

متطلبات تطوير دور الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم لتنمية القدرات البشرية للمستفيدين في ضوء برنامج المملكة العربية السعودية

أ. د. جمال أحمد السيسي

أستاذ أصول التربية، بكلية التربية، جامعتي القصيم ومدينة السادات.

عبدالرحيم بن يحي عسيري

باحث دكتوراه، كلية التربية، جامعة القصيم.

نشر إلكترونياً بتاريخ: ٦ مايو ٢٠٢٥م



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.

أولاً: مقدمة البحث

تعتبر التربية بمؤسساتها المختلفة الأداة الحقيقية لتحقيق التنمية البشرية والمجتمعية في ظل ما يشهده العصر الحالي من تغيرات متلاحقة وتحديات متسارعة في شتى مجالات الحياة، ومن ثم كان من الضروري تفعيل أدوار مؤسسات التربية وتكاملها جميعاً في إعداد أفراد المجتمع إعداداً يتناسب مع تلك المتغيرات والتحديات، بما يجعلهم مواطنين صالحين قادرين على تحقيق طموحاته، وتحمل مسؤولياته.

وبصفة عامة فإنه لا ينبغي تحمل مؤسسة تربوية واحدة مسؤولية التنمية البشرية لأفراد المجتمع، فلكل مؤسسة دورها التربوي في إعداد الناشئة سواء كانت مؤسسات مدرسية؛ كالمدارس والجامعات، أو مؤسسات غير مدرسية؛ كالنوادي ومراكز الشباب، ومؤسسات المجتمع المدني،

والجمعيات الخيرية وغيرها، حيث تساهم كل مؤسسة منها بقدر يتناسب مع طبيعة بنائها، ووظيفتها، وأبعاد مسؤوليتها، وتعتبر الجمعيات الخيرية إحدى الركائز الأساسية في كل مجتمع، وأحد أهم مؤسساته، باعتبارها شريك أساسي في التنمية البشرية والمجتمعية، ومكملة للعمل الاجتماعي الرسمي من جانب، ومتناغمة ومتكاملة مع المؤسسات التربوية الأخرى في تقديم خدماتها للمستفيدين من جانب آخر (الدامغ، ٢٠١٠)، وذلك من خلال تقديم الخدمات الاجتماعية والتربوية والصحية والثقافية وغيرها من الخدمات الإنسانية لأفراد المجتمع، دونما يكون لها هدفاً مادياً من جراء ذلك (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، ١٤٣١)، حيث يتم إنشاء الجمعيات الخيرية من قبل المحسنين للمساهمة الفاعلة في بناء الأفراد والمجتمعات بناءً صالحاً؛ احتساباً إلى الله لرفقي

مجتمعهم (المغدوي، ٢٠٠٧) ، ويؤكد ذلك ما تقوم به الجمعيات من أدوار تربوية تساهم في بناء المجتمع، حيث تلعب تلك المؤسسات الاجتماعية دوراً حاسماً في تطوير القدرات البشرية وتشكيل الاختيار الفردي، وتعمل بشكل جماعي على خلق وتعزيز قدرات معينة في مجال التنمية البشرية خاصة ما يتعلق بالعلاقات المتبادلة ، وتشكيل التفضيلات والسلوكيات الفردية بحيث لا يمكن افتراض أن الأفراد مستقلون بشكل كامل (UNDP,2013)

وانطلاقاً من كون التنمية البشرية مفهوماً مركباً يشمل مجموعة من المضامين والمكونات تتفاعل وتتداخل في عملياتها ونتائجها جملة من السياقات والعوامل المجتمعة، وأهمها عوامل الإنتاج، والقيم الثقافية المرتبطة بالفكر الديني والاقتصادي، والقيم الحافزة للعمل والإنماء والهوية والوعي بضرورة التطوير والتجديد كأداة للتقدم والتنمية المجتمعية الشاملة (أبو ملوح، ٢٠٠٧)، وأما تعدد الهدف النهائي لعملية التنمية والنمو الاقتصادي، فبقدر ما تؤدي زيادة الدخل للأفراد إلى زيادة نطاق الاختيارات والقدرات التي تتمتع بها الأسر والجماعات الحكومية والأهلية، فإن النمو الاقتصادي سوف يعمل على تعزيز التنمية البشرية (Rani,2004)، سخر المسؤولون بالملكة العربية السعودية الكثير من الطاقات والإمكانات المادية والبشرية من خلال برنامج تنمية القدرات البشرية الذي أطلقته، باعتباره، أحد أهم برامج تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م، والذي بدأ بتنفيذه في ١٥ سبتمبر ٢٠٢١م، بهدف تعزيز تنافسية القدرات البشرية الوطنية محلياً وعالمياً وتلبية احتياجات جميع أفراد المجتمع، من

خلال تطوير القدرات البشرية لديهم بداية من مرحلة الطفولة، مروراً بالمدارس والجامعات والجمعيات الخيرية والمهنية، حتى الوصول إلى سوق العمل (المملكة العربية السعودية، ٢٠٢١م)، الأمر الذي أشارت إليه بعض الدراسات التي أكدت على دور المملكة العربية السعودية في تحقيق التنمية المستدامة عن طريق تحقيق دور التنمية البشرية، وهذا ما أكدت عليه دراسة محمد (٢٠٢١م) والتي أشارت إلى اهتمام المملكة العربية السعودية بتحقيق مؤشرات عالية في مجالات التنمية المستدامة عن طريق ربطها بالتنمية البشرية.

وهذا يتطلب ضرورة العناية بتنمية الإنسان داخل المجتمع المحلي. يختلف أبعاده العقلية والجسمية والاجتماعية والنفسية من خلال كافة المؤسسات التربوية، حيث من الصعوبة بمكان الوفاء بحاجات التنمية البشرية، ومتطلبات النمو والنضج والإعداد للحياة من خلال مؤسسة تربوية واحدة، ويدعم ذلك ما أشارت إليه عديد من الدراسات منها دراسة الزامل (٢٠١٤م) والذي دعت إلى أهمية استمرار تنفيذ برامج الجمعيات الخيرية في التنمية البشرية، فقد أصبح واضحاً أن الحكومات لا تستطيع بمفردها أن تحقق التنمية البشرية والقيام بجميع الأعمال والخدمات والمتطلبات اللازمة التي يحتاج إليها أفراد المجتمع على مستوى الوطن الواحد، كما أكدت دراسة باعلي (٢٠١٧م) على أن أهم عامل يساعد على ترسيخ القيم الدينية، وتنمية الوازع الديني لدى أفراد المجتمع ، وتوليد قيم التكافل الاجتماعي هو الدور الفعال للجمعيات الخيرية التي لها تأثيرات بالغة في تنمية جوانب الشخصية

المتكاملة لدى الأفراد، ومن ثم فقد أكدت على ضرورة تفعيل وإثراء الجانب التربوي للجمعيات الخيرية.

ومما يؤكد أهمية الدور الحيوي للجمعيات الخيرية في التنمية البشرية لأفراد المجتمع أن برنامج تنمية القدرات البشرية، أحد برامج تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م يسعى إلى أن يمتلك المواطن قدرات تمكنه من المنافسة العالمية من خلال تعزيز القيم، وتطوير المهارات الأساسية والمستقبلية وتنمية المعارف، وتحضير الشباب سوق العمل المحلي والعالمي، وتنمية مهارات المواطنين والمواطنات عبر توفير فرص التعلم مدى الحياة ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال (المملكة العربية السعودية، ٢٠٢١)، وهذا الهدف العريض والغاية الكبرى، تتطلب تكامل وتجميع الجهود جميعها، وليس من الممكن تحقيقه من خلال مؤسسة تربية واحدة، حتى يمكن تعزيز التنمية البشرية لدى أفراد المجتمع، والتي تتطلب -وفق تقرير التنمية البشرية- توسيع فرص العمل المنتج والمرضي والمحفز، وتنمية مهارات أفراد المجتمع وطاقاتهم، وتصون حقوقهم وتحقيق سلامتهم ورفاهيتهم، ويؤكد التقرير أن تحقيق التنمية البشرية يتعدى حدود العمل الرسمي إلى العمل التطوعي والابداعي والرعاية ويدعم مفهوم التنمية البشرية المستدامة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP، ٢٠١٥)، ويمكن أن يتضح ذلك بصورة أوضح من خلال عرض الركائز الثلاث الأساسية لبرنامج تنمية القدرات البشرية والتي تتمثل فيما يلي (المملكة العربية السعودية، ٢٠٢١): تطوير أساس تعليمي مرن ومتين

للجميع، الإعداد لسوق العمل المستقبلي محليا وعالميا، إتاحة فرص التعلم مدى الحياة.

وبفحص تلك الركائز يتضح المسؤولية شبه التامة للمؤسسات التعليمية المدرسية (من الحضنة حتى الجامعة) عن الركيزة الأولى، وتتقاسم المسؤولية عن الركيزة الثانية بين المؤسسات المدرسية وغير المدرسية لكن تبقى المسؤولية الأكبر عنها للمؤسسات التعليمية المدرسية، بينما تتركز مسؤولية المؤسسات غير المدرسية ومنها الجمعيات الخيرية على الركيزة الثالثة بدرجة كبيرة والتي حددت الوثيقة الإعلامية لبرنامج المملكة العربية السعودية لتنمية القدرات البشرية (٢٠٢١)، أدوارها في عدة أبعاد هي: تشجيع تطوير المهارات بشكل مستمر، إعادة تأهيل العاطلين عن العمل والمعرضين لفقدان وظائفهم، إتاحة فرص التدريب للأفراد خارج سوق العمل، إتاحة فرص الابتكار وريادة الأعمال، ونشر اللغة العربية والاعتزاز بها.

