



**دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية للطلاب وعلاقته
بالتحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠
(جامعة جازان كنموذج)**

**The role of the University in the development of
human capabilities of students and its relationship to
future challenges in light of the vision of the
Kingdom 2030
(Jazan University as a model)**

إعداد

**د. رباب حسن عبد الحكم طنطاوي
Rabab Hassan AbdEl-Hakam Tantawy**

أستاذ مساعد بقسم الاقتصاد المنزلي

الكلية الجامعية بصامطة - جامعة جازان - المملكة العربية السعودية

Doi: 10.21608/jasep.2022.258803

استلام البحث: ١١ / ٨ / ٢٠٢٢

قبول النشر: ١٣ / ٨ / ٢٠٢٢

طنطاوي ، رباب حسن عبد الحكم (٢٠٢٢). دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية للطلاب وعلاقته بالتحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ (جامعة جازان كنموذج). *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والاداب ، مصر، مج (٦) - ع (٢٩) سبتمبر، ص ص ٢٩ - ٧٠.

<http://jasep.journals.ekb.eg>

دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية للطلاب وعلاقته بالتحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ (جامعة جازان كنموذج)

المستخلص:

يهدف البحث التالي إلى التعرف على التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعة في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب، و التعرف على دور جامعة جازان في تنمية القدرات البشرية في ضوء رؤية المملكة، و التعرف على العلاقة بين دور جامعة جازان في تنمية القدرات البشرية للطلاب وبين التحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، وتم استخدام الاستبانة من أداة البحث العلمي لجمع البيانات والإجابة على أسئلة البحث ، وقد شملت عينة الدراسة ١٥٣ مفردة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية بجامعة جازان وتوصلت نتائج البحث إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة لإحصائية في المحور الأول ترجع لمتغيرات البحث حيث قيمة الدلالة أكبر من مستوى الدلالة ٠.٠٥ ، كما يتضح أنه لا يوجد فروق ذات دلالة لإحصائية في المحور الثاني ترجع لمتغيرات البحث حيث قيمة الدلالة أكبر من مستوى الدلالة ٠.٠٥ ، و يتضح من قيمة اختبار Anova أنه توجد علاقة دالة إحصائياً بين المحور الأول والثاني دور جامعة جازان في تنمية القدرات البشرية للطلاب وبين التحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، كما يتضح حجم الأثر بين المحورين بين المحور الأول والثاني.

الكلمات المفتاحية: تنمية - القدرات البشرية للطلاب - التحديات المستقبلية - رؤية المملكة ٢٠٣٠

Abstract:

The following research aims to identify the future challenges facing the University in the development of human capabilities among students, to identify the role of Jazan University in the development of human capabilities in the light of the vision of the Kingdom, and to identify the relationship between the role of Jazan University in the development of human capabilities of students and future challenges in the light Find where the significance value is greater than the significance level of 0.05., As it turns out, there are no significant differences in the second axis due to the search variables where the significance value is greater than the significance level of 0.05. It is clear from the value of the ANOVA test that there is a statistically significant relationship between the first and second axis, the role of Jazan University in developing the human capabilities of students and the future challenges in the light of the kingdom's Vision 2030, and

the size of the impact between the two axes between the first and second axis is also clear.

Keywords: development-human capabilities of students-future challenges - vision of the Kingdom 2030.

المقدمة:

استهلّت رؤية المملكة ٢٠٣٠ صفحتها الأولى بكلمة ملهمة لخدام الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز جاء فيها " هـدفي الأول أن تكون بلادنا نموذجاً ناجحاً ورائداً في العالم على كافة الأصعدة، وسأعمل معكم على تحقيق ذلك. (vision2030.gov.sa,) (2016).

وتتوافق خطط الجامعة في تنمية القدرات البشرية مع الرؤى المستقبلية التي تسعى وزارة التعليم لتحقيقها من خلال ما ورد في رؤية المملكة ٢٠٣٠.

ولذا يشكل الاستثمار في بناء قدرات الإنسان أحد القضايا المهمة التي تعني بها الدول والمجتمعات على اختلاف مستوياتها ونماذجها حيث ثبت أن العنصر البشري ليس فقط أحد عناصر الإنتاج بل هو المؤشر الرئيسي في جميع مكونات التنمية البشرية بحيث أصبح في مقدمة المؤشرات لتقدم الأمم وهذا يتطلب العناية بالقدرات البشرية والإنفاق على بناء القدرات والتدريب لأنهم من أهم وأعلى درجات الاستثمار ، وخصوصاً وأن العالم يشهد يوماً بعد يوم تغيرات متلاحقة نتيجة للتطورات التقنية والتكنولوجية التي تحدث بفعل الإنسان وتنعكس عليه في ذات الوقت .

فالتنمية المستدامة (SDGs) وأهدافها السبعة عشر والتي بدأت في العام ٢٠١٦ وتنتهي بحلول العام ٢٠٣٠ تسعى بالتركيز على بناء قدرات الإنسان أولاً ليكون الإنسان قادراً على تحقيق التنمية المستدامة وغاياتها ومن ثم تحقيق التنمية البشرية. (جلال بشير ٢٠٢٠ - ١).

و تعد المرحلة الجامعية من المراحل الهامة التي يسعى فيها الشباب والشابات إلى وضع الرؤى الواضحة لمستقبلهم وأهدافهم وطموحاتهم التي يسعون إلى تحقيقها خاصة تلك التي تتعلق بالجانب العملي والمهني، حيث يبدأ في هذه المرحلة هاجس اختيار التخصص المناسب ومن ثم تبدأ رحلة المثابرة والاجتهاد والانجاز في سبيل الوصول إلى المستوى الذي يحقق الطموح المنشود ، حيث يعتبر مستوى الطموح من أهم الأبعاد التي تلعب دور بارزاً في حياة الأفراد فهو من محددات الشخصية والذي يمكن من خلاله أن يتضح نمط تعامل الفرد مع ذاته ومع بيئته ومع مجتمعه ، ويعتبر الطموح بمثابة الدافع الذي يوجه السلوك، يشير الأطرش، إلى أن مستوى الطموح هو عبارة عن محصلة وعي الفرد بذاته وقدراته ومن خلاله يستطيع تحديد ما يريد وما يتوقعه عن أداءه مستقبلاً. (الأطرش، شتا ٢٠١٦-٣).

دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية ... د. رباب حسن عبد الحكيم طنطاوي

كما ذكر أحمد (٢٠١٣-٢٠٢١) أن مستوى الطموح هو أحد سمات الشخصية التي يشترك فيها جميع الأفراد بنسب متفاوتة وهو التعبير الذي يستخدمه الفرد ويظهر من خلاله التطلع إلى أهداف قريبة أو بعيدة تتعلق بالمستقبل.

فإن ما يواجهه طلاب الجامعة من صعوبات وتحديات، بدء من اختيار التخصص ووصولاً إلى الرغبة في التميز الأكاديمي والكفاءة الأكاديمية والرغبة في وضع الخطط المستقبلية بناء على الفرص الوظيفية وما هو مطلوب في سوق العمل وتحقيق الأهداف المنشودة كل ذلك قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الطموح. (الزين، ٢٠١٩، ٢٦٤).

وخاصة في خضم الانفجار المعلوماتي الذي يشهده العالم اليوم، والتطور التكنولوجي الفائق السرعة، والذي يؤدي إلى مشكلة يعاني منها الكثير من الناس خصوصاً طلاب العلم، وهي مواكبة هذا التطور على المستوى الشخصي والتكيف للتعامل مع كل تلك الطفرات النوعية الحاصلة، وتعني بذلك ضرورة اكتساب الطالب مهارات جديد تتميز بالحدثة وتكون عامل دعم لهم في تحقيق النجاح وبناء شخصية متوازنة وملمة بضروريات الحياة اليومية، وهذا نجده متوافر في المهارات التي تقدمها لنا التنمية البشرية التي تعمل على توسيع دائرة الخيارات المتاحة أمام الفرد ليحصل على أفضل الحلول التي تخدم مسيرة حياته وتجعله دوماً في تطور ورفق، وتعد الجامعة إحدى الركائز المهمة التي يبني عليها أي تقدم حضاري واقتصادي في معظم دول العالم فهي التي تقوم بتطوير العلم والمعرفة من أجل تنمية الإنسان وتقدمه وتمثّل وظيفة الجامعة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع بالإضافة إلى دورها في تدريب أفراد المجتمع وتزويدهم بمهارات التنمية البشرية الضرورية وتوفير احتياجات سوق العمل مع القدرة على إنتاج واستعمال البحوث العلمية وتطويرها في الصناعة والخدمات، لذلك يكون الطالب الجامعي عند تحسن مستواه العلمي وحدة رأسمالية منتجة لتنمية المجتمع. (نايف والزبيدي- ٢٠١٥- ٤٥).

ويعد التعليم الجامعي من أهم المراحل التعليمية، حيث ينال بمستوياته المختلفة كثيراً من العناية والاهتمام في معظم دول العالم، لما يؤديه من دور مهم في مجال التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية حيث تتفاعل الجامعات مع المجتمع في بحث حاجاته وتوفير متطلباته، وتزداد أهمية الدور الذي يقوم به الجامعات في المملكة بوصفها من الدول التي تتسارع فيها عمليات التنمية وتتوفر فيها الموارد المالية والبشرية التي تؤهلها للفوز إلى مصاف الدول المتقدمة. (آل الحارث، ٢٠١٦- ٣).

ولذلك يحظى التعليم الجامعي في المملكة باهتمام متزايد حيث يغذى المجتمع باحتياجاته من الكوادر البشرية التي يحتاج إليها للنهوض بأعباء التنمية في مجالات الحياة المختلفة، ويشكل المخزون من الطاقة البشرية في الجامعات أساس التنمية كون هذه المخرجات هي مدخلات التنمية. (الأحمدي، ٢٠١٣- ٧٦).

تكتسب دراسة التنمية البشرية المستدامة أهمية كبيرة على الصعيد العالمي وظهر ذلك جلياً منذ بداية عقد التسعينيات من القرن المنصرم عندما اصدر برنامج الامم المتحدة

الإيمائي تقريره الاول حول التنمية البشرية في العالم عام ١٩٩٠ داعيا بذلك الى مراعاة الجوانب الحياتية الخاصة بالبشر عند تطبيق السياسات الاقتصادية الكلية ، كما تم إيجاد مقاييس متنوعة بحسب جوانب الحياة البشرية توضح مدى تقدم المجتمعات في مجال التنمية البشرية ومنها موضوعية التمكين وتوسيع القدرات البشرية لما لها من اهمية في إيجاد تنمية بشرية حقيقية لا سيما بعد حصول الانفجار المعلوماتي الذي اخذ بالاتساع مع نهاية القرن العشرين وظهور تطبيقاته المختلفة ، في شبكة الانترنت وثورة المعلومات وتغير مفهوم الإنتاج لصالح الإنتاج المعرفي التكنولوجي وفي سهولة الوصول إلى المعلومات والمعارف، وفي تطوير الصناعات التقليدية وزيادة فعاليتها وإنتاجيتها، وفي تحديث العلوم والأبحاث وتطبيقاتها في مختلف مجالات الحياة ، وفي كل مرحلة زمنية كان مفهوم التنمية البشرية يعكس حالة جديدة بحسب التطور والتقدم الي تمر بها المجتمعات ، وتطور مضمون التنمية البشرية مع تطور التسميات، ففي عقد الخمسينات من القرن الماضي أرتبط المضمون بمسائل الرفاهية الاجتماعية، ثم تطور ليركز على مسائل التدريب والتعليم ومن ثم إشباع الحاجات الإنسانية إلى إن وصل إلى تسعينيات القرن الماضي ليحمل تشكيل القدرات البشرية وتمتعهم بقدراتهم المكتسبة. (السرطان ، ٢٠١٤- ١٢٧).

لذا تسعى المملكة العربية السعودية كونها احدى دول أعضاء الجمعية العامة للأمم المتحدة بأن تكون من أوائل الدول نحو تحقيق تنمية مستدامة عالميا بدأ من الداخل حيث تتناغم أهداف التنمية المستدامة وتتسجم مع رؤية المملكة ٢٠٣٠، وبالرغم من أن تحقيق أهداف التنمية المستدامة أمرا طوعيا إلا أن المملكة أخذت على عاتقها مسؤولية تامة بالتنفيذ بما يتوافق مع خصوصيتها و ثوابتها، كما ساهمت مشاركة المملكة العربية السعودية في العديد من المؤتمرات وورش العمل المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة، في توضيح جهود المملكة لتحقيق تلك الأهداف بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، بما ينسجم مع الرؤية الوطنية ٢٠٣٠، وتبذل المملكة العربية السعودية جهودا كبيرة لضمان تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، وموائمة الخطط الوطنية معها، تتضامن فيها جميع القطاعات الحكومية والقطاع الخاص والمؤسسات غير الربحية. (الهيئة العامة للإحصاء ، ٢٠١٨- ٢).

واستشعاراً للتحديات التي تفرضها التغيرات العالمية، كان لابد من التوجه نحو تطوير الموارد البشرية، وذلك في ضوء توجيه الجامعة نحو الإسهام الفعال في تحقيق المتطلبات المجتمعية، وأن تعتمد الرؤية المستقبلية للجامعة في خططها الاستراتيجية على تلبية متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية. (القرني ، ٢٠٢١- ١٧٠).

وفي هذا السياق تهتم الجامعة بتسليط الضوء على برنامج التحول البرامجي الذي أتى ضمن رؤية الجامعة المستقبلية لتطوير البرامج الأكاديمية لجامعة جازان والخطط الدراسية بحيث تحقق متطلبات الاعتماد الأكاديمي وتكون مواكبة لخطط الدراسة بالجامعات الرائدة والعمل على استحداث اقسام حديثة وتدرجات تحقق الموائمة لسوق العمل واحتياجات التنمية

دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية ... د. رباب حسن عبد الحكم طنطاوي

الوطنية كل ذلك لينصب في العنصر الأهم والذي هو الاستثمار في العنصر البشري، حيث تم استحداث تدريبات وبرامج دراسية عديدة مستوحاة من احتياجات سوق العمل الحديثة بالمملكة العربية السعودية. (بو غطاس والأحمدي، ٢٠٢١ - ٧).

مشكلة البحث:

يعتبر موضوع التنمية البشرية من الموضوعات الحديثة الاهتمام نسبياً والتي اكتسبت أهمية كبيرة في العقود الأخيرة من القرن العشرين وحتى الان لتعبر عن الوجه الإنساني للتنمية والسياسات الاقتصادية والتي تقاس في الدول من خلال مؤشرات التعليم ومدى انتشار المعرفة ودورها في بناء وتنمية بشرية مستدامة. (السرхан، حسين احمد، ٢٠١٩ - ١٣٦). لذا أصبح اكتساب المهارات أمر ضروري كونها تسهم في تنمية ميول الأفراد الدراسية وتجعل الفرد قادراً على إدارة التفاعل الصحيح بينه وبين الآخرين وبينه وبين البيئة والمجتمع بالإضافة إلى إنها تشجع على الارتقاء بمستوى الحياة والتكيف مع الذات والتعايش مع المتغيرات الحادثة ومتطلبات الحياة كما تجعله قادراً على حل المشكلات الحياتية. (توفيق، وجيدة محمد، ٢٠١٩ - ١٦٨).

ويواجه التعليم العالي العربي في وقتنا المعاصر عديد من التحديات والصعوبات التي قد تعيقه من تحقيق أهدافه وتطلعاته الحالية والمستقبلية وتأتي هذه التحديات نتيجة التغيرات العالمية المختلفة كالمعلوماتية والتكنولوجية والاقتصادية وغيرها. (اسامة زيدان، ٢٠١١ - ٢).

