



Humanities and Educational
Sciences Journal

ISSN: 2617-5908 (print)



مجلة العلوم التربوية
والدراسات الإنسانية

ISSN: 2709-0302 (online)

تنمية القدرات البشرية لمختصي الخدمة الاجتماعية في ضوء برنامج تنمية
القدرات البشرية 2030 "دراسة مطبقة على أعضاء هيئة التدريس بكلية
الخدمة الاجتماعية جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن" (*)

د/ منال مشبب القحطاني
أستاذ الخدمة الاجتماعية المشارك
جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن
كلية الخدمة الاجتماعية - المملكة العربية السعودية

تنمية القدرات البشرية لمختصي الخدمة الاجتماعية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية 2030 "دراسة مطبقة على أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن"

د/ منال مشبب القحطاني

أستاذ الخدمة الاجتماعية المشارك

جامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن

كلية الخدمة الاجتماعية - المملكة العربية السعودية

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على تنمية القدرات البشرية لمختصي الخدمة الاجتماعية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية 2030 واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وأخذ عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن والبالغ عددهم 49 عضوه، وجمع البيانات صممت الباحثة استبياناً إلكترونياً كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على القيم التي يجب أن تتوفر لدى الأخصائي الاجتماعي لتنمية القدرات البشرية، ومن أبرز تلك القيم (تعزيز قيم الوسطية والتسامح، وكذلك تعزيز قيم المساواة بين أفراد المجتمع ومعارضة التمييز، إضافة إلى تعزيز قيم الإلتقان والانضباط). كما أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على المهارات المستقبلية اللازمة لتنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي للتكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي، حيث تأتي مهارات التفكير العليا بالمرتبة الأولى، يليها المهارات الاجتماعية والعاطفية، وفي الأخير تأتي المهارات العملية والبدنية كأقل المهارات المستقبلية اللازمة لتنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي للتكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي. كما أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على الأنشطة التي تعزز ريادة الأعمال والتعليم المستمر للخدمة الاجتماعية، ومن أهم تلك الأنشطة (تطوير أساليب التدريس العملية والتطبيقية لتطوير مهارات ريادة الأعمال، وكذلك الاستفادة من القطاع الخاص في التطوير المهني، إضافة إلى تصميم وتنفيذ برامج للتنمية والتطوير). كما أوصت الدراسة بضرورة تعزيز المهارات المستقبلية التي توصلت إليها، والتي من شأنها أن تساهم في تنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي، وضرورة حصول الأخصائيين الاجتماعيين على دورات التدريبية وورش العمل والتي تعزز من قدرتهم على الاستجابة لمتطلبات سوق العمل الحالي والمستقبلي.

الكلمات المفتاحية: تنمية القدرات البشرية - مختصي الخدمة الاجتماعية - برنامج تنمية القدرات البشرية - رؤية المملكة 2030.



Developing the human capabilities of social service professionals in the light of the human capacity development program 2030 "a study applied to faculty members at the Faculty of Social Work, Princess Noura Bint Abdul Rahman University"

Dr.Manal. M. AL.Qahtani

CO- Professor of Social Work College of social work
Princess Norah bint AbdulRahman University

Abstract:

The present study aims to identify the human capacity development of social workers in the light of the Human Capacity Development Program 2030. The study relied on the analytical descriptive curriculum and took a sample of 49 faculty members of the Faculty of Social Service Princess Noura bint AbdulRahman University and to collect data, the researcher designed the e-questionnaire as a tool for study, and the study found that there was consent among members of the sample study to the values that a social worker must have for the development of human capabilities, one of the most prominent of which is (Promotion of the values of centrism and tolerance, as well as promotion of the values of equality among members of society and opposition to discrimination, as well as promotion of the values of mastery and discipline). There is also agreement among the study members on the future skills needed to develop the capacity of the social worker to adapt to the changing requirements of the current and future labour market, where higher thinking skills come first, followed by social and emotional skills, and finally practical and physical skills come as the least future skills needed to develop the social worker's capacity to adapt to the changing requirements of the current and future labour market. There is also approval among members of the study sample for activities that promote entrepreneurship and continuous education of the social service. The most important of these activities are (the development of practical and applied teaching methods to develop entrepreneurship skills, as well as the use of the private sector in professional development, as well as the design and implementation of development programs). The study also recommended enhancing its future skills, which would contribute to the development of the social worker's capabilities, and the need for social workers to receive training courses and workshops that enhance their ability to respond to the requirements of the current and future labour market.

Keywords: Human Capacity Development - Social Workers - Human Capacity Development Programme - Vision 2030.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

يُعد الاهتمام بتطوير القدرات البشرية - كونها عملية إنسانية تركز أساساً على العنصر البشري والقوى العاملة بالمملكة العربية السعودية، واعتبار أن هذا العنصر هو المحرك الأساسي والحاسم لكل الموارد الأخرى في جميع القطاعات،- فإن ذلك يجعل القائمين على الإدارة التنموية أن يهتموا بشكل متزايد بالتخطيط والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية التي تتماشى مع الطبيعة المتغيرة والمتطورة للموارد البشرية والظروف التي تعمل في ظلها والاتجاه إلى استحداث أساليب ونظم جديدة للتدريب وتحفيز وتقييم الأداء بما يعكس الاختلافات الفردية، باعتبار أن الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية هي التي تحقق التغيير الجوهرى في السلوك الإداري مع سهولة تخطيط الموارد البشرية بدرجة أكثر شمولية، وتهيئة مناخ عمل جيد لعقول مفكرة ومبدعة.

يُعد إدراك دول العالم إلى ضرورة إعطاء أهمية قصوى للعنصر البشري والاهتمام به أكثر باعتباره المحور الرئيسي في عملية التنمية، فهو وسيلتها وغايتها فلقد بذلت جهوداً كبيرة في السنوات الأخيرة في هذا المجال في إطار البرامج التنموية التي طبقته فالاستثمار في تنمية القدرات البشرية أمر هام وضروري لما للموارد البشرية من أهمية قصوى فهي الثروة الحقيقية والرئيسية للأمم فالعنصر البشري لما لديه من قدره على التجديد، والإبداع، والاختراع، والابتكار يمكن أن يتغلب على ندرة الموارد الطبيعية (عبدالقادر، 2014: 334).

ويشكل الاستثمار في بناء قدرات الانسان أحد القضايا المهمة التي تعنى بها الدول والمجتمعات على اختلاف مستويات، نماؤها حيث ثبت أن العنصر البشري ليس فقط أحد عناصر الإنتاج ومحددات الإنتاجية، بل هو المؤشر الرئيسي في جميع مكونات التنمية البشرية بحيث أصبح في مقدمة المؤشرات الرئيسة لتقدم الأمم (ضو البيت، 2020: 1).

كما أن التنمية الحقيقية هي التي تتوافر لها القدرة على التجدد الذاتي ومن ثم الاطراد والتواصل، معنى ذلك أن التنمية المنشودة هي بالضرورة التنمية المعتمدة على استثمار وتوظيف العنصر البشري والقوة الذاتية للمجتمع في المقام الأول، وهي التنمية التي تقوم على الابتكار والإبداع والتي تراعي الاعتبارات البيئية وحقوق الأجيال القادمة، وهي التي تتحقق في ظل توافر مناخ مشجع على حرية التفكير والحوار وتوافر قدر معقول من الرعاية والأمان والثقة بالنفس لدى من يراد منهم التفكير الإبداعي (الشال، 2014: 1).

ومن هذا المنطلق احتلت قضية التنمية بمختلف جوانبها مكاناً بارزاً في المجتمعات كافة سواء كانت متقدمة أو متخلفة على حد سواء، وعليه تعتبر التنمية البشرية من أهم الركائز لتقييم حالة التنمية من منظور يركز على الإنسان ويهتم بتنمية قدراته ومهاراته (المرشد، 2016: 6).

فالمملكة العربية السعودية تمر بمحلة سوف يكون لها تأثيراً قوياً على هذه الأمة من خلال المشروعات التي بدأت في تأسيسها الحكومة السعودية لتكون جسر نحو مستقبل أفضل معتمدة على أبنائها كقوة بشرية، وقد أطلق سمو ولي العهد الأمير محمد بن سلمان - حفظه الله - برنامج تنمية القدرات البشرية، أحد برامج تحقيق رؤية المملكة 2030 ويسعى البرنامج إلى تطوير قدرات جميع مواطني المملكة العربية السعودية ولتحضيرهم للمستقبل

واغتنام الفرص التي توفرها الاحتياجات المتجددة والمتسارعة، وأن يمتلك المواطن قدراتٍ تمكنه من المنافسة عالمياً من خلال تعزيز القيم وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل، وتنمية المعارف، ويركز البرنامج على تطوير أساس تعليمي متين للجميع يسهم في غرس القيم منذ سن مبكر، وتحضير الشباب لسوق العمل المستقبلي المحلي والعالمي مما يمكن المواطن من المشاركة في التنمية الاقتصادية، وتعزيز ثقافة العمل لديهم وتنمية المعارف في مختلف المجالات وتنمية مهارات المواطنين عبر توفير فرص التعلم مدى الحياة، ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال، متركزاً على تطوير وتفعيل السياسات والممكنات لتعزيز ريادة المملكة. (مجلة رؤية 2030). كما أن الاستراتيجية المتكاملة للتنمية التي تمثل في رؤية 2030، والتي جعلت من تنمية القدرات البشرية إحدى متركزاتها الأساسية، لتهدف إلى بناء مستقبل مشرق للمملكة؛ وذلك من خلال ثلاثة محاور: مجتمع حيوي، واقتصاد مزدهر، ووطن طموح. وتعمل هذه الرؤية على تمكين المملكة العربية السعودية من تبوء مركز قيادي على المستوى العالمي في العديد من المجالات، وشهدت منظومة تنمية القدرات البشرية في المملكة العديد من الإنجازات في الفترة السابقة أهمها استمرار العملية التعليمية رغم ظروف جائحة فيروس كورونا المستجد، فقد تم تدشين العديد من المنصات الرقمية.