وتتميز منطقة القصيم، بوجود عدد متنوع وفعال من الجمعيات الخيرية بلغ ٣٨٧ مؤسسة، منها ١٤١ جمعية خيرية، و٤١ جمعية دعوة، و ١٦ جمعية تحفيظ، و٥٧ لجنة تنمية، و ١٣٢ فرعاً لها (مجلس الجمعيات الأهلية بمنطقة القصيم، ٢٠٢٣)، ويتميز عدد غير قليل من تلك الجمعيات بنشاطها في مجال التنمية البشرية، لعل من أهمها جمعية تطوير والتي من أهدافها المساهمة في تنمية القدرات المؤسسية والبشرية، المنبثقة من رسالتها التي تنص على تحقيق التميز لجمعيات القصيم بحلول مطورة وشراكات متخصصة، في بيئة مبدعة (الجمعية الخيرية لتنمية وتطوير العمل المؤسسي،

٢٠٢١)، وجمعية كفاءات والتي تهدف إلى تنمية الشباب في المجالات الشبابية المختلفة، وتطوير الجوانب المهنية للعاملين مع الشباب (جمعية كفاءات الأهلية، ٢٠٢٢)، وجمعية أسرة والتي تنص رسالتها على تنمية جميع أفراد الأسرة (بناءً، ووقاية، وعلاجاً)، في منظومة متكاملة من الخدمات والبرامج النوعية، باستخدام أحدث النظم بشرياً ومهنياً وإدارياً ومالياً وتقنياً في بيئة مبتكرة وجاذبة، من خلال فريق عمل متميز، وبشراكات فاعلة (جمعية التنمية الأسرية ببريدة، ٢٠٢٢)، وجمعية التنمية الأهلية والتي تهدف إلى تحقيق خدمة تنمية لأفراد الأحياء وإشراك أفراد برامج الجمعية بحثاً عن تنميته وتطويره والمحافظة على مكتسباته ومنجزاته المادية والاجتماعية (جمعية التنمية الأهلية بعين بن فهد، ٢٠٢٣)، وجمعية التنمية الأهلية بعنيزة والتي تقوم على تقديم خدمات وبرامج اجتماعية وتنموية شاملة ذات جودة مميزة وبكفاءة وفعالية عالية وأساليب إدارية متميزة ومشاركة مجتمعية واسعة (جمعية التنمية الأهلية بعنيزة، ٢٠٢٣)، وجمعية الإسكان الأهلية والتي تعمل على المساهمة في تحقيق التنمية الشاملة للمستفيدين بالتعاون مع الشركاء المختلفين في المجالات المتعددة وفق منظور مؤسسي (جمعية الإسكان الأهلية، ٢٠٢٢)، وغيرها من الجمعيات، الأمر الذي يجعلها مناط اهتمام الدراسات التربوية، جراء تفعيل دورها التربوي في التنمية البشرية لتحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٢٣م.

ثانياً: مشكلة البحث وأسئلتها

على الرغم من أهمية الأدوار التربوية للجمعيات الخيرية في تحقيق التنمية البشرية لأفراد المجتمع، إلا أن ثمة مؤشرات تدل على قصور أداء هذا الدور في بعض أو معظم جوانبه ويمكن أن يتضح ذلك من خلال ما يلي:-

١- نتائج الدراسات السابقة فقد أشارت دراسة النغمشي (٢٠٢٢)، أنه رغم أهمية الدور التربوي للجمعيات الخيرية، فإن ثمة ضعف في أدائه، مما يدعو إلى ضرورة مراجعة الدور التربوي لتلك الجمعيات من أجل الكشف عن مواطن الضعف فيه وتقديم مقترحات تساعد على تطويره، وقد أشارت أيضاً دراسة الشعبي وآخرين (٢٠١٦) إلى أن الجمعيات الخيرية تفتقر بشكل عام إلى المهنية في العمل، وأن ثمة قصور في أداء الجانب التربوي والعمل على تنميته وتطويره، كما أشارت دراسة الحربي (٢٠١٩) إلى نقص العاملين في مؤسسات رعاية الأيتام بمنطقة القصيم وخاصة في القسم النسائي، وأن العاملين فيها غير متخصصين، ويفتقرون لكثير من الأساليب التربوية، وأن دورها يقتصر على تقديم المساعدات العينية والمادية فقط، وقد أرجعت دراسة السند (٢٠١٧) سبب ضعف أداء الجمعيات الخيرية لأدوارها التربوية في تعزيز الانتماء لدى الشباب في ضوء نظرية الأنساق الاجتماعية إلى عدم وضوح أدوار تلك الجمعيات، وأن الوظيفة الاجتماعية لا يمكن أن تحقق حاجات وغايات المستفيدين وأسرهم؛ إلا عندما تتضح الأدوار المنوطة بهم والتي تمكنهم من احتلال مكانة متميزة في مجتمعهم، وأكدت دراسة الشعبي وآخرين (٢٠١٦) على حاجة الجمعيات الخيرية بالمملكة العربية السعودية إلى ابتكار

وتطوير برامجها ومشاريعها الخيرية وتعزيزها ببرامج فعالة وهادفة، والسعي نحو تحقيق الاكتفاء والاعتماد على النفس الاهتمام بالابتكار.

كما لاحظ الباحثان بعض القصور في أداء الدور التربوي للجمعيات الخيرية من خلال عمل أحدهما في إحدى هذه الجمعيات، ومشاركة الآخر في بعض أنشطة الجمعيات الخيرية بحكم الشراكات المجتمعية بين بعض الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم، وبين جامعة القصيم، ومن خلال بعض المقابلات التي أجراها الباحثان مع بعض العاملين بعدد من الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم، حيث ذكر العضو (أ) أنه "لا أخفي عليك أن هناك جانب تربوي مهم لا يتم إظهاره وهو أجدد بأن يكون محل للنظر والعمل على تفعيله لما يلاحظ من خلال عملي بالجمعية أن هناك إجحاف لتفعيل الدور التربوي والانشغال بأدوار أقل أهمية".

فيما أشار العضو (ب) إلى "أن دور الجمعيات الخيرية ينبغي ألا يقتصر على تقديم المساعدات المادية المحددة بل هناك جانب تربوي يغفل عنه الكثير في الجمعيات، والذي يكون أهم من تقديم المساعدات المحددة للفئات المذكورة لكل جمعية"، كما وقد أشار العضو (ب ١): "بأن الاستفادة يرى أنه غير محتاج للبرامج التربوية التي تصقل مواهبهم وتكتسبهم مهارات جديدة عن طريق الدورات التدريبية، وهذا اتضح أكثر من مرة عن تطبيق استبانات تحديد الاحتياجات".

فيما أكد العضو (ب ٢): "أن البرامج التنموية داخل بعض الجمعيات برامج بسيطة نظراً للتخصصية فيها لذلك كان تركيزها تخصصي وأما ما يخص البرامج التنموية فقد

وضعت جمعية الإسكان الأهلية خطة برامج تنموية يسيره وتسعى من خلال الشراكات مع الجمعيات الأخرى التي تعمل على البرامج التنموية المتخصصة بهدف تعزيز أداء الدور التربوي داخلها كما ذكر نفس الشخص أن توفير السكن الملائم للفئات المستهدفة يدخل من ضمن تطبيق الأداء التربوي للأسر من خلال المساهمة في استقرار الأسر".

وحيث أن برنامج تنمية القدرات البشرية، ينطلق من دوره الاستراتيجي وفق أهدافه الاستراتيجية، وبناء على التوجهات الوطنية والعالمية، والاسترشاد برأي الخبراء المحليين والدوليين في المجلس الاستشاري، نحو تهيئة الكوادر البشرية من ناحيتي الوفرة والجودة، كما يعمل البرنامج مع الجهات والبرامج المختلفة المرتبطة بجانب الطلب؛ لزيادة المواءمة مع متطلبات سوق العمل المحلي والعالمي بشكل مستمر، ترسيخاً لركيزته الثالثة إتاحة فرص التعلم مدى الحياة من خلال أهداف استراتيجية هي: تشجيع تطوير المهارات بشكل مستمر، وإعادة تأهيل عاطلين عن العمل والمعرضين لفقدان وظائفهم، وإتاحة فرص التدريب للأفراد خارج سوق العمل، وإتاحة فرص الابتكار وريادة الأعمال، ونشر اللغة العربية والاعتزاز بها (المملكة العربية السعودية ٢٠٢١)، لذا اعتبرت الدراسة مرجعية أساسية لتطوير دور الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم في تنمية القدرات البشرية لدى المستفيدين منها.

