

The Reality of Implementing Electronic and Traditional Training Programs to Achieve the Sustainable Development Goals in Public Universities in the Southern Region of the Kingdom of Saudi Arabia from the Perspective of Faculty Members and Their Equivalents

Fawzia bint Hamad Abu Amrain Mubarak^{1,*}

¹ Master's in Educational Technology, Jazan University, Jazan, Kingdom of Saudi Arabia.

Received: 20 Aug. 2025, Revised: 15 Sep. 2025, Accepted: 10 Oct. 2025.

Published online: 1 Oct. 2025.

Abstract: This study aimed to investigate the implementation of electronic and traditional training programs in achieving sustainable development goals within governmental universities in the Southern Region of Saudi Arabia, from the perspective of faculty members and their equivalents. The researcher employed a descriptive-analytical methodology, utilizing a questionnaire administered to a sample of (276) individuals, comprising (235) females and (41) males. The study yielded several findings. It was observed that the degree of implementation of both electronic and traditional training programs by faculty members in the Southern Region's governmental universities, aimed at achieving sustainable development goals, was high. The study indicated that traditional field-based training programs were perceived by the sample as most effective in achieving these goals, although electronic programs could serve as a viable alternative for certain topics and categories of individuals. Furthermore, the study identified significant obstacles hindering the training programs from achieving sustainable development goals. These included the remoteness of training locations from beneficiaries, poor internet connectivity, time constraints, heavy workloads, and a lack of motivation among faculty members. Regarding differences, the study found statistically significant differences (at a significance level of 0.05 or less) across all questionnaire axes in favor of the bachelor's degree category. Additionally, differences were observed in the first and second axes attributed to years of experience, favoring categories with 5 years or more. Conversely, no statistically significant differences were found concerning the gender variable.

Keywords: Training Programs, Electronic, Traditional, Sustainable Development.

*Corresponding author e-mail: fmobarki11@gmail.com

واقع تنفيذ البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة في الجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم

فوزية بنت حمد أبو عمرين مباركي

ماجستير في تقنيات التعليم، جامعة جازان، جازان، المملكة العربية السعودية.

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تنفيذ البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة في الجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية. ومن أجل ذلك وظفت الباحثة منهجية وصفية تحليلية، وذلك على عينة بلغت بلغت (276) فرد منها (235) أنثى و(41) ذكر، بتوظيف أداة الاستبانة. وقد خلصت الباحثة في هذه الدراسة مجموعة من النتائج، وهي: أن درجة تنفيذ البرامج التدريبية سواء الإلكترونية أو التقليدية من طرف أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة جاء بدرجة مرتفعة. وبينت الدراسة أن أهم الأنواع التي تراها العينة قادرة على تحقيق الأهداف هي البرامج التقليدية القائمة على التدريب الميداني، إلا أنها ترى أنه يمكن تعويضها بالبرامج الإلكترونية في بعض الموضوعات ولبعض الفئات. كما أن الدراسة أكدت أن أهم المعوقات التي تحول دون تحقيق البرامج التدريبية لأهداف التنمية المستدامة تتمثل في بعد أماكن التدريب عن المستفيدين وضعف الإنترنت وضيق الوقت وكثرة المهام وقلة التحفيز لهيئة التدريس. أما على مستوى الفروق فقد خلصت الدراسة الحالية إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) أو أقل بين العينة في كل محاور الاستبانة وذلك لصالح فئة البكالوريوس، كما تم أنه تم إيجاد فروق على مستوى المحور الأول والثاني والتي تعزى لمتغير سنوات الخبرة وذلك لصالح الفئات التي لديها 5 سنوات وأكثر. في حين أنه لم ترصد أي فروق ذات دلالة فيما يتعلق بمتغير الجنس.

الكلمات المفتاحية: البرامج التدريبية، الإلكترونية، التقليدية، التنمية المستدامة، أعضاء هيئة التدريس.

مقدمة:

يعد الاستثمار في تأهيل وتطوير العنصر البشري مطلباً رئيسياً ومكوناً جوهرياً لأهميته في دفع وتعزيز عجلة التنمية والتقدم، إذ أن تدريبه وفق احتياجات الدولة ومؤسساتها المتعددة، يعد وسيلة مهمة لتحقيق مستهدفاتها وخلق مجتمع معرفي لاسيما وأنه أمر أساسي دون أدنى شك، ومؤشر هام يستدل من خلاله على مدى تطور الموارد البشرية وأحد أهم مجالات التطوير جدوى وفعالية.

وفي هذا السياق كانت الجامعة دائماً قلب المجتمع الذي يستمد منها حياته وتسمد منه طاقاتها وموادها، حيث إن أدوار الجامعة في التعليم والتكوين والبحث العلمي وخدمة المجتمع تجعلها مؤثراً أساسياً في المجتمعات وآلية ضرورية لأي تطوير وتقدم منشود (دسوقي، 2021). وإيماناً من الجامعات السعودية بجدوى البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية والتي تأتي كأحد محاور استراتيجية تدعيم وتنويع خبرات فئات المجتمع وتسهم بتحقيق تنمية اجتماعية مستدامة، حيث تشكل عاملاً حيوياً فعالاً لزيادة المهارات والمعارف واكتساب الخبرات وتأهيل الموارد البشرية في المجتمع، وتبقى مطلباً حتمياً من متطلبات نجاح المنظمات لرفع الكفاءة وتحقيق غايتها وأهدافها المنشودة، فقد سعت الجامعات بممكناتها المتمثلة في مواردها وقدراتها البشرية من أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلبة وتخصصاتها النوعية على تقديم عدداً من البرامج التدريبية من مختلف الكليات بكوادر بشرية مؤهلة تأتي ملبية لاحتياجات المجتمع والتي تستهدف مختلف شرائح المجتمع وقطاعاته وتشمل فئاته المختلفة من الشباب وكبار السن والنساء والأطفال وذوي الإعاقة والموهوبين والمبتكرين.

بل إن الجامعة الحديثة صارت أكثر دخولا في المجتمع وحياته ومشاكله، حيث أصبحت تضطلع بدور أساسي لخدمة المجتمع والمساهمة في تحقيق أهدافه ورؤاه الاستراتيجية والتنمية (Paradis, E., & Schliep, K., 2019). وباعتبار المملكة العربية السعودية إحدى الدول التي تعمل على تحقيق أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر التي وضعها الأمم المتحدة لإحداث انتعاش يؤدي إلى إيجاد اقتصادات أكثر مراعاة للبيئة وأكثر شمولاً، ومجتمعات أقوى وأكثر مرونة (الأمم المتحدة، 2016). وذلك من خلال رؤية المملكة لسنة 2030 والتي تسعى إلى الرفع من مؤشرات التطور في جميع المجالات التعليمية والصحية والاقتصادية والاجتماعية والحقوقية. عليه سعت الجامعات الحكومية فيها إلى بلورة خطط استراتيجية للمشاركة في هذه الرؤية للوصول لتحقيق أهداف التنمية المستدامة عبر برامج تدريبية لخدمة المجتمع هادفة وتنقاط مع مبادرات المملكة وتوجهاتها.

غير أن العديد من الدراسات (الثويني، 2021؛ العودة، 2018؛ العيد، 2016) أكدت على أن برامج الخدمة المجتمعية التي تنفذها الجامعات السعودية، ومنها الجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية لا تحقق الأهداف المتوخاة منها بالشكل المطلوب وذلك لمجموعة من الأسباب التخطيطية والبشرية والمادية، وهو ما يحول دون أداء تلك البرامج للأهداف ووصولها للمخرجات التي تضعها الجامعات في تصوراتها النظرية.

مشكلة الدراسة

إن التوجهات الجامعية والأكاديمية الدولية والوطنية الحديثة، التي أصبحت تعتبر الجامعة مؤسسة اجتماعية لا يختصر دورها على الجانب الأكاديمي فقط، وإنما كمؤسسة أكاديمية واجتماعية مواطنة لابد لها أن تؤدي أدوار مجتمعية وتنموية أخرى، وأن تشارك في تحقيق الأهداف التنموية والاستراتيجية التي تضعها الدولة في إطار متطلبات اقتصاد المعرفة والتحديات المعاصرة (رضوان، 2019).

ففي المملكة العربية السعودية أصبحت خدمة المجتمع من الأولويات الكبرى التي تسعى الجامعات إلى استهدافها، وذلك من خلال المساهمة الفعلية في تحقيق استراتيجية الدولة المجتمعية في شتى المجالات المعرفية والتدريبية والتربوية والصحية والاقتصادية، عبر توجيه هذه الخدمات نحو أهداف التنمية المستدامة، مستثمرة في ذلك إمكانياتها المادية والبشرية الكبيرة، وذلك عبر صف الأفراد واكتسابهم الخبرات والمهارات التي يحتاجونها وتوعيتهم بالموضوعات النظامية والبيئية والمحيط الذي يعيشون فيه (الدوسري، 2020؛ العتيبي، 2018).

كما أن توصيات المؤتمر الثاني عشر العربي للتنمية المستدامة والبيئة تحت عنوان: "التعليم من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة" (2020)، والذي أوصى بنشر ثقافة البحث العلمي في المؤسسات التعليمية مع اعتبار المسابقات البحثية التي تتناول قضايا مختلفة في التنمية المستدامة ذات أهمية قصوى في هذا المجال

إلا أنه نظرا لحداثة هذا المجال فهو بحاجة إلى قياس مدى فاعليته وفاعلية برامجها، من أجل تقييم دور الجامعات في خدمة المجتمع وواقع تنفيذها. إذ أن مجموعة من الدراسات التي أجريت حول الموضوع في المملكة العربية السعودية أكدت على أن خدمة المجتمع لا تزال دون المستوى المطلوب، حيث أكدت دراسة الدوسري (2020) إلى وجود فجوة بين الجامعات والمجتمعات، وعدم بلوغ المستوى المطلوب من الجامعة من تحقيق المسؤولية المجتمعية. كما أن دراسة البشير (2017) إلى ضعف تفعيل الخدمات المجتمعية للجامعات في المملكة العربية السعودية. وذلك راجع حسب الرواشدة (2017) إلى غياب الرؤية المستقبلية لتطبيقها، وإلى عدم القيام بملاءمة البرامج التدريبية التي تقدمها الجامعات لخدمة الأهداف المجتمعية، ومنها أهداف التنمية المستدامة.

