؤولية المجتمعية للأقسام المعنية بالتدريب في إدارات التعليم.

إجابة السؤال الثالث: ما معوقات تحقيق المسؤولية المجتمعية لإدارات وأقسام التدريب والابتعاث بإدارات التعليم؟

لتحديد معوقات تحقيق المسؤولية المجتمعية لإدارات وأقسام التدريب والابتعاث بإدارات التعليم، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لكل عبارة من عبارات هذا البعد كما هي موضحة في الجدول رقم (٧):

جدول (٧)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات معوقات تحقيق المسؤولية المجتمعية لإدارات وأقسام التدريب والابتعاث بإدارات التعليم

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الممارسة
٧	تركيز جهود أقسام وفرق التدريب بإدارات التدريب في تطوير وتدريب الممارسين التربويين	٤.٣١	١.١٣	١	موافق بشدة
٦	ضعف الموارد المادية اللازمة لتحقيق المسؤولية المجتمعية لدى أقسام وفرق التدريب بإدارات التعليم	٤.٢٦	١.١٦	٢	موافق بشدة
٤	ضعف التواصل بين أقسام وفرق التدريب ومؤسسات المجتمع المحلي	٤.٠٣	١.٠٦	٣	موافق
٢	محدودية الصلاحيات الممنوحة لإدارات وأقسام التدريب والابتعاث في إدارات التعليم فيما يخص تحقيق المسؤولية المجتمعية	٣.٩٤	١.٣١	٤	موافق
٣	ضعف الوعي بأهمية المسؤولية المجتمعية لدى العاملين في أقسام وفرق التدريب بإدارات التعليم.	٣.٩١	١.٣٦	٥	موافق
٥	ضعف الوعي لدى الأفراد والمؤسسات في المجتمع المحلي بأهمية التدريب وتطوير المهارات	٣.٨٩	١.١٩	٦	موافق
١	غياب دور المسؤولية المجتمعية في التنظيمات الإدارية في أقسام وفرق التدريب	٣.٨٥	١.٣٩	٧	موافق
	المتوسط العام للمجال	٤.٠٢	١.٣٦		موافق

من خلال تحليل النتائج الواردة في الجدول (٥) يتضح أن المتوسط الحسابي على جميع عبارات معوقات تحقيق المسؤولية المجتمعية لإدارات وأقسام التدريب والابتعاث بإدارات التعليم، بلغ (٤.٠٢)، وانحراف معياري (١.٣٦)، وهي موافقة بدرجة (موافق)، وتبين من الجدول السابق حصول (٥) عبارات على درجة "موافق"، بينما حصلت عبارتين على درجة (موافق بشدة)، ويعزى سبب ذلك إلى ضعف التنبؤ من الأقسام المعنية بالتدريب في إدارات التعليم للمسؤولية المجتمعية، وربما يعزى ذلك أيضاً لضعف الثقافة لدى العاملين في إدارات التعليم بأهمية المسؤولية المجتمعية، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت له دراسة العامر والغفيسان (٢٠٢٠)، ودراسة السلمي (٢٠٢١).

وجاءت في المرتبة الأولى على محور معوقات تحقيق المسؤولية المجتمعية لإدارات وأقسام التدريب والابتعاث بإدارات التعليم، المعوق " تركيز جهود أقسام وفرق التدريب بإدارات التدريب في تطوير وتدريب الممارسين التربويين"، بدرجة (موافق بشدة)، وبمتوسط حسابي (٤.٣١)، من أصل (٥.٠). وربما يكون سبب ذلك اكتفاء العاملين في أقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم بالجهود الأساسية والعمل الرسمي.