ويتضح مما أسرد مسبقاً الأهمية البالغة لتحقيق التنمية البشرية للمستفيدين، كما يتضح مدى أهمية الدور الجمعيات الخيرية في تحقيق التنمية البشرية وأن ثمة مؤشرات على قصور

أداء تلك الجمعيات لدورها؛ ومن ثم تسعى الدراسة الراهنة إلى استجلاء متطلبات تطوير أدوار الجمعيات الخيرية في منطقة القصيم من وجهة نظر الخبراء؛ لتحقيق التنمية البشرية لدى المستفيدين من أنشطتها.

* أسئلة البحث

بناء على ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: -

ما متطلبات تطوير أدوار الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم لتحقيق التنمية البشرية لدى المستفيدين في ضوء برنامج المملكة العربية السعودية من وجهة نظر الخبراء؟
وتتطلب الإجابة عن السؤال الرئيس السابق الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية: -

١- ما المتطلبات اللازمة لتطوير أدوار الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم لتطوير المهارات بشكل مستمر، لتحقيق التنمية البشرية لدى المستفيدين في ضوء برنامج المملكة العربية السعودية من وجهة نظر الخبراء؟

٢- ما المتطلبات اللازمة لتطوير أدوار الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم لإعادة تأهيل العاطلين عن العمل والمعرضين لفقدان وظائفهم من المستفيدين في ضوء برنامج المملكة العربية السعودية، لتحقيق التنمية البشرية من وجهة نظر الخبراء؟

٣- ما المتطلبات اللازمة لتطوير أدوار الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم لإتاحة فرص التدريب للأفراد خارج سوق العمل. من المستفيدين في ضوء برنامج المملكة العربية السعودية، لتحقيق التنمية البشرية من وجهة نظر الخبراء؟

٤- ما المتطلبات اللازمة لتطوير أدوار الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم لإتاحة فرص الابتكار وريادة الأعمال من المستفيدين في ضوء برنامج المملكة العربية السعودية، لتحقيق التنمية البشرية من وجهة نظر الخبراء؟

٥- ما المتطلبات اللازمة لتطوير أدوار الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم؛ لنشر اللغة العربية والاعتزاز بها لدى المستفيدين، في ضوء برنامج المملكة العربية السعودية، لتحقيق التنمية البشرية من وجهة نظر الخبراء؟

ثالثاً: أهداف البحث

تسعى الدراسة الراهنة إلى تحديد المتطلبات اللازمة لتطوير أدوار الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم في تطوير المهارات بشكل مستمر، وإعادة تأهيل العاطلين عن العمل والمعرضين لفقدان وظائفهم، وإتاحة فرص التدريب للأفراد خارج سوق العمل، وإتاحة فرص الابتكار وريادة الأعمال للمستفيدين، ونشر اللغة العربية والاعتزاز بها لدى المستفيدين في ضوء برنامج المملكة العربية السعودية من وجهة نظر الخبراء.

رابعاً: أهمية البحث

ترجع أهمية إجراء الحالي لاعتبارات عدة لعل من أهمها ما يلي: -

١- ترايد الاهتمام في المملكة العربية السعودية التابعة للقطاع غير الربحي ومنها الجمعيات الخيرية باعتبارها شريك أساسي في التنمية البشرية والمجتمعية، حيث يقع جزء على عاتقها مسؤولية كبيرة في التنمية البشرية، مما يجعلها محل اهتمام العديد من الدراسات والبحوث العلمية في تخصصات مختلفة،

خصوصاً ما تملكه من قدرات ووسائل يمكن من خلالها تنمية قدرات الفرد واستثمار طاقاته.

٢- أن ثمة ندرة في الدراسات التي تستهدف الكشف عن دور الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم في التنمية البشرية لأفراد مجتمعها في ضوء برنامج المملكة العربية السعودية، والانطلاق منه لتطويره بما يمكن تحقيق أهداف التنمية البشرية.

٣- من المؤمل أن تسهم نتائج هذه الدراسة في إمداد المسؤولين عن تنفيذ برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠م، والجهات المسؤولة عن تفعيل البرامج والأنشطة التي تتعلق بالتنمية البشرية في الجهات غير الربحية. بتصور عن كيفية تطوير دور الجمعيات الخيرية بالمملكة العربية السعودية في التنمية البشرية بما يسهم في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م.

خامساً: حدود البحث

١- الحدود الموضوعية: تتمثل الحدود الموضوعية للدراسة الراهنة بالأدوار المرتبطة بالمرتكز الثالث في وثيقة برنامج تنمية القدرات البشرية والمعنون بإتاحة فرص التعلم مدى الحياة، والتي تتضمن المحالات التالية: -

تطوير المهارات بشكل مستمر، وإعادة تأهيل عاطلين عن العمل والمعرضين لفقدان وظائفهم وإتاحة فرص التدريب للأفراد خارج سوق العمل، وإتاحة فرص الابتكار وريادة الأعمال، ونشر اللغة العربية والاعتزاز بها.

٢- الحدود البشرية: المستفيدين الداخليين والخارجيين من الجمعيات الخيرية محل الدراسة.

٣- الحدود المكانية: استهدفت الدراسة الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم، والتي تستهدف في رسالتها أو أهدافها تنمية

مجال أو أكثر من مجالات التنمية البشرية وعلى ضوء ذلك تم اختيار ثلاث جمعيات هي: جمعية تطوير، جمعية كفاءات، جمعية الإسكان الأهلية بالقصيم.

٤- الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام ١٤٤٦هـ.

سادساً: مصطلحات البحث

من أهم المصطلحات ذات الارتباط بموضوع البحث الراهن: متطلبات، الدور، تطوير، وفيما يلي تعريفات لها بالشكل الذي يلي متطلبات البحث.

١- مُتَطَلَّبات: ورد في معجم أكسفورد (١٩٩٣) Oxford أن المتطلبات: شيء يستلزم وجود أو هو شيء يجب توافره أو هو الشيء الذي تكرر أهمية وجوده وهو شرط لتحقيق نتائج معينة ، كما تُعرف بالحاجيات ، والمقتضيات (العطية ، ٢٠١٨ ، مادة طلب)، واصطلاحاً تشير المتطلبات إلى الأمور والشروط التي ينبغي توافرها لتحقيق شيء ما أو أداء شيء ما ، أي جملة الممارسات والأنشطة والإمكانات المادية والبشرية ، والمناخية التي يلزم توافرها واستيفائها قبل الشروع في عمل شيء ما (الزهراني، السيسي، ٢٠١٨)، وعلى ضوء ذلك ، يمكن تعريف المتطلبات إجرائياً وحسب أهداف البحث بأنها: جملة الممارسات والأنشطة والإمكانات المادية والبشرية ، التي يلزم توافرها واستيفائها لتلبية احتياجات المستفيدين وتنمية قدراتهم في مجالات : تطوير المهارات بشكل مستمر ، وإعادة تأهيل عاطلين عن العمل والمعرضين لفقدان وظائفهم وإتاحة فرص التدريب للأفراد خارج سوق العمل،

وإتاحة فرص الابتكار وريادة الأعمال، ونشر اللغة العربية والاعتزاز بها.

٢- الدور: انطلاقاً من تعريف الدور على أنه عبارة عن مجموعة من الأنماط السلوكية التي يستخدمها الفرد أو المؤسسة التربوية تجاه موقف ما، وفي إطار نسق اجتماعي محدد. (أبو دف، ٢٠٠٢)، أو الأطر السلوكية التي تحقق ما هو متوقع في مواقف معينة، وتترتب على الأدوار إمكانية التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة (فليه والزكي، ٢٠٠٤)، ومن ثم فهو يحدد مجموعة الأفعال والواجبات التي يتوقعها المجتمع من هيئاته وأفراده ممن يشغلون أوضاعاً معينة في مواقف معينة. (زهران، ٢٠٠٣)، وتأسيساً على ذلك وعلى النظر للدور على أنه "نموذج يركز على نظام من الواجبات والحقوق التي ترتبط بوضع معين لشاغل مكانة اجتماعية محددة داخل جماعة أو موقف اجتماعي، وتحدد هذه الواجبات والحقوق وفقاً لمجموعة التوقعات التي يعتنقها الفرد نفسه أو يعتنقها الآخرون من حوله" (Biddle, B, 1995, 6127)، يمكن تعريف أدوار الجمعيات الخيرية على أنها الواجبات والمسؤوليات المنوطة بالجمعيات الخيرية، والتي يتحدد في ضوءها السلوكيات والأنشطة والإجراءات التي ينبغي عليها أدائها تطوير المهارات لدى المستفيدين بشكل مستمر، وإعادة تأهيل العاطلين عن العمل والمعرضين لفقدان وظائفهم وإتاحة فرص التدريب للأفراد خارج سوق العمل، وإتاحة فرص الابتكار وريادة الأعمال، ونشر اللغة العربية والاعتزاز بها.