كما يسهم البرنامج في تطوير جميع مكونات منظومة التعليم والتدريب والحكومة وأنظمة التقويم والجودة والمناهج والمسارات التعليمية والمهنية والبيئية التعليمية والتدريبية واستحداث سياسات ونظم تعليمية وتدريبية جديدة تعزز من كفاءة رأس المال (الوثيقة الإعلامية، 2021). وأكد ذلك دراسة ضو البيت (2020) في مدى تأثير التدريب على مؤشر تنمية الموارد البشرية والمعرفة مدى درجة الاهتمام بالاستثمار في بناء القدرات لتحقيق تنمية الموارد البشرية مدى فاعلية التدريب ومساهمته في تحقيق التنمية البشرية.

ومن خلال رؤية المملكة 2030 يمكننا أن نلاحظ العديد من البرامج والمشاريع التي تهدف إلى تطوير العملية التعليمية ومخرجاتها بما يتناسب مع احتياجات السوق ويتعدى ذلك إلى تأهيل خريجي مؤسسات التعليم العالي في المملكة ليلعبوا دوراً هاماً في تحقيق التنمية والأهداف الأخرى التي جاءت من أجلها هذه الرؤية، ف رؤية المملكة تهدف بشكل أساسي إلى بناء الكادر البشري بشكل صحيح واكسابه من المهارات والمعرفة ما يؤهله للنهوض بمكانة المملكة ويؤهلها للمنافسة بين دول العالم في مختلف الميادين، وللجامعات السعودية دور هام في تحقيق وإنجاح هذه الرؤية من خلال العمل الجاد على إنجاز المشاريع الخاصة بتطوير العملية التعليمية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل وفي كافة المجالات (الداود، 2017: 376).

كما أن التعليم الجامعي يسهم بشكل كبير في تطوير القدرات البشرية للتعامل مع مختلف تحديات الحياة بما في ذلك الجوانب الحياتية، وهذا ما يؤدي إلى تحقيق أكبر استفادة ممكنة من القدرات البشرية الموجودة في المجتمع والتي تعتبر في يومنا هذا المصدر الأهم في تحقيق التنمية والتطوير في المجتمعات بما يؤدي إلى تطوير القدرة على المنافسة على المستوى العالمي في المجالات الاقتصادية والعلمية والاجتماعية وغيرها من مجالات العمل والمعرفة (العتيبي، 2010).

وهذا ما أكدته دراسة (آدم، 2009) في دور الجامعات في تدريب أعضاء هيئة التدريس وتطويرهم، ومعرفة مدى مساهمة الأبحاث، والدراسات، والندوات، والمؤتمرات العلمية التي تقوم بها الجامعات في تنمية قدراتها البشرية، بابتعاثهم للدراسات العليا، مما يؤدي ذلك إلى تطوير القدرات التنافسية العالمية.

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 ويوفر الرؤية العلمية والفنية المتخصصة حول مختلف القضايا المتعلقة بكافة مجالات العمل الوطني، ويشكل المخزون من الطاقة البشرية في الجامعات أساس التنمية كون هذه المخرجات هي مدخلات التنمية، ومن هنا تكمن ضرورة دراسة الوضع الراهن والتنبؤ باحتياجات المستقبل، وبالتالي وضع خطة إستراتيجية واضحة للتعليم الجامعي بصورة تضمن إعداد خريج قادر على المنافسة والتكيف مع احتياجات السوق ومتطلبات التنمية (الأحمدي، 2013: 76)، وهذا ما أكدته دراسة (لرضي، 2021) إلى ضرورة الحرص على أن تكون المخرجات متلائمة مع متطلبات سوق العمل.

لذلك لا بد من عدم إغفال المهارات التكاملية والتي كانت من توصيات دراسة (خجا، حافظ، 2020) والتي يمكن تقديمها من خلال مؤسسات التدريب الحكومية والأهلية، وبرامج التعليم المستمر، وبرامج التدريب الميداني، وضمن مقررات ريادة الأعمال في الجامعات، وضمن مؤسسات الأعمال، مع ضرورة توفير السياسات التي تدعم تنمية وتطوير الموظفين وربطهم بما يستجد في سوق العمل. وأوصى البحث بضرورة رسم إطار عمل وطني لمهارات المستقبل في ضوء رؤية المملكة 2030، إجراء مسح وطني دوري للمهارات المطلوبة في سوق العمل وربط نتائجها بمؤسسات التعليم وجهات التخطيط للقوى العاملة والموارد البشرية، تطوير برامج التدريب الميداني بمؤسسات التعليم العالي، وإنشاء هيئات رسمية للتنسيق بين مؤسسات التعليم وقطاع الأعمال.

ولا يخفى علينا دور الخدمة الاجتماعية والذي يتمحور حول اهتمامها بالعنصر الأساسي والموارد الهام لتنمية المجتمع وهو الإنسان، وأن يستمر في العيش وينشر معه العمران وتهتم الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية بالإنسان كفرد، وكعضو في جماعة، وكمواطن في مجتمعه المحلي والعام، في إطار عملها بمجالات الرعاية الاجتماعية المختلفة، فمن المتعارف عليه أن مهنة الخدمة الاجتماعية تحتل مركزاً متميزاً بالنسبة لغيرها من المهن العاملة في نطاق الرعاية الاجتماعية فالمهنة لها إسهاماً واضحاً في تطوير وتقديم خدمات الرعاية (الشال، 2014: 1).

كما تهتم الخدمة الاجتماعية بدراسة وفهم الظروف والأوضاع المجتمعية السائدة، لتنمية القوى البشرية بهدف تحديد عواملها وتوفير الموارد والإمكانيات، لتذليلها في عملية إعداد وتنمية هذه الموارد البشرية.

ومن هنا نبعت مشكلة الدراسة من خلال الاطلاع على بعض الدراسات التي أشارت إلى ضرورة تنمية مفهوم القدرات البشرية بالمملكة العربية السعودية، والذي يتطلب توجيه العديد من الدراسات حول هذا الموضوع من خلال التركيز على أهداف رؤية المملكة 2030 ووجود اهتمام كبير في تنمية القدرات البشرية كمصدر للدخل بالإضافة إلى أنها أحد البرامج المستحدثة لرؤية المملكة 2030 سعياً لتطوير قدرات جميع المواطنين ولتحضيرهم للمستقبل واغتنام الفرص التي توفرها الاحتياجات المتجددة والمتسارعة والتي تؤثر عليهم بشكل كبير في حياتهم العلمية والعملية، واحتياجهم إلى وجود برامج إرشادية ودراسات مطبقة تساعد على مواجهة

الصعوبات، وتسهم في تمكينهم التمكين الذي يضمن لهم مواجهة صعوبات الحياة العملية والعلمية ومساعدتهم لتحقيق هذا الهدف الذي يمكنهم من تحديد اتجاههم العلمي والعملية بسهولة وفي وقت مبكر. وكل ما سبق يؤكد أن مسألة تمكين القدرات البشرية لدى مختصّي الخدمة الاجتماعية تمثل ضرورة من الضروريات التي يجتاحها المجتمع، وفي ضوء الموجهات النظرية تتضح الحاجة الماسة لبناء القدرات البشرية، وتحقيق الالتزام التنظيمي وتمكين مختصّي الخدمة الاجتماعية من المشاركة، معتمد في ذلك على مختصين قادرين على القيام بمهامهم، ملتزمون بالعمل، لاسيما وأن تنمية القدرات البشرية كانت ومازالت تعاني من جوانب قصور تعيقهم عن القيام بمهامهم، ومما يزيد الأمر سوء أن الوضع الذي هي عليه الآن، لا يتناسب مع الدور الذي تتطلع إلى تحقيقه في ضوء رؤية المملكة 2030، مع الأخذ في الاعتبار أن عملية بناء القدرات ليست بالأمر السهل، فهي تتطلب تخطيطاً دقيقاً لتحديد الاحتياجات التدريبية ولبناء المهارات المناسبة (سفياني، 2016: 442).

وانطلاقاً مما سبق ونتيجة لقلّة الأبحاث والدراسات - على حد علم الباحثة - التي اهتمت بتنمية القدرات البشرية وربطها بتخصص الخدمة الاجتماعية دعت الحاجة إلى إجراء هذه الدراسة لتتوافق مع برنامج تنمية القدرات البشرية 2030، وكيف تساهم سلباً وإيجاباً في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى مختصّي الخدمة الاجتماعية من خلال تأهيل اخصائي اجتماعي يمتلك قدرات تمكنه من المنافسة عالمياً، من خلال تعزيز القيم، وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل، وتنمية المعارف. بالاستناد على أساس تعليمي متين يسهم في غرس القيم، وتأهيل الاخصائيين الاجتماعيين لسوق العمل المستقبلي المحلي والعالمي، وتعزيز ثقافة العمل لديهم، وتنمية مهاراتهم عبر توفير فرص التعلم مدى الحياة، ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال، مركزاً على تطوير وتفعيل السياسات والممكنات لتعزيز رؤية المملكة 2030، ومن هنا تمت صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما آلية تنمية القدرات البشرية لمختصّي الخدمة الاجتماعية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية 2030؟

ويتفرع من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما القيم التي يجب أن تتوفر لدى الأخصائي الاجتماعي لتنمية القدرات البشرية؟
- 2- ما أهم المهارات المستقبلية اللازمة لتنمية قدرات الاخصائي الاجتماعي للتكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي؟
- 3- ما الأنشطة التي تعزز ريادة الأعمال والتعليم المستمر للخدمة الاجتماعية؟

أهداف الدراسة:

الهدف العام:

التعرف على كيفية تنمية القدرات البشرية لمختصّي الخدمة الاجتماعية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية 2030.