وقد جاءت في المرتبة الثانية على محور معوقات تحقيق المسؤولية المجتمعية لإدارات وأقسام التدريب والابتعاث بإدارات التعليم، المعوق "ضعف الموارد المادية اللازمة لتحقيق المسؤولية المجتمعية لدى أقسام وفرق التدريب بإدارات التعليم"، بدرجة (موافق بشدة)، وبمتوسط حسابي (٤.٢٦)، من أصل (٥.٠). وربما يكون سبب ذلك ضعف التنظيمات والإدارية والمالية وضعف الشراكة مع القطاع الخاص في تحقيق المسؤولية المجتمعية لأقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم.

بينما جاءت في المرتبة الثالثة على محور معوقات تحقيق المسؤولية المجتمعية لإدارات وأقسام التدريب والابتعاث بإدارات التعليم، المعوق " ضعف التواصل بين أقسام وفرق التدريب ومؤسسات المجتمع المحلي، بدرجة (موافق)، وبمتوسط حسابي (٤.٠٣)، من أصل (٥.٠). وربما يكون سبب ذلك ضعف الإدراك لأهمية التواصل بين هذه الأقسام والمجتمع، وضعف الثقافة لدى المجتمع والعاملين في حقل التدريب حول المسؤولية المجتمعية ومفاهيمها وأثرها على الأفراد والمجتمع.

التوصيات:

في ضوء ما توصلت له الدراسة من نتائج توصي بالتالي:

- تبني أقسام وفرق التدريب وفي إدارات التعليم للمسؤولية المجتمعية.
- عقد الشراكات المجتمعية لتفعيل المسؤولية المجتمعية لأقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم.
- تخصيص ميزانيات لتفعيل المسؤولية المجتمعية لأقسام وفرق التدريب في إدارات التعليم.
- عقد دورات تدريبية في المسؤولية المجتمعية لقيادات إدارات التعليم والعاملين في أقسام وفرق التدريب في الإدارات.

المراجع:

أبو غانم، أشواق بنت عبد الله. (٢٠١٨). دور القيادات الأكاديمية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل المسؤولية المجتمعية. المجلة الدولية للأداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع ٩، ١٢ - ٣٤.

الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة. (٢٠٢٠). إدارة التدريب والابتعاث. استرجعت بتاريخ إبريل ٢٣، ٢٠٢٢م من إدارة التدريب والابتعاث (moe.gov.sa)

الثنيان، ثناء، و البازعي، حصة. (٢٠٢٠). دور جامعة القصيم في تفعيل الشراكة المجتمعية مع مؤسسات القطاع الخاص في مجال المسؤولية الاجتماعية. الثقافة والتنمية، ٢٠(١٥٢)، ٧٣ - ١٣٠.

الجهني، خالد، وأبو الفضل، مجاهد. (٢٠١٧). ربيع الثاني ١٣-١٤). تصور مقترح قائم على التعلم مدى الحياة لسد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل لتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠. [مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠.

الدوسري، عيسى. (٢٠٢٠). مدى تحقيق عمادات خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات السعودية الحكومية للمسؤولية المجتمعية. مجلة التربية، ١٨٧(٢)، ١٢٣ - ١٥٣.

الراحلة، عبد الرزاق. (٢٠١١). المسؤولية الاجتماعية. عمان.

آل رفعة، مسفر بن جبران بن مغيض. (٢٠٢٠). تصور مقترح للمسئولية المجتمعية للمدرسة الثانوية بمنطقة جازان التعليمية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. مجلة كلية التربية بالمنصورة، ١٠٩(٢)، ٥٩١ - ٦٤٤.

سعد، بهاء الدين مسعد. (٢٠١٠). المسئولية الاجتماعية للجامعات الخاصة من وجهة نظر الإدارة: دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة المصرية. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، ٣، ١٢٧ - ١٤٤.

العتيق، أحمد. (٢٠١٦). واقع الشراكة بين إدارة التعليم ومؤسسات المجتمع في مجال تدريب المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين بمحافظة الأحساء. مجلة كلية التربية، ٢٧(١٠٧)، ٢٦٥ - ٢٨٩.