٣- تطوير: أشير في المعجم الوسيط (٢٠١١) أن لفظة تطوير: مأخوذة من التطور، والمصدر طَوَّرَ، وَتَطَوَّرَ الصَّنَاعَةُ: تَعَدِيلُهَا

وَتَحْسِينُهَا إِلَى مَا هُوَ أَفْضَلُ، وأشار الزيات وآخرون (٢٠١١) في المعجم الوسيط بأن مفهوم التطوير يدل على عملية التغير التدريجي التي تحدث في العلاقات أو النظم السائدة أو المجتمع، وقد أشار العتري (٢٠١١) إلى أن التطوير عمل مقصود وهادف يتطلب الانطلاق من خطة مقصودة لتنمية جوانب معينة في الإنسان، فالتطوير من وجهة نظره يشير إلى العملية المستمرة التي يتلقاها الإنسان من خلال المساندة والدعم الملازمين لنموه وقدراته بشكل متواصل، ويتم ذلك من خلال عمليات التعلم التي تكون في كل الأحوال ضرورية من أجل نجاح الإنسان في استثماره لموارده بصورة تتناسب مع الظروف الزمانية والمكانية. وعلى هدي ما سبق فإن يُقصد بـ"متطلبات تطوير دور الجمعيات الخيرية في هذا البحث بالحاجيات، والمقتضيات الضرورية التي ينبغي توافرها للارتقاء بأدوار الجمعيات الخيرية لتنمية قدرات المستفيدين في مجالات تطوير المهارات، وإعادة تأهيل العاطلين عن العمل والمعرضين لفقدان وظائفهم، وإتاحة فرص التدريب للأفراد خارج سوق العمل، وإتاحة فرص الابتكار وريادة الأعمال، ونشر اللغة العربية والاعتزاز بها من خلال خطة مقصودة لتنمية جوانب مستهدفة لدى المستفيدين عن طريق برامج وأنشطة تتضمن المساندة والدعم اللازمين لنمو قدراتهم بشكل متواصل.

سابعاً: الإطار النظري

يتضمن الإطار النظري للبحث ثلاثة محاور هي: -

- ١- التنمية البشرية: مفهومها، أهدافها، مقوماتها
- ٢- برنامج المملكة لتنمية القدرات البشرية: مفهومه، ومرتكزاته، أهميته، ونتائجه.

٣- دور الجمعيات في تنمية القدرات البشرية للمستفيدين،
والنظريات المفصرة.

وفيما يلي تفصيل ذلك: -

١- التنمية البشرية: مفهومها، أهدافها، مقوماتها.

١- مفهوم التنمية البشرية: تعد التنمية البشرية الركيزة الأساسية التي يتم الاعتماد عليها في العديد من البرامج والأنشطة التي يتم تخطيطها، ومن ثم تزايد الاهتمام بها في العقود الأخيرة، وقد تطور مفهوم التنمية البشرية بشكل كبير واتسعت أبعاده، فبعدما كان مفهومها إلى حدود عام ١٩٩٠م، مقصوراً على ما يحصل عليه الإنسان من خدمات مادية، تطور حتى بات مرتبطاً بالإنسان بوصفه صانعاً للتنمية وهدفاً لها، وقد تبنى البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة لسنة ١٩٩٠م مفهومًا موسعاً للتنمية البشرية، واعتبره قائماً على "أن البشر هم الثروة الحقيقية للأمم، وأن التنمية البشرية هي عملية توسيع اختيارات البشر (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الأمم المتحدة، ١٩٩٠)، وفي هذا أشار أبو طاحون (١٩٩٨) بأن التنمية البشرية هي عملية توسيع خيارات الإنسان من خلال تنمية قدراته، ومهاراته، لتوسيع تلك الخيارات أمامه، والتي من الممكن أن تكون مطلقة، ويمكن أن تتغير بمرور الوقت، وهناك خيارات ثلاثة أساسية تتعلق بأنه يجب أن يعيش الناس حياة مادية صحية، وأن يكتسبوا المعرفة، وأن يحصلوا على موارد لازمة لمستوى معيشة لائق ومناسب. وأشار عطية (١٩٩٩) في دراسته بأنه طبقاً لما ورد في تقرير التنمية البشرية الصادرة عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة فإن التنمية البشرية تعرف بأنها: "عملية تهدف إلى توسيع الخيارات المتاحة أمام

البشر"، وبالتالي فإن التنمية البشرية عملية توسيع الخيارات حيث يمارس الإنسان في كل يوم من حياته خيارات متعددة، بعضها اقتصادي، وبعضها ثقافي، وبعضها اجتماعي، وبعضها سياسي (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٢)، وما دام الإنسان هو محور تركيز الأنشطة المنجزة في اتجاه تحقيق التنمية، فإنه ينبغي توجيه تلك الأنشطة لتوسيع نطاق خيارات كل إنسان في جميع مجالات النشاط البشري لفائدة الجميع، ومن ثم تصبح التنمية البشرية، وفق هذا التحديد، ينطوي على دلالات بعيدة الأثر، ففي المقام الأول، تتعزز الخيارات الإنسانية حينما يكتسب الناس القدرات اللازمة لتحقيق التنمية، وتتاح لهم الفرص لاستخدامها، ففي كل يوم (النجاري، ٢٠٢٢، ص ١١).

وأشار كاظم (٢٠٠٢) إلى أنه ورغم التغير المتسارع لتلك الخيارات بمرور الوقت، فإنه يمكن تركيزها في ثلاثة مستويات أساسية هي: أن يحيا الناس حياة طويلة خالية من العلل، وأن يكتسبوا المعرفة، وأن يحصلوا على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة. وما لم تكن هذه الخيارات الأساسية مكفولة، فإن الكثير من الفرص الأخرى ستظل بعيدة المنال، ويؤكد أن التنمية البشرية لا تنتهي عند هذا الحد، لأن هناك خيارات إضافية يهتم بها الكثير من الناس وهي تستمد من الخيارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وفرص الابداع المتاحة، وضمان حقوق الانسان، وقدرته على تحقيق ذاته. هذا ولا يقتصر مفهوم التنمية البشرية على هذه الخيارات، بل يتعداه إلى يتعداه إلى خيارات اوسع، ومن هذه الخيارات، الحريات السياسية والاجتماعية

والاقتصادية والثقافية والتمتع باحترام الذات، والتمكين، وفرص الإبداع والإنتاج، وضمان حقوق الإنسان وغيرها (السرطان، ٢٠١٩، ص ١٣٩).

وتأسيسا على ما سبق، ومن وجهة نظر الباحثين، يمكن التأكيد على أن خيارات التنمية البشرية التي ينطوي عليها المفهوم واسعة ومطلقة إلى حد كبير من حيث المبادئ، والأهداف حيث أنها لا تنتهي بتحقيق أهدافها المتعلقة بتحسين الحياة الصحية للفرد، وتطوير معافه ومهاراته، وتنمية قيمه واتجاهاته، ولكنها تمتد إلى تحقيق أهداف أخرى تتعلق بتنمية قدرة الفرد على الاستمتاع بها في مجال العمل ومجالات الحياة الأخرى، كتوفير فرص الخلق والابداع فيها، واطلاق قدراته لتحقيق ذاته، والمساهمة في النشاطات الاجتماعية والاقتصادية، والسياسية والثقافية في المجتمع على المستويين المحلي والدولي، ولكن من حيث طرق ووسائل التحقيق فإنها يجب أن تتمحور وتحدد في نطاقات معينة، ويجب أن تكون مكفولة في أي مجتمع على مستوى الأفراد والجماعات، ومن ثم يمكن متابعتها وتقويمها، وتقديم التغذية الراجعة التي تضمن تطويرها وتحسينها بصفة مستمرة. فهي من حيث المبدأ حق أصيل لكل فرد في المجتمع بمارس حقوق المواطنة، في مقابل أداء ما عليه من واجبات، غير أنها ليست مطلقة من حيث التطبيق، والتحقيق، لأن تحقيقها مرتبط ارتباطا وثيقا بالإمكانات المادية والتقنية والظروف السياسية والاقتصادية المجتمعية، والوعي الثقافي والاجتماعي للأفراد والجماعات، وهذه تختلف من مجتمع لآخر، وتختلف داخل المجتمع الواحد ومن حقبة زمنية لحقة زمنية أخرى.

٢- أهداف التنمية البشرية: للتنمية البشرية أهداف أساسية توضح الدور الفعال الذي تقوم به، فقد أشارت دراسة يلي (٢٠٢٣م) بأن الهدف الأساسي للتنمية البشرية هو تحسين وتطوير رفاهية الإنسان وفتح مجالات أرحب وأوسع لحياة مطمئنة سعيدة، فالإنسان في التنمية البشرية هو الهدف والجوهر والوسيلة ويمكن تلخيص غايات التنمية البشرية فيما يلي: -

١- بناء إنسان قادر على مواجهة الحياة والتغيرات التي تحدث حوله بشكل إيجابي وفعال.

٢- مساعدة الفرد على التفكير بشكل إيجابي وخالق، وتغيير نظرتهم من نظره سطحيه إلى نظرة أكثر عمقا وبشكل مختلف للحياة من حوله.

٣- تعليم الفرد على إتقان مهارات الاتصال الفعال وذلك من أجل إثراء تواصل الفرد بالمجتمع بشكل أخلاقي ومؤثر يعبر فيه الفرد عن نفسه مع الجميع.

٤- مساعدة الفرد على تطوير أدائه وقدراته وذلك من أجل إيجاد الوظيفة المناسبة.