ويتفرع من الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:

- 1- التعرف على القيم التي يجب أن تتوفر لدى الأخصائي الاجتماعي لتنمية القدرات البشرية.
 - 2- التعرف على أهم المهارات المستقبلية اللازمة لتنمية قدرات الاخصائي الاجتماعي للتكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي.
 - 3- التعرف على الأنشطة التي تعزز ريادة الأعمال والتعليم المستمر للخدمة الاجتماعية.
- أهمية الدراسة:**

أولاً: الأهمية النظرية:

- 1- تكتسب هذه الدراسة أهميتها النظرية من أهمية موضوعها الذي ينسجم مع أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والمتتمثلة في تأهيل القدرات البشرية الوطنية والاستثمار في التعليم والتدريب وتزويد الشباب بالمعارف اللازمة لوظائف المستقبل.
- 2- إثراء للمعرفة النظرية في مجال القدرات البشرية للخدمة الاجتماعية وذلك لندرة الدراسات - حدود علم الباحثة- التي تناولت دور الخدمة الاجتماعية في تنمية القدرات البشرية.
- 3- بناء وتكوين القدرات البشرية لمختصي الخدمة الاجتماعية للوصول إلى المستوى المطلوب وعلى رأسها العيش حياة صحية واكتساب المعرفة والمهارات.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- 1- تساهم هذه الدراسة في تطوير وتنمية قدرات مختصي الخدمة الاجتماعية لإعدادهم وتدريبهم وفق برنامج تنمية القدرات البشرية 2030.
- 2- يمكن أن يسهم البحث الحالي من خلال الاستفادة من نتائجه المتوقعة في زيادة القدرات والطاقات البشرية لدى مختصي الخدمة الاجتماعية وإثراء الدراسات في هذا المجال بما يخدم مجتمع الدراسة.
- 3- تنمية المعرفة والمهارات المكتسبة وذلك من خلال دعم نظام التعليم الأساسي بالإضافة إلى تدريب مختصي الخدمة الاجتماعية مهنيًا ومساعدتهم على اكتساب بعض من مهارات العمل الضرورية.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في المحددات التالية:

- 1- **الحدود الموضوعية:** تنمية القدرات البشرية لمختصي الخدمة الاجتماعية وفق رؤية 2030.
- 2- **الحدود البشرية:** أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.
- 3- **الحدود المكانية:** كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.
- 4- **الحدود الزمانية:** الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1444هـ.

مصطلحات الدراسة:

1- مفهوم تنمية القدرات البشرية:

يؤكد مصطلح التنمية البشرية على أن الإنسان هو أداة وغاية التنمية، حيث تعتبر تنمية القدرات البشرية النمو الاقتصادي ووسيلة لضمان الرخاء للمجتمع، وهي عملية توسيع الخيارات المتاحة أمام الإنسان باعتباره جوهر عملية التنمية نفسها ولم تعد التنمية البشرية تتوقف عند تكوين القدرات البشرية مثل تحسين الصحة وتطوير المعرفة والمهارات بل تمتد إلى أبعد من ذلك، من خلال توفر فرص الإبداع والاستمتاع بأوقات الفراغ واحترام الذات وضمان حقوق الإنسان والمساهمة الفاعلة والفعالة في النشاطات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية (حبيب، 2011).

ويمكن تعريفها إجرائياً: بأنها تطوير وتنمية القدرات البشرية لمختصي الخدمة الاجتماعية وترسيخ القيم لديهم وتنمية المعارف سعياً لتلبية متطلبات سوق العمل المستقبلي المحلي والعالمي في ضوء القيم والمهارات المستقبلية والأنشطة التي تعزز ريادة الأعمال والتعليم المستمر للخدمة الاجتماعية.

2- مختصي الخدمة الاجتماعية:

هو الشخص المؤهل للعمل في أي مجال من المجالات الاجتماعية والتعليمية، على اختلاف أهدافها التنموية والوقائية والعلاجية، ضمن المفاهيم التي تتضمنها الخدمة الاجتماعية على اختلافاتها الفلسفية، مع ثباته على المبادئ والمعايير الأخلاقية التي تقوم عليها، بالإضافة لالتزامه بنطاق العمل التي ترسمها له المؤسسة أو الجمعية التابع لها في مجال عمله، دون خرق أي من نصوص العمل المتفق عليها، أو التعدي أو التدخل في المجالات الأخرى المكملة لعمل المؤسسة ويشترط على كل من يقع عليه لقب أخصائي اجتماعي أن يكون حاصلاً على مؤهل علمي أقله بدرجة بكالوريوس وحتى درجة الدكتوراه في تخصص الخدمة الاجتماعية من جامعة مصر لها، مع حصوله على ترخيص من النقابات الخاصة للأخصائيين الاجتماعيين على ممارسة المهنة ضمن مختلف مجالاتها، كما تضع بعض الدول شروطاً صارمة لدرجة التعلم والخبرة العملية، حتى يمنح حامل هذا المؤهل على الحصول على تصريح رسمي لممارسة المهنة www.cswna.org.

ويمكن تعريفها إجرائياً: جميع المتخصصين بالخدمة الاجتماعية سواء طلاب أو ممارسين في كافة مجالات الممارسة المهنية.

الإطار النظري للدراسة:

أولاً: المهارات المستقبلية والبرامج التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين:

المهارة هي عبارة عن مجموعة من المعارف والخبرات والقدرات الشخصية التي يجب توفرها عند شخص ما لكي يتمكن من إنجاز عمل معين. أما المهارات الاجتماعية: فهي مجموعة من الأنماط السلوكية والمعرفية التي

يتعلمها الفرد نتيجة الخبرات التي يكتسبها من المواقف التي يمر بها أثناء التفاعل الاجتماعي مع عناصر بيئته (حواس، 2019: 28).

أهم المهارات المستقبلية:

1- مهارات التفكير العليا وتمثل في (تطوير مهارات التفكير الإبداعي - تنمية مهارات التحليل الناقد لحل المشكلات - غرس ثقافة التعلم الذاتي).

2- المهارات الاجتماعية والعاطفية وتمثل في (غرس ثقافة العمل الجماعي كفريق - التكيف مع التغيرات المجتمعية - تنمية المسؤولية المجتمعية).

3- المهارات العملية والبدنية وتمثل في (الاهتمام باللياقة والصحة البدنية - تنمية الوعي المالي - تنمية المهارات الرقمية) (الوثيقة الإعلامية برنامج تنمية القدرات البشرية، 2021: 90).

وهناك العديد من البرامج التدريبية لاكتساب المهارات فالبرامج هي التي تلبي كافة متطلبات واحتياجات سوق العمل في بيئة مبنية على المعرفة الحديثة بإعداد وتصميم برامج مهنية متخصصة وذلك حسب احتياج العميل وهي:

- برنامج الارشاد ونقل الخبرات:

يشمل هذا البرنامج على تطوير برنامج لربط المهنيين المبتدئين وذوي الخبرة المحدودة بكبار خبراء الصناعة والأعمال وأصحاب الخبرة الواسعة عن طريق التطوع لتقديم الإرشاد والمشورة والتوجيه (الوثيقة الإعلامية برنامج تنمية القدرات البشرية، 2021: 90).

- البرنامج التدريبي لتأهيل أخصائي تطوير المواهب في الجهات الحكومية:

برنامج تأهيل أخصائي تطوير المواهب بالتعاون مع جمعية تطوير المواهب هو أحد مبادرات التحول الوطني الذي يعنى بتطوير رأس المال البشري ورفع مستوى الاحترافية لممارسي تطوير الموارد البشرية الحكومية لتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 لإدارات الموارد البشرية واستخدامها الاستخدام الأفضل عن طريق برنامج تدريبي عالمي بشهادة معتمدة عالمياً لإعداد اخصائيين تطوير المواهب في الجهات الحكومية مقارنة بأفضل الممارسات العالمية. ويهدف البرنامج الى المساهمة في تحقيق أهداف مبادرة "التحول إلى الموارد البشرية" لضمان تحول الجهات الحكومية من أسلوب شؤون الموظفين التقليدية إلى مفهوم الموارد البشرية الحديثة (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2021: 1).

- برنامج قسائم التدريب المدفوعة للأفراد:

يشمل هذا البرنامج على إصدار نظام قسائم للتدريب، والذي يركز على المهارات التي تتوافق مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل، ويتم التدريب عن طريق مجموعة مختارة من مقدمي التدريب من القطاعين الحكومي والخاص.

- برنامج مسرعة المهارات:

يشمل البرنامج على تطوير برامج لتسريع تنمية المهارات وإعادة تأهيلها بالتعاون مع القطاع الخاص لمختلف القطاعات ذات الأولوية من أجل تطوير المهارات وإعادة التأهيل، ومعالجة الفجوات الحالية والمستقبلية في سوق العمل (الوثيقة الإعلامية برنامج تنمية القدرات البشرية، 2021: 90).