كما أن الباحثة أجرت دراسة استطلاعية عن آراء أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم (10) أعضاء حول واقع تحقيق تنفيذ البرامج التدريبية لأهداف التنمية المستدامة. وأظهرت آراء مختلفة حول مدى تنفيذ هذه البرامج التدريبية التقليدية أو الإلكترونية، وإلى وجود صعوبات تقنية وبشرية ومادية تحول دون الوصول لهذه الأهداف.

وبالتالي فالفجوة البحثية التي تحاول الدراسة تناولها تكمن في كشف واقع تنفيذ البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالجامعات الحكومية، وما هي أنواع البرامج المناسبة لخصوصية هذه الأهداف والفئات المستهدفة بها، وأهم المعوقات التي تعيق تنفيذها وتحقيق أهداف التنمية المستدامة عبرها.

ولهذا فإن الباحثة انطلاقاً من عملها بوحدة البرامج التدريبية بإدارة خدمة المجتمع بإحدى الجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية، والذي تسعى الإدارة للمساهمة في تحقيق مستهدفات الجامعة بالتنمية المستدامة من خلال برامج الخدمة المجتمعية والتي تقدمها لكافة فئات المجتمع. تقوم بإجراء هذه دراسة عن "واقع تنفيذ البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم"، من أجل قياس مدى تنفيذ البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية من طرف هيئة التدريس ومن في حكمهم. من خلال محاولة الإجابة عن أسئلة هذه الدراسة.

أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

- ما واقع تنفيذ البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم؟

ويتفرع من السؤال الرئيس أسئلة فرعية وهي على النحو التالي:

- 1- ما درجة تنفيذ البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم؟
- 2- ما نوع البرامج التدريبية التي يفضلها أعضاء هيئة التدريس لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لمختلف فئات المجتمع لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم؟
- 3- ماهي معوقات تحقيق البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لأهداف التنمية المستدامة لمختلف فئات المجتمع لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لدور البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لمختلف فئات المجتمع تعزى لمتغير (الجنس - المؤهل العلمي- سنوات الخبرة)؟
- 5- ما مقترحات تطوير البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لمختلف فئات المجتمع لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم؟

أهداف الدراسة:

تستهدف الدراسة الحالية التعرف على واقع تنفيذ البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.

ويتفرع من هذا الهدف الرئيس مجموعة أهداف فرعية وهي:

- 1- اكتشاف نوع البرامج التدريبية التي يفضلها أعضاء هيئة التدريس لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لمختلف فئات المجتمع لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.
- 2- التعرف على معوقات تحقيق البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لأهداف التنمية المستدامة لمختلف فئات المجتمع لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.
- 3- قياس مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لدور البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لمختلف فئات المجتمع تعزى لمتغير (الجنس - المؤهل العلمي- سنوات الخبرة).
- 4- التعرف على مقترحات تطوير البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لمختلف فئات المجتمع لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من الشق النظري والتطبيقي وفق التالي:

أولاً: الأهمية النظرية

1. تزامن الدراسة مع حقبة زمنية تتسابق فيها جميع القطاعات على تحقيق أهداف التنمية المستدامة.
2. إثراء القطاع البحثي في مجال التنمية المستدامة ودورها الفعال في خلق مجتمع المعرفة وواقع البرامج التدريبية في تحقيق الاستدامة في المجتمعات.
3. السعي لرفع الوعي بأهمية التنمية المستدامة ودورها في معالجة مختلف القضايا المجتمعية والعالمية المعاصرة.
4. قد تشكل الدراسة انطلاقة لدراسات بحثية عديدة مستقبلية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

1. محاولة وضع أطر منهجية يمكن الاعتماد عليها في تطوير البرامج التدريبية بالإدارات المختصة بخدمة المجتمع لتحقيق أهداف التنمية المستدامة في إطار رؤية المملكة 2030.
2. التعرف على عقبات تنفيذ البرامج التدريبية التقليدية والإلكترونية من وجهة نظر هيئة التدريس، من أجل وضع صيغ أكثر ملاءمة لتنفيذ هذه البرامج تحقيقاً لأهداف التنمية المستدامة لدى جميع الفئات المستهدفة.
3. المساهمة بتزويد صناع القرار والقائمين على تنفيذ البرامج التدريبية وواضعي أسس وخطط التنمية والتدريب بالمقترحات والتعديلات اللازمة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة في مؤسسات مختلفة.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود التالية:

1. **الحدود الموضوعية:** تناولت الدراسة "واقع تنفيذ البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية المقدمة لجميع فئات المجتمع كخدمة مجتمعية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم"
2. **الحدود الزمانية:** أجريت الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 1446هـ - 2024م
3. **الحدود البشرية:** طبقت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية، المزاوئين للتدريس خلال العام الدراسي 1446هـ - 2024م
4. **الحدود المكانية:** الجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية، المملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة:**1. البرامج التدريبية:**

اصطلاحاً: تعرف محفوظ (2023، ص. 11) البرامج التدريبية بأنها: "مجموعة من الخبرات والمعارف والفعاليات والأنشطة والوسائل التي يتم استخدامها من خلال نظريات التعلم والتعليم، والتي ترتبط بالوصول إلى أفضل النتائج لتلبية احتياجات المتدربين، فهذه البرامج تحتاج إلى تخطيط وتصميم وتوضيح للوسائل والأساليب، وتوضع خطة واضحة تستطيع فيها سدّ الفجوة في تلبية احتياجات المتدرب، والنهوض بمستوى أدائه، وتحسين إنتاجيته من الطلبة المبدعين والمفكرين القادرين على حل المشكلات والتفكير الناقد وتطبيق ما يتعلمونه داخل المدرسة في الحياة العملية والاستفادة منه بأقصى الدرجات".

إجرائياً: تعرف الباحثة البرامج التدريبية بأنها: عملية منظمة مستمرة تسعى من خلالها الجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية بتقديم خدمات تدريبية وتعليمية لكافة فئات شرائح المجتمع وتسد احتياجاته وتواكب تطلعاته كما وتدعم قنوات التعاون وفق منظور استراتيجي يسهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ورؤية المملكة 2030.

2. التنمية المستدامة:

اصطلاحاً: يعرف القحطاني (2023م، ص. 118) التنمية المستدامة بأنها: "تلك العملية التي يتم من خلالها تطوير المجتمع السعودي وتلبية متطلباته واحتياجاته". كما تعرف التنمية المستدامة بأنها: "خطة متكاملة تقوم على نهج تشاركي لإيجاد أبرز الحلول الاقتصادية وبيئية واجتماعية، تعمل على استقراء ونهج مستدام نحو الحلول البيئية والنهج الاجتماعي. كما تعمل على تعزيز حقوق الإنسان والفرد والمجتمع نحو المساواة والمشاركة والشمولية، وتعزيز السلم والاستدامة التنموية" (إسهامات المملكة في مجالات التنمية المستدامة، 2021م، ص. 4).

إجرائياً: تعرف الباحثة التنمية المستدامة بأنها: جهود تنموية مخططة للموارد المختلفة تشبع احتياجات أفراد المجتمع من الجيل الحالي وتحقق بحقوق ومتطلبات الأجيال المستقبلية.

3. خدمة للمجتمع:

اصطلاحاً: تعرف عبود (2021م، ص. 68) خدمة المجتمع بأنها: "الخدمات والأنشطة التي تقدمها الجامعة من خلال أهدافها المعرفية والاقتصادية والاجتماعية التي تعمل على تنمية المجتمع وتقدمه". كما يعرفها كواشي (2015م) بأنها: "الخدمة العامة التي تقدمها الجامعة خارج إطارها الرسمي التعليمي والبحثي لمؤسسات وأفراد المجتمع والتي أملت التغيرات العلمية والتكنولوجية المتسارعة لأغراض ثقافية ومهنية واجتماعية مختلفة وتعكس كل ما يمكن أن تقوم به الجامعة من توظيف المعرفة والخبرة العملية والفنية" (ص. 463).

إجرائياً: تعرف الباحثة خدمة المجتمع بأنها: هي كافة الخدمات التي تقدمها الجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية لأفراد المجتمع المحلي بمختلف فئاته وشرائحه وقطاعاته في ميادين متنوعة ثقافية واجتماعية وتدريبية وصحية واقتصادية وتربوية وقانونية عبر كوادير مؤهلة أكاديمياً وعالمياً بما يسهم في توجيه الطاقات البشرية وتحويلها لصالح المجتمع والوطن.

المبحث الأول: البرامج التدريبية لخدمة المجتمع

لقد تطورت الوظائف المنوطة بالجامعات والمؤسسات التعليمية عموماً مع تطور العالم في ظل مبادئ العولمة والتطور المجتمعي الذي يشهده العالم المعاصر، حيث أنه لم يعد دورها يقتصر فقط على العملية التعليمية (الجيل الأول من الجامعات) ولا على البحث العلمي (الجيل الثاني)، وإنما أصبحت تتحدث عن جيل ثالث من الجامعات، هو جيل الجامعات المجتمعية، حيث أضحت الجامعة ترتبط بالمجتمع وحاجياته كلها وليس المعرفية فقط، وذلك من خلال تواصل الجامعة مع المجتمع ووضع برامج تدريبية لتلبية حاجات المجتمع وخدمته، سواء بالتعليم المستمر أو نقل التقنية أو بالتوعية والتدريب أو بتنمية المهارات العملية والعلمية أو بالمشاركة المجتمعية (كواشي، 2015). فما هي هذه البرامج التدريبية ومجالاتها، وآليات تنفيذها؟ وما موقع جامعة جازان بالمملكة العربية السعودية في خدمة المجتمع وجهودها؟

1. مفهوم البرامج التدريبية لخدمة المجتمع

يعد مفهوم خدمة المجتمع مفهوماً شاملاً يتضمن كل "الخدمات والأعمال التي تقدمها الجامعة لأفراد المجتمع المحلي سواء في الجانب الثقافي أو الصحي أو الاجتماعي أو الاقتصادي أو الرياضي، والاستفادة من كافة الإمكانيات والطاقات المحلية" (عمر، 2022، ص. 135).