٥- تعليم الإنسان قيمة وأهمية الوقت، وتدريبه على مهارات وفنون إدارته، وتعليمه كيفية استغلال طاقاته ومواهبه ووضع أهداف لحياته، وتعليمه كيفية التعامل مع المشكلات التي تواجهه بشكل إيجابي وفعال.

وبحسب ما أشارت إليه وكالة الأمم المتحدة الأونروا (٢٠٢٢) بأن الأهداف الأساسية للتنمية البشرية هي: المعرفة والمهارات المكتسبة - والعيش حياة مديدة وصحية -

وتحقيق مستوى لائق من المعيشة - والتمتع بحقوق الإنسان إلى الحد الأقصى والممكن.

وبصورة أكثر تفصيلاً، فإنه يمكن الإشارة إلى أهداف التنمية البشرية على النحو الآتي (جميل، ٢٠١٦): -
١- تنمية المعرفة والمهارات المكتسبة؛ وذلك من خلال دعم نظام التعليم الأساسي، بالإضافة إلى تدريب الشباب مهنيًا، ومساعدتهم على اكتساب بعض من مهارات العمل الضرورية.

٢- العيش في بيئة صحية؛ ويتحقق ذلك بتقديم خدمات صحية أساسية يحتاجها الإنسان، وتوفير مرافق الرعاية الصحية، والخدمات الوقائية والطبية، والرعاية المختصة بكل مرحلة من مراحل حياة الإنسان العمرية.

٣- توفير المستوى الجيد اللائق من المعيشة للإنسان؛ عن طريق تقديم خدمات الحماية الاجتماعية للأفراد، وخاصة الفقراء منهم، وتقديم الإعانات الغذائية والنقدية التي تحتاجها الأسر الأشد فقرًا، وكذلك توفير المساكن لمن يحتاجها، ومن الطرق التي تساعد على رفع مستوى المعيشة: تقديم قروض صغيرة لمن يحتاج إلى عمل؛ لتُدبر عليه الدخل الذي يؤمن له كفايته، ويسد حاجته.

٤- تمتع الإنسان بأقصى درجات الحقوق التي يمكن توفيرها، ومنع جميع أنواع الإساءات التي قد يتعرض لها، والبحث عن الأسباب التي تكون وراء حدوث أي اعتداء على الإنسان، وانتهاك لحقوقه

ويضيف أبو طاحون (١٩٩٨) لما تقدم ضرورة تحسين كل من: -

١- مستوى أداء الفرد، فإذا كان الفرد جديداً في عمل ما، يتم تدريبه على إتقان عمله وكيفية إنجازه بكفاءة، أما إذا كان الفرد من الأشخاص الذين لديهم خبرة في العمل، فتتم تنمية ما لديه من خبرات. تقليل حوادث العمل قدر الإمكان؛ إذ يعود سببها إلى عدم وجود الكفاءة لدى الأفراد، وتدريب هؤلاء الأفراد يقلل تكرار الحوادث معهم. النمو والارتقاء الشخصي، الذي يتمثل بتحسين ثقة الفرد بنفسه، وشعوره بكفاءته الذاتية، وتحسين صورته عن ذاته.

٢- المستوى الاجتماعي، مما يضمن للأفراد فرصاً أفضل للعمل، وكسب أجور أعلى، والشعور بأهميتهم في المجتمع. رفع المعنويات لدى الأفراد؛ فإذا تحسنت المهارات لديهم وارتفع مستواها وزادت المعرفة، فإن ثقة الأفراد بأنفسهم سترتفع، ويزداد استقرارهم النفسي، وترتفع روحهم المعنوية.
١- مقومات التنمية البشرية: تقوم التنمية البشرية على عدة ركائز تسهم في تفعيلها وتحقيقها بشكل صحيح في تنمية القدرات البشرية، حيث أن هذه المقومات مبنية على تطوير الإنسان تطويراً حقيقياً، بما يساهم وبشكل كبير في تحقيق التنمية البشرية ومن أهم هذه المقومات: التعليم، والتدريب، والوعي الثقافي، والقيم الدينية، والاهتمام بوسائل الحماية الاجتماعية، والتنمية البشرية وتطوير الذات، وفيما يلي توضيح ذلك: -

١- التعليم: يعد التعليم من أهم عوامل رفد العملية التنموية للمجتمعات بجميع قطاعاتها، إن لم يكن أهمها على الإطلاق، فالتعليم يرتبط بشكل أساسي بتنمية رأس المال البشري الذي يساهم بدوره في زيادة المعرفة وتنمية مهارات وقدرات القوى

البشرية القادرة على العمل في جميع المجالات والقطاعات المجتمعية؛ بغية رفع مستوى كفاءتهم الانتاجية لأقصى حد ممكن؛ وتزايد أهمية التعليم كمقوم من أهم مقومات التنمية البشرية، انطلاقاً من كون العلم مصدر وأساس استكشاف الطرق الجديدة لرفع القدرات الانتاجية للفرد، واستنباط الحلول التي تستند إلى المعرفة بوسائل التقنية والوسائط الحديثة المستخدمة في التعليم والتطوير المهني، ونشر المعرفة لتحقيق التنمية البشرية (عطية، ٢٠٢١، ص ١١٢)، وبالإضافة إلى ذلك يسهم التعليم بدرجة كبيرة في تحقيق الأهداف المرجوة التي يسعى الفرد إلى تحقيقها، ويسهم كذلك في تذليل الصعوبات المختلفة التي قد تواجهه إبان سعيه لتحقيقها (عطية، ١٩٩٩)، ويسهل عليه الطريق إلى تحقيق الريادة والابداع، وتحقيق أقصى حد ممكن من الفوائد والمنافع، انطلاقاً من كون التعليم حق من حقوق الانسان، ومصدر من أهم مصادر اشباع حاجاته التي يحتاج إليها؛ لتمكنه من ممارسة حياته وأدواره الأساسية المختلفة على نحو أفضل، ورفع مستوى المعيشة للأفراد من خلال إتاحتها فرص عمل أفضل، وزيادة قدرتهم على التواصل و الانتماء الفعال للمجتمع ومقاومة التهميش والعزل، وتمكينه من أداء دوره تجاه قضايا مجتمعه (هادي، ٢٠١٢)، ومن ثم يتضح مبلغ مساهمة التعليم في التنمية البشرية، لمساهمته بشكل أساسي في تنمية رأس المال البشري، بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية من خلال تنمية جداراتهم المتمثلة في تنمية معارف الفرد ومهاراته وقيمه.

٢- التدريب: يُعد التدريب أحد مداخل تنمية الموارد البشرية، باعتباره عملية تعديل إيجابي مقصود يتناول سلوك الفرد من

الناحية المهنية، وذلك لتنمية معارفه، وخبراته التي يحتاج لها، وتحصيل المعلومات التي تنقصه، وتنمية الاتجاهات اللازمة للعمل ولإدارة والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة، والقيم والعادات اللازمة لرفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة إنتاجيته (نعيمه، ٢٠٠٩)، وعلى جانب آخر يسهم التدريب وبشكل فعال في التنمية البشرية للفرد من خلال إتاحة الفرصة له أثناء التدريب لتبادل الخبرات والمهارات والممارسات والأفكار المختلفة التي يتميز بها كل فرد في بيئة التدريب، وتحويلها من المستويات النظرية إلى المستويات التطبيقية ولو بشكل افتراضي، وهو كذلك سبيل لإظهار الفرد المعارف والمهارات الكامنة داخله، ومحاولة صقلها بالشكل الصحيح باعتبارها سبيل للوصول إلى أهدافه (كاظم، ٢٠٠٢).

٣- الوعي الثقافي: تقوم الثقافة السائدة في المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد بدور محوري وأساسي في التنمية البشرية، باعتبارها من الأساسيات التي تتكامل مع التعليم لبناء وتطور التنمية البشرية للأفراد في المجتمعات، والفرد الواعي ثقافياً، يكون مدركاً تماماً لما يحتاج، ويمكنه تحدي ما ينقصه، ويستطيع تحديد أهدافه، وتوجيه الخطط التنفيذية في الاتجاه الصحيح، الذي يحقق أهدافه المرجوة، كما يسهم الوعي الثقافي للفرد في تنمية الجوانب الإدراكية لديه لكل الأشياء التي يحتاج أن يقوم بها، بحيث أنه لا يتصرف بطريقة عشوائية وغير منظمة، والاعتماد على خطة عمل تساعد على تنفيذ الأهداف التي يصبو إليها، والسير في الطريق الصحيح في وقت زمني محدد بشكل منظم، وهذا بدوره يمثل عنصراً مهماً في تحقيق أهداف التنمية البشرية (أونسه، ٢٠٢٤، ص ١٣).