ثانياً: الموائمة بين خريجي الخدمة الاجتماعية وسوق العمل:

يُعد عصرنا الحالي عصر المعرفة والمنافسة الاقتصادية بين الدول، والحاجة إلى عاملين يمتلكون مهارات تمكنهم من العمل والحياة، والاعتماد في التواصل مع الآخرين على التقنيات الحديثة، وإلى امتلاك مهارات حل المشكلات بطرق إبداعية، كما يتطلب هذا العصر من مؤسسات التعليم، تزويد الطلاب بالمهارات التي يحتاجونها في الحياة والعمل، وهذا ما يجب أن يركز إليه التعليم في المملكة العربية السعودية لتحقيق رؤية 2030، وضرورة المواءمة بين مخرجات المنظومة التعليمية واحتياجات سوق العمل، بالإضافة إلى تزويد الطلاب بالمعارف والمهارات اللازمة لوظائف المستقبل (الخضاري 2021: 140) وقد ركزت رؤية المملكة 2030 فيما يتعلق بالتعليم العالي على المجالات الرئيسة الثلاث التالية: 1- إعادة النظر في التخصصات الجامعية الحالية، وتطويعها مستقبلاً لتتوافق مع احتياجات سوق العمل، إما عن طريق التوسع في تخصصات معينة، أو إغلاق مسارات تعليمية قد لا تخدم الرؤية المستقبلية للمملكة. 2- التركيز على جودة التعليم الجامعي المقدم من خلال بناء شراكات استراتيجية مع الجامعات العالمية، ومراقبة جودة المخرجات التعليمية، وأن تكون خمس من الجامعات السعودية ضمن أفضل 200 جامعة عالمية. 3- التأهيل والتدريب المتقدم لعضو هيئة التدريس، ليتمكن من التفاعل مع التغيرات المستقبلية التي تتطلع إليها رؤية المملكة، فيما يتعلق بالتعليم الجامعي (وثيقة رؤية المملكة 2030، 2016) تفعيل دور الأستاذ الجامعي في التوعية المهنية للطلاب باحتياجات سوق العمل، الاعتماد على التخطيط الاستراتيجي في وضع برامج تنمية الموارد البشرية في الجامعات، إن توفر كليات الجامعة لطلاب برامج تدريبية قبل التخرج لتسهيل اندماجهم في سوق العمل عالمياً، تفعيل نظم المعلومات لإعطاء الطلاب والاساتذة صورة واضحة عن متطلبات سوق العمل، ضرورة الاهتمام بالجودة النوعية للموارد البشرية بتخريج كوادرات ذات قدرات ومهارات علمية، إعداد خريجين قادرين على تحقيق النجاح والتميز وقيادة المجتمع نحو المستقبل، امتلاك الطالب المهارات اللازمة للانخراط والمنافسة عالمياً في سوق العمل (القرني، 2021: 193).

ثالثاً: الابتكار وريادة الأعمال في الخدمة الاجتماعية:

تزايد الاتجاه العالمي نحو الاهتمام بالريادة وأثرها في تنشيط الاقتصاد ودفع عجلته، وتعد الأعمال الريادية مصدراً مهماً في النمو الاقتصادي، إذ تشكل هذه الأعمال رافداً قوياً للاقتصاد الوطني في معظم دول العالم ولاسيما الدول النامية. وتعني ريادة الأعمال إنشاء مشاريع تقدم خدمة أو سلعة جديدة ذات جدوى اقتصادية من خلال الأفكار والطرق المبتكرة (العاجيب، 2020: 1). وعرف الشخص الريادي بأنه هو ذلك الشخص

الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى عمل ناجح ومبتكر (البارودي، 2015: 18) كما تعرف ريادة الأعمال بأنها "عملية إبداعية يقوم بها الفرد أو مجموعة من الأفراد لإيجاد أفكار جديدة وحلول مبتكرة لإنشاء أعمال جديدة أو تطوير أعمال قائمة مع القدرة على تحمل المخاطر وبذل الجهد المستمر للوصول إلى أفضل نتائج ممكنة" (حسنين، 2020: 981). وهناك عوامل تنمي مفهوم العمل الريادي منها الثقافة والقيم الاجتماعية وهي تعد من أهم العوامل التي تساعد على تنمية الخصائص والمهارات الإبداعية. حيث أن هناك بيئات اجتماعية تشجع وتدفع الأفراد إلى ثقافة العمل الحر وبالتالي فهي تحقق الاستقلالية الاقتصادية ومن ثم بناء اقتصاد قوي. وأيضاً يعد التعليم والتدريب من العوامل التي تنمي مفهوم العمل الريادي، إن تعليم وتدريب الراغبين في القيام بعمل مشروع جديد، يساعد الأفراد في تنمية السمات والمهارات العامة لديهم، ولا يقصد بالتعليم هنا التعليم الرسمي بل يتخطاه ليشمل حاضنة التدريب المهني أيضاً (البارودي، 2015: 20) كما أن مؤسسات التعليم العالي تعتبر من أهم أركان عملية الابتكار وريادة الأعمال ويقع عليها مسؤوليات كبرى تتمثل في قيامها بالعديد من الأدوار، ومنها:

- 1- توفير رأس المال البشري الموجه للعمل الحر والرغبة في المخاطرة والمبادأة.
- 2- التدريب على توليد الأفكار الإبداعية الابتكارية القابلة لتحويلها إلى منتجات اقتصادية.
- 3- التدريب على تأسيس وإدارة المشاريع الريادية الصغيرة.
- 4- لإرشاد والتوجيه وتقديم الدعم الفني والمهني في التنظيم والإدارة والتسويق.
- 5- إجراء البحوث العلمية والدراسات التطبيقية، وتقديم الاستشارات، وخدمات الإرشاد والتوجيه (زمزي، 2020: 93).

كما أن الإبداع والابتكار في تعليم الخدمة الاجتماعية جزء لا يتجزأ من المهارات التي يقوم طلاب الخدمة الاجتماعية بتطويرها والاعتماد عليها عملياً كما تؤدي ريادة الأعمال دوراً محورياً في النمو الاقتصادي، وسبباً في تطور المجتمعات، نظراً لدورها الحيوي في استحداث فرص العمل، وتحفيز الابتكار والإبداع لذا سعت كثير من الدول إلى العناية بريادة الأعمال من خلال إنشاء مراكز لريادة الأعمال في المؤسسات الجامعية، والتي تساعد على ترجمة الأفكار الإبداعية، والتصورات المبتكرة إلى عمليات التطبيق والإنتاج (حسنين، 2020: 972).

الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لمحاور موضوع الدراسة وتناولته من زوايا مختلفة، وسوف نقوم باستعراض الدراسات السابقة التي تمت الاستفادة منها، ويمكن الإشارة إلى أن الدراسات التي تم الاستفادة منها جاءت في الفترة الزمنية بين (2022) و(2006)، وشملت بيانات مؤسسية وجغرافية متنوعة، وتوعدت في أدائها البحثية ومجتمع البحث التي استهدفتها. وسوف يتم تناول الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث من الأقدم إلى الأحدث وفقاً للتالي:

هدفت دراسة (طنطاوب، 2022) إلى التعرف على التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعة في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب وبين التحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه توجد علاقة دالة إحصائية بين دور جامعة جازان في تنمية القدرات البشرية للطلاب وبين التحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة 2030.

وسعت دراسة (الرضي، 2021) إلى التعرف على مدى التوافق بين مخرجات العملية التعليمية في كليات الخدمة الاجتماعية واحتياجات سوق العمل وفق رؤية المملكة 2030 وسبل تعزيزها. وتوصلت النتائج إلى: أن الدرجة الكلية لاستجابات عينة الطالبات على محور "مدى التوافق بين مخرجات التعليم بجامعة الأميرة نورة وسوق العمل"، بلغت (2.4 من 3)، مما يدل على درجة كبيرة من التوافق بين مخرجات التعليم بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن وسوق العمل.

كما هدفت دراسة (خجاء، حافظ، 2020) إلى وضع تصور لمهارات المستقبل في ضوء رؤية المملكة 2030 وتوصلت الدراسة إلى أن رؤية المملكة 2030 ركزت على ترسيخ مفاهيم القيم وبناء شخصية المواطن المستقل الممكن بالمهارات الأساسية ضمن المجالات العلمية والتقنية المتبكرة، وتمكين الطلاب من إحراز نتائج متقدمة في الاختبارات الدولية.

في حين أن دراسة (ضو البيت، 2020) هدفت إلى معرفة مدى تأثير التدريب على مؤشر تنمية الموارد البشرية ولمعرفة مدى درجة الاهتمام بالاستثمار في بناء القدرات لتحقيق تنمية الموارد البشرية وإلى معرفة مدى فاعلية التدريب الذي تم في السودان ومساهمته في تحقيق التنمية البشرية وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين الإنفاق على التدريب ومؤشر التنمية البشرية وهذه النتيجة اتفقت مع النظرية الاقتصادية والدراسات.

وتوصلت دراسة (العكيدي ورجب، 2016) إلى أن بناء إنسان قادر على مواجهة الحياة والتغيرات التي تحدث حوله بشكل إيجابي وفعال ومساعدة الفرد على التفكير بشكل إيجابي وتغيير نظريته من نظرة سطحية إلى نظرة أكثر عمقاً وبشكل مختلف للحياة من حوله وتعليم الفرد على اتقان مهارات الاتصال الفعال وذلك من أجل إثراء تواصل الفرد بالمجتمع بشكل أخلاقي ومؤثر يعبر فيه الفرد عن نفسه ويتولد شيء من الارتياح بينه وبين أسرته وأصدقائه وزملاء العمل وقائديه ومساعدة الفرد في تطوير أدائه وقدراته وذلك من أجل إيجاد الوظيفة المناسبة له وكيفيه الحصول عليها لذلك من مؤهلات ودورات سمات في الشخصية وتعليمه مهارات وفنون التعامل وكيفيه تعامله مع فريق العمل ومع قائد الفريق.