لذا كان لا بد من اكتساب الطالب مهارات جديدة تتميز بالحدثة وتكون عامل دعم لهم في تحقيق النجاح وبناء شخصية متوازنة وملمة بضروريات الحياة اليومية ، وهذا نجدة متوافر في المهارات التي تقدمها لنا التنمية البشرية التي تعمل على توسيع دائرة الخيارات المتاحة امام الفرد ليحصل على افضل الحلول التي تخدم مسيرة حياته وتجعله دوماً في تطور ورقى ، وتعد الجامعة إحدى الركائز المهمة التي يبني عليها أي تقدم حضاري واقتصادي في معظم دول العالم فهي التي تقوم بتطوير العلم والمعرفة من أجل تنمية الإنسان وتقدمه وتتمثل وظيفة الجامعة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع بالإضافة الى دورها في تدريب افراد المجتمع وتزويدهم بمهارات التنمية البشرية الضرورية وتوفير احتياجات سوق العمل مع القدرة على انتاج واستعمال البحوث العلمية وتطويرها في الصناعة والخدمات ، لذلك يكون الطالب الجامعي عند تحسن مستواه العلمي وحدة رأسمالية منتجة لتنمية المجتمع. (نايف والزبيدي، ٢٠١٥ - ٤٥)، وبذلك يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي هل هناك علاقة بين دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية للطلاب والتحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ ومن هنا تتبلور مشكلة البحث في الإجابة على التساؤلات التالية:

١. ماهي التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعة في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب من وجهة نظر أفراد العينة؟

٢. ما هو الدور الذي تقوم به جامعة جازان في سبيل تنمية القدرات البشرية في ضوء رؤية المملكة من وجهة نظر أفراد العينة؟
٣. ماهي العلاقة بين دور جامعة جازان في تنمية القدرات البشرية للطلاب وبين التحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى:

١. التعرف على التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعة في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب.
٢. التعرف على دور جامعة جازان في تنمية القدرات البشرية في ضوء رؤية المملكة.
٣. التعرف على العلاقة بين دور جامعة جازان في تنمية القدرات البشرية للطلاب وبين التحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة.

أهمية البحث:

١. يستمد البحث الحالي أهميته من أهمية موضوعها بالتحديات المستقبلية التي تواجه الجامعة في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب.
٢. إثراء المكتبة العربية بتوقعات مستقبلية محتملة تفيد كل المهتمين بهذا المجال، للانطلاق منها في إجراء دراسات وبحوث أخرى.
٣. توجيه جهود وزارة التعليم والجامعات نحو التخطيط الاستراتيجي لمواجهة التحديات المستقبلية التي يواجهها التعليم وتنمية وبناء القدرات البشرية للطلاب.

فروض البحث:

١. تفترض الباحثة انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعة في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب من وجهة نظر أفراد العينة باختلاف (العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة بالعمل، التخصص في العمل).
٢. تفترض الباحثة انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدور الذي تقوم به جامعة جازان في سبيل تنمية القدرات البشرية في ضوء رؤية المملكة من وجهة نظر أفراد العينة باختلاف (العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة بالعمل، التخصص في العمل).
٣. تفترض الباحثة انه يوجد علاقة بين دور جامعة جازان في تنمية القدرات البشرية للطلاب وبين التحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

حدود البحث:

١. الحدود المنهجية للبحث: يتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي

- فيعطى وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى. (ذوقان عبيدات وآخرون، ٢٠٢٠-١٨٧).
٢. **تحديد النطاق البشري:** تتكون العينة لهذه الدراسة من (١٥٣) عضو من اعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية بجامعة جازان.
٣. **الحد المكاني:** تطبق الدراسة على عينة من اعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية بجامعة جازان.
٤. **الحد الزمني:** هي الفترة التي استغرقتها الدراسة الميدانية وهي مرحلة جمع البيانات من مجتمع الدراسة وتفرغها وقد قامت الباحثة بالتطبيق الميداني لأدوات البحث وجمع البيانات وتفرغها في صورتها النهائية بداية من شهر يناير لسنة ٢٠٢٢ حتى شهر مايو لسنة ٢٠٢٢.

مصطلحات البحث والمفاهيم الإجرائية:

التنمية: Development

التنمية هي: "عملية ديناميكية تتكون من سلسلة من التغيرات الهيكلية والوظيفية في المجتمع وتحدث نتيجة للتدخل في توجيه حجم ونوعية الموارد المتاحة للمجتمع، وذلك لرفع مستوى رفاهية الغالبية من أفراد المجتمع عن طريق زيادة فاعلية أفرادها في استثمار طاقات المجتمع إلى الحد الأقصى". (رحالي حجيله، ٢٠١٦-٢).

وهي " تنمية طاقات الإنسان إلى أقصى حد مستطاع، أو أنها إشباع الحاجات الاجتماعية للإنسان للوصول للإنسان إلى مستوى معين من المعيشة ". (بوخالفة رفيقة، ٢٠١٦-٢).

التنمية البشرية: Human development

هي تمكين الطلبة من توسيع نطاق خبراتهم في الحياة من خلال استخراج مكامن المواهب والقدرات لديهم وتنميتها واستثمارها بما ينفعهم ويرتقى بهم. (حسن محمد القرني، ٢٠٢١-١٧٣).

كما ورد في تقرير التنمية البشرية الصادرة عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة فان التنمية البشرية تعرف بأنها: " عملية توسيع خيارات الناس "، " والخيارات يمكن أن تكون مطلقة، ويمكن أن تتغير بمرور الوقت ولكن الخيارات الأساسية الثلاثة على جميع مستويات التنمية البشرية هي: أن يعيش الناس حياة مادية صحية، ويكتسبوا المعرفة، ويحصلون على موارد لازمة لمستوى معيشة لائق. (رحالي حجيله، ٢٠١٦-٦).

تنمية القدرات البشرية: Human capacity development

هي مجموعة من المعارف والمهارات والكفايات والقيم الكامنة في الفرد، تمكنه من بناء كيانه الشخصي، والاجتماعي، والاقتصادي. (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ٢٠١٨-٩).

تعرف الباحثة إجرائياً تنمية القدرات البشرية: تنمية الأفراد والاستثمار في قدراتهم لتمكينهم من العمل والإبداع على نحو منتج وخالق، حيث أن الإنسان هو الهدف والغاية في عملية التنمية.

التحديات: Challenges

تعرف التحديات اصطلاحاً بأنها: " تطورات أو متغيرات أو مشكلات أو صعوبات أو عوائق اقتصادية أو ذات بعد اقتصادي نابعة من البيئة المحلية أو الإقليمية أو الدولية وتشكل تهديداً، أو خطراً على مستقبل النمو والتنمية، (عبد الرحمن صبري، ٢٠١٣ - ١٢٢) ، كما عرفها (شاهين، ٢٠١٧ - ٦١) أنها هي تطورات أو متغيرات أو مشكلات أو صعوبات أو عوائق نابعة من البيئة المحلية أو الإقليمية أو الدولية .

كما تعرف الباحثة التحديات إجرائياً بأنها: " مجموعة الصعوبات والعوائق التي تقف حائلاً دون تحقيق الأهداف الجامعة في تنمية القدرات البشرية"، وتعرفها أيضاً بأنها: مجموعة التغيرات المتوقع حدوثها في المستقبل، والتي تواجه طلاب الجامعات بالمملكة العربية السعودية نتيجة التحولات العالمية والمحلية المؤثرة على الفرص الوظيفية المستقبلية تتطلب مواجهتها عدداً من الاستراتيجيات.

الدراسات السابقة:

اولاً: الدراسات السابقة العربية والأجنبية المتعلقة بمحور التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

١. هدفت دراسة نواف الرويلي (٢٠١٤) الى التعرف على واقع التعليم الجامعي وتحدياته في بعض الجامعات السعودية من وجهه نظر أعضاء هيئة التدريس وهي: جامعة ام القرى، جامعة الملك فيصل وجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت إلى أهم النتائج التالية: تدني واقع التعليم الجامعي في الجامعات السعودية إذا بلغ المتوسط الحسابي المحور (٢.٦٨)، إذ تبين وجود ضعف في توفير البيئة الخصبة للتفكير الإبداعي، والشراكة بين الجامعات والقطاع الخاص لاسيما ما يتعلق بتطوير مهارات الطلاب، كما أظهرت أن أبرز التحديات التي تواجه التعليم الجامعي في الجامعات السعودية هي تحدي البحث العلمي والذي تمثلت مؤشرات باتقال كاهل عضو هيئة التدريس بالأعباء الإدارية والتدريسية التي تعوقه عن البحث العلمي، وضعف الدعم المادي المخصص للبحث العلمي، وعدم رعاية الباحثين المتميزين، وضعف الإمكانيات اللازمة للبحوث العلمية (التجهيزات، المعامل، مساعدي الباحثين).

٢. وهدفت دراسة عادل الشمري (٢٠١٧) إلى الكشف عن التحديات التي تواجه الادارة الجامعية في الجامعات السعودية الناشئة، والكشف عن الفروق في إجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير الوظيفة والجامعة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى أن جميع التحديات الواردة في أدواتها تقع في مستوى تحديات كبيرة، وقدمت

- بعض الحلول لمواجهتها، كما خلصت لتقديم عدد من التوصيات التي تهدف إلى مساعدة الإدارة الجامعية على تجاوز هذه التحديات ومواجهتها.
٣. وفي ذات السياق دراسة هادية اليامي (٢٠١٨) والتي هدفت إلى إعداد استراتيجية مقترحة لتطوير التعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠ من أجل تطوير المنظومة التربوية بجميع مكوناتها، وتمثلت منهجية البحث بالمنهج الوصفي التحليلي الوثائقي المقارن، وتوصل البحث إلى العديد من القضايا والاستراتيجيات والسياسات ذات العلاقة بمستقبل التعليم بالمملكة والتي تم تقدي م ها بشكل مبسط وواضح وجاهزة للتطبيق العملي، وفي الختام قدّمت الباحثة آلية لتنفيذ وتطبيق الرؤية على أرض الواقع بطريقة عملية بما يحقق الأهداف المصممة لأجلها.
٤. وكذلك هدفت دراسة إيناس داود ومحمد الزبون (٢٠٢١) الى تحديد التحديات التي تواجه المعلمين في تنمية مهارات المستقبل لدى الطلبة، واعتمدت الدراسة على المنهج المسحي ، وتوصلت الدراسة إلى أن التحديات التي تواجه المعلمين في تنمية مهارات المستقبل لدى الطلبة جاءت بدرجة مرتفعة، وفي ضوء النتائج أوصى الباحثان بضرورة إجراء عمليات تطوير دورية للمناهج وذلك بهدف تطوير محتوياته، وتجاوز أية جوانب ضعف أو قصور فيها، وضرورة إعطاء المزيد من الاهتمام بطرق التدريس من قبل القائمين على إعداد المناهج وخاصة فيما يتعلق بالحدثة ودقة الوسائل والأنشطة، وإعطاء المزيد من الاهتمام بالمحتوى الذي يزيد وعي الطلبة حول دور العلوم والتكنولوجية في زيادة رفاهية المجتمعات.
٥. كما هدفت دراسة Ayman N. Alkhalidi & Abdallah M. Abualkishik (٢٠١٩) بعنوان: نظام السبورة المحمول في التعليم العالي: اكتشاف الفوائد والتحديات التي تواجه الطلاب الى اكتشاف الفوائد والتحديات التي تواجه الطلاب بجامعة حائل من استخدام نظام السبورة المحمول في التعليم العالي، استخدم الباحثون أسلوب البحث الكمي، كما تم استخدام استبيان مسح مع أسئلة مغلقة، تم إجراء مسح مقطعي لجمع البيانات، و توصلت الدراسة إلى أن هناك فوائد كبيرة من استخدام نظام السبورة المحمول في التعليم العالي على سبيل المثال، يوفر وصولاً أسهل إلى المعلومات، وزيادة الإنتاجية، والاستفادة الحكيمة من الوقت والمال، ويمكن الوصول إليه في أي مكان وزمان من ناحية أخرى، هناك بعض التحديات وتشمل ضعف إشارات شبكة الهاتف المحمول، وصغر حجمها من شاشات الأجهزة المحمولة، وتكاليف توصيل الأجهزة المحمولة بالإنترنت والوقت اللازم لتنزيل تطبيق m-blackboard.
٦. كما أجرى شين وهو (Chen and Hsum,2020) دراسة بعنوان رؤية المستقبل: تقييم نتائج تقييم نتائج التعلم وآثار المستقبل التعليم الموجة، و هدفت الدراسة إلى الاعتراف بتعزيز التفكير المستقبلي في نظام التعليم ومعرفة تأثير علم أصول التدريس الموجه نحو المستقبل، وتم استخدام المنهج التجريبي وتكونت عينة الدراسة من ٥٧٨ من طلبة

جامعة تامكانغ في مدينة تايوان، وتوصلت الدراسة إلى أن الطلبة الذين التحقوا بالدورات المستقبلية يظهرون أداء أعلى ذو دلالة إحصائية في بعدين من التفكير المستقبلي، وهما النظام متعدد التخصصات والانفتاح للبدائل، بالإضافة إلى ذلك فهم أكثر تفاؤلاً تجاه عام ٢٠٣٠، كما توصلت أيضاً أن الطلبة الذكور أظهروا مستويات أعلى بكثير من التفكير المستقبلي لعامل التغيير مقارنة بالطلبات، وأن التفكير المرجو نحو المستقبل أصبح أكثر أهمية.

٧. كما أجروا Cecilia Latorre-Coscolluela Marta Liesa-Orús, & Sandra (2020) (Vázquez-Toledo And Verónica Sierra-Sánchez) دراسة بعنوان: التحدي التكنولوجي الذي يواجه أساتذة التعليم العالي: (تصورات أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتطوير مهارات القرن الحادي والعشرين)، هدفت إلى تحليل كيف يرى أساتذة الجامعات أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يمكن أن تسهم في تطوير المهارات والقدرات لدى طلابهم في هذا الصدد، واعتمدت على تقديم دراسة كمية مع مسح وصفي تعتمد على استبيان شارك فيه ٣٤٥ أستاذ جامعي في فروع المعرفة المختلفة لجامعة إسبانية واحدة، وتوصلت الدراسة إلى أن الأساتذة يدركون إمكانات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ويعتبرون أن لها تأثيراً إيجابياً على التعلم وتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى طلابهم، تظهر هذه الفوائد في مجالات مختلفة مثل التواصل والتعاون والتفكير النقدي كما اظهرت النتائج الحاجة إلى دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في نموذج تربوي يكتسب فيه تدريب الأستاذ في المهارات الرقمية أهمية.