٤- القيم الدينية: تُعد القيم الدينية السائدة في المجتمع من العوامل الرئيسة في تحقيق التنمية البشرية ، حيث تقوم القيم الدينية بدور إيجابي وفعال في تحقيق التنمية البشرية ، أو بدور سلبي ، وذلك بحسب نوع وطبيعة الثقافة السائدة في المجتمع ، تتكون القيم ، ويتحدد دورها من حيث كونها دافعة نحو التنمية البشرية أو معوقة لها ، وباعتبار القيم الإسلامية السائدة بالمجتمع السعودي ، فإنها تكوم دافعة للفرد نحو التنمية ، ومن أهمها قيم الاستخلاف ، واتقان العمل ، والعدل والمشاركة (البرقي، ٢٠٢٣) ، كما تحافظ ثقافة المجتمع ، وبخاصة قيمها السائدة على استمرار الشخصية الوطنية المتميزة لدى أفراد المجتمع من خلال ادماج الأجيال المتعاقبة في ثقافة مجتمعهم، الحاملين للهوية الوطنية، الفخرون بالانتماء له، حتى تستمر ثقافة المجتمع؛ كأساس يجمع أفرادهم نحو هدف واحد، ويشد من ازهرهم على البذل والعطاء لتحقيق ذاته وأهدافه، ومن ثم أهداف مجتمعه (أونسة، ٢٠٢٤، ص ١٤).

٥- الاهتمام بوسائل الحماية الاجتماعية: يُعد الاهتمام بوسائل الحماية الاجتماعية من المقومات الأساسية للتنمية البشرية، والتي بدورها تهتم برعاية النشء من جوانب مختلفة، سواء كانت جوانب نفسية، وصحية، واجتماعية، أو غيرها، ومن ثم يحرص المجتمع من خلال مؤسساته التربوية على تنمية وسائل الحماية المجتمعية لأفراده ، ويحرص أفراد المجتمع عليها كذلك ، وذلك في سبيل التوجيه بالشكل الصحيح ليظهر بذلك فرد فعال في مجتمع منتج من خلال إخراج الإمكانيات الممكنة بداخل أفرادهم ، واستثمارها بشكلٍ عملي لبناء مستقبل

واعد ومزهر في ظل تنمية وسائل حمايته من الأخطار المحتملة والآنية (عطية، ١٩٩٩).

٦- التنمية البشرية وتطوير الذات: لا شك أن الإنسان بحكم ما وهب الله له من القدرات قادر على أن يقوم بتحقيق كل شيء ممكن له، وهو بذلك في محك صعب للخوض والمواجهة على مختلف الجوانب، وبنفس الوقت قادر على العطاء والنماء، قادر على العيش بشكل يحقق التنمية، متقبلاً لتحديات الحياة المختلفة والقيام بمواجهتها أبو طاحون (١٩٩٨)، فمن خلال تعريفات التنمية البشرية فإن التنمية البشرية مفادها القيام بتطوير الذات في جميع جوانب الحياة المختلفة لدى الفرد؛ عن طريق تقديم الأدوات الكامنة وتعرفه على الوسائل الموصلة للنجاح، فالتنمية البشرية تساعد الإنسان على الاستفادة من الطاقة الكامنة بداخله وتوظيفها بشكلها المطلوب والصحيح الذي يجعل منه منافساً على المستوى العالمي، وذلك من خلال مساهمتها في تحقيق ما يلي جميل (٢٠١٦): -

١- تعزيز جانب قيم الإنسان: فالقيم هي المبادئ التي تقوم بتوجيه السلوك العام مثل الاجتهاد، التسامح، العزيمة، الانتماء، الولاء، المرونة وغيرها.

٢- تعزيز جانب المهارات الأساسية: وهي المهارات التي يحتاجها الإنسان باعتبارها أساسية مثل حاجته للتعليم والقراءة والكتابة والمهارات الرقمية وغيرها من جوانب الحياة الأساسية المختلفة.

٣- الاهتمام بتزويد الإنسان بالمهارات التي يحتاجها في المستقبل: مثل مهارات التفكير العليا ومهارات التواصل

الاجتماعي الفعال، مهارات الذكاء العاطفي، المهارات البدنية والعملية، وتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال.

*** برنامج المملكة لتنمية القدرات البشرية: مفهومه، ومركزاته، أهميته، ونتائجه.**

يُعرف برنامج تنمية القدرات البشرية بأنه أحد برامج تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م، والذي يسعى إلى إعداد مواطن منافس عالمياً من خلال العمل على قدرات تمكنه من المنافسة على مستوى العالم عن طريق تعزيز القيم وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل وتنمية المعارف والعمل على تطوير أساس تعليمي متين للجميع يساهم في غرس القيم منذ الصغر وتحضير الشباب لسوق العمل المستقبلي المحلي والعالمي، وتعزيز ثقافة العمل لديهم لذلك فهو يستهدف تنمية مهارات المواطنين والمواطنات عبر توفير فرص التعلم مدى الحياة وتدعيم الثقافة الابتكارية والريادة في الأعمال جاعلاً في ذلك تفعيل السياسات وتطويرها مرتكزاً له وذلك لتعزيز ريادة المملكة (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية ، ٢٠٢١).

١- علاقة البرنامج بالقطاع غير الربحي: بتحليل وثيقة برنامج تنمية القدرات البشرية ، نخلص إلى أنه يهدف إلى تطوير قدرات جميع أفراد المجتمع السعودي وتحضيرهم للمستقبل ، وتنمية قدراتهم على اغتنام الفرص التي تتطلبها الاحتياجات المتجددة والمتسارعة على المستويين المحلي والعالمي، حيث يسعى البرنامج إلى تنمية معارف أفراد المجتمع في مختلف المجالات، وتعزيز القيم والاتجاهات ، وتطوير المهارات (طنطاوي، ٢٠٢٢) ، وحيث أن مؤسسات المجتمع المدني

بصفة عامة ، والجمعيات الخيرية بصفة خاصة تسعى إلى تنمية وتطوير المجتمع وتحقيق الرقي لجماعاته ، وتنمية أفرادها اجتماعياً وثقافياً وتربوياً وعلى مختلف الأصعدة إلى جانب المنظومة التربوية والأسرة ومختلف مؤسسات الاجتماعية(عزابي، ٢٠١٨، ص ٧٧)، وهو دور لا يقل عن دور المؤسسات الحكومية ، في تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع ، واستمرارية عمليات التنمية من أجل تنمية وتحسين مستوى أفراد المجتمع (عبد الحى ، ٢٠١٣، ص ٢) ، وهذا يعني أن دور الجمعيات الخيرية في تنمية القدرات البشرية دور تكاملي ، وضروري ، إذ من الصعوبة بمكان وفاء المؤسسات المدرسية وحدها بمتطلبات التنمية البشرية لأفراد المجتمع.

٢- ركائز برنامج تنمية القدرات البشرية: انطلاقاً من الدور الاستراتيجي الذي يقوم به برنامج تنمية القدرات البشرية، طُوِّرت استراتيجية البرنامج وَفْق الأهداف المباشرة وغير المباشرة ، المستندة إليه ، وذلك بناءً على التوجهات الوطنية والعالمية، والاسترشاد برأي الخبراء المحليين والدوليين في المجلس الاستشاري، وغيرها اهتمت ركائز البرنامج بتهيئة الركائز البشرية من ناحية الوفرة والجودة ؛ لزيادة الموازنة مع متطلبات سوق العمل ، وتشمل استراتيجية البرنامج ثلاث ركائز أساسية تغطي جميع المراحل العمرية المختلفة، بدءاً من الطفولة المبكرة إلى ما بعد التقاعد، وهذه الركائز هي (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية ، ٢٠٢١، ص ١١).

جدول (١) ركائز برنامج تنمية القدرات البشرية

الركيزة	مكونات الركيزة
الركيزة الأولى: تنمية القدرات البشرية	- تعزيز القيم والأخلاقيات الوطنية والوطنية - بناء أساس من النواحي الأساسية للظهور في القرن الحادي والعشرين - تعزيز الوعي الفكري أو تربية الذات والتفكير - إكساب التعليم على النحو المطلوب - إعداد مهارات علمية مختلفة كسرعة التأقلم
الركيزة الثانية: تطوير المهارات	- تعزيز القيم والأخلاقيات الوطنية والوطنية - تطوير المهارات للتعامل مع متطلبات الثورة الصناعية القادمة - توفير مهارات مهنية للتعلم - التدقيق في مهارات المهارات - تعزيز ثقافة الابتكار وزيادة الإبداع
الركيزة الثالثة: تطوير الشخصية	- التدقيق في المهارات بشكل مستمر (Reskilling) - إعداد عمل المهارات من العمل والمهارات (Upskilling) - إكساب المهارات الشخصية كالتفكير وحل المشكلات - إكساب المهارات الشخصية كالتفكير وحل المشكلات - إكساب المهارات الشخصية كالتفكير وحل المشكلات

ويتضح محور البحث على الركيزة الثالثة من برنامج تنمية القدرات البشرية التي يهدف من خلالها إلى تحقيق عدد من الطموحات التي تتوافق مع طموحات رؤية المملكة ٢٠٣٠م؛ وصولاً إلى الهدف الرئيس للبرنامج والذي يتمثل في إعداد مواطن منافس عالمياً، ولضمان نجاح البرنامج في تحقيق ذلك الهدف، جرى تحديد عدد من الالتزامات، فمن ناحية، يتطلع البرنامج إلى استهداف جميع المواطنين بشكل عام، ومن ناحية أخرى، يستهدف شرائح محددة من المجتمع بشكل خاص، وتعد هذه التطلعات مؤشرات وسيطة تعمل بصفة أساسية، كمحطة إرشادية، متوسطة المدى للتأكد من تحقيق التطلعات الكبرى للبرنامج على المدى البعيد، وقد استنبطت تطلعات البرنامج من تحليل تنازلي من الأعم إلى الأخص منبثقة بصورة مباشرة من طموح البرنامج النهائي، وأهدافه الاستراتيجية (جراج، ٢٠٢٤، ص ٩٠).