بينما كان الغرض من دراسة (رضوان، 2015) تحديد واقع القدرة الإبداعية في حل المشكلات للأخصائي الاجتماعي بمراكز الشباب، وكانت محاور الدراسة تحصر في مجموعة من المتغيرات منها (الطلاقة- المرونة- الأصالة) وتوصلت الدراسة إلى ضرورة توفير بيئة مؤسسية تشجع على حرية تجريب أساليب جديدة في العمل من قبل الاخصائيين الاجتماعيين لتحقيق النجاح في مجال الممارسة والتدريب أثناء العمل، ومساندة وتدعيم الأفكار

غير التقليدية داخل المؤسسات، وكذلك تشجيع الاخصائيين الاجتماعيين على الشعور بأنهم يملكون زمام الأمور وذلك بإشراكهم في تحديد الأهداف واتخاذ القرار واستخدام استراتيجيات مستحدثة.

في حين أن دراسة (الختلان، 2014) هدفت إلى التعرف على واقع مستويات الأداء الحالية للقدرات البشرية في أبعاد (الاستقطاب، والتوظيف، والتأهيل والتدريب، والحوافز، وإجراءات العمل) وتوصلت نتائج الدراسة ما يلي: وجود قصور في (الاستقطاب، والتأهيل، والتوظيف، والتدريب أثناء العمل، وإجراءات العمل والحوافز)، وحاجة الأداء بإدارة القدرات البشرية إلى إجراءات تطويرية يمكن من خلالها التغلب على القصور الموجود وتطوير الأداء بما يؤثر في الأداء العام للموظفين بالجامعة بشكل إيجابي.

في حين توصلت دراسة (علي، 2010) إلى أن الدورات التدريبية تلعب دورًا كبيرًا في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين بعض المتغيرات الديموغرافية للإخصائيين الاجتماعيين (النوع، المؤهل، عدد سنوات الخبرات) والحاجات التدريبية.

بينما دراسة (آدم، 2009) هدفت إلى التعرف على الإطار النظري لمفاهيم تنمية القدرات البشرية وتوضيح العلاقة بين بعض المفاهيم، مثل التنمية والنمو، والتعليم والتدريب، والتعرف على طبيعة دور الجامعات في تدريب أعضاء هيئة التدريس وتطويرهم، ومدى مساهمة الجامعات السودانية في تنمية قدراتها البشرية، بابتعاثهم للدراسات العليا، وكذلك التدريب والتطوير المستمرين لهم، وتوصلت دراسة النتائج ما يلي: ضعف دور الجامعات السودانية في تنمية قدراتها البشرية من أعضاء هيئة التدريس؛ بسبب ضعف عملية التأهيل، والتدريب، والتطوير في تخصصاتهم العلمية، وطرق التدريس بشكل عام، وفي مجال اللغة الانجليزية، والحاسب الآلي، وشبكة المعلومات العالمية (الإنترنت).

مناقشة الدراسات السابقة:

تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة المذكورة (طنطاوب، 2022)، (الرضي، 2021)، (خيجا، حافظ، 2020)، (ضو البيت، 2020)، (العكيدي، 2016)، (رضوان، 2015)، (الختلان، 2015)، (علي، 2010)، (آدم، 2009)، في التركيز على تنمية القدرات البشرية، كذلك التركيز على المهارات المستقبلية، وتنمية قدرات الاخصائي الاجتماعي وتنمية مهارات الطلاب وخريجي الخدمة الاجتماعية بمهارات إبداعية من خلال البرامج التدريبية التي هم بحاجة وتكون أكثر موائمة بسوق العمل، بينما يظهر الاختلاف بين الدراسة الحالية وبعض الدراسة السابقة بوجود اختلاف بين عينة الدراسة الحالية والدراسات السابقة كذلك بالمنهج والأدوات كذلك ركزت بعض الدراسات السابقة على بعض المجالات كالإدارة والتدريب والتكنولوجيا والموارد البشرية والاقتصاد.

الجديد في الدراسة الحالية:

أنها سعت على موائمة وتطبيق برنامج تنمية القدرات البشرية على تخصص الخدمة الاجتماعية.

منهجية الدراسة واجراءاتها:

يتناول هذا الفصل عرضاً للإجراءات المتبعة في هذه الدراسة، وتشمل وصفاً للمنهج الذي استخدمته الباحثة في دراستها، بالإضافة إلى تحديد مجتمع الدراسة، وخصائص أفراد الدراسة، كما يتضمن كيفية بناء أداة الدراسة والإجراءات المتبعة للتحقق من صدقها وثباتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة وتحليل بياناتها.

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي نظراً لملائمته لمثل هذا النوع من الدراسات، والمعتمد على استجواب جميع أفراد مجتمع الدراسة أو عينة ممثلة لهم، بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها ولا يتوقف عند وصف البيانات المتعلقة بالظاهرة فقط بل يتعداه إلى حدود استقصاء مظاهرها وعلاقتها المختلفة، وكذلك يقوم على تحليل الظاهرة وتفسيرها والوصول إلى استنتاجات في تطوير الواقع وتحسينه.

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية بجامعة الأميرة نورة والبالغ عددهن (55) عضو هيئة تدريس، وقد قامت الباحثة بتوزيع أداة الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس استجاب منهن (49) عضو هيئة تدريس وهو ما يمثل (89.0%) من إجمالي مجتمع الدراسة.

خصائص أفراد مجتمع الدراسة: يتصف أفراد الدراسة بعدد من الخصائص تتمثل في الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، يوضحها الجدول رقم (1)، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (1) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لخصائصهم الوظيفية

النسبة المئوية	التكرارات	متغيرات الدراسة
12.2	6	معيد
10.2	5	محاضر
40.8	20	استاذ مساعد
30.6	15	استاذ مشارك
6.1	3	أستاذ
8.2	4	سنة إلى خمس سنوات
30.6	15	خمس إلى عشر سنوات
61.2	30	أكثر من عشر سنوات
100.0	49	الإجمالي

يوضح الجدول رقم (1) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لخصائصهن الوظيفية، حيث أن هناك (20) عضو هيئة تدريس بنسبة (40.8%) درجتهم العلمية أستاذ مساعد، في حين أن هناك (3) أعضاء هيئة تدريس بنسبة (6.1%) درجتهم العلمية أستاذ، وبالنسبة لمتغير سنوات الخبرة فإن هناك (30) عضو هيئة تدريس بنسبة

(61.2%) خبرت من عشر سنوات، في حين أن هناك (4) أعضاء هيئة تدريس بنسبة (8.2%) خبرت من تتراوح بين سنة إلى خمس سنوات.

أداة الدراسة: بناء على طبيعة البيانات، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، وجدت الباحثة أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي "الاستبانة"، وقد تم بناء أداة الدراسة بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، ولقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من جزأين: **الجزء الأول:** وهو يتناول البيانات الأولية الخاصة بأفراد عينة الدراسة مثل: الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، أما **الجزء الثاني:** وهو يتكون من (29) عبارة موزعة على ثلاثة محاور، وهي على النحو التالي: المحور الأول يتناول: أهم القيم التي يجب أن تتوفر لدى الأخصائي الاجتماعي لتنمية القدرات البشرية ويتضمن (10) عبارات، أما المحور الثاني فيتناول: أهم المهارات المستقبلية اللازمة لتنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي للتكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي موزعة على ثلاثة أبعاد وهي (مهارات التفكير العليا (3) عبارات – المهارات الاجتماعية والعاطفية (3) عبارات – المهارات العملية والبدنية (3) عبارات)، أما المحور الثالث يتناول: الأنشطة التي تعزز ريادة الأعمال والتعليم المستمر للخدمة الاجتماعية ويتضمن (10) عبارات، وطلبت الباحثة من أفراد الدراسة الإجابة عن كل عبارة بوضع علامة (✓) أمام أحد الخيارات التالية:

1- أوافق. 2- أوافق إلى حد ما. 3- لا أوافق

وقد تم تحديد فئات المقياس المتدرج الثلاثي كما في الجدول رقم (2)، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (2) تحديد فئات المقياس المتدرج الثلاثي

أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
3.0 – 2.34	2.33 – 1.67	1.66 – 1

صدق أداة الدراسة: قامت الباحثة بالتحقق من صدق أداة الدراسة من خلال ما يلي:

الصدق الظاهري (صدق المحكمين): بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة والتي تتناول "تنمية القدرات البشرية لمختصي الخدمة الاجتماعية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية 2030"، تم عرضها على عدد من المحكمين وذلك للاسترشاد بأرائهم، وقد طُلب من المحكمين مشكورين إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات ومدى ملائمتها لما وضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير أداة الدراسة، وبناء على التعديلات والاقتراحات التي أيدتها المحكمون، قامت الباحثة بإجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، من تعديل بعض العبارات وحذف عبارات أخرى، حتى أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية.

صدق الاتساق الداخلي: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قامت الباحثة بتطبيقها ميدانياً على عينة استطلاعية مكونة من (25) عضو هيئة تدريس، كما تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق

الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كما توضح ذلك الجداول التالية.