كما تعرفها ابن سعود (2023، ص. 104) بأنها "مختلف الأنشطة التي تقوم بها الجامعة والموجهة لخدمة أفراد المجتمع وهيئاته بغرض تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع في جميع المجالات، لجميع لخدمات المجتمعات المختلفة التي تواجهه مستفيدة بذلك من جميع الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة بالجامعة".

وبالتالي فالبرامج التدريبية لخدمة المجتمع هي تلك البرامج الإلكترونية والتقليدية التي تعدها وتنفذها الجامعات بالكلية والمراكز التابعة لها، عبر لقاءات ودورات تكوينية وتدريبية ومبادرات توعوية وتنقيفية ومسابقات رياضية وثقافية، وحملات صحية وبيئية، لفائدة فئات المجتمع من أطفال وشباب ونساء وكبار السن، ولفائدة ذوي الإعاقة والموهوبين من المنتسبين للجامعة وغير المنتسبين، وذلك لخدمة المجتمع وحاجياته في المجالات المتنوعة.

2. أنواع البرامج التدريبية لخدمة المجتمع

إن تقديم البرامج التدريبية لا يتم بأسلوب واحد، وإنما بمجموعة من الأساليب التي تتعدد وتتنوع حسب الإمكانيات وحسب خصوصية الموضوع المتناول والأهداف المتوخاة. ويمكن أن نتحدث عن نوعين رئيسيين من أنواع البرامج التدريبية التي تقدمها الجامعات في مجال الخدمة المجتمعية وهي:

1.2. البرامج التدريبية التقليدية

تعرف البرامج التدريبية التقليدية بأنها تلك الأنشطة المخطط لها في إطار منظم، حيث تركز على اكساب المتدربين المهارات وتعمق معرفتهم بها، وتشمل أيضاً الجوانب المتعلقة بالعلاقات الإنسانية، والأساليب التربوية رفع درجة كفاءتهم، والتعامل الناجح مع مجموعة الأفراد الذين سيقومون بتدريبتهم وتقويم انجازاتهم. وذلك بتوظيف أساليب تقليدية كالاكتفاء باللقاءات والندوات والمؤتمرات وورشات تنمية المهارات (الثويني، 2021).

أي أن البرامج التدريبية التقليدية هي تلك البرامج التي يتم تنفيذها باعتماد الأساليب غير الرقمية، ومنها: الورشات تدريب، اجتماعات وندوات حضورية، حملات للنظافة أو التوعية الصحية، والمحاضرات داخل القاعات وفي الساحات.

وهذا النوع من البرامج التدريبية هو النوع الذي كان معمولاً به فقط إلى حين الطفرة الرقمية ودخول الانترنت لحياة الناس بكافة مجالاتها. بل إنه لا يزال معتمداً بشكل كبير في كثير من البرامج التدريبية إلى حد الآن، وذلك لما له من الإيجابيات والمميزات. منها:

- التواصل المباشر بين المدرب والمتدرب مما يسهل التأثير أكثر.
- القدرة على تقييم مدى مشاركة المتدربين واستفادتهم من البرامج وتحقيق الأثر المرجو.
- التحكم في عدد المستفيدين من البرامج.
- سهولة تنفيذ هذه البرامج نظراً لعدم حاجتها لوسائل رقمية معينة ولا لشبكات الاتصال.

ومع ذلك فاعتماد البرامج التدريبية التقليدية لا يخلو من سلبيات، خصوصاً في ظل هذه الإمكانيات الهائلة التي توفرها الرقمنة في ظل الثورة الصناعية الرابعة، ومن هذه السلبيات (الجوهري وآخرون، 2022): استخدام عدد قليل من الوسائل المساعدة، والاكتفاء بالشرح اللفظي، المكان والزمان محددين مسبقاً في قاعة التدريب، كلفة عالية، بسبب توفير وسائل (قاعة، كراسي، نقل..).

فالبرامج التدريبية التقليدية تكون محصورة في مكان محدد، مما يجعل الراغبين للاستفادة منها بحاجة إلى التنقل إلى ذلك المكان في الوقت المحدد، وهذا يكون غير متاح دائماً نظراً للالتزامات بالعمل والالتزامات الشخصية، وللعوائق المادية والمعنوية، خصوصاً إذا كان الفئة المستهدفة من البرنامج التدريبي من ذوي الإعاقة أو الأطفال أو كبار السن.

وكل هذا يحد من فاعلية هذه البرامج، إلا أنه لا يستغنى عنها كونها أفضل وسيلة لتنفيذ البرامج خصوصاً في البرامج التي تستهدف تنمية المهارات العملية، وبالتالي الحاجة إلى التفاعل والإشراف الواقعي من المدربين.

2.2. البرامج التدريبية الإلكترونية

يعرف (Huang, A. H., 1997, p.35) البرامج التدريبية الإلكترونية أنها "أحد أساليب التدريب التي تعتمد على التكنولوجيا الحديثة في نقل المحتوى التدريبي إلى المتدرب من خلال الحاسوب أو شبكة الانترنت، وهو أسلوب مكمل لأساليب التدريب التقليدية".

وبالتالي فالبرامج التدريبية الإلكترونية هي تلك البرامج التي يتم تنفيذها لخدمة المجتمع باستثمار الرقمنة، وذلك عبر الأنترنت بطريقة متزامنة أو غير متزامنة،

أو من خلال تطبيقات الهاتف، والتي تمكن المستفيد من هذه البرامج يشارك فيها ويستفيد منها في المكان الذي هو فيه دون الحاجة للتنقل لمكان بعينه.

وتتميز البرامج التدريبية الإلكترونية بمجموعة من الإيجابيات التي توفرها سواء للمدربين أو المتدربين على حد سواء، وقد حددت النعيمي (2021) مجموعة من الإيجابيات للبرامج التدريبية، وهي: تنقل العملية التدريبية من المدرب إلى المتدرب وتجعله محور العملية التدريبية؛ تجعل المتدرب فعالاً إيجابياً طول الوقت؛ تنمي مهارات البحث والاستقصاء والتعلم الذاتي لدى المتدربين؛ تنمي مهارات الاتصال والمهارات الاجتماعية لدى المتدرب؛ تنمي مهارات التفكير من خلال جميع المعلومات وتصنيفها ونقدتها لدى المتدرب؛ تساعد في إعطاء الحرية والجرأة للمتدرب للتعبير عن نفسه بدون رهبة أو حرج.

كما أن إمكانية تسجيل هذه البرامج التدريبية عبر مقاطع فيديو أو عروض تفاعلية يجعلها غير محددة الوقت، وهذا يجعل المتدرب يدخل إليها في الوقت المناسب له دون أن يكون محصوراً بمدة زمنية محدودة كما هو الأمر في البرامج التقليدية التي تجرى في وقت ومكان محددين.

أما فيما يتعلق بسلبات ومعوقات البرامج التدريبية الإلكترونية، فقد حددتها دراسة الأحمر (2023) في:

- ضعف البنية التحتية لشبكة الاتصالات وشبكات المعلومات ويعد ذلك من أهم العوائق التي تقف أمام تحقق الأهداف.
- ضعف دافعية المتدربين نحو التدريب عن بعد لعدم فهمهم لمعنى وأهمية التدريب الإلكتروني وأهدافه.
- نقص الخبرات والمختصين وقلة الكفاءات العلمية والفنية المختصة في مجال التدريب الإلكتروني.
- ضعف الدعم المادي والمعنوي المقدم للتدريب الإلكتروني.
- قلة الوعي بأهمية التدريب الإلكتروني وأهدافه.
- النظرة السلبية للتدريب الإلكتروني ومخرجاته بأنها أقل كفاءة من التدريب التقليدي

وعلى العموم فنوع البرنامج التدريبية ومدى صلاحيته يعتمد على خصوصية كل برنامج تدريبي على حدة، وموضوعه والأهداف منه. إذ هناك برامج تدريبية يفضل فيها أن تكون وفق الأساليب التقليدية، ومنها مثلاً ما يتعلق بتعليم مهارات يدوية للمستفيد، حيث أن وجود المدرب مع المتدرب في مكان واحد يمكن من التواصل الجيد ومراقبة أداء العمل وتصحيحه في عين المكان، وفي تكرار المحاولات وتبنيها لحين إجاد المهارة المستهدفة. في حين أن هناك برامج يفضل فيها أن تكون الكترونية كذلك التي تستهدف عدداً كبيراً من المتدربين وفي مناطق متباعدة يصعب جمعهم كلهم في مكان ووقت واحد. كما أن الرقمنة توفر وسائل شرح أكثر تطوراً تفيد في المواضيع التي تحتاج للشرح عبر مقاطع فيديو مثلاً.

المبحث الثاني: أهداف التنمية المستدامة

وضعت الأمم المتحدة مجموعة من الأهداف الأساسية التي على الدول تحقيقها للوصول لتنمية مستدامة شاملة فيها في جميع القطاعات. فما هي هذه الأهداف وخصوصياتها؟ وما تقاطعاتها مع رؤية المملكة 2030؟ وما هي جهود جامعة جازان في تحقيقها؟

1. مفهوم أهداف التنمية المستدامة

يعرف عبد الرحمان (2021، ص.1106) التنمية المستدامة بكونها "عملية تطوير شاملة كافة مناحي الحياة، سواء تطوير الزراعة والصناعة وكيفية إدارة الموارد الطبيعية وكيفية تنظيم المدن وتحقيق الرفاهية للمجتمعات، وتنظيم التشريعات الزراعية والتجارية والصناعية بشرط أن تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بحق الأجيال اللاحقة، وإدخال التغيير التقني والفني والمؤسسي بطريقة تضمن تحقيق التنمية واستمرارها، وإرضاء الحاجيات البشرية للأجيال الحالية والقادمة".

في حين تعرف منظمة الأمم المتحدة (2020) أهداف التنمية المستدامة بأنها "خطة لتحقيق مستقبل أفضل وأكثر استدامة للجميع. وتتصدى هذه الأهداف للتحديات العالمية التي نواجهها، بما في ذلك التحديات المتعلقة بالفقر وعدم المساواة والمناخ وتدهور البيئة والازدهار والسلام والعدالة. فضلاً عن ترابط الأهداف، وللتأكد من ألا يتخلف أحد عن الركب، فمن المهم تحقيق كل هدف من الأهداف بحلول عام 2030".