٦- ركائز برنامج تنمية القدرات البشرية، وعلاقتها بدور الجمعيات الخيرية: من خلال تحليل الباحثين لركائز برنامج القدرات البشرية، يمكن استخلاص أن أدوار الجمعيات الخيرية

في التنمية البشرية، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالركيزة الثالثة، استناداً إلى ما يلي: -

١- أن العناية بتنمية الإنسان داخل المجتمع المحلي، يختلف أبعاده العقلية والجسمية والاجتماعية والنفسية يجب أن يتم من خلال كافة المؤسسات التربوية، حيث من الصعوبة بمكان الوفاء بحاجات التنمية البشرية، ومتطلبات النمو والنضج والإعداد للحياة من خلال مؤسسة تربوية واحدة، ومن ثم فلم يعد دور المؤسسات المدرسية على اختلاف مستوياتها كاف لتحقيق ذلك، ومن ثم أوصت عديد من الدراسات إلى ضرورة مشاركة المؤسسات غير المدرسية في تحقيق التنمية البشرية، منها دراسة الزامل (٢٠١٤م) والذي دعت إلى أهمية استمرار تنفيذ برامج الجمعيات الخيرية في التنمية البشرية، فقد أصبح واضحاً أن الحكومات لا تستطيع بمفردها أن تحقق التنمية البشرية والقيام بجميع الأعمال والخدمات والمتطلبات اللازمة لتي يحتاج إليها أفراد المجتمع، كما أكدت دراسة باعلي (٢٠١٧م) على أن أهم عامل يساعد على ترسيخ القيم الدينية وكل ما هو من شأنه تنمية الوازع الديني لدى الفرد، وتوليد قيم التكافل الاجتماعي هو الدور الفعال للجمعيات الخيرية التي لها تأثيراً بالغاً في تنمية جوانب الشخصية المتكاملة لدى الفرد.

٢- أن برنامج تنمية القدرات البشرية نفسه قد أكد على ضرورة مشاركة القطاع الخاص في تحقيق المرتكز الثالث بتطوير وإعادة تأهيل مهارات المواطنين الذين تركوا رحلتهم التعليمية، ودعمهم في مواصلة تعليمهم وتنمية مهاراتهم، ورفع

مستوى التنافسية لديهم (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠٢١، ص ١٢).

٧- أهمية البرنامج: ترجع أهمية برنامج تنمية القدرات البشرية إلى أنه يركز بصفة رئيسة على تنمية المهارات الأساسية والمستقبلية لجميع مواطني المملكة العربية السعودية ، وتطوير قدراتهم ، وترسيخ القيم لديهم، وتنمية المعارف لمختلف الفئات العمرية والمستويات التعليمية؛ سعياً لتلبية متطلبات سوق العمل المستقبلي المحلي والعالمي، ورفع مستوى الاستفادة من فرص التنمية والتطوير الموجهة لهم، وفق متطلبات سوق العمل من خلال الاستفادة من القادة ، والمعلمين المؤهلين والنماذج الرائدة في المجتمع للاستلهم منها والافتداء بها، والحث على التحليل والتفكير الناقد وابتكار الحلول، وتزويد المواطنين بالخبرات التعليمية المخصصة لكل مرحلة في رحلة التطوير عبر استهداف كافة أطراف المجتمع من الصغار إلى الكبار، حيث يقسم البرنامج مدى أهميته على عدة فئات هي: الأطفال، والشباب، والكبار (جراج ، ٢٠٢٤، ص ٩٠).

٨- نتائج البرنامج: على إثر ما تقدم ذكره فإنه ، وبخلاف مساهمة البرنامج في تزويد الأطفال بخبرات تعليمية مبنية على أساس معرفي متين، سيساهم في مشاركة الشباب في مسارات التعلم التي تساعد على إعدادهم لتلبية متطلبات سوق العمل المحلية والعالمية، وذلك من خلال توفير فرص تعليمية مرنة لترسيخ القيم وتعزيز الانتماء الوطني، وتوفير فرص تعليمية متنوعة بحسب احتياجات سوق العمل في سبيل إعدادهم للمستقبل ومنها الثورة الصناعية الرابعة، وتعزيز الخبرات المهنية

والعملية المرتبطة بالمهنيين والمدربين، وتقديم التوجيه والإرشاد ورفع الوعي حول مقومات الدخول الناجح إلى سوق العمل، وزيادة أساليب التدريس العملية والتطبيقية ودعم تطوير مهارات ريادة الأعمال (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠٢١)، وتشترك مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص مع المؤسسات المدرسية في تليتها، في حين سيساهم البرنامج في إضافة فرصة للمشاركة للكبار فيما يخص التعلم المستمر مدى الحياة على النحو تطوير المهارات وإعادة التأهيل من أجل الاستعداد للوظائف المستقبلية في القطاعات ذات الأولوية المحددة في رؤية المملكة ٢٠٣٠، وإتاحة فرص الابتكار ودعم تطوير مهارات ريادة الأعمال، وتعزيز العناية باللغة العربية والاعتزاز بها ونشرها، وإشراك القطاع الخاص والمجتمع ككل في دعم التطوير المهني، وزيادة النماذج التعليمية التي تسمح للكبار بالتعلم وتطوير مهاراتهم بما يناسب ميولهم واحتياجاتهم الشخصية، وإدارة الرحلة المهنية القائمة على تعريف واعتماد المهارات الشخصية وتنميتها من خلال الاستفادة من الخبرات العملية، (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠٢١)، وتضطلع مؤسسات المجتمع المدني ، وعلى رأسها الجمعيات الخيرية ، والقطاع الخاص في تليتها بصفة رئيسة، طبقاً للركيزة الثالثة من البرنامج.

*** دور الجمعيات في تنمية القدرات البشرية للمستفيدين،**

والنظريات المفسرة

١- دور الجمعيات في تنمية القدرات البشرية للمستفيدين: نظراً لارتباط دور الجمعيات الخيرية، بالركيزة الثالثة من ركائز برنامج تنمية القدرات البشرية، والتي تستهدف بصفة رئيسة،

إتاحة فرص التعلم مدى الحياة من خلال المشاركة في تحقيق كل من: -

١- تشجيع تطوير المهارات بشكل مستمر.

٢- إعادة تأهيل عاطلين عن العمل والمعرضين لفقدان وظائفهم.

٣- إتاحة فرص التدريب للأفراد خارج سوق العمل أو التعليم أو التدريب

٤- إتاحة فرص الابتكار وريادة الأعمال

٥- نشر اللغة العربية والاعتزاز بها.

وعلى هدي ذلك يمكن عرض الأدوار المتوقعة للجمعيات الخيرية في تحقيق التنمية البشرية من خلال هذه الأبعاد على النحو التالي: -

١- تطوير المهارات بشكل مستمر: يشهد العصر الحالي تحولات عميقة في آثارها، واسعة في مداها، عميقة في تداعياتها، مما يجبر النظم التربوية المدرسية، وغير المدرسية على تعديل محتوى برامجها، وأساليب تقديمها، وطرائق تقويمها، وذلك لظهور توجهات جديدة في الحياة والمهن والوظائف المستقبلية: منها تعامل الأفراد مع مجموعة متنوعة من المجالات المعرفية، وتغير النظرة إلى عملية التعلم باعتبارها عملية مستمرة مدى الحياة، وتنمية العديد من عمليات تحليل المعلومات ومعالجتها بواسطة التقنيات المتقدمة، ودعم مبدأ "تعلم من أجل أن تفعل"؛ ليتمكن الفرد من المشاركة بكفاءة وفاعلية في مجتمعه (صبري، مايو ٢٠٢٠، ص ٤٤٦)، وطبقا لذلك ينبغي تطوير البرامج التي تقدمها المؤسسات التربوية، بما يتواءم مع مستقبل تحدده وترسم ملامحه تحديات الثورة

الصناعية الرابعة، وتطبيقاتها المختلفة، التي تتطلب تغيرات جذرية وجوهرية للتوافق مع الحياة في مستقبل يقتضي التركيز لا على المعرفة، بل على المهارات الضرورية للحياة، وبدون ذلك فلن يستطيع الفرد الحصول على مهنة أو وظيفة، وربما لا يجدون لهم مكانا للعيش فيها، ما لم يمتلكون ويتقنون تلك المهارات التي تعتبر من الشروط الضرورية للحياة (السويكت، وآخرون، ٢٠٢١)، وبحسب - ما يذكر (Marr 2019) - فإن هدف التعليم ينبغي أن يتطور لا لإعداد طلابه طبقا لاحتياجات المستقبل القريب وحسب؛ بل للقيام بمهام الوظيفة وفق ما تكون عليه في المستقبل البعيد، ومن ثم دعم ينبغي دعم الأفراد من خلال المؤسسات التربوية ومن بينها الجمعيات الخيرية، لتطوير المهارات للقيام بأي شيء في المستقبل بدلا من القيام بشيء معين الآن أو في المستقبل القريب.