جدول (3) معاملات ارتباط بيرسون للعبارات بالدرجة الكلية لكل محور

الأنشطة		المهارات						القيم	
		المهارات العملية والبدنية		المهارات الاجتماعية والعاطفية		مهارات التفكير العليا			
		معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
***0.815	20	***0.702	17	***0.746	14	***0.650	11	***0.766	1
***0.884	21	***0.562	18	***0.772	15	***0.723	12	***0.809	2
***0.871	22	***0.693	19	***0.778	16	***0.567	13	***0.684	3
***0.873	23	-	-	-	-	-	-	***0.709	4
***0.877	24	-	-	-	-	-	-	***0.788	5
***0.789	25	-	-	-	-	-	-	***0.692	6
***0.649	26	-	-	-	-	-	-	***0.683	7
***0.824	27	-	-	-	-	-	-	***0.756	8
***0.738	28	-	-	-	-	-	-	***0.747	9
***0.676	29	-	-	-	-	-	-	***0.821	10

** دال عند مستوى (0.01)

يتضح من خلال الجدول رقم (3) أن جميع معاملات الارتباط لعبارات محاور أداة الدراسة مع الدرجة الكلية لكل محور جاءت دالة عند مستوى (0.01)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط لمحور القيم بين (0.684، 0.821)، ومحور المهارات بين (0.567، 0.778)، ومحور الأنشطة بين (0.649، 0.877)، وجميعها معاملات ارتباط جيدة؛ وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة الحالية.

ثبات أداة الدراسة: ثبات الاستبانة يعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة (العساف، 2012، ص430)، وقد قامت الباحثة بقياس ثبات الدراسة باستخدام معامل الفايكروناخ، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (4) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

م	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
1	أهم القيم التي يجب أن تتوفر لدى الأخصائي الاجتماعي لتنمية القدرات البشرية.	10	0.801
2	مهارات التفكير العليا.	3	0.757
3	المهارات الاجتماعية والعاطفية.	3	0.718
4	المهارات العملية والبدنية.	3	0.782
5	الدرجة الكلية لأهم المهارات المستقبلية اللازمة لتنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي للتكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي.	9	0.799
6	الأنشطة التي تعزز ريادة الأعمال والتعليم المستمر للخدمة الاجتماعية.	10	0.824
	الثبات الكلي	29	0.856

يوضح الجدول رقم (4) أن استبانة الدراسة تتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (0.856) وهي درجة ثبات عالية، كما تراوحت معاملات ثبات أداة الدراسة ما بين (0.718، 0.824)، وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة الحالية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)، وأبرز تلك الأساليب: التكرارات والنسب المئوية، معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation)، معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، المتوسط الحسابي "Mean" والانحراف المعياري "Standard Deviation".

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها من خلال عرض إجابات أفراد الدراسة على عبارات الاستبانة وذلك من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة على النحو التالي:

السؤال الأول: ما القيم التي يجب أن تتوفر لدى الأخصائي الاجتماعي لتنمية القدرات البشرية؟

للتعرف على القيم التي يجب أن تتوفر لدى الأخصائي الاجتماعي لتنمية القدرات البشرية، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول رقم (5) يوضح القيم التي يجب ان تتوفر لدى الأخصائي الاجتماعي لتنمية القدرات البشرية

م	العبارات	درجة الموافقة								
		أوافق		إلى حد ما		لا أوافق				
		ك	%	ك	%	ك	%			
6	تعزيز قيم الوسطية والتسامح.	40	81.6	6	12.2	3	6.1	2.76	0.56	1
9	تعزيز قيم المساواة بين أفراد المجتمع ومعارضة التمييز.	39	79.6	7	14.3	3	6.1	2.73	0.57	2
7	تعزيز قيم الإنفاق والانضباط.	36	73.5	9	18.4	4	8.2	2.65	0.63	3
10	تعزيز التطلع والاهتمام بالرؤية المستقبلية.	37	75.5	6	12.2	6	12.2	2.63	0.70	4
2	تعزيز ثقافة العمل الجاد والدؤوب.	33	67.3	11	22.4	5	10.2	2.57	0.68	5
8	تعزيز قيم العزيمة والمتابعة.	33	67.3	6	12.2	10	20.4	2.47	0.82	6
5	تعزيز قيم الإيجابية والمرونة.	28	57.1	15	30.6	6	12.2	2.45	0.71	7
1	غرس الانتماء الوطني والمواطنة العالمية.	26	53.1	15	30.6	8	16.3	2.37	0.76	8
4	غرس قيم العدالة والشفافية.	25	51.0	16	32.7	8	16.3	2.35	0.75	9
3	غرس القيم الاسلامية والهوية الوطنية.	26	53.1	14	28.6	9	18.4	2.35	0.78	10
المتوسط الحسابي العام										
								2.53	0.29	-

يتضح من خلال الجدول رقم (5) أن محور القيم التي يجب أن تتوفر لدى الأخصائي الاجتماعي لتنمية القدرات البشرية يتضمن (10) عبارات، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (2.35، 2.76) من أصل (3.0) درجات، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الثلاثي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور جاءت بدرجة استجابة (أوافق).

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (2.53) بانحراف معياري (0.29)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على القيم التي يجب أن تتوفر لدى الأخصائي الاجتماعي لتنمية القدرات البشرية، حيث تأتي العبارة رقم (6) والتي تنص على (تعزيز قيم الوسطية والتسامح) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.76) وبانحراف معياري (0.56)، يليها العبارة رقم (9) والتي تنص على (تعزيز قيم المساواة بين أفراد المجتمع و معارضة التمييز) بمتوسط حسابي (2.73) وبانحراف معياري (0.57)، وتأتي العبارة رقم (4) والتي تنص على (غرس قيم العدالة والشفافية) بالمرتبة التاسعة بين عبارات محور القيم التي يجب أن تتوفر لدى الأخصائي الاجتماعي لتنمية القدرات البشرية بمتوسط حسابي (2.35) وبانحراف معياري (0.78)، وبالمرتبة العاشرة والأخيرة تأتي العبارة رقم (3) والتي تنص على (غرس القيم الإسلامية والهوية الوطنية) بمتوسط حسابي (2.35) وبانحراف معياري (0.78)، وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة العكيدي، ورجب (2016) والتي توصلت إلى أن من القيم التي تعزز من تنمية القدرات البشرية تعزيز قدرة الفرد على مواجهة الحياة والتغيرات التي تحدث حوله بشكل

إيجابي وفعال ومساعدة الفرد على التفكير بشكل إيجابي، لذلك لا بد أن نسعى في فترة تأهيل وإعداد مختصي الخدمة الاجتماعية العمل على تعزيز قيم العمل الجاد للتوافق مع متطلبات سوق العمل.

السؤال الثاني: ما أهم المهارات المستقبلية اللازمة لتنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي للتكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي؟

للتعرف على أهم المهارات المستقبلية اللازمة لتنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي للتكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة، وذلك من خلال ثلاثة أبعاد فرعية وهي (مهارات التفكير العليا، المهارات الاجتماعية والعاطفية، المهارات العملية والبدنية)، وذلك كما يلي:

جدول رقم (6) يوضح أهم المهارات المستقبلية اللازمة لتنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي للتكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي

م	العبارات	درجة الموافقة								الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
		أوافق		إلى حد ما		لا أوافق						
		ك	%	ك	%	ك	%					
مهارات التفكير العليا												
2	تطوير مهارات التفكير الابداعي للأخصائي الاجتماعي.	39	79.6	6	12.2	4	8.2	2.71	0.61	1		
1	تنمية مهارات التحليل الناقد لحل المشكلات.	40	81.6	3	6.1	6	12.2	2.69	0.68	2		
3	غرس ثقافة التعلم الذاتي لمستجدات التخصص.	34	69.4	10	20.4	5	10.2	2.59	0.67	3		
-	المتوسط الحسابي العام لمهارات التفكير العليا									2.67	0.42	-
المهارات الاجتماعية والعاطفية												
1	غرس ثقافة العمل الجماعي كفريق واحد.	41	83.7	4	8.2	4	8.2	2.76	0.60	1		
2	التكيف مع التغيرات المجتمعية.	40	81.6	5	10.2	4	8.2	2.73	0.60	2		
3	تنمية المسؤولية المجتمعية.	38	77.6	6	12.2	5	10.2	2.67	0.66	3		
-	المتوسط الحسابي العام للمهارات الاجتماعية والعاطفية									2.72	0.42	-
المهارات العملية والبدنية												
3	الاهتمام باللياقة والصحة البدنية.	41	83.7	5	10.2	3	6.1	2.78	0.55	1		
2	تنمية الوعي المالي.	40	81.6	6	12.2	3	6.1	2.76	0.56	2		
1	تنمية المهارات الرقمية لمواكبة التقنيات الجديدة.	38	77.6	5	10.2	6	12.2	2.65	0.69	3		
-	المتوسط الحسابي العام للمهارات العملية والبدنية									2.73	0.34	-
-	المتوسط الحسابي العام للمحور									2.71	0.31	-

يتضح من خلال الجدول رقم (6) ما يلي:

أن المتوسط الحسابي العام للمحور يبلغ (2.71) بانحراف معياري (0.31)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على المهارات المستقبلية اللازمة لتنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي للتكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي، حيث تأتي مهارات التفكير العليا بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.73) وبانحراف معياري (0.34)، يليها المهارات الاجتماعية والعاطفية بمتوسط حسابي (2.72) وبانحراف معياري (0.42)، وفي الأخير تأتي المهارات العملية والبدنية كأقل المهارات المستقبلية اللازمة لتنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي للتكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي بمتوسط حسابي (2.67) وبانحراف معياري (0.42)، وربما يعود السبب في ذلك إلى الدور الهام لتلك المهارات في تعزيز الوصول إلى المعلومات وإدارتها بشكل مثالي وفريد مما يعزز من قدرة الأفراد على التحكم في الكثير من الأمور من خلال المهارات التي يتعلمها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (لرضي، 2021) والتي توصلت إلى أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على المهارات اللازمة لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وفق رؤية المملكة 2030، حيث أوضح أن المهارات الرقمية تعزز من قدرة الأفراد، كما تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (خجا، حافظ، 2020) بضرورة ترسيخ مفاهيم القيم وبناء شخصية المواطن المستقل الممكن بالمهارات الأساسية ضمن المجالات العلمية والتقنية المتبكرة، والنقاط التالية تتناول بنوع من التفصيل تلك المهارات، وذلك على النحو التالي:

أولاً: مهارات التفكير العليا

يتضح من خلال الجدول رقم (6) أن محور مهارات التفكير العليا اللازمة لتنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي للتكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي تتضمن (3) عبارات، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (2.65، 2.78) من أصل (3.0) درجات، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الثلاثي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور جاءت بدرجة استجابة (أوافق).