وقد وضعت منظمة الأمم المتحدة (2020) سبعة عشر (17) هدفاً متنوعاً وشاملاً للتنمية المستدامة، وهي كما يبين الشكل (1) أسفله.



الشكل (1): أهداف التنمية المستدامة

المصدر: (الأمم المتحدة unescwa، 2020)

أي أن أهداف التنمية المستدامة تتضمن تحقيق أهداف اقتصادية من خلال محاربة الفقر وتطوير الصناعة والابتكار والوصول إلى طاقة نظيفة بأسعار معقولة، وتوفير عمل لائق وتنمية الاقتصاد. بالإضافة إلى أهداف اجتماعية تربوية تتعلق بالتعليم الجيد ومحاربة الأمية، وتطوير الصحة وتحقيق الرفاهية للمجتمع بكل فئاته. هذا بالإضافة لأهداف تتعلق بمجال البيئة كالمناخ وتجويد الحياة البرية والبحرية وتوفير مياه نظيفة وصحية والاستهلاك والإنتاج المسؤولين. وأيضاً بالنسبة لمجال حقوق الإنسان عبر تحقيق المساواة بين الجنسين.

2. رؤية المملكة 2030 وأهداف التنمية المستدامة

تعمل المملكة العربية السعودية في ضوء قيادتها الرشيدة مع الأمم المتحدة والشركاء الوطنيين من خلال الإطار الاستراتيجي المشترك للأمم المتحدة، تحت مظلة رؤية السعودية 2030 وبرامج التحول الوطني، لدعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة لمواجهة التحديات والفرص التنموية في المملكة العربية السعودية (الأمم المتحدة، المملكة العربية السعودية، 2023).

إذ أن المملكة العربية السعودية منذ إطلاقها لرؤيتها الطموحة سنة 2016، والتي تنبني على ثلاثة محاور رئيسية وهي:

- **مجتمع حيوي:** يقوم على ثلاث مرتكزات وهي القيم الراسخة، البيئة العامرة، البنيان المتين.
- **اقتصاد مزدهر:** يتأسس على فرص مثمرة، استثمار فاعل، تنافسية جذابة، موقع مستغل.
- **وطن طموح:** عبر حكومة فاعلة، ومواطن مسؤول (المملكة العربية السعودية، 2016).

وتتضمن هذه المحاور الرئيسية الثلاث مجموعة من الأهداف التنموية التي تتقاطع بشكل مباشر مع أهداف التنمية المستدامة، إذ أن أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر تمت تغطيتها بشكل كامل من طرف رؤية المملكة 2030، حيث أن هذه الرؤية تستهدف مجال التنمية الاقتصادية للمواطن السعودي وتحقيق رفاهيته، بالإضافة إلى تطوير التعليم وجعله في خدمة المجتمع وتنميته ومتطلبات حاضره ومستقبله، كما أنها رؤية تسعى لتحقيق حقوق الإنسان وتمكين المرأة وجعل ذوي الإعاقة في صلب التنمية الاجتماعية عبر دمجهم في سوق العمل (المملكة العربية السعودية، 2016).

والملاحظ من خلال تحليل هذه الأهداف ومخرجاتها أنها تسعى لتحقيق أهداف التنمية المستدامة عبر خطوات تنفيذية تنطلق من إعطاء الأولوية للقطاعات الصحية والتعليمية والإصلاح الإداري والرقمنة الحكومية. ولمجال التشغيل وإيجاد فرص عمل مناسبة لكل الفئات القادرة على العمل. كما أن هذه الخطوات تعتمد مقارنة تشاكية تشرك كل القطاعات (وزارة الصحة، وزارة التعليم، الجامعات، الهيئات..). وهو ما يمكن من تحقيق الأهداف في وقت أسرع وبجودة عالية وتكلفة أقل.

ثانياً: الدراسات السابقة

أجرى الشهري وآخرون (2024) دراسة هدفت الدراسة الى قياس فاعلية البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير. وتبلورت مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيس ي التالي: ما هي فاعلية البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير. وقد تم استخدام المنهج المسحي الوصفي في الدراسة، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي الوصفي لعدد (140) موظفاً، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن واقع هذه البرامج جاءت بدرجة متوسطة من متوسط أداة الدراسة، وفي المقابل، جاءت تقديرات معوقات وسبل تفعيلها بدرجة مرتفعة. وقد أوصت الدراسة ضرورة توعية موظفي أمانة منطقة عسير بأهمية البرامج التدريبية من خلال عقد اللقاءات والمحاضرات التي تسهم في تعريفهم بالبرامج التدريبية وتوفير قاعات تدريبية في الأمانة مجهزة ومزودة بالتقنيات الحديثة لعقد البرامج التدريبية.

كما أن دراسة قرملة (2024) والتي كان الهدف منها التعرف على متطلبات البرامج التدريبية في المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي من وجهة نظر مديرات المدارس في مدينة الرياض، وكذلك التعرف على واقع تطوير البرامج التدريبية في المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي من وجهة نظر مديرات المدارس في مدينة الرياض. وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي المسحي، وتمثلت عينة البحث في (267) مديرة من مديرات المدارس في مدينة الرياض. وقد خلص نتائج الدراسة إلى أن استجابات أفراد العينة حول واقع البرامج التدريبية في المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي جاءت بدرجة موافقة "كبيرة"، كما أن استجابات أفراد العينة حول واقع البرامج التدريبية في المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي لمتطلبات تطوير البرامج التدريبية في بعد الاحتياجات التدريبية جاءت بدرجة موافق من وجهة نظر عينة الدراسة، وفي بعد تخطيط وتصميم البرامج التدريبية جاءت بدرجة، وفي بعد اختيار المدرسين جاءت بدرجة موافق، وفي بعد تقييم العملية التدريبية جاءت بدرجة موافق، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة في متطلبات تطوير البرامج التدريبية في المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي من وجهة نظر مديرات المدارس في مدينة الرياض، والتي تعزى إلى متغير المؤهل العلمي (بكالوريوس - ماجستير - دكتوراه) أو متغير سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات).

كما أن دراسة Ali et al. (2021) هدفت إلى التأكد من مجموعة الأنشطة التي تقوم بها الجامعات لمبادراتها المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية وكيف تؤثر هذه الأنشطة على أصحاب المصلحة. وذلك من خلال مراجعة منهجية للأدبيات من إحدى عشرة قاعدة بيانات. وأسفر البحث عن مصطلح "المسؤولية الاجتماعية الجامعية" عن نتائج تتعلق بمبادرات محددة للمسؤولية الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي. تم فحص المقالات بشكل أكبر لتصفية الأدبيات ذات الصلة التي تشير إلى تطبيق مبادرات المسؤولية الاجتماعية في سياقات مختلفة ونتائجها. وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه من الضروري للجامعات دمج مبادرات المسؤولية الاجتماعية في سياساتها الإدارية وإجراءاتها الإدارية لتحقيق تأثير هادف. كما خلصت الدراسة إلى أنه تحتاج الجامعات في جميع أنحاء العالم إلى تحمل المسؤولية الاجتماعية كعملية متكاملة، وتشكيل أنشطتها في تدريس التعليم والتدريب وفقاً لذلك. كما تسلط الدراسة الضوء على حقيقة أن المسؤولية الاجتماعية للجامعات تختلف في طبيعتها عن المسؤولية الاجتماعية للشركات حيث أن طبيعة العمليات والأهداف المؤسسية تختلف بطبيعتها عن منظمات الأعمال.

وأجرى Coelho & Menezes (2021) دراسة هدفها التعرف على واقع تنفيذ الجامعات الأوروبية لمهمتها في خدمة المجتمع، ومدى تعزيزها لدى الخريجين التفكير العام من خلال تجارب قوية للمشاركة لكل من الطلاب والمجتمع. وقد وظف الباحث لأجل ذلك اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل تجربة مشروع Erasmus + ESSA، وهو مشروع قائم على كسب الخدمة يركز على المسؤولية الاجتماعية للجامعة. شاركت ESSA أربع مجموعات من الطلاب من ثلاث جامعات أوروبية (Edinburgh, Porto, and Kaunas) من خلال دراسة تأثير ل ESSA على (44) طالبا من خلال تحليل موضوعي لمناقشات مجموعات التركيز وتقارير التقييم الذاتي للطلاب التي تم إنتاجها أثناء وبعد مشاركتهم في تدقيق مدى تحقق مؤشرات الخدمة المجتمعية. وقد خلص البحث إلى أن الطلاب يعتبرون المشاركة في خدمة المجتمع يساعد على تطويرهم المعرفي والمهاري وفي اكتساب قيم المشاركة المجتمعية وفي شعورهم بالانتماء، كما أنه يساهم على استعدادهم الوظيفي.

أما دراسة طوهري (2018) التي هدفت إلى الكشف عن تقويم البرامج التدريبية المقدمة من عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة جازان في ضوء

نموذج كيرك باتريك (ردود الفعل، التعلم، السلوك، النتائج). وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، عبر استبانة تم تصميمها وتوزيعها على عينة بلغت (118) متدرب و (27) رئيس لهؤلاء المتدربين. وقد خلصت الدراسة إلى موافقة العينة على تقويم "ردود الفعل" و "التعلم" من البرامج التدريبية في ضوء نموذج كيرك باتريك، لكونه يربط بين الجانب العملي ومحتويات البرنامج التدريبي. وقد أوصت الدراسة بأهمية توظيف النموذج بعد كل دورة تدريبية من أجل قياس نجاح البرنامج التدريبي.

هذا بالإضافة إلى دراسة العودة (2018) التي كان الهدف منها وضع تصور مقترح لتفعيل الشركة المجتمعية في الجامعات السعودية الناشئة، جامعة حائل نموذجاً. وقد اعتمد الباحث لذلك المنهج الوصفي المسحي والوثائقي، وذلك عبر استبانة تم توزيعها على عينة بلغت (260) عضو من أعضاء هيئة التدريس. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج تتعلق بأن أهم المجالات التي تتم بها الشراكة المجتمعية تشتمل على التدريب والتعليم والتوعية. بالإضافة إلى أن الدراسة رصدت مجموعة من المعوقات التي تحول دون الشراكة المجتمعية، والتي ترتبط بنقص التمويل وصعوبة التشريعات المنظمة. كما خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تتعلق بضرورة سن التشريعات اللازمة لتحقيق التعاون بين الجامعة الناشئة والمؤسسات المجتمعية المختلفة من أجل تحقيق خدمة المجتمع.