التعليق على الدراسات السابقة المتعلقة بمحور التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعات في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠:

من خلال ما سبق من الدراسات السابقة تتضح أهمية الدراسات السابقة للدراسة الحالية، في أنها ساعدت الباحثة من خلال الاطلاع الواسع على الدراسات السابقة، في تكوين تصور شامل لدى الباحثة عن واقع التعليم الجامعي وتحدياته في بعض الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والكشف عن التحديات التي تواجه الإدارة الجامعية في الجامعات السعودية الناشئة، والاستراتيجية المقترحة لتطوير التعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠ من أجل تطوير المنظومة التربوية بجميع مكوناتها، وحصص التحديات التي تواجه المعلمين في تنمية مهارات المستقبل لدى الطلبة، و آلية تطبيق ممارسة الاستشراف وتعزيز مهارات التفكير المستقبلي لدى الطلبة، و الحاجة إلى دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في نموذج تربوي يكتسب فيه تدريب الأستاذ في المهارات الرقمية أهمية، وساعدت الدراسات السابقة أيضاً في توجيه الدراسة الحالية، في التعريف بأهم الخصائص المنهجية، والطرق اللازمة لدراسة مثل هذا الموضوع، كما

استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في إثراء الدراسة الحالية من خلال تصميم وبناء أدوات الدراسة، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

ثانيا دراسات السابقة العربية والأجنبية المتعلقة بمحور دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية للطلاب:

١- هدفت دراسة ظلال الزبيدي وعزيز نايف (٢٠١٥) إلى تحديد مهارات التنمية البشرية اللازمة لطلبة قسم التاريخ في كلية التربية للعلوم الانسانية - جامعة كربلاء من وجهة نظرهم، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي واستخدم أداة الاستبانة لجمع البيانات وتوصلت الدراسة الى أن مجال مهارات إدارة الوقت الذي بلغ وزنه المئوي (٨٠.٧٥) حصل على الرتبة الاولى بالنسبة لمجالات الاستبانة الستة مما يدل على وعي الطلبة بأهمية الوقت وضرورة اكتساب مهارات إدارته بشكل فعال، كم ان مهارات التنمية البشرية التي كان وزنها المئوي يتراوح بين (٨٠-٩٠) بلغ عددها (٤١) مهارة، كذلك مهارات التنمية البشرية التي كان وزنها المئوي يتراوح بين (٨٠-٧٠) بلغ عددها (٤٧) مهارة.

٢- وفي نفس السياق دراسة ماجدة ابو زنط (٢٠١٥) والتي هدفت الى التعرف على دور تنمية الموارد البشرية بعناصرها المختلفة كالمتمثلة في (ثقافة التنوع البشري والفكري والتمكين والتخطيط الاستراتيجي والتكيف والتغير المستمر والتطور المهارى الفني والإداري والتفكير التنافسي) في ادارة الابداع بعناصره المختلفة (الإيجاد، التقدم، التعديل، التنفيذ) في عينة من الجامعات الأردنية، وقد استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي -التحليلي والمعتمد على بيانات المسح الميداني لمجتمع الدراسة والمكون من الأفراد في الوظائف الإشرافية والرقابية في الجامعات ميدان الدراسة ، وتوصلت الدراسة إلى تميز الجامعات المبحوثة بتوافر استراتيجية واضحة لتنمية الموارد البشرية فيها، تميزت الجامعات المبحوثة بانتهاج إدارة منظمة للأبداع فيها، كما اظهرت الاستراتيجية الفاعلة لتنمية الموارد البشرية في الجمعات في زيادة فاعليتها وقدرتها على الابداع.

٣- وكذلك دراسة العتيبي وعبد الله (٢٠١٦) هدفت الى التعرف على مدى فاعلية البرامج التربوية في تنمية الكوادر البشرية، كالكشف عن مدى مواءمة مخرجات البرامج التربوية مع احتياجات سوق العمل السعودي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتبنت الاستبانة كأداة للدراسة شملت عينة الدراسة مسؤولي كليات التربية في ست جامعات سعودية بلغ عددهم ١١٧ مسؤلاً، وتوصلت الدراسة إلى أن البرامج التربوية فاعلة في إكساب الطالب المهارات التي تمكنهم من ممارسة المهنة من سوق العمل، ووجود مواءمة بين مخرجات البرامج التربوية كاحتياجات سوق العمل، كما كشفت النتائج عن وجود معوقات تعترض تحقيق فاعلية البرامج في تنمية الموارد البشرية،

- منها إسناد بعض مواد التخصص لأساتذة غير متخصصين في البرامج التربوية، ككثرة الأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بالبرامج التربوية.
- ٤- وأيضاً دراسة وجيدة حماد وشيماء توفيق (٢٠١٩) والتي هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين إدارة المعرفة بأبعادها الثلاثة (اكتساب المعرفة، المشاركة بالمعرفة، تطبيق المعرفة) والمهارات التنموية بمحاورها الأربعة (مهارات إدارة الذات، مهارة اتخاذ القرار والتفكير النقدي - مهارة التواصل والتعامل مع الآخرين- مهارة إدارة الضغوط لدى عينة من شباب الجامعة بمحافظة كفر الشيخ والقرى المجاورة، وأتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، وتم استخدام عدة أدوات من إعداد الباحثان استبانة إدارة المعرفة واستبانة المهارات التنموية واشتملت عينة الدراسة الميدانية على ٣١٠ طالب وطالبة من شباب الجامعة بمحافظة كفر الشيخ والقرى المجاورة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين إدارة شباب الجامعة للمعرفة وبين المهارات التنموية، وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين كل من اكتساب المعرفة والمستوى التعليمي للاب، وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين كل من مهارة إدارة الذات والمستوى التعليمي للأم والدخل الشهري وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة في إجمالي إدارة مورد المعرفة لصالح شباب الجامعة الذكور.
- ٥- وهدفت أيضاً دراسة حسن القرني (٢٠٢١) إلى التعرف على واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، والكشف عن الفروق بين متوسطات استجابة أفراد العينة حول آرائهم في واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية تُعزى لمتغير (الرتبة الأكاديمية، التخصص، سنوات الخبرة)، ووضع تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة أداة لها طبقت على (١٣٤) قائداً أكاديمياً وتوصلت الدراسة إلى أن من أهم المعوقات: ضعف دور القيادة في توعية الطلاب باحتياجات سوق العمل وضعف دور القيادات الأكاديمية في تشجيع الأساتذة للمشاركة في المشروعات البحثية وضعف تنسيق القيادات الأكاديمية مع مؤسسات سوق العمل لتدريب وتأهيل طلبتها في مواقع العمل، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد العينة حول آرائهم في واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تُعزى لمتغير (الرتبة الأكاديمية، التخصص، سنوات الخبرة).
- ٦- و أجرى ستيفوا Seitova (٢٠١٦) دراسة هدفت إلى التعرف على الحالة الراهنة لتطوير عضو هيئة التدريس في كلية التعليم العالي في كازاخستان في سياق الإصلاحات التنموية الشاملة متعددة الأبعاد كاستكشاف الآثار المترتبة على تنمية

الموارد البشرية الوطنية للبلاد ، استخدمت منهجية البحث النوعية و طريقة دراسة الحالة ، و التي شملت إجراء مقابلات مع ٢٠ من أعضاء هيئة التدريس ، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك حاجة إلى تحديث الخبرة المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، وعدم وجود منهج منظم ومناسب لتنمية أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي ووجود صلة بين تنفيذ إصلاحات التعليم العالي وتطوير مستوى عضو هيئة التدريس في التعليم العالي، بالإضافة إلى ذلك فان غياب نموذج تطوير هيئة التدريس في التعليم العالي يؤثر سلباً على تنفيذ عمليات الإصلاح.

٧- وكذلك قام سيفيم Sevim بدراسة (٢٠١٦) هدفت إلى تقييم إدارة الموارد البشرية في كليات التربية في الجامعات الحكومية في تركيا ضمن سياق مبادئ إدارة الموارد البشرية، واستخدم المنهج الوصفي و تألف مجتمع الدراسة من ٤٠ عضواً أكاديمياً من كليات التربية في ٢٠ جامعة مختلفة في الولايات و ١٠ من مسؤولي الوحدات الأكاديمية وتوصلت الدراسة إلى ان الأكاديميين يعتقدون بشكل عام أن هذه المبادئ لا تؤخذ بعين الاعتبار بشكل كاف أثناء التنفيذ الإداري وقد وجد ان إدارة الموارد البشرية تتشكل وفقاً للثقافات الإدارية للكليات والخصائص الشخصية والمواقف الديمقراطية وفهم المديرين وبالتالي توجد اختلافات كبيرة بين الكليات وثقافة ادارة الموارد البشرية لم تتطور على الاطلاق في العديد من الكليات.

٨- وأجرى فيتيلو (٢٠٢٠) Vitello دراسة بعنوان: تعليم المستقبل وتحدياته: وجهه نظر جيل الألفية، و هدفت الدراسة إلى الدعوة للتركيز على إدخال المهارات الشخصية في البرامج المدرسية باعتبارها الأساس لأنظمة التعليم في عالم سريع التغير، واتبعت الدراسة المنهج النظري المسحي ، وتم إجراء الدراسة في جامعة روما تري في إيطاليا وتوصلت الدراسة إلى ضرورة التركيز على بعض المهارات الأساسية التي يجب تشجيع الطلبة على تطويرها (مهارات الاتصال والتفكير النقدي، الإبداع، والوعي البيئي لمواجهة التحديات القادمة التي تهدد العالم، وأكدت أيضاً على ضرورة توجيه أنظمة التعليم الطلاب نحو تحول ثقافي كبير، من الفردية إلى التعاون، من الاستهلاكية إلى البيئة، من الأنانية إلى التضامن لان التقدم الحقيقي يجب أن يحدث داخل الإنسان داخل عقله.

التعليق على الدراسات السابقة المتعلقة بمحور دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية للطلاب:

تكمن أهمية الدراسات السابقة للدراسة الحالية، في أنها ساعدت الباحثة من خلال الاطلاع الواسع على الدراسات السابقة، في تكوين تصور شامل لدى الباحثة، عن دور الجامعات في تنمية القدرات البشرية للطلاب ، وأدوات الدعم للطلاب ، وعن أهمية تطوير وتنمية مهارات التعلم والدافعية للطلاب ، من حيث تحديد مهارات التنمية البشرية ، وضرورة توافر استراتيجية واضحة لتنمية الموارد البشرية ، و البرامج التربوية الفاعلة في

إكساب الطالب المهارات التي تمكنهم من ممارسة المهنة من سوق العمل و تفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية و تنمية مهارات الاتصال والتفكير النقدي، الإبداع، والوعي البيئي لمواجهة التحديات القادمة التي تهدد العالم، كما ساعدت الدراسات السابقة أيضا في توجيه الدراسة الحالية، في التعريف بأهم الخصائص المنهجية، والطرق اللازمة لدراسة مثل هذا الموضوع، كما استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في إثراء الدراسة الحالية من خلال تصميم وبناء أدوات الدراسة، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وكذلك ربط الدراسات السابقة بنتائج الدراسة الحالية.

الإطار النظري للبحث:

يتضمن الإطار النظري محورين المحور الأول التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعة في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب بينما يتضمن المحور الثاني دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية للطلاب.

• المحور الأول: التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعة في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب

بات من المسلم به الآن أن التعليم الجامعي أصبح أحد الأنظمة المجتمعية الأكثر تأثيراً في حركة التنمية حيث يعد المصدر الأساسي في إعداد القوى التي يتطلبها أي مجتمع من المجتمعات لتنفيذ خطط التنمية فيه، بالإضافة إلى دوره المهم في تطوير البحث العلمي الذي يدفع بعجلة الحياة إلى طريق التقدم والرقي في شتى المجالات، كما أنه بعد العامل الأكثر أهمية في التكوين النوعي الجديد للاقتصاد والمجتمع، وتزداد هذه الأهمية باضطراد بمرور الزمن، وبزيادة تأثير المعرفة والمعلومات والرأس المال الإنساني. (الرويلي، ٢٠١٤ - ٩٩).

إن التحديات التربوية المعاصرة التي ظهرت من مسار العولمة الرائجة في القرن الحادي والعشرين متعددة، كالحاجة إلى إعادة النظر في توزيع المناهج، ودمج المصادر المعلوماتية الجديدة في العملية التعليمية، وتعدد المهارات المعلوماتية بشكل خاص في حقول التكنولوجيا، بالإضافة إلى تحويل المناهج لتوافق احتياجات المجموعات المختلفة، والمحافظة على التوافق الوطني والاجتماعي. (خالد أبو شعيرة، ٢٠١٨-٦١).

ولذلك ازداد الاهتمام في السنوات الأخيرة بالجامعات، وتحديد دورها الثقافي في المجتمع المعاصر، وبمستقبل التعليم الجامعي وتحدياته، وبالسياسات والأساليب والوسائل التي يمكن أن تستعين بها الجامعات لمواجهة هذه التغيرات والتحديات، فقد شهد التعليم الجامعي نماذج تربوية جديدة وعديدة، مثل التعليم عن بعد، والجامعة المفتوحة، والجامعة الافتراضية (Virtual University)، مع أن هذه المسائل كانت تشغل بال المعنيين بالسياسة التعليمية عامة وسياسة التعليم الجامعي خاصة في العالم العربي، غير أن ضخامة التحديات المعاصرة قد فرضت مزيداً من التحديات. (خالد المطيري، ٢٠١٨-٦١).

ولذا يجدر بنا الإشارة إلى مجموعة من التحديات التي من شأنها أن تعيق عمل الجامعات في مجال تنمية القدرات البشرية لدى طلابها، وتتمثل تلك التحديات فيما يلي:

الانفجار المعرفي: حيث أن العالم في الوقت الحالي يشهد تحدياً كبيراً نتيجة التطور العلمي والتكنولوجي والانفجار المعرفي والإفراط المعلوماتي، ولعل ذلك بسبب التطور الهائل في وسائل الاتصال، ذلك الأمر الذي يتطلب من المجتمعات ضرورة الاستعداد الأمثل من أجل بناء ذاتها، وجدير بالذكر أيضاً أن ثورة المعلومات التي يشهدها العالم في الوقت الحالي ما هي إلا نتيجة طبيعية عن ذلك التطور الهائل في مجال التكنولوجيا ووسائل الاتصال، فضلاً عن الاعتماد على العلوم والمعارف في مختلف مراحلها، ومما لا شك فيه أن تلك التحديات التي يشهدها ذلك العصر قد ساهمت في تغيير طبيعة الحياة، ومن ثم فإنها تفرض على مختلف المؤسسات المجتمعية ضرورة تطوير ذاتها، ولاسيما مؤسسات التعليم العالي الجامعي، حيث يجب على تلك المؤسسات أن تعمل على تغيير فلسفتها التربوية وبرامجها وأهدافها والآليات التي تعتمد عليها، بحيث تتضمن المهارات البشرية والحياتية وتنمية الوعي الحياتي لدى الطلاب من أجل تمكينهم من اللحاق بركب الحضارة السائد على مستوى العالم. (طرفة إبراهيم، ٢٠١٤ - ١٨٥ - ١٨٦).

وسائل الاتصالات والتكنولوجيا: حيث أن التقنيات الحديثة في مجال الاتصالات والمعلومات قد ساهم في نشر العولمة الثقافية، فبات المجتمع في الوقت الحالي يواجه تحدياً جديداً يتمثل في الانفتاح الثقافي الذي يسعى من أجل إعادة تشكيل اتجاهات المجتمع وعاداته وقيمه، ومن ثم يتم إعادة صياغة أفراد المجتمع من الناحية الفكرية، ومن ثم ينتقل دور التعليم من فرض الوصاية على الطلاب فيما يتلقونه أو يتعلمونه إلى رسم السياسات التعليمية التي تساهم في توجيه الأفراد نحو اختيار ما يريدون أن يتعلموه وأساليب تعليمه، ذلك الأمر الذي يتطلب من مؤسسات التعليم العالي ضرورة العمل على تحقيق التوازن في تكوين شخصية الطلاب الجامعيين، وذلك من خلال ترسيخ مبدأ الخصوصية الثقافية لدى الطالب، وزيادة شعوره بالانتماء لوطنه فضلاً عن التأكيد على الاتصال بمختلف الثقافات والحضارات الأخرى العالمية، وبالتالي يمكنه الحفاظ على هويته وذاتيته الثقافية دون الانعزال عن الثقافات الأخرى، ولن يتحقق ذلك إلا من خلال تعليم الطلاب المهارات الخاصة بالتعبير عن ذاتهم ومهارات الإبداع والتفكير النقدي، فضلاً عن تنمية عقلية الانفتاح والحوار مع الثقافات الأخرى. (طرفة الحلوة، ٢٠١٤ - ١٨٦).