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (2.73) بانحراف معياري (0.34)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على مهارات التفكير العليا اللازمة لتنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي للتكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي، حيث تأتي العبارة رقم (2) والتي تنص على (تطوير مهارات التفكير الابداعي للأخصائي الاجتماعي) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.78) وبانحراف معياري (0.55)، يليها العبارة رقم (1) والتي تنص على (تنمية مهارات التحليل الناقد لحل المشكلات) بمتوسط حسابي (2.76) وبانحراف معياري (0.56)، وبالمرتبة الثالثة والأخيرة تأتي العبارة رقم (3) والتي تنص على (غرس ثقافة التعلم الذاتي لمستجدات التخصص) بمتوسط حسابي (2.65) وبانحراف معياري (0.69)، وقد اتفقت نتيجة الدراسة

الحالية مع نتيجة دراسة رضوان (2015) والتي توصلت إلى مساندة وتدعيم الأفكار غير التقليدية داخل المؤسسات يعزز من القدرة الإبداعية في حل المشكلات لدى المنظم الاجتماعي بمراكز الشباب.

ثانياً: المهارات الاجتماعية والعاطفية

يتضح من خلال الجدول رقم (6) أن محور المهارات الاجتماعية والعاطفية اللازمة لتنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي للتكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي تتضمن (3) عبارات، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (2.67، 2.76) من أصل (3.0) درجات، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الثلاثي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور جاءت بدرجة استجابة (أوافق).

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (2.72) بانحراف معياري (0.42)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على المهارات الاجتماعية والعاطفية اللازمة لتنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي للتكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي، حيث تأتي العبارة رقم (1) والتي تنص على (غرس ثقافة العمل الجماعي كفريق واحد) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.76) وبانحراف معياري (0.60)، يليها العبارة رقم (2) والتي تنص على (التكيف مع التغيرات المجتمعية) بمتوسط حسابي (2.73) وبانحراف معياري (0.60)، وبالمرتبة الثالثة والأخيرة تأتي العبارة رقم (3) والتي تنص على (تنمية المسؤولية المجتمعية) بمتوسط حسابي (2.67) وبانحراف معياري (0.66)، وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة العكيدي، سوسن ابراهيم رجب (2016) والتي توصلت إلى أن تعزيز مهارات التعامل مع فريق العمل ومع قائد الفريق من أبرز المهارات التي تساهم في تنمية الموارد البشرية.

ثالثاً: المهارات العملية والبدنية

يتضح من خلال الجدول رقم (6) أن محور المهارات العملية والبدنية اللازمة لتنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي للتكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي تتضمن (3) عبارات، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (2.59، 2.71) من أصل (3.0) درجات، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الثلاثي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور جاءت بدرجة استجابة (أوافق).

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (2.67) بانحراف معياري (0.42)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على المهارات العملية والبدنية اللازمة لتنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي للتكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي، حيث تأتي العبارة رقم (3) والتي تنص على (الاهتمام باللياقة والصحة البدنية) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.71) وبانحراف معياري (0.61)، يليها العبارة رقم (2) والتي تنص على (تنمية الوعي المالي) بمتوسط حسابي (2.69) وبانحراف معياري (0.68)، وبالمرتبة الثالثة

والأخيرة تأتي العبارة رقم (1) والتي تنص على (تنمية المهارات الرقمية لمواكبة التقنيات الجديدة) بمتوسط حسابي (2.59) وبانحراف معياري (0.67).

تعقيباً على أهم المهارات المستقبلية الثلاثة التي يركز عليها البرنامج وهي مهارات التفكير العليا وتشمل مهارات التفكير التحليلي والتفكير الإبداعي ومهارات التعلم الذاتي والتي تعد المجموعة الأولى، أما المجموعة الثانية من المهارات التي سيعمل البرنامج على تنميتها فهي المهارات العاطفية والاجتماعية التي تنمي القدرة على العمل والتواصل مع الآخرين، وتعزيز سلوكيات الانضباط والمثابرة وقيم المسؤولية المجتمعية، أما المجموعة الثالثة من المهارات، فهي المهارات البدنية والعملية وتشمل المهارات الرقمية ومهارات الوعي المالي والتمتع بالصحة واللياقة البدنية. فإن هذه المهارات تؤهل الاخصائي الاجتماعي بأن يكون قادراً على المنافسة والعمل بجدية وتهدف إلى تهيئة طلاب الخدمة الاجتماعية للوظائف المستقبلية في مختلف القطاعات الواعدة، وذلك من خلال تزويدهم بأحدث المعارف والمهارات العالية التي تتناسب مع نوعية الوظائف المستقبلية، والتي تتطلب مهارات خاصة قائمة على التفكير النقدي والتحليل وحل المشكلات والتعليم المستمر، وهو ما يراعيه البرنامج بما يضمن للخريج العمل في أي مكان في العالم، لذلك يتطلب فترة اعداد وتأهيل الاخصائيين الاجتماعيين من طلبة الخدمة الاجتماعية بتغذية السجل المهاري ويتم معاملته كسيرة ذاتية له، ويهدف إلى رصد وتحديد المهارات المطلوبة لمختلف الوظائف في سوق العمل، وتوحيدها مع التعريفات والمعايير العالمية، لتتضح المتطلبات اللازمة التي تساعد على تأهيلهم بالمهارات اللازمة التي يحتاجها سوق العمل، إضافة إلى خطة لتطوير المهارات لجميع مختصي الخدمة الاجتماعية من طلاب وأكاديميين، وباحثين، وممارسين بمختلف المجالات النوعية.

السؤال الثالث: ما الأنشطة التي تعزز ريادة الأعمال والتعليم المستمر للخدمة الاجتماعية؟

للتعرف على الأنشطة التي تعزز ريادة الأعمال والتعليم المستمر للخدمة الاجتماعية، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول رقم (7) يوضح الأنشطة التي تعزز ريادة الأعمال والتعليم المستمر للخدمة الاجتماعية

م	العبارات	درجة الموافقة						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		أوافق		إلى حد ما		لا أوافق				
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	تطوير اساليب التدريس العملية والتطبيقية لتطوير مهارات ريادة الاعمال.	40	81.6	5	10.2	4	8.2	2.73	0.60	1
9	الاستفادة من القطاع الخاص في التطوير المهني.	38	77.6	8	16.3	3	6.1	2.71	0.58	2
2	تصميم وتنفيذ برامج للتنمية والتطوير.	41	83.7	2	4.1	6	12.2	2.71	0.68	3
4	عمل لقاءات واستضافة رواد الاعمال لتبادل الخبرات.	39	79.6	5	10.2	5	10.2	2.69	0.65	4
8	الاستفادة من تعدد الخبرات العملية والتعليمية.	38	77.6	5	10.2	6	12.2	2.65	0.69	5
10	تطوير المهارات واعادة التأهيل المهني.	37	75.5	6	12.2	6	12.2	2.63	0.70	6
7	تحسين القدرة على التواصل وصنع القرارات المهنية.	38	77.6	4	8.2	7	14.3	2.63	0.73	7
5	إجراء بالحوث والمشروعات لمواكبة المستجدات.	38	77.6	3	6.1	8	16.3	2.61	0.76	8
6	زيادة الوعي حول مقومات الدخول الناجح الى سوق العمل.	29	59.2	10	20.4	10	20.4	2.39	0.81	9
3	تعزيز الخبرات المهنية والعملية والارتباط بالمهنيين والمدرسين.	26	53.1	15	30.6	8	16.3	2.37	0.76	10
المتوسط الحسابي العام										
0.38										

يتضح من خلال الجدول رقم (7) أن محور الأنشطة التي تعزز ريادة الأعمال والتعليم المستمر للخدمة الاجتماعية يتضمن (10) عبارات، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (2.37، 2.73) من أصل (3.0) درجات، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الثلاثي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور جاءت بدرجة استجابة (أوافق).

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (2.61) بانحراف معياري (0.38)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على الأنشطة التي تعزز ريادة الأعمال والتعليم المستمر للخدمة الاجتماعية، حيث تأتي العبارة رقم (1) والتي تنص على (تطوير اساليب التدريس العملية والتطبيقية لتطوير مهارات ريادة الاعمال)

المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.73) وانحراف معياري (0.60)، يليها العبارة رقم (9) والتي تنص على (الاستفادة من القطاع الخاص في التطوير المهني) بمتوسط حسابي (2.71) وانحراف معياري (0.58)، وتأتي العبارة رقم (6) والتي تنص على (زيادة الوعي حول مقومات الدخول الناجح الى سوق العمل) بالمرتبة التاسعة بين عبارات محور الأنشطة التي تعزز ريادة الأعمال والتعليم المستمر للخدمة الاجتماعية بمتوسط حسابي (2.39) وانحراف معياري (0.81)، وبالمرتبة العاشرة والأخيرة تأتي العبارة رقم (3) والتي تنص على (تعزيز الخبرات المهنية والعملية والارتباط بالمهنيين والمدربين) بمتوسط حسابي (2.37) وانحراف معياري (0.76)، وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة طنطاوب (2022) والتي توصلت دور جامعة جازان في تنمية القدرات البشرية للطلاب وبين التحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة 2030 واتفقت نتيجة الدراسة مع دراسة ضو البيت (2020) والتي توصلت إلى أن التدريب يساهم في زيادة مؤشر التنمية البشرية، كما اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسو العكيدي، ورجب (2016) والتي توصلت إلى أن من أزر عناصر تنمية الموارد البشرية مساعدة الفرد في تطوير أدائه وقدراته، ومساعدة الفرد على التفكير بشكل إيجابي وتغيير نظريته من نظرة سطحية إلى نظرة أكثر عمقا وبشكل مختلف للحياة.