أما دراسة Latif (2018) فقد هدفت إلى قياس مدى تنفيذ الجامعات لمسؤوليتها الاجتماعية للجامعات، وذلك من خلال تطوير والتحقق من صحة مقياس لقياس المسؤولية الاجتماعية للجامعة (USR) من خلال التقاط المحددات الرئيسية التي تحدد المسؤولية الاجتماعية للجامعة على أفضل وجه. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وذلك عبر استبانة وزعت على عينة بلغت (383) فرد من المنتمين للجامعات الباكستانية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المسؤولية المجتمعية للجامعات تشمل: المسؤوليات التشغيلية، ومسؤوليات البحث / التطوير، ومسؤوليات أصحاب المصلحة، والمسؤوليات القانونية. تم تصنيف هذه المسؤوليات الأربع على أنها مسؤوليات مستوى البقاء على قيد الحياة. وتشمل المسؤولية الوسيطة المسؤولية الأخلاقية بينما تشمل المسؤوليات الطوعية المشاركة الخيرية والمجتمعية. سيساعد النطاق الذي تم تطويره في الدراسة على البحث على وجه التحديد عن وجود المسؤولية الاجتماعية في الجامعات/ مؤسسات التعليم العالي. ومن ثم قد يكون من المهم دراسة مدى استجابة الجامعات لاحتياجات المجتمع.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة نجد أن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في تناولها لموضوع خدمة المجتمع بالنسبة للجامعة وواقع تنفيذ الجامعات لبرامج تدريبية وممارسات ترتبط بمسؤوليتها المجتمعية. إلا أن الدراسة الحالية تستهدف موضوع واقع تنفيذ البرامج التدريبية لخدمة المجتمع تحقيقاً لأهداف التنمية المستدامة. من جانب المنهج تتفق الدراسة الحالية مع مجموعة من الدراسات (الشهري وآخرون، 2024، ابن قمرلة، 2024، العودة، 2018؛ طوهر، 2018؛ Latif، 2018؛ Coelho & Menezes، 2021) وذلك ببنية المنهج الوصفي المسحي الذي يتخذ الاستبانة أداة له، وذلك من أجل جمع البيانات من العينة وتحليلها. في حين تختلف مع دراستي (Ali et al، 2021) اللتين اتخذتا المنهج الاستقرائي والتحليل للدراسات المنشورة في المجال لدراسة توجهاتها ومقارنتها نتائجها.

وبالتالي فالدراسة الحالية تنفرد عن الدراسة السابقة من خلال هدفها الذي يتمثل في تغطية الفجوة البحثية التي تتعلق بواقع تنفيذ البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لخدمة المجتمع في الجامعات الجنوبية بالملكة العربية السعودية، وذلك تنفرد في مجتمع الدراسة الذي هو أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم في هذه الجامعات

منهج الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. وهو من المناهج التي تعرض خصائص ظاهرة اجتماعية أو إنسانية كمياً بناء على فروض مبدئية بطريقة أكثر إحصائياً ودقة، ومن سمات الأبحاث الكمية، أنها تنتهج الوصف الكمي لدى بيان خصائص الظاهرة، وتهتم بتحديد العوامل المختلفة المرتبطة بالظاهرة، وتحليلها من خلال بيانات علمية مأخوذة من مجتمع البحث (نوري، 2013). ويتم تطبيقه في جميع أفراد المجتمع أو عينة منه، بطريقة مباشرة أو بالمقابلة أو بطريقة مباشرة عن طريق الاستبانة. وذلك من خلال وصف متغيرات الدراسة المتمثلة في واقع تنفيذ البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية في الجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية، وإيضاً في تفسير البيانات من أجل الوصول إلى نتائج في ارتباط بأسئلة الدراسة.

مجتمع الدراسة

بحسب موضوع الدراسة، يتمثل مجتمع الدراسة في جميع أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم في الجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية والبالغ عددهم (2536) فرد.

عينة الدراسة

تتمثل العينة لمجتمع الدراسة في (276)، حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وبعد توزيع الاستبانة وانتظار الردود لمدة شهر وأسبوع، توصلت الباحثة بعدد (276) رداً، أي جميع العينة المختارة تجاوبت مع الاستبانة. ويوضح الجدول التالي خصائص العينة:

الجدول (1): خصائص عينة البحث.

خصائص العينة	العنصر	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	أنثى	235	85.1%
	ذكر	41	14.9%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	8	2.9%
	ماجستير	82	29.7%
	دكتوراه	186	67.4%
سنوات الخبرة	أقل من خمسة سنوات	23	8.3 %
	من 5 سنوات إلى 9 سنوات	78	28.3 %
	عشر سنوات وأكثر	175	63.4%

أداة الدراسة

بعد الرجوع ومراجعة الأدبيات التربوية والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة تم إعداد أداة الدراسة (الاستبانة)، ومن ثم عرضت الأداة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين عددهم (5) من أعضاء هيئة التدريس، من الجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية، حيث قدم المحكمون ملاحظات قيمة وعلى ضوء

آرائهم تم إجراء التعديلات المناسبة، وتعديل ما يلزم من حذف وإضافة وتعديل إلى أن ظهرت الاستبانة في صورتها النهائية.

صدق أداة الدراسة.

إن صدق الاستبانة يعني أن تقيس الاستبانة ما وضعت لقياسه، وقد تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين هما:

• صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

حيث قامت الباحثة باختيار عدد (5) من المحكمين في مجال الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات في المنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية، وقد استجابت الباحثة لأراء المحكمين وقامت بتعديل ما يلزم من حذف وإضافة وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة حتى خرج الاستبانة في صورتها النهائية.

• صدق الاتساق الداخلي:

أي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي اليه الفقرة، وقد تم حساب الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات الارتباط لكل فقرة والدرجة الكلية لكل محور.

جدول (2): معاملات ارتباط بيرسون لعبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحاور.

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
1	0.69	13	0.72	25	0.88
2	0.71	14	0.86	26	0.75
3	0.79	15	0.63	27	0.69
4	0.82	16	0.59	28	0.59
5	0.78	17	0.56	29	0.71
6	0.81	18	0.88	30	0.71
7	0.76	19	0.52	31	0.74
8	0.82	20	0.57	32	0.82
9	0.84	21	0.60	33	0.64
10	0.73	22	0.57	34	0.75
11	0.76	23	0.87	35	0.41
12	0.86	24	0.49		

يتضح من الجدول (2) أعلاه وفق معاملات ارتباط بيرسون مدى الارتباط بين عبارات الاستبانة والدرجة الكلية لمحاور الاستبانة هي دالة عند مستوى دلالة (0,01) فأقل، كما أن معاملات الارتباط في مجملها توجد بين (0.70) و(1) أي أن معامل الارتباط قوي، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائج الاستبانة بعد التحقق من صدق الاتساق الداخلي لعباراته.

ثبات أداة الدراسة:

بمعنى أن يعطي الاستبانة نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه مرات عدة، وقد تم التحقق من ثبات الاستبانة من خلال معامل ألفا كرونباخ:

جدول (3): قياس ثبات الاستبانة وفق معامل ألفا كرونباخ.

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
واقع تنفيذ البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لمختلف فئات المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بجامعة جازان.	13	0.949
نوع البرامج التدريبية التي يفضلها أعضاء هيئة التدريس لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لمختلف فئات المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بجامعة جازان.	11	0.79
معارف تحقيق البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لأهداف التنمية المستدامة لمختلف فئات المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بجامعة جازان.	11	0.824

تشير النتائج الموضحة في الجدول (5) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل محور، حيث إنها تتجاوز كلها (0.70) وفق معامل ألفا كرونباخ، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع ودال احصائياً، وبذلك تكون الاستبانة جاهزة للنشر وفي صورتها النهائية بعد تأكد الباحثة من صدق الاستبانة وثباتها، مما يجعلها على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحقيق أهداف الدراسة.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

السؤال الأول: ما درجة تنفيذ البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم؟

من أجل قياس درجة تنفيذ البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك لترتيب أولويات فقرات المحور الأول الخاص بقياس درجة تنفيذ البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية، وقد جاءت نتائجها مبينة أن مستوى موافقة العينة البحثية من هيئة التدريس بالجامعات في المنطقة الجنوبية مع فقرات محور درجة تنفيذ البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية جاءت مرتفعة، وذلك بمتوسط حسابي بلغ (4,0719) وانحراف معياري بلغ (0,79440) مما يدل على أن معظم الاستجابات تلتفت وتقرب من المتوسط الحسابي. وقد جاءت كل فقرات المحور مرتفعة، حيث إن الفقرة " تولي الجامعة أولوية لأهداف التنمية المستدامة في البرامج التدريبية التي يتم تنفيذها عبر الوسائل التقليدية (اجتماعات، لقاءات، دورات تدريبية حضورية) جاءت في المرتبة الأولى من حيث الموافقة، وذلك

بمتوسط حسابي يساوي (4,3442)، والفقرة "تولي الجامعة أولوية لأهداف التنمية المستدامة في البرامج التدريبية التي يتم تنفيذها عبر المنصات الإلكترونية" ثانياً بمتوسط مرتفع جداً يساوي في قيمته (4,3043)، ثم فقرة "تنفذ الجامعة برامج تدريبية إلكترونية وتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لفئة النساء"، بمتوسط مرتفع جداً يساوي (4,2609). أما أقل فقرات فهي على التوالي "تنفذ الجامعة برامج تدريبية إلكترونية وتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لفئة الأطفال" بمتوسط مرتفع يساوي (3,6159) ثم "تنفذ الجامعة برامج تدريبية إلكترونية وتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لفئة كبار السن" بمتوسط (3,7464). وبشكل عام فالملاحظ أن فقرات كل المحاور محصورة من حيث المتوسطات الحسابية بين (3,6159) و(4,3442)، أي أنها جاءت متجانسة من حيث مدى الفرق بينها والذي لا يتجاوز (0,7283)، كما أنها محصورة في المستوى المرتفع.