الافتقار إلى القدرة على التوازن بين المخرجات التعليمية ومتطلبات المجتمع: فمما لا شك فيه أن التحديات التي تواجه المجتمعات في تغير مستمر وفقاً لطبيعة المستجدات المجتمعية والعالمية وكذلك قدرة المجتمع على استيعاب تلك التغيرات، فبعد أن كان من أبرز التحديات التي يواجهها المجتمع السعودي هو نشر التعليم بين كل المواطنين، باتت مؤسسات القطاع العام تعاني من مرحلة بطالة وتشبع مقنعة، ذلك الأمر الذي ترتب عليه أن المخرجات التعليمية باتت لا تتفق مع المتطلبات الخاصة بالتنمية والعصر الحديث، نظراً لأن كافة تلك

المخرجات يغلب عليها كثافة التخصصات النظرية فضلاً عن الافتقار إلى التخصصات التكنولوجية والتطبيقية، ومن ثم فقد تحول التحدي من مجرد تحدياً كمياً إلى تحدياً كيفياً، وفي ظل التطورات العلمية والانفجار المعلوماتي والمعرفي فقد بات المجتمع في الوقت الحالي يواجه ضعفاً شديداً في مجال الإعداد العلمي للطاقات البشرية، وبالتالي بات يعاني من إهدار تلك الطاقات، وخاصةً في مجال التنمية الاقتصادية والصناعية، ذلك المجال الذي يساهم في توفير العديد من الفرص التوظيفية إلا أنه لا يمكن الاستفادة من تلك الفرص، وذلك بسبب عدم التأهيل العلمي المدروس للشباب، مما بدوره يترتب عليه ضعف المخرجات التعليمية وبالتالي معاناة المجتمع من مشكلة البطالة والعمل على استقدام الأيدي العاملة من الدول الأخرى، وحينئذ يمكن القول إداً بأن الخريج الجامعي يعتبر هو أهم مخرجات المنظومة التعليمية الجامعية، كما يمكن تحديد مدى جودة النظام التعليمي وفقاً لجودة الخريج الجامعي وكفاءته، وبالتالي فإن التحولات العلمية والتكنولوجية والاقتصادية التي يشهدها العالم في الوقت الحالي قدر فرضت على المجتمع ضرورة السعي من أجل إخراج مجموعة متميزة من الخريجين المتميزين ذات القدرة على المنافسة الدولية ممن يتمتعون بالكفايات الخاصة بالتعليم الذاتي، وذلك من أجل ضمان استمراريتهم في التعليم، فضلاً عن تمكينهم من متابعة مختلف التطورات في مجال التخصص العلمي الجديد وغيره من التخصصات الأخرى، وإكسابهم القدرة على تطوير مهاراتهم وكفاياتهم من أجل التأقلم مع التغيرات المتسارعة في طبيعة الوظائف وتحقيق التوازن مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل (طرفة إبراهيم ، ٢٠١٤ - ١٨٥ - ١٨٦).

الحاجة إلى نوعية جديدة من القوى العاملة المدربة: وذلك لمواجهة متطلبات سوق العمل من مهارات تقنية، وقدرة على اتخاذ القرار، والمرونة في الأداء، والقدرة على التكيف مع المتغيرات المتسارعة. (نواف عبد الله، ٢٠١٧ - ٧٧ - ٧٨).

تحول العديد من الشركات والمؤسسات الكبرى: حيث أصبحت الآن مركزاً للإبداع والابتكار وإنتاج المعرفة خارج حدود الجامعات.

زيادة وتنوع الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي ومن أهم مؤشرات: ارتفاع نسبة الفتيات، الدراسة أثناء العمل، الدراسة عن بعد، تباين أعمار المجتمع الطلابي، التعليم الذاتي والتعلم من خلال العمل، التعلم من خلال المشاركة ورفض التعليم بالتلقين، تعلم المهارات، تقليل المناهج الدراسية النظرية وتجاوز أساسيات المعرفة إلى تطبيقها، الإقبال على التخصصات المرتبطة بسوق العمل، رفض التقيد بالشروط التقليدية للتقدم إلى التعليم الجامعي.

التأثير المتعاظم لتكنولوجيا المعلومات والاتصال: من خلال تطوير نظم التعليم عن بعد من خلال بيئة تعليمية ذكية تتعدد فيها الخيارات التعليمية مثل نظام البريد الإلكتروني، المحادثة من خلال الإنترنت، خدمة الشبكة العنكبوتية، الفصول والمختبرات الافتراضية،

المكتبات الرقمية، الواقع الافتراضي، الأقراص المدمجة، أسطوانات الفيديو الرقمية، تكنولوجيا المحاكاة، الفيديو تحت الطلب، التليفونات المرئية، مؤتمرات الفيديو.

دور ثورة الاتصالات والمعرفة في تشكيل العقل الجمعي أو الكوني: وذلك من خلال تجميع المعلومات وإعادة تنظيمها ونشرها لمختلف دول العالم، وأصبحت الأدمغة البشرية مترابطة معا بواسطة بنية معلوماتية تحتية ضخمة تتحكم فيها شركات كبرى للمعلومات احتلت مكانة الجامعات ودورها كموجه للفكر والعقل.

ظهور أنماط جديدة من التفكير نظرا لتحول المجتمع من ثقافة عصر الصناعة إلى مجتمع المعرفة فائقة الكثافة: حيث أصبح التفكير يتميز بالشمول ويركز على الكليات تفكير يدمج فيه الحدس بالتخيل، والمجرد بالمحسوس دونما اعتبار لتفتيت المعرفة بدعوى التخصص الجديد.

تحول مفهوم مجالات المعرفة الذي تشكل منذ القرن السادس عشر للتأكيد على الحقائق والنظريات: والذي تحول إلى مفهوم مجالات البحث الاستراتيجي الذي يؤكد على البحث الموجه لمهمة معينة في عالم الواقع خارج المختبرات العلمية أو البحثية، أي أن البحث العلمي لم يعد قاصرا على فئة خاصة من العلماء، بل أصبح لا حاجة إلى الفهم الجماهيري للمشاركة في اختيار وتناول المشكلات العلمية في سياق العلاقات الاجتماعية واستخداماتها وفقا لحاجات الجماهير.

تأثير الإعلام والثورة الاتصالية في تغيير أو تطوير مفهوم الانتماء التقليدي: حيث يعيش الإنسان وعيا كونيا ومواطنة كوكبية متجاوزا البيئة الاجتماعية المباشرة، وغدت ممارسة المواطنة موجهة بالعلم والتكنولوجيا وأصبح كل فرد يمثل رأس مال بشري لصياغة المستقبل بما يمتلكه من معرفة منظمة وفاعلة في صناعة القرار وحل المشكلة. (نواف عبد الله، ٢٠١٧ - ٧٧-٧٨).

من أبرز التحديات أيضاً التي تواجه التعليم العالي الجامعي والتدريب التقني والمهني في المملكة هو **التنقل المحدود بين التعليم العالي والتدريب التقني والمهني:** مما يضعف الموازنة بين مخرجات التعليم ونتائجه والتدريب المهني والتقني وبين متطلبات سوق العمل، بالإضافة إلى ضعف الجاذبية وانخفاض معدلات الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني والتقني، ويمكن مواجهة ذلك من خلال السعي من أجل تحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل وزيادة نسب الالتحاق بالتعليم الجامعي، وذلك من أجل زيادة قابلية التوظيف وإثراء سوق العمل بمختلف التخصصات التطبيقية والتقنية.

كذلك الاعتماد على المناهج النظرية فضلاً عن قلة الاتجاهات العلمية والتطبيقية: ذلك الأمر الذي يمكن التصدي له من خلال زيادة التركيز على الخبرات العملية في مجال التعليم العالي الجامعي، فضلاً عن زيادة مهارات الطلاب في مجال ريادة الأعمال سواء في التعليم العالي الجامعي وفي التدريب المهني والتقني، وذلك من أجل تطوير والقدرات والمهارات البشرية وزيادة القابلية على التوظيف.

وكذلك انخفاض مشاركة المهنيين المتمرسين من ذوي الكفاءات والخبرات التعليمية: إلا أنه يمكن التصدي لذلك من خلال الاستفادة من المهنيين الخبراء، وذلك من أجل نقل خبراتهم ومهاراتهم في العمل إلى الجامعات ومختلف المؤسسات التعليمية.

تدني مستوى الجودة ومحدودية الاعتراف بمؤسسات التعليم العالي الجامعي والتدريب المهني والتقني: ويمكن مواجهة ذلك من خلال زيادة التركيز على مراقبة الجودة، فضلاً عن مساءلة قادة الجامعات والمعاهد التدريبية والمهنية.

ضعف مشاركة الجهات التوظيفية في مجال التعليم: فضلاً عن ضعف التعاون في مجال البحث والتطوير، هذا بالإضافة إلى محدودية التواصل بين التعليم وسوق العمل، ذلك الأمر الذي يمكن مواجهته من خلال زيادة فرص إشراك القطاع الخاص في مجال خلق المزيد من الفرص التوظيفية، والربط بين مخرجات التعليم والبحث والتطوير ومتطلبات سوق العمل والاقتصاد الحديث المعاصر.

كذلك محدودية الخدمات الخاصة بالإرشاد المهني: فضلاً عن قلة الحوافز كالمناح الدراسية، وذلك في مجال توجيه الطلاب نحو المجالات المحدودة، إلا أن ذلك الأمر يمكن مواجهته من خلال تقديم المشورات المهنية والحوافز للطلاب من أجل تحسين قدرتهم في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بحياتهم الوظيفية.

ضعف توجيه الطلاب إزاء الاستثمار الصحيح لأوقات فراغهم: ذلك الأمر الذي يمكن التصدي له من خلال تحفيز الطلاب ودعمهم وتوجيههم وإرشادهم نحو استثمار أوقات الفراغ في الأنشطة المفيدة التي يمكنهم الاستفادة منها مستقبلاً، وخاصةً فيما يرتبط بسوق العمل. (الوثيقة الإعلامية "برنامج تنمية القدرات البشرية ٢٠٢١-٢٠٢٥"، ٣٦، ٣٩).

من خلال ما سبق نجد أن هذه العوامل والتحديات المتباينة والمتداخلة والمتفاعلة، تفرض على التعليم الجامعي الأخذ بكثير من الإصلاحات والاستفادة من تجارب الجامعات في الدول المتقدمة لتطوير مؤسساتنا الجامعية، حيث تضع مؤسسات التعليم العالي في المملكة نصب عينها مواجهة التحديات التي تواجهها، والمشاركة في تحقيق أهداف الدولة وتوجيهاتها التنموية، عبر خططها الاستراتيجية، والاستراتيجية الوطنية للتحوّل إلى مجتمع المعرفة التي تمثله رؤية المملكة والاقتصاد القائم على المعرفة، وخطة التنمية التاسعة، وخطة آفاق التعميم العالي، والتي من أهمها تهيئة الخريجين لمجتمع المعرفة، والمشاركة بقوة في بناء اقتصاد المعرفة، الذي يعني امتلاكنا قدرات أعلى، والإفادة من الخبرات الداخلية، والخبرات المتراكمة لكل ما من حولنا (الخضاري، ٢٠٢١ - ٥٤).

• المحور الثاني: دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية للطلاب

إن التعليم بمختلف مراحلها ولاسيما التعليم العالي الجامعي يعتبر واحداً من الركائز الأساسية في عملية التنمية لأي مجتمع، ولذلك فقد اهتمت العديد من الدول والمنظمات العالمية بتطويره، وذلك باعتباره المسئول الأول عن تزويد الأفراد في المجتمع بالمعارف

دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية... د. رباب حسن عبد الحكم طنطاوي

والمهارات الحياتية الضرورية، مما بدوره يساهم في تنمية الموارد البشرية وإكسابها المهارات اللازمة التي تتوافق مع تطورات واحتياجات المستقبل، ولعل هذا هو ما تؤكد عليه رؤية المملكة لعام ٢٠٣٠، من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب وتزويد الشباب بالمهارات والمعارف اللازمة من أجل الوظائف المستقبلية (الأطرش، شتا، ٢٠١٦-٣). وعلاوة على ذلك يمكن القول بأن برنامج التحول الوطني يتضمن أيضاً مجموعة من الأهداف الإستراتيجية، ومن ضمنها الهدف الثالث والذي يسعى من أجل تحسين البيئة التعليمية المحفزة على الإبداع والابتكار، وذلك من خلال ترسيخ القيم الإيجابية وبناء شخصية الأفراد في المجتمع، وتزويدهم بالعلوم والمعارف اللازمة، فضلاً عن تنمية مهارات الشباب والاستفادة منها، هذا أيضاً بالإضافة إلى الهدف الإستراتيجي السادس، والذي يدعو إلى ضرورة تعزيز قدرة النظام التعليمي على تلبية متطلبات التنمية من خلال تزويد المواطنين بمختلف العلوم والمعارف والقدرات والمهارات المختلفة (الحلو، ٢٠١٤-٦٤).

وبالإضافة إلى ذلك فإنه يجدر بنا الإشارة إلى أن التغيرات والتطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المختلفة التي تسود العالم المعاصر، قد اقتضت ضرورة زيادة الاهتمام بتحقيق أعلى معدلات تنمية في شتى المجالات، وذلك من أجل مواكبة تلك التغيرات والتطورات، ومن أجل تحقيق تلك التنمية فقد زاد الاهتمام بالتعليم في جميع مراحلها ولاسيما التعليم العالي الجامعي، والذي تقع على عاتقه مسئولية إعداد الموارد البشرية وتنمية مهاراتها وقدراتها، فالمؤسسة الأكاديمية يقع عليها مسئولية إعداد الطالب إعداداً صحيحاً حتى يتسنى له ممارسة دوره المتوقع مستقبلاً بعد التخرج، فضلاً عن إكسابه القدرة على التنافس مع خريجي المؤسسات الأكاديمية الأخرى، ذلك الأمر الذي يتطلب من الجامعة ضرورة تأهيل مخرجاتها بصفات وخصائص ومهارات تمكنهم من ذلك (الخضاري، ٢٠٢١-١٣٥).

أهداف تنمية القدرات البشرية:

وفي إطار سعي المؤسسات الجامعية في المملكة العربية السعودية من أجل تنمية القدرات البشرية لدى طلابها، وذلك في إطار الخطة الوطنية للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، فقد قامت الجامعات السعودية باعتماد أربعة ركائز أساسية يمكن من خلالها تحقيق أهدافها إزاء الطلاب باعتبارهم أهم المخرجات التعليمية التي لا بد من التركيز عليها، حيث تتمثل تلك الركائز الأربعة فيما يلي:

١. **تطوير أساساً تعليمياً قوياً ومرناً لجميع المواطنين:** وهي تلك الركيزة التي تعتمد على مراحل التعليم الأساسية بما يتضمن المعلمين والمؤسسات التعليمية والأسر، وكذلك الأساس الذي يبدأ به الطفل خلال رحلته تعلمه مروراً بالتعليم الجامعي ووصولاً إلى سوق العمل.