عسيري، محمود. (٢٠١٩). مدى فاعلية مراكز التدريب التربوي في تطوير الأداء الإداري لمديري المدارس بمدينة جدة. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ٨(٣)، ٣٤ - ٤٥.

العمامرة، محمد. (٢٠١٥). مبادئ الإدارة التربوية. دار المسيرة للطباعة والنشر.

وزارة التعليم. (٢٠٢٠م). الخطة الاستراتيجية لوزارة التعليم. استرجعت بتاريخ إبريل ٢٣، ٢٠٢٢ م من موقع

<https://moe.gov.sa/ar/aboutus/aboutministry/Documents/StrategyMOE001.pdf>

آل رفعة، مسفر بن جبران. (٢٠٢٠). تصور مقترح للمسئولية المجتمعية للمدرسة الثانوية بمنطقة جازان التعليمية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. مجلة كلية التربية بالمنصورة، ١٠٩(٢)، ٥٩١ - ٦٤٤.

الثنيان، ثناء، و البازعي، حصة. (٢٠٢٠). دور جامعة القصيم في تفعيل الشراكة المجتمعية مع مؤسسات القطاع الخاص في مجال المسؤولية الاجتماعية. مجلة الثقافة والتنمية، ٢٠(١٥٢)، ٧٣ - ١٣٠.

الجهني، خالد، وأبو الفضل، مجاهد. (٢٠١٧). تصور مقترح قائم على التعلم مدى الحياة لسد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل لتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠. مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠.

حسن، رجب وعبد الله، محمد. (٢٠١٨). تفعيل المشاركة المجتمعية لتحسين جودة التعليم العام وتنمية المجتمع في ضوء بعض الخبرات الدولية، المجلة العلمية، كلية التربية بجامعة أسيوط، ٣٤(١٢)، ١٦٣ - ٢٥١.

الجهني، خالد، وأبو الفضل، مجاهد. (٢٠١٧). تصور مقترح قائم على التعلم مدى الحياة لسد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل لتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠. مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠.

الخليوي، نوف بنت سليمان. (٢٠١٦). تفعيل المسؤولية المجتمعية لدى الجامعات الحكومية بمدينة الرياض: إستراتيجية مقترحة. [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الملك سعود. الرياض.

الحلاحلة، زينب. (٢٠٢١). المسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة محافظة إربد وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر الطلبة، رسالة دكتوراه منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك.

الشمري، ناصر عائد. (٢٠١٤). درجة ممارسة مديري المناطق التعليمية للحاكمية وعلاقتها بمستوى تحمل المسؤولية المجتمعية من وجهة مديري المدارس في دولة الكويت. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

عبيدات، علا. (٢٠٢١). درجة مساهمة الإدارة المدرسية في تعزيز المسؤولية المجتمعية لدى معلمي التربية الاجتماعية في لواء بني كنانة. المجلة العلمية، كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٧(٩)، ٥٩٨-٦١٦.

برنامج تنمية القدرات البشرية. (٢٠٢١م، سبتمبر ١٥). رؤية السعودية ٢٠٣٠. استرجعت بتاريخ إبريل ٢٠، ٢٠٢٢ م من

\ [/https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/hcdp](https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/hcdp)

الحربي، ندى مقبل. (٢٠٢١). تطوير دور القيادات الأكاديمية في تنمية المسؤولية الاجتماعية بالوظائف الجامعية. مجلة العلوم التربوية، جامعة الإمام محمد بن سعود، ع ٢٩، ١٤٣-١٧٦.

السلمي، سلطان رجا الله. (٢٠٢١) تفعيل دور التعليم الجامعي نحو تعزيز المسؤولية المجتمعية أثناء الأزمات لدى الطلبة: كورونا أنموذجاً. مجلة العلوم الإنسانية والتربوية، جامعة ببشة. ٩٤، ٦٥٠-٦٨٦.

Krejcie, R & Morgan, D. (1970): Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement ,30 , 607-610 .