من خلال بيانات السؤال الأول ونتائج التحليل الإحصائي لها اتضح أن معظم عينة البحث يرون تنفيذ الجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية للبرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، ولو أن النسبة الأكبر بشكل طفيف كانت لصالح استخدام الوسائل التقليدية (اجتماعات، لقاءات، دورات تدريبية حضورية) على حساب الوسائل الإلكترونية، حيث أن ما مجموعه (250) فرد أي (90.6%) من العينة يوافقون أو يوافقون بشدة على أن الجامعة التي ينتمون إليها تعطي أولوية لأهداف التنمية المستدامة في البرامج التدريبية التي تتم بالوسائل التقليدية. في حين أن ما نسبته (82.3%) يرون أن الجامعة تولي أولوية لأهداف التنمية المستدامة في البرامج التدريبية التي يتم تنفيذها عبر المنصات الإلكترونية. هذا بالإضافة إلى أنه يتضح من النتائج أن العينة الأقل استفادة من البرامج التي تستهدف أهداف التنمية المستدامة هم الأطفال وكبار السن، حيث إن (48.6%) من يوافقون على استهداف فئة الأطفال، و(60.5%) بالنسبة للكبار، في حين حظيت النساء بأكبر قيمة، وذلك بنسبة (87.7%) من درجة الموافقة.

وما خلصت إليه الدراسة الحالية يتوافق مع العديد من الدراسات السابقة، ومنها دراسة قرملة (2024) التي أكدت أن تنفيذ البرامج التدريبية كان مرتفعاً في المدراس بمدينة الرياض، وكذلك دراسة العيد (2016) التي تمت على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام. وكذلك دراسة Coelho & Menezes (2021) التي أكدت أن واقع تنفيذ الجامعات الأوروبية لمهمتها في خدمة المجتمع جاء فوق المتوسط، حيث إنها تعزز لدى الخريجين التفكير العام من خلال تجارب قوية للمشاركة لكل من الطلاب والمجتمع. في حين أنها تخالف نتائج دراسة الشهري وآخرون (2024) التي خلصت إلى أن واقع تنفيذ البرامج التدريبية جاء بدرجة متوسطة، ولعل ذلك الاختلاف راجع لاختلاف مجتمع الدراسة، حيث إن دراسة الشهري وآخرون كانت على موظفي أمانة منطقة عسير، في حين الدراسة الحالية استهدفت أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم في الجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية.

السؤال الثاني: ما نوع البرامج التدريبية التي يفضلها أعضاء هيئة التدريس لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لمختلف فئات المجتمع لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم؟

من أجل التعرف على نوع البرامج التدريبية التي يفضلها أعضاء هيئة التدريس لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لمختلف فئات المجتمع، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك لترتيب أولويات فقرات المحور الثاني الخاص بنوع البرامج التدريبية التي يفضلها أعضاء هيئة التدريس لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لمختلف فئات المجتمع لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية بالملكة العربية السعودية، وقد جاءت نتائجها مبينة أن استجابة أفراد العينة مع فقرات المحور الثاني الخاص بنوع البرامج التدريبية التي يفضلها أعضاء هيئة التدريس لتحقيق أهداف التنمية المجتمعية لمختلف فئات المجتمع جاءت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور (3,8958)، وبانحراف معيار (0,46671) أي أن معظم العينة تتوافق أو تتوافق بشدة مع أنواع محددة من البرامج التدريبية. فعلى مستوى الفقرات جاء الفقرة "يمكن تعويض البرامج التدريبية التقليدية بالإلكترونية لتنفيذ جميع أهداف التنمية المستدامة المستهدفة" وذلك بمتوسط حسابي مرتفع جداً يساوي (4,6014)، ثم فقرة "البرامج التدريبية التقليدية أثراً الإيجابي أكبر من أثر البرامج التدريبية الإلكترونية" بمتوسط مرتفع جداً (4,4819)، ثم فقرة "خصوصية موضوعات التنمية المستدامة تتناسب مع البرامج التدريبية التقليدية أكثر". أما من حيث أقل الفقرات فتأتي فقرة "أفضل التنوع بين البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لخلق الحافزية لدى الفئة المستهدفة" بمتوسط مرتفع يساوي (3,3949)، ثم فقرة "أفضل التدريب بالمنصات الإلكترونية لسهولة الوصول عبرها للفئة المستهدفة" بمتوسط حسابي يساوي (3,6304).

وبالتالي فارتفع كل المتوسطات الحسابية ووجودها في النطاق المرتفع يدل على أن عينة البحث تفضل اعتماد جميع الطرق والوسائل لتنفيذ البرامج التدريبية المستهدفة لأهداف التنمية المستدامة، ولو أن هنا توجه أكبر لصالح الوسائل التقليدية، وذلك لكونها الأسهل والأسهل في التطبيق وعدم حاجتها للتجهيزات التقنية الكثيرة، كما أن عامل الخبرة لدى العينة يلعب دوراً مهماً في هذا التوجه، حيث أن النقص في التدريب الإلكتروني قد يكون عاملاً لهذا التوجه، كما أنه لا يمكن إغفال أن البعض من العينة لا يزال يرى أن أثر البرامج التدريبية التقليدية التي تضمن حضور المتدرب واحتكاكه ببرنامجهما في الواقع (ورشات، لقاءات..) له أثر وفعالية أكثر من التدريب عن بعد مثلاً. وهذا ما يفسر أن ما نسبته (64.8%) من العينة يوافقون أو يوافقون بشدة على فقرة "البرامج التدريبية التقليدية أثراً الإيجابي أكبر من أثر البرامج التدريبية الإلكترونية". لكن هذا لا يلغي أن التوجه العام لدى العينة (60.5%) ترى أن خصوصية موضوعات التنمية المستدامة تتناسب مع البرامج التدريبية التقليدية أكثر، وأن أكثر من (87%) تعترف بأن المنصات الإلكترونية تضمن سهولة الوصول للفئة المستهدفة من البرنامج التدريبي.

السؤال الثالث: ماهي معوقات تحقيق البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لأهداف التنمية المستدامة لمختلف فئات المجتمع بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم؟

لتحليل سؤال عينة البحث عن أهم المعوقات التي تحول دون تحقيق البرامج التدريبية التقليدية والإلكترونية لأهداف التنمية المستدامة لمختلف فئات المجتمع بالجامعات الحكومية، قامت الباحثة بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك لترتيب أولويات فقرات المحور الثالث من الاستبانة.

وقد جاءت النتائج الخاصة بهذا المحور في الاستبانة مبينة أن التوافق بين أفراد عينة البحث مع الصعوبات والعقبات المتضمنة في فقرات الاستبانة جاءت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (3,7813) أي أنه يقع ضمن النطاق المرتفع، كما بلغ الانحراف المعياري قيمة (73713)، وهذا يؤكد عدم وجود تباين وتشتت كبير بين استجابات العينة.

فيالنسبة للفقرات فتأتي فقرة "ضعف اتصال شبكة الأنترنت وانقطاعها بالنسبة للمستخدمين يؤثر على تنفيذ البرامج التدريبية الإلكترونية الخاصة بتحقيق أهداف التنمية المستدامة." جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4,5580)، إذ أن حوالي (90%) ترى أن إشكاليات شبكة الأنترنت من ضعف وانقطاع هي أهم عقبة تحول دون التنفيذ، أو تؤثر على الأقل على الاستفادة من البرامج التدريبية المنفذة إلكترونياً، في حين أن فقرة "تعد أماكن تنفيذ البرامج التدريبية التقليدية صعبة على المستخدمين للتنقل لها" جاءت ثانياً، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (4,0833) حيث إن عدده (215) فرد أي ما نسبته حوالي (80%) ترى أن بعد أماكن تنفيذ البرامج التقليدية يصعب حضور وتنقل المستخدمين من هذه البرامج. أما الفقرة "ضيق الوقت يحول دون انخراط أعضاء هيئة التدريس في البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية الخاصة بتحقيق أهداف التنمية المستدامة" فقد جاءت ثالثة، بمتوسط يساوي (4,0688)، أي أن معوق ضيق الوقت لدى هيئة

التدريس نظرا لكثرة المهام يحول دون انخراطها بشكل فعال في تنفيذ البرامج التدريبية سواء عبر الوسائل والوسائط التقليدية أو الإلكترونية.

أما من حيث أقل الفقرات، فقد جاءت في المرتبة الأخيرة: "عدم امتلاك المهارات الأساسية في استخدام المنصات الإلكترونية من قبل هيئة التدريس يحول دون الانخراط في البرامج التدريبية الخاصة بتحقيق أهداف التنمية المستدامة عبر المنصات الإلكترونية" حيث إن (68%) لا توافق أو لا توافق بشدة على هذه الصعوبة، أي أن أكثر من نصف العينة لا ترى أن عدم امتلاك المهارات الأساسية في استخدام هذه المنصات هو سبب صعوبة تنفيذها.

وبالتالي فهذه النتائج تبين أن أهم الصعوبات تتعلق بالصعوبات المادية والزمنية، حيث إن بعد أماكن إقامة الدورات التدريبية واللقاءات عن مقرات الإقامة أو السكن يعد مانعا وعائقا لحضور المستفيدين إليها، كما أن الإشكاليات التقنية من ضعف الإنترنت وضيق وقت هيئة التدريس بالإضافة إلى ضعف تحفيز عضو هيئة التدريس يحول دون الانخراط في البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية، كلها أمور تصعب من تنفيذ هذه البرامج سواء التقليدية أو الإلكترونية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

وقد توافقت هذه النتائج مع دراسة الشهري وآخرون (2024) التي أكدت أيضا وجود معوقات لتنفيذ البرامج التدريبية، وهي تقريبا نفس المعوقات تتعلق بالتجهيزات المادية وضيق الوقت وتعدد المهام الممنوعة بالعينة، وكذلك مع دراسة العودة (2018) التي رصدت كذلك مجموعة من المعوقات التي تحول دون الشراكة المجتمعية والبرامج التدريبية المتعلقة بها، والتي ترتبط بنقص التمويل وصعوبة التشريعات المنظمة. وأيضا دراسة الحربي (2012) التي أكدت على وجود مجموعة من العقبات البشرية والإدارية التي تحول دون وصول خدمة المجتمع إلى المستوى المنشود، منها ما يتعلق بضعف التكوين والتحفيز والثقافة السائدة حول أن الجامعة دورها التكوين الأكاديمي فقط.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لدور البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لمختلف فئات المجتمع تعزى لمتمغير (الجنس – المؤهل العلمي- سنوات الخبرة)؟