٢. إعداد سوق العمل المستقبلي على المستوى المحلي والعالمي: وهي تلك الركيزة التي تعتمد أساساً على تحقيق الموازنة والتوازن بين مخرجات التعليم العالي والتدريبات التقنية والمهنية مع متطلبات سوق العمل الحديث، وذلك من خلال مجموعة من الخيارات المتعددة، ومنها على سبيل المثال: تقييم الوضع الحالي وإشراك القطاع الخاص، بما يتضمن العمل على ترسيخ القيم وتطوير المعارف والمهارات اللازمة من أجل توفير مزيداً من الفرص المستقبلية.

٣. إتاحة فرص التعلم مدى الحياة: وهي تلك الركيزة التي تعمل على تطوير وإعادة تأهيل المواطنين الذين لم تسمح لهم الفرصة من أجل استكمال تعليمهم، ويتم ذلك من خلال إشراك القطاع الخاص من أجل دعمهم وحثهم على مواصلة تعليمهم وتنمية مهاراتهم فضلاً عن رفع قدراتهم التنافسية.

٤. الممكنات: وهي تلك الركيزة التي تقوم على أساس مجموعة من الممكنات التي بدورها تساهم في تمكين منظومة تنمية القدرات البشرية، وهي عبارة عن إطار عمل يتم من خلاله مشاركة القطاع الخاص والمؤسسات غير الربحية في مجال تنمية القدرات البشرية، فضلاً عن القدرة على استشراف المستقبل فيما يخص الطلب والعرض في سوق العمل، بالإضافة إلى توفير البيانات والقدرة على تبادلها، وكذلك تطوير السبل الخاصة بتعزيز القيم والاهتمام بترسيخ اللغة العربية (الوثيقة الإعلامية، ٢٠٢١-٢٠٢٢).

برنامج تنمية القدرات البشرية: (vision2030.gov.sa)

لقد أعلنت مؤسسات التعليم العالي في المملكة منذ العام الماضي عن برنامج خاص بتنمية القدرات البشرية، والمتطلع إلى الوثيقة الخاصة بذلك البرنامج يمكنه التعرف على العديد من الأمور التي تستحق الوقوف عندها، فربما العديد من الأشخاص قد اعتادوا على التعامل مع البرامج والمبادرات المختلفة من حين لآخر، إلا أنه من خلال ذلك البرنامج فإن القارئ يجد نفسه يتعامل مع مجموعة من التحديات المؤخرة والمستهدفة، ولعل من أبرز تلك المستهدفات وأولها هو أن يكون المواطن منافساً عالمياً كقدرة بشرية، ذلك الأمر الذي يجري العمل عليه من أجل تحقيقه بكل جدية، وكان من المحاور الرئيسية لذلك البرنامج هو المنظومة الوطنية وما تتضمنه من مراحل تعليمية مختلفة تشكل التعليم الأساسي، التعليم العالي والتدريب التقني والمهني، والتعلم مدى الحياة، وفي صدد ذلك فقد ذكرت الوثيقة الخاصة بالبرنامج بكل شفافية بأنه على الرغم من التحولات التي طرأت على منظومة التعليم العام في المملكة (السرحان، حسين أحمد، ٢٠١٤: ٥٤).

أبرز إنجازات برنامج تنمية القدرات البشرية: برنامج تنمية القدرات البشرية - رؤية السعودية ٢٠٣٠ (vision2030.gov.sa)

• ارتفاع نسبة الالتحاق في مرحلة رياض الأطفال من ١٣% في ٢٠١٥ إلى ٢٣% في ٢٠٢٠ نتيجة جهود استحداث وإعادة تأهيل أكثر من ٣٠٠٠ فصل في أكثر من ١٠٠٠ مدرسة.

دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية ... د. رباب حسن عبد الحكم طنطاوي

- تطوير منصة الروضة الافتراضية وإطلاق إصدارات جديدة لتحديد المرحلة العمرية للطفل لكل محتوى والتي تمكن ولي الامر من الاطلاع على مستوى الطفل وعرفة مستوى تقدمه وبلغ عدد المستفيدين أكثر من ٣٠٠ ألف مستفيد.
- دعم التعليم عن بعد عبر تفعيل المنصات الالكترونية حيث بلغ عدد المستفيدين من المنصات أكثر من ٩ ملايين مستفيد حول المملكة، بالإضافة إلى تفعيل البث التلفزيوني ل ٢٣ قناة تلفزيونية فضائية لاستمرار العملية التعليمية عن بعد.
- تقديم ٣٧٠٠ برنامج للتطوير المهني لأكثر من ٤٢٠ ألف من شاغلي الوظائف التعليمية في المجالات التخصصية والتربوية والتقنية وذلك عن طريق منصة تعليمية متخصصة.
- ارتفاع النشر في البحث العلمي بنسبة ١٢٠% إذ وضعت استراتيجيات وهوية بحثية خاصة لكل جامعة تعمل على رفع جودة النشر العلمي.

المتطلبات الإستراتيجية التي تساهم في التصدي للتحديات المستقبلية:

من خلال العرض السابق لدور الجامعة في مجال تنمية القدرات البشرية لطلابها، فضلاً عن عرض أهم التحديات التي تحول دون قدرة الجامعة على تحقيق أهدافها، فإنه يجدر بنا الإشارة إذاً إلى أهم الجهود التي يتم بذلها في مجال التصدي لتلك التحديات وتمكين الجامعات من تحقيق دورها في مجال تنمية القدرات البشرية لطلابها وذلك من خلال توفير مجموعة من المتطلبات الإستراتيجية التي تساهم في التصدي لتلك التحديات، وذلك على النحو التالي:

أهداف رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) للتعليم العالي:

- وقد تحددت أهداف رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) للتعليم العالي حسب وثيقة رؤية المملكة في النقاط التالية:
- الاستثمار في التعليم، وتزويد الطلاب بالمعارف والمهارات اللازمة لوظائف المستقبل، من مراحل التعليم المبكرة.
 - وصول خمس جامعات سعودية على الأقل لتكون من أفضل ٢٠٠ جامعة دولية.
 - إنشاء قاعدة بيانات شاملة لرصد المسيرة الدراسية للطلاب من المراحل المتقدمة.
 - سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل.
 - توجيه الطالب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المناسبة.
 - إتاحة الفرصة لإعادة تأهيل الطالب، والمرونة في التنقل بين مختلف المسارات التعليمية.
 - التوسع في التدريب المهني لدفع عجلة التنمية الاقتصادية.
 - التركيز على فرص الابتعاث في التخصصات النوعية في الجامعات العالمية المرموقة.
 - تمكين الطالب من إحراز نتائج متقدمة مقارنة بمتوسط النتائج الدولية (الخضاري، محمد عبد الله، ٢٠٢١- ١٤٣).

دور جامعة جازان في تنمية القدرات البشرية: (جامعة جازان رحلة في التميز، ٢٠٢٢) صممت الخطة الاستراتيجية لجامعة جازان الجامعة لغرض ترجمة هويتها الأساسية ورسالتها الحالية ورؤيتها المستقبلية ولتقدير دورها الريادي وتحسين جودة مخرجاتها، ولتحقيق التوجهات الوطنية انطلاقاً من رؤية المملكة ٢٠٣٠ وبما يتوافق مع الخطة الاستراتيجية لوزارة التعليم واشتراطات المركز الوطني للتقويم و الاعتماد الأكاديمي الخاصة بالإثراء المعرفي والتميز البحثي وتفعيل الشراكات المجتمعية والميزة التنافسية وربط ذلك بمتطلبات سوق العمل، قسمت الخطة الاستراتيجية للجامعة إلى أربعة توجهات رئيسية وثلاثة عشر هدف استراتيجي تتعلق بالحوكمة والتعلم والتعليم والبحث العلمي والإبداع والابتكار والدراسات العليا والمسؤولية الاجتماعية وتقنية المعلومات بالحوكمة من خلال مؤشرات أداء تضمن تحقيق الأهداف المرجوة.

ومن ضمن هذه الأهداف الاستراتيجية تحسين القدرات البشرية حيث يسعى هذا الهدف إلى تحسين الكفاءات البشرية بالجامعة من خلال استقطاب الكفاءات الأكاديمية المؤهلة والكوادر الإدارية المميزة، بالإضافة إلى تطوير مهارات وقدرات منسوبي الجامعة باستخدام أساليب مستوحاة من أفضل الممارسات العالمية، وتقدير جهودهم وإنجازاتهم والمحافظة عليهم.

وأيضاً تطوير معارف ومهارات الطلبة ويسعى هذا الهدف لتحسين تجربة الطلبة التعليمية، من خلال تحسين العمليات التعليمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية وزيادة المعارف العلمية لدى الطلبة، بما يسهم في تقديم فرص علمية متساوية لأفراد المجتمع ورفع جودة مخرجات التعليم.

بالإضافة إلى تحسين كفاءة مخرجات الجامعة ويركز هذا الهدف على الموائمة بين مخرجات الجامعة واحتياجات سوق العمل من خلال عدة مجالات كتوسيع الطاقة الاستيعابية للتخصصات ذات الأولوية، وتطوير البرامج لجعلها تركز على مهارات المستقبل واحتياجات سوق العمل ومتطلبات الثورة الصناعية الرابعة.

تم وضع "مشروع رئيس الجامعة للتطوير والتحول الرقمي" حيث يتضمن البعد الاستراتيجي للمشروع حسب رؤية المملكة ٢٠٣٠ وحسب توجهات وزارة التعليم وخطط جامعة جازان برنامج تنمية وتحسين القدرات البشرية.

ولتطبيق هذا المشروع تم وضع آلية لتطوير الموارد البشرية فيتم من خلال أولاً: وضع خطة تدريبية متكاملة لرفع مستوى الكفاءات من الكوادر البشرية بحيث تكون موارد بشرية مؤهلة، ثانياً: التخطيط للممارسات الإدارية للموارد البشرية من خلال تحديد حجم العمل / الإجراءات تحديد الاحتياجات الفعلية للجهات من الموارد البشرية، ثالثاً: توثيق إجراءات العمل وجودة العمل والتكامل بين جهات الجامعة قياس الأداء والمتابعة.

كذلك تم وضع "مشروع برنامج التميز في التعليم والتعلم" حيث يتضمن البعد الاستراتيجي للمشروع حسب رؤية المملكة ٢٠٣٠ تحسين مخرجات التعليم الأساسية تطوير

دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية ... د. رباب حسن عبد الحكم طنطاوي

رأس المال البشري بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل، وحسب توجهات وزارة التعليم في تطوير المناهج والبرامج وأساليب التعليم موازنة مخرجات التعليم والتدريب مع متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل وحسب خطط جامعة جازان لتحسين البرامج الأكاديمية، وتحسين كفاءة مخرجات الجامعة، وتنضج الصورة العامة للبرنامج من خلال تطوير عمليات وممارسات التعليم والتعلم من خلال مبادرة "إطار جامعة جازان للتميز في التعليم والتعلم"، وكذلك تطوير القدرات ومهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس وذلك من مبادرة "شهادة المحترف في التعليم والتعلم"، وقياس مختلف المعارف والمهارات والقيم والخبرات لخريجي الجامعة من خلال مبادرة "الاختبارات المعيارية"

ومن المنهجيات المعتمدة في تصميم "مبادرة إطار جامعة جازان للتميز في التعليم والتعلم": الممارسات المثلى من خلال معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب، منهجية اتقان من خلال جائزة الملك عبد العزيز للجودة، وأخيراً الممكنات/النتائج من خلال نموذج التميز الأوروبي EFQM.

أما عن "مبادرة شهادة المحترف في التعليم والتعلم" هي برنامج تدريبي تطويري مدروس ويهدف لتطوير مهارة التعليم والتعلم (التدريس الجامعي)، حيث يركز على عدة جدارات، كفاءات ومهارات ومعارف أساسية يجب على عضو هيئة التدريس الجامعي الإلمام بها واتقانها، حيث يتبنى البرنامج مبدأ التطوير المهني والدعم المستمر لأعضاء هيئة التدريس للحفاظ على تميزهم في التعليم الجامعي، كما يخلق بيئة تعليمية تنافسية متميزة تمكن الطالب من تحقيق التفوق وتطوير القدرات والمهارات التي تعده لخدمة وطنه، وكذلك يمكن الاستفادة من مخرجات البرنامج بتشكيل مفاهيم وأنظمة تسهم في تحقيق التميز في التعليم الجامعي.

وأخيراً المبادرة الثالثة وهي "الاختبار المعياري Exit Exam" وهو اختبار يمر به الخريج في العام الأخير قبل التخرج أو ما قبل الأخير من التخرج، الهدف الأساسي منه تقييم مخرجات تعلم البرنامج، (معارف ومهارات وقيم)، أما عن رؤية الجامعة المستقبلية للاختبار المعياري النهائي فهي تهدف إلى الارتقاء بمستوى خريجي الجامعة بما يحقق متطلبات سوق العمل وتحقيق التنافسية في جودة المخرجات.

وكذلك وضعت جامعة جازان استراتيجية لخدمة المجتمع والتنمية المستدامة والتي تضمن أهدافها تعزيز وتنمية القدرات البشرية الشابة المهارية والمهنية، بما يتواءم مع متطلبات سوق العمل، وتمكين الموهوبين والمبدعين والمبتكرين، وتنمية قدراتهم واكتشافهم، والمساهمة في رعايتهم، تشجيع الابتكار، والاستثمار الاجتماعي، وتمكين الحلول والأفكار الإبداعية، في المجال المجتمعي، كما تركز الأهداف الاستراتيجية على عدد من القيم الممكنة لها ومنها بناء القدرات لأفراد المجتمع. (ICEE, 2022).

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

١. **منهج البحث:** يتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطى وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى. (ذوقان عبيدات وآخرون، ٢٠٢٠-١٨٧).
٢. **مجتمع البحث:** تكون مجتمع البحث من ١٥٣ اعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية بجامعة جازان.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	153	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	153	100.0

جدول (١) يوضح عدد العينة والنسبة المئوية

٣. **عينة البحث:** قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة على أفراد مجتمع الدراسة لتشمل اعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية بجامعة جازان.
٤. **أدوات البحث:** اعتمد البحث على اداة الاستبانة وهي تعرف بأنها عبارة عن مجموعة من الأسئلة المصممة للتوصل من خلالها إلى حقائق يهدف إليها البحث. (زياد الجرجاوي، ٢٠١٠-١٦).

واشتملت على قسمين:

القسم الاول: البيانات الأساسية وهي (العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة بالعمل، التخصص في العمل).

القسم الثاني: يشمل محاور الاستبانة:

- **المحور الأول:** التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعة في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب.

- **المحور الثاني:** دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

صدق وثبات أداة البحث:

قامت الباحثة بتصميم استبانة للحصول على المعلومات الخاصة بالبحث، وفي بداية الأمر تم عرض الاستبانة على مجموعة من المختصين لتحكيمها وعددهم ٥ محكمين من اعضاء هيئة التدريس المختصين ومن ثم تم تصميمها في صورتها النهائية بعد إجراء التعديلات المقترحة، ومن ثم تم إرسال الاستبانة إلى اعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية بجامعة جازان، عبر مواقع التواصل الاجتماعي والايمل الجامعي.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	36

دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية ... د. رباب حسن عبد الحكم طنطاوي

جدول (٢) يوضح أنه تم التحقق من صحة وثبات الاستبانة من خلال تحليل الفا كرونباخ وجاء نسبة الثبات الكلي للاستبانة ٠.٩٥٧، يعني ٩٥.٧% وهي نسبة مرتفعة جداً تؤكد قوة ثبات الاستبانة.