لذلك لابد أن يكون تخصص الخدمة الاجتماعية من الوظائف الهامة الموجودة في سوق العمل التي من الممكن أن تتأثر بالتغيرات المستقبلية من خلال التطرق إلى أهمية تأهيل الاخصائيين الاجتماعيين والابتكار الاجتماعي وريادة الأعمال، مع الحرص على البرامج التعليمية القصيرة بالشراكة مع القطاع الخاص، ومسرعة المهارات، وإشراك جهات التوظيف في تصميم وتنفيذ البرامج التعليمية والتدريبية بتخصص الخدمة الاجتماعية، والحرص على المبادرات التي تعزز الخبرات العملية لخرجي الخدمة الاجتماعية، وتأهيل مختصي الخدمة الاجتماعية لامتلاك المهارات والقدرات التي تجعله مستعدا للحصول على الوظائف المتاحة في كبرى شركات العالم كالشركات التقنية والطبية للعمل في المهن المصنفة كأعلى المهن دخلا في العالم، وأن يكونوا على قدر عالٍ من المهارة التي تنافس أعلى القدرات والمهارات في العالم.

خلاصة لأبرز نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، وذلك على النحو التالي:

- 1- أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على القيم التي يجب أن تتوفر لدى الأخصائي الاجتماعي لتنمية القدرات البشرية، ومن أبرز تلك القيم (تعزيز قيم الوسطية والتسامح، وكذلك تعزيز قيم المساواة بين أفراد المجتمع ومعارضة التمييز، إضافة إلى تعزيز قيم الإتقان والانضباط).
- 2- أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على المهارات المستقبلية اللازمة لتنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي للتكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي، حيث تأتي مهارات التفكير العليا بالمرتبة الأولى، يليها المهارات الاجتماعية والعاطفية، وفي الأخير تأتي المهارات العملية والبدنية كأقل المهارات

المستقبلية اللازمة لتنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي للتكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي.

3- أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على مهارات التفكير العليا اللازمة لتنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي للتكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي، ومن أبرز تلك المهارات (تطوير مهارات التفكير الابداعي للأخصائي الاجتماعي، وكذلك تنمية مهارات التحليل الناقد لحل المشكلات).

4- أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على المهارات الاجتماعية والعاطفية اللازمة لتنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي للتكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي، ومن أبرز تلك المهارات (غرس ثقافة العمل الجماعي كفريق واحد، إضافة إلى التكيف مع التغيرات المجتمعية)..

5- أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على المهارات العملية والبدنية اللازمة لتنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي للتكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي، ومن أبرز تلك المهارات (الاهتمام باللياقة والصحة البدنية، وكذلك تنمية الوعي المالي).

6- أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على الأنشطة التي تعزز ريادة الأعمال والتعليم المستمر للخدمة الاجتماعية، ومن أهم تلك الأنشطة (تطوير اساليب التدريس العملية والتطبيقية لتطوير مهارات ريادة الأعمال، وكذلك الاستفادة من القطاع الخاص في التطوير المهني، إضافة إلى تصميم وتنفيذ برامج للتنمية والتطوير).

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها توصي الدراسة بما يلي:

1- تعزيز المهارات المستقبلية التي توصلت إليها، والتي من شأنها أن تساهم في تنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي والتي تتمثل في: مهارات التفكير العليا، المهارات الاجتماعية العاطفية، المهارات العملية والبدنية.

2- الدورات التدريبية وورش العمل للأخصائيين الاجتماعية والتي تعزز من قدرتهم على الاستجابة لمتطلبات سوق العمل الحالي والمستقبلي.

3- حرص المؤسسات التعليمية على تضمين مقررات دراسية من شأنها أن تعزز من استجابة الأخصائيين الاجتماعية لمتطلبات سوق العمل الحالي والمستقبلي.

مقترحات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها تقدم الدراسة بعض المقترحات لدراسات مستقبلية، وذلك على النحو التالي:

1- إجراء دراسة تتناول آلية تنمية القدرات البشرية لمختصي الخدمة الاجتماعية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية 2030 بالتطبيق على جامعات أخرى.

2- إجراء دراسة تتناول المعوقات التي تحد من تنمية القدرات البشرية لمختصي الخدمة الاجتماعية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية 2030.

3- إجراء دراسة تتناول تنمية القدرات البشرية لمختصي الخدمة الاجتماعية في مواجهة تحديات سوق العمل الحالية والمستقبلية.

المراجع:

الأحمدي، عائشة سيف (2013). التصنيف العالمي لجامعات الدارسين السعوديين في الخارج الواقع والمأمول، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مجلد 14، عدد 2، الأردن.

آدم، فتحي أحمد (2009). دور الجامعات السودانية في تنمية الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على جامعة الفاشر 1990م-2007م، رسالة ماجستير.

العاجيب، أمنة طشحيل، وجواد، شوقي ناجي. (2020). التمكين وريادة الأعمال للمرأة في الأردن. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، مج 9، ع 1.

بارودي، منال (2015) الريادة والانطلاق نحو التميز في دنيا الأعمال، المجموعة العربية لتدريب والنشر، القاهرة.

برنامج تنمية القدرات البشرية (2021)

<https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/hcdp>

حبيب، ألبرت سيف. (www.cswana.org 2011) "تنمية الموارد البشرية" المنظمة العربية للتنمية الإدارية وديوان الخدمة المدنية الأردني والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة المصري) مؤتمر: إدارة وتنمية الموارد البشرية في القطاع العام: الواقع والتطلعات والتحديات.

حسن، القرني (2021). تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية (المجلد السابع والثلاثون - العدد السابع - يوليو 2021م).

حسنين، منال (2020) "أدوار مراكز ريادة الأعمال بالتطبيق على مراكز التطوير الوظيفي وريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية"، كلية التربية-جامعة الإسكندرية.

الخثلان، منصور زيد (2014). استراتيجية مقترحة لتطوير إدارة الموارد البشرية في ضوء تكنولوجيا الأداء البشري بالجامعات السعودية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك سعود، قسم الإدارة التربوية، الرياض.

خجا، بارعة وحافظ، أفنان. (2020) تعليم مهارات المستقبل في ضوء رؤية المملكة 2030. المؤتمر الدولي لتقويم التعليم، المملكة العربية السعودية.



الخضاري، محمد. (2021). متطلبات تنمية مهارات المستقبل في الجامعات السعودية من خلال وظائف الجامعة الثلاث. مجلة كلية التربية جامعة أسيوط.

الداوود، عبد المحسن. (2017) مسؤولية الجامعات السعودية في تحقيق رؤية المملكة 2030. أبحاث مؤتمر: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030م، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية.

زمزي، عبد الرحمن (2020) "تقييم درجة توافر متطلبات البيئة الجامعية المحفزة للابتكار وريادة الأعمال من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا"، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية.

سفياي، سنجق، الشرعية، عطا الله (2015). "الاتجاهات الحديثة وتحديات اللفية الثالثة"، إدارة الموارد البشرية، الدار المنهجية، جامعة الأمام.

الशल، محمد (2014) دور الاخصائي الاجتماعي في تنمية القدرات الإبداعية لدى الطلاب الموهوبين، موقع الدكتور: محمد الشعراوي الشال.

ضو البيت، جلال (2020) "الاستثمار في بناء قدرات الانسان ودوره في تحقيق التنمية البشرية" جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. رسالة دكتوراه، دراسة تطبيقية في وزارة تنمية الموارد البشرية— جمهورية السودان

طنطاوي، رباب حسن عبدالحكم. (2022). دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية للطلاب وعلاقته بالتحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة 2030: جامعة جازان كنموذج. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، ع29.

عبد القادر، مطاي (2018) "دراسة تحليلية لواقع التنمية البشرية في الجزائر"، جامعة الشلف، الجزائر.

العتيبي، منير. (2010). تحليل ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي. قسم التربية. كلية التربية جامعة الملك سعود. المجلة التربوية. مج. 24، ع94.

العكيدي، سوسن إبراهيم رجب. (2016). عناصر تنمية الموارد البشرية: دراسة تشخيصية لآراء عينة من العاملين في شركة كرونجي للمشروبات الغازية والعصائر والمياه الصحية والألبان المحدودة في محافظة كركوك. مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، ع40، 609-624.

علي، محمد (2010) تقدير الحاجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب، بحث منشور بالمؤتمر العلمي الدولي الثالث والعشرين للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، المجلد الثالث.

لرضي، جيهان، (2021) "المهارات اللازمة لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وفق رؤية 2030 لخريجي خدمة اجتماعية وسبل تعزيزها"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية.

المرشد، مزاد (2016) تصور مقترح لممارسة الحياة في الخدمة الاجتماعية لتنمية المهارات الحياتية للمرأة المعيلة، بحث منشور في مجلة الخدمة الاجتماعية، المجلد56.

<https://www.spa.gov.sa> / مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (2021) البرنامج التدريبي لتأهيل أخصائي تطوير المواهب في الجهات الحكومية.

<http://www.cswna.org>