أولاً: وفق متمغير الجنس

يبين نتائج تحليل اختبارات للعينات المستقلة، لإيجاد دلالة الفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الجنوبية حسب الجنس (ذكر-أنثى) في محاور الدراسة: واقع التنفيذ، نوع البرامج، معوقات تحقيق البرامج التدريبية لأهداف التنمية المستدامة. تبين أنه لا توجد أية فروق ذات دلالة والتي تعزى لمتمغير الجنس بين استجابة هيئة التدريس، سواء على مستوى درجة تنفيذ البرامج التدريبية والتقليدية والإلكترونية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، أما من حيث أنواع البرامج التدريبية التي يفضلها أعضاء هيئة التدريس لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لمختلف فئات المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بالجامعات بالمنطقة الجنوبية، وذلك على مستوى الاتجاه إلى معوقات معينة. وهذا يفسر بأنه هيئة التدريس في الجامعة السعودية بالمنطقة الجنوبية تحظى بنفس التدريب ونفس الشروط دون تمييز على مستوى الجنس، حيث إنه سواء كانوا من الذكور أو الإناث فإنهم يعيشون نفس الواقع ونفس نظام البرامج التدريبية، وكذلك يواجهون نفس المعوقات التي تحول دون الوصول إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

وقد أتت هذه النتائج موافقة لدراسات سابقة منها دراسة قرملة (2024) التي أكدت أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة تعزى لمتمغير الجنس في واقع تنفيذ البرامج التدريبية من وجهة نظر المدارس بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

ثانياً: وفق متمغير المؤهل العلمي

لفحص مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين محاور الدراسة ومتمغير المؤهل العلمي، تم إجراء اختبار التباين الأحادي (ANOVA)، وذلك لاكتشاف هل توجد فروق في درجة تنفيذ البرامج التدريبية وأنواعها والمعوقات التي تحول دون تحقيق أهداف التنمية المستدامة في الجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية حسب المؤهل العلمي لعينة الدراسة. وقد جاءت النتائج التحليلية لمدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) وفق متمغير المؤهل العلمي بين استجابات عينة الدراسة بالمحور الأول الخاص بواقع تنفيذ البرامج التدريبية سواء التقليدية أو الإلكترونية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، والمحور الثاني الخاص بأنواع البرامج التدريبية التي يفضلها أعضاء هيئة التدريس لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، والمحور الثالث المتعلق بمعوقات تحقيق البرامج التدريبية بنوعها لأهداف التنمية المستدامة، أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية، حيث جاءت قيم الاحتمالية (0.013) و(0.000) و(0.001) على التوالي، أي أنها أقل مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي فهي دالة إحصائية.

وبملاحظة المتوسطات الحسابية، يتضح أنها دالة لصالح الفئة ذات المؤهل العلمي (البكالوريوس) على حساب باقي الفئات، وذلك بمتوسط حسابي يفوق (4.5) من أصل (5.0)، وهذا يمكن للباحثة أن تفسره بأنه هذه الفئة تكون أولاً أصغر سناً من الفئات الأخرى، وترقى للترقي المهني والعلمي، وبالتالي يكون تفاعلها أكبر من باقي الفئات مع البرامج التدريبية، كما أنها الأكثر مواجهة للمعوقات كونها الأقل تكويناً أكاديمياً بين الفئات الأخرى التي لها مؤهل الماجستير أو الدكتوراه.

ثالثاً: وفق متمغير سنوات الخبرة

لقياس مدى فروق ذات الدلالة الإحصائية لمحاور الدراسة ومتمغير سنوات الخبرة، تم اعتماد اختبار التباين الأحادي (ANOVA)، وذلك لاكتشاف هل توجد فروق في درجة تنفيذ البرامج التدريبية وأنواعها والمعوقات التي تحول دون تحقيق أهداف التنمية المستدامة في الجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية حسب عدد سنوات الخبرة لعينة الدراسة. وقد جاءت النتائج مبيّنة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند إحصائية عند المحور الأول المتعلق بواقع تنفيذ البرامج التدريبية، حيث جاءت قيمة (ف) تساوي (4,318) بقيمة احتمالية تساوي (0,014) أي أصغر من (0,05)، وذلك لصالح الفئات الأكبر من (5 سنوات)، وذلك تفسيره أن كلما زادت خبرة الفرد من هيئة التدريس في ممارسة المهنة كلما كان أكثر تنفيذاً للبرامج التدريبية، وهذا طبعاً لا يتعارض مع ما بينه السؤال السابق أن التنفيذ لصالح الفئة الحاصلة على مؤهل البكالوريوس، حيث أن المؤهل العلمي لا يتعلق بسنوات الخبرة، حيث أن الموظفين السابقين من أعضاء هيئة التدريس كانوا من أصحاب البكالوريوس عكس ما هو عليه الوضع في السنوات الحالية من اهتمام الأفراد بالتعلم ومتابعة الدراسة الأكاديمية، وبأن التوظيف يكون أكثر للفئات الحاصلة على الدراسات العليا.

أما فيما يتعلق بالمحور الثاني، فقد ظهرت على مستواه فروق ذات دلالة إحصائية كذلك، حيث بلغت قيمة (ف) ما قيمته (7,471) بقيمة احتمالية تساوي (0,001) أي أقل من (0,05)، وذلك لصالح الفئة من (5 سنوات) وأكثر كذلك. ولعل تفسير ذلك حسب الباحثة هو أن الفئات الأكثر خبرة هي الأكثر فهماً لأنواع البرامج التدريبية والقدرة على المقارنة بينها من حيث الإيجابيات والسلبيات، والأعراف والأنواع التي تساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وغيرها، وذلك نتيجة الخبرة التي راكمتها طيلة سنوات الخدمة.

أما على مستوى المحور الثالث الخاص بالمعوقات فقد جاءت قيمة (ف) تساوي (0,289) بقيمة احتمالية تساوي (0,749)، أي أكبر من (0,05) وبالتالي فهي غير

دالة إحصائية، أي أن المعوقات هي نفسها لا تتأثر بسنوات الخبرة، وهذا منطقي، حيث تبين سابقاً أن أهم المعوقات تتعلق ببعد أماكن تنفيذ البرامج وضعف الإنترنت وضيق الوقت لدى هيئة التدريس، ولا علاقة لها بالتجربة أو الخبرة.

السؤال الخامس: ما مقترحات تطوير البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لمختلف فئات المجتمع لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم؟

أضافت الباحثة لاستبانتهما سؤالين مفتوحين يتعلّقان بأهم المقترحات لتطوير البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لمختلف فئات المجتمع. وقد اقترح مجموعة من أفراد العينة على مستوى تطوير البرامج التدريبية الإلكترونية مجموعة من المقترحات المهمة، وهي:

- استخدام أدوات تفاعلية وتقنيات حديثة مثل الواقع المعزز (AR) والألعاب التعليمية (Gamification) لجذب المستفيدين وتحقيق تفاعل أعلى.
- التعاون مع جهات محلية ودولية لدعم المحتوى وتوفير شهادات معتمدة تزيد من قيمة التدريب وجذواه.
- إدراج وحدات أو محتوى داخل البرامج يوضح كيف يساهم المتدرب من خلال تعلمه في تحقيق هذه الأهداف.
- دعم التحول الإلكتروني لأنظمة الجامعة، ودمج أهداف التنمية المستدامة في البرامج التعليمية.
- تحسين شبكات الإنترنت.
- اختيار الوقت المناسب لبرامج التنمية المستدامة.

أما على مستوى تطوير البرامج التدريبية التقليدية فتقترح العينة مجموعة من المقترحات، منها:

- تنوع أساليب التدريب التقليدية من خلال إدخال أنشطة تطبيقية، محاكاة، زيارات ميدانية، ونقاشات جماعية لتعزيز الفهم العملي للمتدربين.
- تدريب المدربين على مفاهيم التنمية المستدامة لتمكينهم من إيصال الرسالة بشكل فعال وإبداعي.
- تصميم برامج ميدانية مرتبطة بالمجتمع المحلي.
- تقديم برامج موجهة لحل مشكلات مجتمعية قائمة (مثل البطالة، الأمية، التحديات البيئية، ذوي الإعاقة).
- إشراك المتدربين في أنشطة ميدانية كجزء من البرنامج التدريبي، مثل حملات توعية، أو ورش عمل موجهة للمجتمع.
- تخصيص برامج تدريبية لمختلف الفئات المجتمعية، مثلاً برامج لكبار السن (التقنية - الصحة الوقائية). برامج لذوي الإعاقة وأسره (التأهيل - الدعم الأسري)، برامج مهنية للشباب والباحثين عن عمل (ريادة الأعمال، المهارات الحياتية). برامج تمكين للمرأة (القيادة، الاستقلال المالي).
- فالواضح من هذه المقترحات أنها كلها مقترحات لها علاقة بميدان عمل أعضاء العينة، وبالتالي فهي مقترحات مهمة تلائم الاحتياجات الخاصة والاشكاليات الواقعية لدى عينة البحث في تفاعلها وتجربتها في مجال الانخراط والتطوع في برامج الخدمة المجتمعية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

خاتمة

أولاً: ملخص نتائج الدراسة

خلصت الباحثة في هذه الدراسة لمجموعة من النتائج وهي:

- أهمية البرامج التدريبية الخاصة الخدمة المجتمعية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، والدور المحوري الذي تلعبه الجامعات في تعزيز هذه الأهداف في جميع فئات المجتمع.
- لقد جاءت درجة تنفيذ البرامج التدريبية سواء الإلكترونية أو التقليدية من طرف أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة مرتفعاً، وذلك يتوافق مع رؤية المملكة والأدوار الجديدة للجامعات.
- بينت الدراسة أن جميع فئات المجتمع تستفيد بشكل كبير من البرامج التدريبية سواء الإلكترونية أو التقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، إلا فئة النساء أكبر فئة مستفيدة، في حين كانت نسبة الأطفال وكبار السن أقلها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم في الجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية.
- ترى عينة البحث أنه يمكن تعويض البرامج التدريبية التقليدية (دورات تدريبية حضورية، لقاءات، اجتماعات..) بالبرامج الإلكترونية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، إلا أنه وحسب استجابات العينة فإنه لا تزال البرامج التدريبية التقليدية أكثر فاعلية وتأثير إيجابي، وذلك لأن خصوصية أهداف التنمية المستدامة تتناسب أكثر مع البرامج التقليدية التي تنسم بالحضور وبالمشاركة والتفاعل الواقعي.
- يعد ضعف شبكة الإنترنت ونقص التجهيزات الرقمية، بالإضافة إلى بعد مراكز وأماكن التدريب وقلة الدعم والتحفيز لأعضاء هيئة التدريس أهم المعوقات التي تحول دون تطبيق البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالجامعات الحكومية بالمنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية.
- خلصت الدراسة الحالية إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) أو أقل بين استجابات أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بالجامعات الحكومية الجنوبية فيما يتعلق بواقع تنفيذ البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لمختلف فئات المجتمع وأنواع البرامج التدريبية والمعوقات التي تعيق تحقيق البرامج لأهداف التنمية المستدامة وذلك لصالح فئة البكالوريوس، كما تم أنه تم إيجاد فروق على مستوى المحور الأول المتعلق بالتنفيذ وأنواع البرامج والتي تعزى لمتغير سنوات الخبرة وذلك لصالح الفئات التي لديها 5 سنوات وأكثر. في حين أنه لم ترصد أي فروق ذات دلالة فيما يتعلق بمتغير الجنس.