Item Statistics				
N	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Std. Deviation	Mean	
153	.957	1.13570	3.7582	ضعف البرامج الأكاديمية المقدمة لتنمية القدرات البشرية لدى الطلاب.
153	.957	.95284	4.0000	رغبة الجامعة في تحقيق متطلبات الدخول في التصنيفات العالمية على حساب موضوعات أكثر إلحاحاً.
153	.958	1.14012	3.8301	نقص الكوادر اللازمة لتفعيل اللجان الخاصة بتنمية القدرات البشرية لدى الطلاب.
153	.957	1.14148	3.7582	نقص القيادات الجامعية ذات الخبرة في ابتكار واستحداث برامج لتنمية القدرات البشرية لدى الطلاب بالجامعة.
153	.957	1.14148	3.7582	غياب التخطيط الاستراتيجي الذي يمكن من استشراف المستقبل بشكل واضح.
153	.957	1.18004	3.6732	غياب الهياكل التنظيمية المناسبة لإدارات الجامعة المختلفة والمسئولة عن تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب.
153	.957	1.01579	3.8562	نقص الخبرة الإدارية لدى عدد من الموظفين بإدارات الجامعة المختلفة المسئولة عن تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب.
153	.957	1.03466	3.7974	قلة إتقان الكوادر المنوطة بتنمية القدرات البشرية بالمهارات التقنية التي فرضتها تكنولوجيا الثورة الصناعية الرابعة.
153	.956	.92815	4.0196	عدم القدرة على الاستفادة من الموازنة المعتمدة للجامعة بالشكل المناسب في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب.
153	.956	1.01946	3.9869	ضعف المستلزمات لتطبيق برامج تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب كالتنمية المهنية التدريسية والمرافق والمختبرات والمعدات.
153	.956	.99668	4.0065	عدم اكتمال البنية التحتية المناسبة للعمل الأكاديمي والإداري ببعض الكليات بالجامعة لتفعيل برامج تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب بالجامعة.
153	.956	.90654	4.1634	افتقار المقررات الدراسية لمبدأ توطین الإنتاج المعرفي لتلبية احتياجات سوق العمل.
153	.956	.99961	4.1176	الاعتماد في المقررات الدراسية على المنهج النظري وقلّة التركيز على الجانب العملي للطلاب.
153	.956	.92318	4.1503	انخفاض مشاركة المهنيين والمتمرسين من ذوي الخبرة في التعليم للتدريب التقني والمهني للطلاب.
153	.957	.88814	4.0261	استعجال الجامعة بافتتاح برامج جديدة انعكس على الاهتمام بتفعيل برامج تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب.
153	.957	.94117	4.1242	ضعف الوعي الطلابي للاستفادة من البرامج المقدمة لتنمية قدراتهم البشرية لتحقيق أهدافهم المستقبلية.
153	.956	.94672	4.1765	محدودية المشاركة مع القطاعات الأخرى في مجال إنتاج المعرفة لتأهيل الطلاب لسوق العمل في بيئة كثيفة المعرفة.
153	.956	.91132	4.1569	ضعف الحراك المجتمعي مع الجامعة لتحقيق برنامج تنمية القدرات البشرية.

المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، مج (٦) - ع (٢٩) سبتمبر ٢٠٢٢م

153	.957	.73560	4.5033	الحرص على الجامعة على غرس قيم المواطنة والانتماء الوطني لطلاب الجامعة.
153	.956	.81211	4.3856	السعي لبناء أساس متين للمهارات الأساسية المطلوبة للقرن الحادي والعشرين.
153	.957	.84771	4.3595	السعي لتعزيز التوجه الفكري نحو تنمية الذات للطلاب والمجتمع.
153	.956	.88915	4.3007	السعي لتطوير المهارات المتقدمة للطلاب لمواءمة متطلبات الثورة الصناعية القادمة.
153	.956	.81539	4.4118	تعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال للطلاب بالجامعة.
153	.956	.84542	4.3464	التخطيط لمنظومة مستدامة وقادرة على مواكبة التغيرات المستقبلية لتنمية القدرات البشرية للطلاب.
153	.956	.95931	4.2157	مشاركة القطاع الخاص بالمجتمع لترسيخ القيم وتطوير المعرفة والمهارات اللازمة للفرص المستقبلية للطلاب.
153	.956	1.04347	4.1895	ضمان المواءمة بين مخرجات التعليم للطلاب واحتياجات سوق العمل.
153	.956	1.04372	4.1699	السعي لجاهزية الخريجين لدخول سوق العمل بعد التخرج من الجامعة.
153	.956	.92248	4.2876	الحرص على توفير قنوات اتصال فعالة مع الطلاب بالجامعة.
153	.956	1.08287	4.1765	توفير الدعم المالي للطلاب لإجراء البحوث العلمية.
153	.956	.91827	4.3007	توفير برامج تدريبية لمنسوبيها وطلابها لمواكبة التقنيات الرقمية الحديثة.
153	.956	.92958	4.2876	تنظيم خطط وسياسات واضحة ومعلمة لتنمية القدرات البشرية لطلابها.
153	.956	.94908	4.2810	توفير فرص تدريب وتأهيل مرنة ومتنوعة للطلاب لتعزيز وتطوير مهارات ريادة الأعمال.
153	.956	.95891	4.2941	توفير الدعم اللازم لرفع كفاءة تدريب الكوادر المسنولة عن تنفيذ برامج تنمية القدرات البشرية للطلاب.
153	.956	.89681	4.3856	تحفيز طلابها على التفوق والمشاركة في المنافسات الدولية.
153	.955	.95288	4.2680	السعي لخلق شراكات مع برامج التبادل الدولي لتشجيع الطلاب على الدراسة بالخارج.
153	.956	1.01490	4.2484	التنسيق مع مؤسسات سوق العمل لتدريب وتأهيل لطلابها في مواقع العمل.

جدول (٣) يوضح أنه تم التحقق من صحة وثبات الاستبانة عبارات الاستبانة من خلال تحليل الفا كرونباخ وجاء نسبة الثبات الكلي لعبارات الاستبيان تتراوح ٠.٩٥٥ و ٠.٩٥٨ يعني بين ٩٥.٥% و ٩٥.٨% وهي نسبة مرتفعة جداً تؤكد قوة ثبات الاستبانة وكذلك يتضح من الجدول المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الاستبانة وعدد عينة الاستبانة:

المعالجة الإحصائية لنتائج البحث:

إثبات صحة الفروض:

تمت معالجة بيانات البحث باستخدام برنامج الاكسل وبرنامج التحليل الاحصائي (SPSS) واستخدمت الأساليب الإحصائية الآتية:

١. حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للوصف الاحصائي لبيانات البحث.

دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية ... د. رباب حسن عبد الحكم طنطاوي

٢. تم حساب مدى صدق وثبات الاستبانة، تم التحقق من صدق الاستبانة من خلال العرض على لجنة التحكيم وبعد العرض على اللجنة تم التعديل وفق ما تم تعديله من قبل لجنة التحكيم.
٣. تم التحقق من ثبات الاستبانة من خلال برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) بحساب معامل الفاكرونباخ.
٤. تم التحقق من مدى التباين والفروق بين متغيرات البحث باستخدام اختبار Two way Anova.
٥. تم التحقق من العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع باستخدام اختبار Anova.
- النتائج تحليلها وتفسيرها ومناقشتها:**
أولا النتائج الوصفية:

وصف الخصائص الديموجرافية للعينة فيما يلي وصف شامل لعينة البحث موضح في جدول رقم (٤)

جدول (٤) التوزيع النسبي لأفراد عينة البحث وفقاً للخصائص الديموجرافية للعينة ن=١٥٣

#	البيان	الفئة	التكرار	النسبة	#	البيان	الفئة	التكرار	النسبة
١	العمر	من ٢٥ سنة الى أقل من ٣٥ سنة	43	28%	٢	المستوى التعليمي	دبلوم متوسط	13	9%
		من ٣٥ سنة الى أقل من ٤٥ سنة	63	41%			بكالوريوس	37	24%
		من ٤٥ سنة الى أقل من ٥٥ سنة	38	25%			ماجستير	22	14%
		أكثر من ٥٥ سنة	9	6%			دكتوراه	81	53%
							دبلوم متوسط	13	9%
#	البيان	الفئة	التكرار	النسبة	#	البيان	الفئة	التكرار	النسبة
٣	عدد سنوات الخبرة بالعمل	أقل من ٥ سنوات	32	21%	٤	التخصص في العمل	أكاديمي	82	54%
		من ٥ سنوات الى ١٠ سنوات	34	22%			إداري	32	21%
		أكثر من ١٠ سنوات	87	57%			أكاديمي وإداري	39	25%

يتضح من الجدول والشكل (٤) أن معظم فئات العينة عمرها هو من ٣٥ سنة الى أقل من ٤٥ سنة بنسبة ٤١% بينما أقل فئات العينة عمرها هو أكثر من ٥٥ سنة بنسبة ٦% ، كما يتضح أن معظم فئات العينة مستواها التعليمي هو دكتوراه بنسبة ٥٣% بينما أقل فئات العينة مستواها التعليمي هو دبلوم متوسط بنسبة ٩%، و يتضح أن معظم فئات العينة عدد سنوات خبرتها في العمل هو أكثر من ١٠ سنوات بنسبة ٥٧% بينما أقل فئات العينة عدد سنوات خبرتها في العمل هو أقل من ٥ سنوات هو متوسط بنسبة ٢١%، يتضح أن معظم فئات العينة تخصصها في العمل هو أكاديمي بنسبة ٥٤% بينما أقل فئات العينة تخصصها في العمل هو إداري ٢١%.

جدول ٥ التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعة في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب

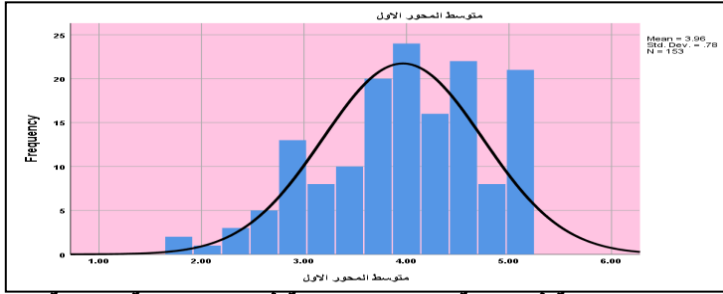
العبرة | وافق بشدة | وافق | وافق لحد ما | لا وافق | لا وافق بشدة | المجموع

المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، مج (٦) - ع (٢٩) سبتمبر ٢٠٢٢م

نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	
100%	153	4%	6	11%	17	22%	34	31%	47	32%	49	ضعف البرامج الأكاديمية المقدمة لتنمية القدرات البشرية لدى الطلاب
100%	153	1%	2	7%	10	18%	27	40%	61	35%	53	رغبة الجامعة في تحقيق متطلبات الدخول في التصنيفات العالمية على حساب موضوعات أكثر إلحاحا.
100%	153	4%	6	10%	16	20%	30	31%	47	35%	54	نقص الكوادر اللازمة لتفعيل اللجان الخاصة بتنمية القدرات البشرية لدى الطلاب.
100%	153	4%	6	12%	18	21%	32	31%	48	32%	49	نقص القيادات الجامعية ذات الخبرة في ابتكار واستحداث برامج لتنمية القدرات البشرية لدى الطلاب بالجامعة.
100%	153	4%	6	12%	18	21%	32	31%	48	32%	49	غياب التخطيط الاستراتيجي الذي يمكن من استشراف المستقبل بشكل واضح.
100%	153	4%	6	17%	26	16%	25	33%	51	29%	45	غياب الهياكل التنظيمية المناسبة لإدارات الجامعة المختلفة والمسئولة عن تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب.
100%	153	3%	4	6%	9	26%	40	34%	52	31%	48	نقص الخبرة الإدارية لدى عدد من الموظفين بإدارات الجامعة المختلفة المسئولة عن تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب.
100%	153	3%	4	10%	15	20%	31	40%	61	27%	42	قلّة اتقان الكوادر المنوطة بتنمية القدرات البشرية بالمهارات التقنية التي فرضتها تكنولوجيا الثورة الصناعية الرابعة.
100%	153	1%	2	4%	6	22%	34	37%	56	36%	55	عدم القدرة على الاستفادة من الموازنة المعتمدة للجامعة بالشكل المناسب في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب.
100%	153	3%	4	6%	9	19%	29	35%	54	37%	57	ضعف المستلزمات لتطبيق برامج تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب كالتنموية الهيئة التدريسية والمرافق والمختبرات والمعدات.
100%	153	2%	3	5%	8	22%	33	33%	50	39%	59	عدم اكتمال البنية التحتية المناسبة للعمل الأكاديمي والإداري ببعض الكليات بالجامعة لتفعيل برامج تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب بالجامعة.
100%	153	1%	2	4%	6	14%	22	38%	58	42%	65	افتقر المقررات الدراسية لمبدأ توطين الإنتاج المعرفي لتلبية احتياجات سوق العمل.
100%	153	3%	5	3%	5	15%	23	35%	54	43%	66	الاعتماد في المقررات الدراسية على المنهج النظري وقلّة التركيز على الجانب العملي للطلاب.
100%	153	2%	3	3%	4	16%	25	37%	56	42%	65	انخفاض مشاركة المهنيين والمتمرسين من ذوي الخبرة في التعليم للتدريب التقني والمهني للطلاب.
100%	153	1%	2	3%	5	20%	31	42%	64	33%	51	استعجال الجامعة بفتح برامج جديدة انعكس على الاهتمام بتفعيل برامج تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب.
100%	153	1%	2	4%	6	19%	29	33%	50	43%	66	ضعف الوعي الطلابي للاستفادة من البرامج المقدمة لتنمية قدراتهم البشرية لتحقيق أهدافهم المستقبلية.
100%	153	3%	4	3%	4	14%	21	37%	56	44%	68	محدودية المشاركة مع القطاعات الأخرى في مجال إنتاج المعرفة لتأهيل الطلاب لسوق العمل في بيئة كثيفة المعرفة.
100%	153	2%	3	2%	3	17%	26	37%	56	42%	65	ضعف الحراك المجتمعي مع الجامعة لتحقيق برنامج تنمية القدرات البشرية.

دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية ... د. رباب حسن عبد الحكيم طنطاوي

يتضح من الجدول والشكل (٥) أن معظم الفئات العينة توافق بشدة على ان التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعة في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب هي محدودة المشاركة مع القطاعات الأخرى في مجال إنتاج المعرفة لتأهيل الطلاب لسوق العمل في بيئة كثيفة المعرفة بنسبة ٤٤% ويليها ضعف الوعي الطلابي للاستفادة من البرامج المقدمة لتنمية قدراتهم البشرية لتحقيق أهدافهم المستقبلية و الاعتماد في المقررات الدراسية على المنهج النظري وقلة التركيز على الجانب العملي للطلاب جاءت بنسبة متساوية ٤٣% ويليها افتقار المقررات الدراسية لمبدأ توطين الإنتاج المعرفي لتلبية احتياجات سوق العمل، انخفاض مشاركة المهنيين والمتمرسين من ذوي الخبرة في التعليم للتدريب التقني والمهني للطلاب، وضعف الحراك المجتمعي مع الجامعة لتحقيق برنامج تنمية القدرات البشرية جاءت جميعها بنسبة متساوية ٤٢% بينما اقل فئات العينة أن معظم الفئات العينة توافق بشدة التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعة في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب هي قلة إتقان الكوادر المنوطة بتنمية القدرات البشرية بالمهارات التقنية التي فرضتها تكنولوجيا الثورة الصناعية الرابعة ٢٧% ويليها نقص الخبرة الإدارية لدى عدد من الموظفين بإدارات الجامعة المختلفة المسئولة عن تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب ويليها ٣١%.