- يقترح أعضاء هيئة التدريس لتطوير البرامج التدريبية الإلكترونية استخدام أدوات تفاعلية وتقنيات حديثة مثل الواقع المعزز (AR) والألعاب التعليمية (Gamification) لجذب المستفيدين وتحقيق تفاعل أعلى، ودعم التحول الإلكتروني لأنظمة الجامعات بالإضافة لتحسين شبكات الإنترنت وتحفيز أعضاء هيئة التدريس ودعمهم ونشر الوعي بأهمية هذه البرامج لدى المستفيدين.
- يقترح أعضاء هيئة التدريس لتطوير البرامج التدريبية التقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة تنوع أساليب التدريب التقليدية من خلال إدخال أنشطة تطبيقية، محاكاة، زيارات ميدانية، ونقاشات جماعية لتعزيز الفهم العملي للمتدربين، بالإضافة إلى استهداف جميع الفئات من ذوي الإعاقة وأطفال وكبار السن وموهوبين وغيرهم ببرامج تتناسب مع احتياجاتهم الخاصة وتساهم في حل مشكلاتهم المجتمعية.

ثانياً: توصيات الدراسة

- توصي الباحثة في ختام هذا البحث، وانطلاقاً من مخرجاته بمجموعة من التوصيات وهي:
- ضرورة التوسع في الفئات المستفيدة من البرامج التدريبية وتخصيص برامج ذات جاذبية وجدوى لكل فئة على حدة.
 - أهمية التحفيز لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم من أجل دفعهم للانخراط في تقديم البرامج التدريبية الإلكترونية والتقليدية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.
 - لابد من إشراك الفئات المستفيدة من البرامج التدريبية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة في اختيار البرامج والتعبير عن الحاجيات وفي تقييم البرامج المنفذة.
 - أهمية توفير التجهيزات وبيئة عمل مناسبة (أماكن ومراكز تدريب قريبة من المستفيدين، تجهيزات رقمية، شبكة أنترنت).
 - تنظيم آليات تدريب وتكوين أساسي ومستمر لأعضاء هيئة التدريس من أجل تعزيز مهاراتهم في انجاز البرامج التدريبية سواء الإلكترونية أو التقليدية، وتمكينهم من امتلاك المهارات الأساسية لتوظيف التطبيقات والبرامج الإلكترونية الحديثة.

لائحة المراجع

• المراجع العربية:

- [1] ابن قرملة، نجلاء هزاع. (2024). متطلبات تطوير البرنامج التدريبية في المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي. *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*. (108)، 131-157.
- [2] الأحمرى، صالحة سعيد مسفر. (2023). دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات من وجهة نظرهن. *مجلة كلية التربية. جامعة طنطا*، 89(2)، 1198-1252.
- [3] بن سعود، رحاب محمد أبو بكر. (2023). دور جامعة بنغازي في خدمة المجتمع: دراسة تحليلية باستخدام نموذج بورتر للقوى الخمسة. *مجلة الدراسات الاقتصادية، كلية الاقتصاد، جامعة سيرت*. 6 (2)، 100-118.
- [4] الثويني، سليمان بن ناصر. (2021). واقع تقويم البرامج التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة حائل من وجهة نظر المتدربين. *مجلة تكنولوجيا التعليم والتعلم الرقمي*. 2 (2)، 64-103.
- [5] الثويني، سليمان بن ناصر. (2021). واقع تقويم البرامج التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة حائل من وجهة نظر المتدربين. *مجلة تكنولوجيا التعليم والتعلم الرقمي*. 2 (2)، 64-103.
- [6] جامعة ببشة. (2023). *الخطة الاستراتيجية لعمادة خدمة المجتمع والتكوين المستمر 2018-2023*. مسترجع من: <file:///C:/Users/PC/Downloads/%D9%83%D8%AA%D9%8A%D8%A8%20%20%D8%A7%20%D9%84%D8%AE%D8%B7%D9%87%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D9%8A%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A%D8%A9.pdf>
- [7] الجوهري، محمد السيد أحمد؛ خميسي، السيد سلامة؛ تهامي، جمعة سعيد؛ وعيسى، نجلاء عبد التواب. (2022). متطلبات تطوير منظومة التدريب الإلكتروني للمعلمين. *مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف*. 19 (114)، 189-211.
- [8] الحربي، قاسم بن عائل. (2012). دور جامعة جازان في تنمية وخدمة المجتمع المحلي: دراسة ميدانية. *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*. 1 (30)، 115-140.
- [9] الشهري، تركي غرمان محمد؛ الزيداني، تركي يحيى محمد؛ والشهري، محمد علي عبد الله. (2024). قياس فاعلية البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير. *مجلة المؤسسة العربية للعلوم والنشر والأبحاث*. 8 (13)، 152-163.
- [10] طوهرى، علي بن أحمد عبده. (2018). تقويم البرامج التدريبية في عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة جازان في ضوء نموذج كيرك باتريك. *المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسبوط*. 34 (2)، 335.
- [11] عامر، ياسر عثمان حسن. (2022). دور مؤسسات التعليم العالي التقني في خدمة المجتمع، جامعة السودان التقنية نموذجاً. *المؤتمر الدولي للبحث العلمي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة للجامعات بالوطن العربي*. 11-12 فبراير.
- [12] عبد الرحمان، باهر محمد. (2021). متطلبات تحقيق التنمية المستدامة في ضوء التشريع المصري. *مجلة الدراسات القانونية*. 3 (54)، 1097-1142.
- [13] العودة، إبراهيم بن سليمان العودة. (2018). تصور مقترح لتفعيل المشاركة المجتمعية في الجامعات السعودية الناشئة. *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية*. 42 (3)، 15-88.
- [14] العبد، على بن عبد الله. (2016). واقع أداء مركز التدريب وخدمة المجتمع بجامعة الدمام في ضوء معايير الجودة الشاملة. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم*

- [15] القرني، عيدة محمد صالح؛ والقحطاني، محمد عايض. (2021). معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني بمراكز التدريب التربوي بمحافظة بيشة من وجهة نظر المعلمات. *التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية*، 40(190)، 618-562.
- [16] كواشي، سامية. (2015). خدمة المجتمع، الوظيفة الثالثة للجامعات. *مجلة العلوم الإنسانية*، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر. (44)، 478-461.
- [17] محمد، محمد ماهر الحمار. (2020). تطوير دور جامعة نجران في مجال خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة*. 28 (3)، 161-117.
- [18] المملكة العربية السعودية. (2016). رؤية المملكة العربية السعودية 2030. مسترجع بتاريخ: 2023/10/16 من: https://www.vision2030.gov.sa/media/5ptbkbn/saudi_vision2030_ar.pdf
- [19] المملكة العربية السعودية. (2021). الخطة التنفيذية لبرنامج التحول الوطني 2020-2025. مسترجع بتاريخ: 2023/10/16 من: https://www.vision2030.gov.sa/media/jolbg3if/ntp-ar_opt.pdf
- [20] النعيمي، خلود سلطان راشد. (2021). إطار لبناء وتطبيق معايير جودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني بوزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة. *مجلة القراءة والمعرفة*، 21(235)، 206-165.
- [21] نوري، محمد عثمان (2013). تصميم البحوث في العلوم الاجتماعية والسلوكية، خوارزم العلمية، جدة.
- [22] هيئة الأمم المتحدة. (2020). النليل الإلكتروني لأهداف التنمية المستدامة، البيانات الوصفية. نيويورك. مسترجع بتاريخ: 2023/10/12 من: <https://archive.unescwa.org/ar>
- [23] هيئة الأمم المتحدة. (2020). أهداف التنمية المستدامة. مسترجع بتاريخ: 2023/10/05 من رابط موقع الأمم المتحدة: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/sustainable-development-goals>
- [24] هيئة الأمم المتحدة، المملكة العربية السعودية. (2023). عملنا من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية. مسترجع بتاريخ: 2023/10/18 من: <https://saudiArabia.un.org/ar/sdgs>

• المراجع الأجنبية

- [25] Ali, M., Mustapha, I., Osman, S., & Hassan, U. (2021). University social responsibility: A review of conceptual evolution and its thematic analysis. *Journal of Cleaner Production*, 286, 124931.
- [26] Coelho, M., & Menezes, I. (2021). University social responsibility, service learning, and students' personal, professional, and civic education. *Frontiers in Psychology*, 12, 617300.
- [27] Huang, A. H. (1997). Online training: A new form of computer-based training. *Journal of education for business*, 73(1), 35-38.
- [28] Latif, K. F. (2018). The development and validation of stakeholder-based scale for measuring university social responsibility (USR). *Social indicators research*, 140(2), 511-547.
- [29] Molenda, M. (2015). In search of the elusive ADDIE model. *Performance improvement*, 54(2), 40-42.
- [30] Paradis, E., & Schliep, K. (2019). ape 5.0: an environment for modern phylogenetics and evolutionary analyses in R. *Bioinformatics*, 35(3), 526-528.