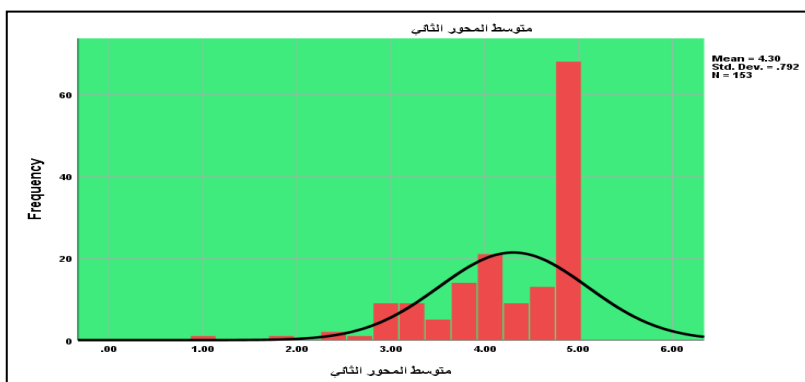


جدول ٦ دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		أوافق لحد ما		لا أوافق		لا أوافق بشدة		المجموع
	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	
الحرص على الجامعة على غرس قيم المواطنة والانتماء الوطني لطلاب الجامعة.	61%	94	30%	46	7%	10	1%	1	1%	1	153
السعي لبناء أساس متين للمهارات الأساسية المطلوبة للقرن الحادي والعشرين.	56%	86	29%	44	13%	20	1%	1	1%	1	153
السعي لتعزيز التوجه الفكري نحو تنمية الذات للطلاب والمجتمع.	56%	85	29%	44	12%	19	3%	4	1%	1	153
السعي لتطوير المهارات المتقدمة للطلاب لمواجهة متطلبات الثورة الصناعية القادمة.	53%	81	29%	45	13%	20	4%	6	1%	1	153
تعزيز ثقافة الابتكار وزيادة الأعمال للطلاب بالجامعة.	59%	90	26%	40	13%	20	1%	1	1%	1	153
التخطيط لمنظومة مستدامة وقادرة على مواكبة التغيرات المستقبلية لتنمية القدرات البشرية للطلاب.	56%	85	26%	40	16%	25	1%	1	1%	1	153
مشاركة القطاع الخاص بالمجتمع لترسيخ القيم وتطوير المعرفة والمهارات اللازمة للفرص المستقبلية للطلاب.	51%	78	25%	39	20%	30	2%	3	2%	3	153
ضمان الموازنة بين مخرجات التعليم للطلاب واحتياجات سوق العمل.	54%	83	20%	31	17%	26	7%	11	1%	2	153
السعي لجاهزية الخريج لدخول سوق العمل بعد التخرج من الجامعة.	52%	79	24%	37	16%	24	7%	10	2%	3	153

100%	153	1%	1	3%	5	18%	28	22%	34	56%	85	الحرص على توفير قنوات اتصال فعالة مع الطلاب بالجامعة.
100%	153	2%	3	8%	12	16%	24	20%	30	55%	84	توفير الدعم المالي للطلاب لإجراء البحوث العلمية.
100%	153	1%	1	3%	5	18%	27	22%	34	56%	86	توفير برامج تدريبية لمنسوبيها وطلابها لمواكبة التقنيات الرقمية الحديثة.
100%	153	1%	2	3%	5	15%	23	26%	40	54%	83	تنظيم خطط وسياسات واضحة ومعلنة لتنمية القدرات البشرية لطلابها.
100%	153	1%	1	5%	8	15%	23	24%	36	56%	85	توفير فرص تدريب وتأهيل مرنة ومتنوعة للطلاب لتعزيز وتطوير مهارات ريادة الأعمال.
100%	153	2%	3	3%	5	14%	21	25%	39	56%	85	توفير الدعم اللازم لرفع كفاءة تدريب الكوادر المسؤولة عن تنفيذ برامج تنمية القدرات البشرية للطلاب.
100%	153	1%	2	3%	4	12%	19	24%	36	60%	92	تحفيز طلابها على التفوق والمشاركة في المنافسات الدولية.
100%	153	1%	1	5%	8	16%	24	24%	36	55%	84	السعي لخلق شراكات مع برامج التبادل الدولي لتشجيع الطلاب على الدراسة بالخارج.
100%	153	2%	3	5%	8	14%	22	23%	35	56%	85	التنسيق مع مؤسسات سوق العمل لتدريب وتأهيل طلابها في مواقع العمل.

يتضح من الجدول والشكل (٦) أن معظم الفئات العينة توافق بشدة على أن دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ هو الحرص على الجامعة على غرس قيم المواطنة والانتماء الوطني لطلاب الجامعة بنسبة ٦١%، ويليهما تحفيز طلابها على التفوق والمشاركة في المنافسات الدولية بنسبة ٦٠%، ويليهما تعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال للطلاب بالجامعة بنسبة ٥٩%، بينما أقل فئات العينة توافق بشدة على مشاركة القطاع الخاص بالمجتمع لترسيخ القيم وتطوير المعرفة والمهارات اللازمة للفرص المستقبلية للطلاب بنسبة ٥١%، ويليهما السعي لتطوير المهارات المتقدمة للطلاب لمواءمة متطلبات الثورة الصناعية القادمة بنسبة ٥٣%.



النتائج في ضوء الفروض:

أثبت صحة الفرض الأول:

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعة في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب من وجهة نظر أفراد العينة باختلاف (العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة بالعمل، التخصص في العمل).

دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية ... د. رباب حسن عبد الحكم طنطاوي

Tests of Between-Subjects Effects					
Dependent Variable: متوسط المحور الأول					
Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	11.121 ^a	10	1.112	1.940	.044
Intercept	822.594	1	822.594	1434.860	.000
العمر	.632	3	.211	.367	.777
التعليم	4.143	3	1.381	2.409	.070
الخبرة	1.154	2	.577	1.007	.368
التخصص	.630	2	.315	.550	.578
Error	81.407	142	.573		
Total	2497.167	153			
Corrected Total	92.528	152			

a. R Squared = .120 (Adjusted R Squared = .058)

جدول (٧) يوضح دلالة الفروق لعدة متغيرات مستقلة باستخدام اختبار ANOVA يتضح من الجدول (٧) تحليل التباين لعدة متغيرات مستقلة حسب المحور الأول التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعة في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب بجامعة جازان لدى أفراد العينة واختبار الفروق بين المتوسطات باستخدام اختبار Two-way Anova حيث يتضح أنه لا يوجد فروق ذات دلالة لإحصائية في المحور الأول ترجع لمتغيرات البحث حيث قيمة الدلالة أكبر من مستوى الدلالة ٠.٠٥، وهذا يعني أنه لا يوجد فروق في المحور الأول بين أفراد العينة باختلاف (العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة بالعمل، التخصص في العمل). وبحساب المتوسط الحسابي للمحور الأول يتضح تقارب نسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبيانات الاستبيان حيث لا يوجد فروق واضحة بين استجابات فئات العينة كما يتضح في جدول (٨)

Descriptive Statistics			
Std. Deviation	Mean	N	
1.13570	3.7582	153	ضعف البرامج الأكاديمية المقدمة لتنمية القدرات البشرية لدى الطلاب.
.95284	4.0000	153	رغبة الجامعة في تحقيق متطلبات الدخول في التصنيفات العالمية على حساب موضوعات أكثر إلحاحا.
1.14012	3.8301	153	نقص الكوادر اللازمة لتفعيل اللجان الخاصة بتنمية القدرات البشرية لدى الطلاب.
1.14148	3.7582	153	نقص القيادات الجامعية ذات الخبرة في ابتكار واستحداث برامج لتنمية القدرات البشرية لدى الطلاب بالجامعة.
1.14148	3.7582	153	غياب التخطيط الاستراتيجي الذي يمكن من استشراف المستقبل بشكل واضح.
1.18004	3.6732	153	غياب الهياكل التنظيمية المناسبة لإدارات الجامعة المختلفة والمسئولة عن تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب.
1.01579	3.8562	153	نقص الخبرة الإدارية لدى عدد من الموظفين بإدارات الجامعة المختلفة المسئولة عن تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب.
1.03466	3.7974	153	قلّة اتقان الكوادر المنوطة بتنمية القدرات البشرية بالمهارات التقنية التي فرضتها تكنولوجيا الثورة الصناعية الرابعة.
.92815	4.0196	153	عدم القدرة على الاستفادة من الموازنة المعتمدة للجامعة بالشكل المناسب في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب.
1.01946	3.9869	153	ضعف المستلزمات لتطبيق برامج تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب كالتدريب الهيكلي التدريسية والمرافق والمختبرات والمعدات.

.99668	4.0065	153	عدم اكتمال البنية التحتية المناسبة للعمل الأكاديمي والإداري ببعض الكليات بالجامعة لتفعيل برامج تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب بالجامعة.
.90654	4.1634	153	افتقار المقررات الدراسية لمبدأ توطين الإنتاج المعرفي لتلبية احتياجات سوق العمل.
.99961	4.1176	153	الاعتماد في المقررات الدراسية على المنهج النظري وقلة التركيز على الجانب العملي للطلاب.
.92318	4.1503	153	انخفاض مشاركة المهنيين والمتمرسين من ذوي الخبرة في التعليم للتدريب التقني والمهني للطلاب.
.88814	4.0261	153	استعجال الجامعة بافتتاح برامج جديدة انعكس على الاهتمام بتفعيل برامج تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب.
.94117	4.1242	153	ضعف الوعي الطلابي للاستفادة من البرامج المقدمة لتنمية قدراتهم البشرية لتحقيق أهدافهم المستقبلية.
.94672	4.1765	153	محدودية المشاركة مع القطاعات الأخرى في مجال إنتاج المعرفة لتأهيل الطلاب لسوق العمل في بيئة كثيفة المعرفة.
.91132	4.1569	153	ضعف الحراك المجتمعي مع الجامعة لتحقيق برنامج تنمية القدرات البشرية.
		153	Valid N (listwise)

أثبات صحة الفرض الثاني:

٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدور الذي تقوم به جامعة جازان في سبيل تنمية القدرات البشرية في ضوء رؤية المملكة من وجهة نظر أفراد العينة باختلاف (العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة بالعمل، التخصص في العمل).

Tests of Between-Subjects Effects					
متوسط المحور الثاني					
Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	13.964 ^a	10	1.396	2.434	.010
Intercept	1096.756	1	1096.756	1912.011	.000
العمر	2.907	3	.969	1.689	.172
التعليم	4.370	3	1.457	2.539	.059
الخبرة	2.185	2	1.093	1.905	.153
التخصص	1.414	2	.707	1.232	.295
Error	81.453	142	.574		
Total	2925.247	153			
Corrected Total	95.417	152			

a. R Squared = .146 (Adjusted R Squared = .086)

جدول (٩) يوضح دلالة الفروق لعدة متغيرات مستقلة باستخدام اختبار ANOVA يتضح من الجدول (٩) تحليل التباين لعدة متغيرات مستقلة حسب المحور الثاني الدور الذي تقوم به جامعة جازان في سبيل تنمية القدرات البشرية في ضوء رؤية المملكة لدى أفراد العينة واختبار الفروق بين المتوسطات باستخدام اختبار Two-way Anova حيث يتضح أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المحور الثاني ترجع لمتغيرات البحث حيث قيمة الدلالة أكبر من مستوى الدلالة

دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية ... د. رباب حسن عبد الحكم طنطاوي

٠.٠٥، وهذا يعني أنه لا يوجد فروق في المحور الثاني بين أفراد العينة باختلاف (العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة بالعمل، التخصص في العمل). وبحساب المتوسط الحسابي للمحور الثاني يتضح تقارب نسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الاستبيان حيث لا يوجد فروق واضحة بين استجابات فئات العينة كما يتضح في جدول (١٠)

Descriptive Statistics			
Std. Deviation	Mean	N	
.73560	4.5033	153	الحرص على الجامعة على غرس قيم المواطنة والانتماء الوطني لطلاب الجامعة.
.81211	4.3856	153	السعي لبناء أساس متين للمهارات الأساسية المطلوبة للقرن الحادي والعشرين.
.84771	4.3595	153	السعي لتعزيز التوجه الفكري نحو تنمية الذات للطلاب والمجتمع.
.88915	4.3007	153	السعي لتطوير المهارات المتقدمة للطلاب لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية القادمة
.81539	4.4118	153	تعزيز ثقافة الابتكار وزيادة الأعمال للطلاب بالجامعة.
.84542	4.3464	153	التخطيط لمنظومة مستدامة وقادرة على مواكبة التغيرات المستقبلية لتنمية القدرات البشرية للطلاب.
.95931	4.2157	153	مشاركة القطاع الخاص بالمجتمع لترسيخ القيم وتطوير المعرفة والمهارات اللازمة للفرص المستقبلية للطلاب.
1.04347	4.1895	153	ضمان المواكبة بين مخرجات التعليم للطلاب واحتياجات سوق العمل.
1.04372	4.1699	153	السعي لجاهزية الخريجين لدخول سوق العمل بعد التخرج من الجامعة.
.92248	4.2876	153	الحرص على توفير قنوات اتصال فعالة مع الطلاب بالجامعة.
1.08287	4.1765	153	توفير الدعم المالي للطلاب لإجراء البحوث العلمية.
.91827	4.3007	153	توفير برامج تدريبية لمنسوبيها وطلابها لمواكبة التقنيات الرقمية الحديثة.
.92958	4.2876	153	تنظيم خطط وسياسات واضحة ومعلنة لتنمية القدرات البشرية لطلابها.
.94908	4.2810	153	توفير فرص تدريب وتأهيل مرنة ومتنوعة للطلاب لتعزيز وتطوير مهارات ريادة الأعمال.
.95891	4.2941	153	توفير الدعم اللازم لرفع كفاءة تدريب الكوادر المسؤولة عن تنفيذ برامج تنمية القدرات البشرية للطلاب.
.89681	4.3856	153	تحفيز طلابها على التفوق والمشاركة في المنافسات الدولية.
.95288	4.2680	153	السعي لخلق شراكات مع برامج التبادل الدولي لتشجيع الطلاب على الدراسة بالخارج.
1.01490	4.2484	153	التنسيق مع مؤسسات سوق العمل لتدريب وتأهيل طلابها في مواقع العمل.
		153	Valid N (listwise)

إثبات صحة الفرض الثالث:

٣. يوجد علاقة بين دور جامعة جازان في تنمية القدرات البشرية للطلاب وبين التحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
متوسط المحور الاول * متوسط المحور الثاني	Between Groups	37.090	37	1.002	2.079	.002
	Within Groups	55.438	115	.482		
	Total	92.528	152			

Measures of Association		
	Eta	Eta Squared
متوسط المحور الأول * متوسط المحور الثاني	.633	.401

جدول (١١) يوضح العلاقة بين متغيرات البحث باستخدام اختبار ANOVA يتضح من الجدول (١١) قيمة مستوى الدلالة تساوي ٠.٠٠٢ أصغر من مستوى الدلالة ٠.٠٥ وهذا يدل على وجود علاقة دالة إحصائياً بين المحور الأول والثاني دور جامعة جازان في تنمية القدرات البشرية للطلاب وبين التحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، كما يتضح حجم الأثر بين المحورين من خلال قيمة Eta Squared وتساوي ٠.٤٠١ يعني حجم الأثر كبير بين المحور الأول والثاني.

ملخص النتائج:

١. تم التحقق من صحة وثبات الاستبانة من خلال تحليل الفا كرونباخ وجاء نسبة الثبات الكلي للاستبانة ٠.٩٥٧ يعني ٩٥.٧% وهي نسبة مرتفعة جداً تؤكد قوة ثبات الاستبانة.
٢. تم التحقق من صحة وثبات الاستبانة عبارات الاستبانة من خلال تحليل الفا كرونباخ وجاء نسبة الثبات الكلي لعبارات الاستبانة تتراوح ٠.٩٥٥ و ٠.٩٥٨ يعني بين ٩٥.٥% و ٩٥.٨% وهي نسبة مرتفعة جداً تؤكد قوة ثبات الاستبانة

#	المتغيرات المستقلة	النسبة المئوية
١.	معظم فئات العينة عمرها من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة.	٤١%
٢.	معظم فئات العينة مستواها التعليمي هو <u>دكتوراه</u> .	٥٣%
٣.	معظم فئات العينة عدد سنوات خبرتها في العمل هو <u>أكثر من ١٠ سنوات</u> .	٥٧%
٤.	معظم فئات العينة التخصص هو <u>أكاديمي</u> .	٥٤%
٥.	أن معظم الفئات العينة توافق بشدة على ان التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعة في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب هي <u>محدودية المشاركة مع القطاعات الأخرى في مجال إنتاج المعرفة لتأهيل الطلاب لسوق العمل في بيئة كثيفة المعرفة</u> .	٤٤%
٦.	أن معظم الفئات العينة توافق بشدة على ان التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعة في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب هي <u>ضعف الوعي الطلابي للاستفادة من البرامج المقدمة لتنمية قدراتهم البشرية لتحقيق أهدافهم المستقبلية والاعتماد في المقررات الدراسية على المنهج النظري وقلة التركيز على الجانب العملي للطلاب جاءت بنسبة متساوية</u> .	٤٣%
٧.	أن معظم الفئات العينة توافق بشدة على أن دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ هو <u>الحرص على الجامعة على غرس قيم المواطنة والانتماء الوطني لطلاب الجامعة</u> .	٦١%

دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية ... د. رباب حسن عبد الحكيم طنطاوي

٨.	أن معظم الفئات العينة توافق بشدة على أن دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ هو <u>تحفيز طلابها على التفوق والمشاركة في المنافسات الدولية.</u>	٦٠%
٩.	أن معظم الفئات العينة توافق بشدة على أن دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ هو <u>تعزيز ثقافة الابتكار وزيادة الأعمال للطلاب بالجامعة.</u>	٥٩%

١٠. يتضح من تحليل التباين للمحور الأول التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعة في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب بجامعة جازان لدى أفراد العينة واختبار الفروق بين المتوسطات باستخدام اختبار Two- way Anova حيث يتضح أنه لا يوجد فروق ذات دلالة لإحصائية في المحور الأول ترجع لمتغيرات البحث حيث قيمة الدلالة أكبر من مستوى الدلالة ٠.٠٥، وهذا يعني أنه لا يوجد فروق في المحور الأول بين أفراد العينة باختلاف (العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة بالعمل، التخصص في العمل)، وبحساب المتوسط الحسابي للمحور الأول يتضح تقارب نسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الاستبيان حيث لا يوجد فروق واضحة بين استجابات فئات العينة.

١١. يتضح من تحليل التباين للمحور الثاني الدور الذي تقوم به جامعة جازان في سبيل تنمية القدرات البشرية في ضوء رؤية المملكة لدى أفراد العينة واختبار الفروق بين المتوسطات باستخدام اختبار Two- way Anova حيث يتضح أنه لا يوجد فروق ذات دلالة لإحصائية في المحور الثاني ترجع لمتغيرات البحث حيث قيمة الدلالة أكبر من مستوى الدلالة ٠.٠٥، وهذا يعني أنه لا يوجد فروق في المحور الثاني بين أفراد العينة باختلاف (العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة بالعمل، التخصص في العمل)، وبحساب المتوسط الحسابي للمحور الثاني يتضح تقارب نسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الاستبيان حيث لا يوجد فروق واضحة بين استجابات فئات العينة.

١٢. يتضح من قيمة اختبار Anova أنه يوجد علاقة دالة إحصائية بين المحور الأول والثاني دور جامعة جازان في تنمية القدرات البشرية للطلاب وبين التحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، كما يتضح حجم الأثر بين المحورين من خلال قيمة Eta Squared وتساوي ٠.٤٠١ يعني حجم الأثر كبير بين المحور الأول والثاني.

التوصيات:

١. عقد حلقات نقاشية للطلاب حول رؤية المملكة ٢٠٣٠ وبرنامج تنمية القدرات البشرية.
٢. تأهيل الخريجين من حيث تخطيط البرامج وتنفيذها للمشاركة المستقبلية الفاعلة في تحقيق الرؤية.
٣. اهتمام الجامعة وأعضاء هيئة التدريس بإدخال الخطط القومية للتنمية في المملكة ضمن المقررات الدراسية حتى يكون لدى الخريج وعى كافي بالتنمية والمساهمة فيها بشكل إيجابي وفعال.
٤. تزويد الطلبة بالكتب التي تحرك العقل وتستنير خبراته فيستخلص ويتناول مع الآخرين ما يدخره من تجارب، وما يملكه من معلومات بملاحظات جديدة تعمل على تصحيح

خبراته السابقة وتوسيعها، وتعمل على نقلة خيالية يجد فيها راحة عقلية وتلبي حاجاته في إدراك ما هو جدي.

٥. تعزيز الحس الوطني والعمل الدؤوب من أجل المساهمة في عملية التنمية المستدامة وتحقيق النمو الاقتصادي والمشاركة في الازدهار التنموي الشامل.

المقترحات:

١. إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بدور الجامعة في تنمية القدرات البشرية للطلاب.
٢. إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة التي تسلط الضوء بالتحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.
٣. إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة ببرنامح تنمية القدرات البشرية وتحقيق الرؤية وعلاقته بمتغيرات أخرى.

المراجع:

١. أبو زنت، ماجدة حسن (٢٠١٥) : تنمية الموارد البشرية و دورها في إدارة الإبداع المنظمي: دراسة تحليلية في عينة من الجامعات الرسمية الأردنية ، المؤتمر العلمي الدولي الأول: منظمات الأعمال - الفرص والتحديات والتطلعات، جامعة البلقاء التطبيقية ، الأردن.
٢. أحمد، عمرو رمضان (٢٠١٣): فاعلية برنامج قائم على القراءة للحد من قلق المستقبل لدى عينة من طلبة الجامعة وأثره على رفع مستوى الطموح لديهم، رسالة دكتوراه منشورة معيد الدراسات والبحوث التربوية - قسم الإرشاد النفسي والتربوي، جامعة القاهرة.
٣. الأحمدى، عائشة سيف (٢٠١٣): التصنيف العالمي لجامعات الدارسين السعوديين في، الواقع والمأمول، مجلة العلوم التربوية النفسية، مجلد ١٤، عدد ٢، الأردن.
٤. أسامة محمود زيدان (٢٠١١) : الجامعة الافتراضية مدخل جديد لتطوير التعليم الجامعي ، مجلة كلية التربية ، جامعة طنطا ، مصر .
٥. الأطرش، محمود، شتا، علاء الدين (٢٠١٦): العلاقة بين مفهوم الذات ومستوى الطموح لدى اللاعبين المحترفين لكرة القدم في فلسطين، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، جامعة النجاح الوطنية، المجلد ٣٠، العدد ١، نابلس، فلسطين.
٦. آل حارث، فاطمة عبد الله (٢٠١٦): إستراتيجية مقترحة لتطوير وظائف الجامعات السعودية في ضوء مبادئ جامعة المستقبل، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الملك خالد، السعودية.
٧. إيناس داود ومحمد الزبون (٢٠٢١): التحديات التي تواجه المعلمين في تنمية مهارات المستقبل لدي الطلبة، جامعة اسيوط، كلية التربية، أغسطس - العدد الثامن - المجلد السابع والثلاثون http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic
٨. بوخالفة رفيقة (٢٠١٦) : التنمية من مفهوم تنمية الاقتصاد إلى مفهوم تنمية البشر ، المركز الجامعي ، تيبازة ، الجزائر.
٩. توفيق، شيماء نبوي وحمام، وجيدة نصر (٢٠١٩): إدارة المعرفة وعلاقتها بالمهارات التنموية لدى عينة من شباب الجامعة المصرية للاقتصاد المنزلي- العدد الخامس والثلاثون، مصر.
١٠. جامعة جازان رحلة في التميز (٢٠٢٢): المؤتمر والمعرض الدولي للتعليم ، جازان ، السعودية.
١١. جلال بشير (٢٠٢٠) : الاستثمار في بناء قدرات الانسان ودوره في تحقيق التنمية البشرية، رسالة دكتوراه ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية الدراسات العليا التجارية ، السودان .
١٢. حسن محمد القرني (٢٠٢١): تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الاكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، كلية التربية، جامعة اسيوط، المجلد السابع والثلاثون - العدد السابع، مصر.
١٣. خالد أبو شعيرة، خالد المطيري (٢٠١٨) : دور الجامعة في مواجهة التحديات المعاصرة في ظل الألفية الثالثة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في المملكة العربية السعودية - جامعة حائل أنموذجاً، مجلة العلوم التربوية، المجلد ٤٥ ، العدد ٤، ملحق ٦، الأردن .
١٤. ذوقان عبيدات، وآخرون (٢٠٢٠) : البحث العلمي مفهومه أدواته أساليبه ، دار الفكر، الطبعة ١٩ ، الأردن.

١٥. رحالي حبيبة، (٢٠١٦) : التنمية من مفهوم تنمية الاقتصاد إلى مفهوم تنمية البشر ، المركز الجامعي ، تيبازة ، الجزائر.
١٦. زياد الجرجاوي (٢٠١٠): القواعد المنهجية التربوية لبناء الاستبيان، مطبعة أبناء الجراح، الطبعة الثانية، فلسطين.
١٧. الزين، ممدوح (٢٠١٩): السعادة النفسية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طلبة الجامعة الأردنية المتوقع تخرجهم، مجلة الجامعة الإسلامية للدارسات التربوية، المجلد ٢٨، العدد (٢)، الجامعة الأردنية.
١٨. السرحان، حسين دخيل (٢٠١٤): التنمية البشرية المستدامة وبناء مجتمع المعرفة، كلية القانون، جامعة اهل البيت، العدد السادس عشر، العراق.
١٩. شاهين، محمد عبد الله (٢٠١٧): التجارة الإلكترونية العربية بين التحديات وفرص النمو، دار حميثرا للنشر والترجمة، مصر.
٢٠. طرفة إبراهيم الحلوة (٢٠١٤) : المهارات الحياتية لدى طالبات جامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء التحديات المعاصرة ، مجلة العلوم التربوية، العدد ٣، الأردن .
٢١. ظلال الزبيدي وعزيز نايف (٢٠١٥): مهارات التنمية البشرية اللازمة لطلبة قسم التاريخ في كلية التربية للعلوم الانسانية - جامعة كربلاء، مجلة أهل البيت، العراق.
٢٢. عادل الشمري (٢٠١٧): تحديات الأدره الجامعية في الجامعات السعودية الناشئة وسبل مواجهتها، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية - جامعة عين شمس - كلية التربية (٦١)، العدد ٤١، مصر.
٢٣. عبد الرحمن صبري (٢٠١٣): مشكلات الدول النامية في المرحلة الانتقالية: محاولة لتفسير اقتصادي للفترات الانتقالية، مجلة النهضة، مج ١٤، ع ٢٤، مصر.
٢٤. العتيبي، خالد عبد الله (٢٠١٦): مدى فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر مسؤولي كليات التربية، المجلة التربوية الدولية المتخصصة. مج ٥، ع ١٠، ج ١، الأردن.
٢٥. محمد عبد الله الخضاري (٢٠٢١): متطلبات تنمية مهارات المستقبل في الجامعات السعودية من خلال وظائف الجامعة الثلاث، جامعة اسبوط، كلية التربية، المجلد السابع والثلاثون، العدد السادس، مصر.
٢٦. نواف عبد الله الرويلي (٢٠١٤): واقع التعليم الجامعي وتحدياته في بعض الجامعات السعودية من وجهه نظر أعضاء هيئة التدريس (دراسة ميدانية) ، جامعة الجوف، مجلة الجوف للعلوم الاجتماعية المجلد ١ ، العدد (١) ، السعودية.
٢٧. نواف عبد الله الرويلي (٢٠١٧): مجالات تطوير التعليم الجامعي في بعض الجامعات السعودية من وجهه نظر أعضاء هيئة التدريس (دراسة ميدانية) ، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد ١٠ ، العدد (٢٩) ، اليمن.
٢٨. هادية الياحي (٢٠١٨): رؤية مستقبلية لتطوير التعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، مجلة العلوم التربوية والنفسية العدد السادس والعشرون - المجلد الثاني، فلسطين.

دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية ... د. رباب حسن عبد الحكم طنطاوي

٢٩. الهيئة العامة للإحصاء (٢٠١٨): أهداف التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية، التقرير الإحصائي للوضع الراهن.

١٣. الوثيقة الإعلامية "برنامج تنمية القدرات البشرية ٢٠٢١-٢٠٢٥": رؤية ٢٠٣٠، المملكة العربية السعودية.

٣٠. وصال بوغطاس، صفاء الأحمدى (٢٠٢١): أثر التحول البرامجي لجامعة الطائف على مستوى الطموح وقلق المستقبل لدى طالبات الجامعة، جامعة اسيوط – المجلة العلمية لكلية التربية، المجلد ٣٧- العدد السادس، مصر.

المراجع الأجنبية:

1. Ayman N. Alkhalidi & Abdallah M. Abualkishik (2019): The mobile blackboard system in higher education: Discovering benefits and challenges facing students, Contents lists available at Science-Gate International Journal of Advanced and Applied Sciences Journal homepage: <http://www.science-gate.com/IJAAS.html>, International Journal of Advanced and Applied Sciences, 6(6) 2019, Pages: 6-14.
2. Chen, k. and Hsum, L. (2020) Visioning the Future: Evaluating Learning Outcomes and Impacts of Futures- Oriented Education, Journal of FuturesStudies,24(4) 103–116DOI: 10.6531/JFS.202006_24(4).0011 <https://doi.org/10.3390/su12135339>.
3. Marta Liesa-Orús & Cecilia Latorre-Coscolluela *, & Sandra Vázquez-Toledo and Verónica Sierra-Sánchez (2020): The Technological Challenge Facing Higher Education Professors: Perceptions of ICT Tools for Developing 21st Century Skills, Faculty of Human Sciences and Education, University of Zaragoza, 50009 Zaragoza, Spain, Author to whom correspondence should be addressed Sustainability 2020, 12(13),5339 ؛
4. Seitova, Dinara (2016) Perspectives on the Present State and Future of Higher Education Faculty Development in Kazakhstan: Implications for National Human Resource Development, International Journal of Environmental and Science Education, v11 n18 p11081-11096.
5. Sevim, Öztürk (2016) Human Resources Management in Educational Faculties of State Universities in Turkey, International Journal of Environmental and Science Education, v11n5 p931-948.
6. Vitiello ,M. (2020) Future Education and Its Challenges: A Millennial's Perspective Master's student of International Studies,CADMUS Roma Tre University, Italy; Junior Fellow,World Academy of Art and Science, 4(٢)

المواقع الالكترونية:

1. <https://www.oecd.org/mena/competitiveness/MENA-Competitiveness-brochure-2018-ARA.pdf>
2. رؤية السعودية ٢٠٣٠ - برنامج تنمية القدرات البشرية - vision2030.gov.sa