وبناء على ذلك حددت وثيقة تنمية القدرات البشرية في ركيزتها الثالثة "إتاحة فرص التعلم مدى الحياة"، تطوير المهارات بشكل مستمر (Upskilling)، كأحد أهم أهداف الركيزة، بل في طليعة أولوياتها، وجعلته من المسؤوليات الرئيسة للجمعيات الخيرية، باعتبارها أحد مؤسسات المجتمع المدني الفاعلة، وأشارت إلى ضعف الاهتمام بتطوير تلك المهارات حين ذكرت بأنه على الرغم من وجود العديد من برامج بناء المهارات في المملكة العربية السعودية، إلا أنها لا تغطي إلا قلة من شريحة المواطنين خارج منظومة التعليم والتدريب والعمل بشكل خاص، كما لا يحظى الموظفون بالتدريب المستمر الكافي في المنشآت الخاصة،

مما يؤدي إلى محدودية تطور المعارف والخبرات لديهم (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠٢١)، لذا فإنه يجب أن يكتسب الأفراد مهارات نوعية متقدمة من خلال التدريب المهني والتحالفات مع الشركات لعقد ورش عمل ودورات تدريبية تنمي هذه المهارات لديهم، للحد من مشكلة البطالة في ضوء الجهود المبذولة من قبل القطاعين الحكومي والخاص المتمثلة باستراتيجية التوظيف والبرامج المرتبطة بها لمواجهة البطالة في كافة مناطق في المملكة العربية السعودية، وهو ما يزيد من أهمية دور الجمعيات الخيرية في هذا المجال.

٢- إعادة تأهيل العاطلين عن العمل والمعرضين لفقدان وظائفهم: تُعتبر المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل من أكبر التحديات التي تواجه المجتمعات على مستوى العالم، وليس المجتمع السعودي عن ذلك ببعيد، ومن ثم كان من الضروري تحقيق التكامل بين مخرجات المؤسسات التعليمية، ومتطلبات سوق العمل في المجتمع السعودي، كأداة فاعلة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مما ينعكس إيجاباً على أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ (أحمد، ٢٠٢١، ص ٢١٢)، والتي تتمثل في خلق مجتمع حيوي، واقتصاد مزدهر في وطن طموح، وتزايد أهمية المواءمة في ظل ازدياد الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل نتيجة التطور التقني الهائل الذي أدى إلى تراجع فرص العمل أمام الخريجين، خاصة الخريجين الجدد، بسبب ما فرضته تلك التغيرات من مهارات نوعية، عالية المستوى (حميد، عمران، ٢٠٢١)، وإدراكاً من برنامج تنمية القدرات البشرية لتلك الفجوة وضرورة تجسيدها، ضمن البرنامج هدفاً محورياً في ركيزته الثالثة، وهو،

إعادة تأهيل العاطلين عن العمل والمعرضين لفقدان وظائفهم (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠٢١)، وتستهدف من هم على رأس العمل ورواد الأعمال والعاطلين عن العمل، والمواطنين خارج منظومة التعليم والتدريب والعمل (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠٢١)، وأوصت بضرورة التحديات التي تواجه مرحلة التعلم مدى الحياة، ودعم مواصلة المواطنين، لتعليمهم وتطويرهم مهنيًا، ورفع مستوى إنتاجيتهم مدى الحياة (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠٢١)، وبحسب ما أشارت إليه دراسة الخمشي وآخرين (٢٠١٥)، فقد أكدت وزارة العمل السعودية على أهمية تكوين قاعدة معلومات تفصيلية عن سوق العمل الوطني تتضمن التصنيف الشامل للوظائف القائمة حالياً والمرتقبة بكافة منشآت القطاع الخاص والفرص المتاحة بها والاحتياجات المستقبلية من مختلف التخصصات كما ونوعاً، وأعداد وتخصصات، وضرورة الاسراع بتفعيل الهيئة الخاصة لتوفير الوظائف للعاطلين ومكافحة البطالة، التي أعلنت وزارة العمل عن انشائها والتي ستكون برئاسة وزير العمل، وستحمل اسم هيئة توليد الوظائف ومكافحة البطالة.

٣- إتاحة فرص التدريب للأفراد خارج سوق العمل: هناك فئات غير قليلة في معظم المجتمعات تعاني من عدم الحصول على وظيفة أو مهنة مناسبة ويرجع ذلك في الأساس لقصور برامج التعليم في اكساب خريجيها جدارات العمل التي تتواءم مع تحديات سوق العمل ووفق ما أشار السعدي، داود (٢٠٢٠) أنه قد ثبت من الواقع العملي أن الاستناد على التعليم فقط لا يكفي لقيام الخريجين بمتطلبات الوظائف والمهن

التي يحتاجها سوق العمل ، مما يستلزم التوجه إلى التدريب باعتباره الوسيلة التي تسد النقص في المهارات المطلوبة لممارسة المهن والوظائف خاصة إذا تم التخطيط له، وتصميم برامج من خلال الربط الدقيق مع احتياجات سوق العمل، وهذا ما كشف عنه تقرير برنامج تنمية القدرات الذي أشار في هذا الشأن إلى احتلال الجامعات السعودية تصنيف دولي منخفض بين الجامعات العالمية ، ومحدودة مراقبة جودة نواتج مؤسسات التعليم العالي والتدريب التقني والمهني، وانخفاض معدلات التحاق بقطاعات التدريب التقني والمهني (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠٢١)، مما يدعم ضرورة مشاركة مؤسسات المجتمع المدني في مجال تأهيل وتدريب الأفراد خارج سوق العمل، للتوافق مع متطلباته وتلبية احتياجاته منهم.

وبصورة أوضح فإن التدريب للأفراد خارج منظومة التعليم التي درسوا بها له طابع في تعزيز المهارة بشكل أكبر، و الارتقاء بقدراتهم ، وصقل مهاراتهم ، وزيادة إنتاجيتهم ، ويتضح ذلك جلياً في العديد من البرامج التي تقدمها بعض الجهات المختلفة، فعلى سبيل المثال البرنامج، برنامج مسك للإعداد المهني (مسك، Misk، ٢٠١١) وهو برنامج يُركز على إعداد الشباب لمواجهة تحديات سوق العمل التنافسي بمهارات حديثة ورؤية استراتيجية، ويحرص في نسخة عام ٢٠٢٥م ، على تقديم قيمة مضافة وميزة تنافسية فريدة من خلال "وسام Career Ready"، الذي يُمكن الشباب من التميز بمهاراتهم، ويسهم في توسيع آفاقهم المهنية داخل

سوق عمل سريع التطور، مستهدفاً تحقيق عدة مخرجات رئيسة هي: -

١- تقليص الفجوة بين الخريجين ومتطلبات سوق العمل: عبر تقديم برامج متخصصة تركز على المهارات العملية المطلوبة.

٢- مواكبة التغيرات السريعة في الحياة العملية: من خلال توفير محتوى مبتكر يلبي احتياجات سوق العمل المتطور.

٣- تجربة تفاعلية متكاملة: تمنح المستفيدين الأدوات اللازمة لتأهيلهم لدخول سوق العمل بثقة وكفاءة.

٤- ميزة تنافسية مع وسام Career Ready: يُمنح للخريجين الذين يجتازون اختبار المهارات، مما يثبت قدرتهم على تطبيق المهارات المطلوبة والتفوق في سوق العمل.

ولذا فإنه يتعين على الجمعيات الخيرية ، ضرورة المساهمة في تقليص الفجوة بين الخريجين ومتطلبات سوق العمل، بإتاحة فرص التدريب للمواطنين خارج سوق العمل، بتقديم برامج متخصصة تركز على المهارات العملية المطلوبة التي تلي متطلبات سوق العمل ، خاصة وأن برامج بناء المهارات في المملكة العربية السعودية، لا تغطي إلا قلة من شريحة المواطنين ، ممن هم خارج منظومة التعليم والتدريب والعمل بشكل خاص أو المواطنين بشكل عام (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية ، ٢٠٢١)، وللمشاركة في مواجهة ضعف المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل المتغيرة عام (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠٢١، ص ٣٦).

٤- إتاحة فرص الابتكار وريادة الأعمال: أظهرت المملكة العربية السعودية اهتماماً واضحاً وجلياً بريادة الأعمال في وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ التي تضمنت في

محور المجتمع الحيوي أحد الأهداف المرتبطة بريادة الأعمال وهو "التعاون مع القطاع الخاص والقطاع غير الربحي في تقديم المزيد من البرامج والفعاليات المبتكرة لتعزيز الشراكة التعليمية" (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠١٦، ص ٣٣)، وتضمنت في محور الاقتصاد المزدهر هدف مرتبطاً بها كذلك، وهو "سنوات الاستثمار في التعليم والتدريب وتزويد أبنائنا بالمعارف والمهارات اللازمة لوظائف المستقبل" (ص ٣٦)، وكذلك تعزيز المواطنة بين مخرجات المنظومات التعليمية مع احتياجات سوق العمل، من خلال "خلق فرص توظيف مناسبة للمواطنين في جميع أنحاء المملكة عن طريق دعم ريادة الأعمال وبرامج الخصخصة والاستثمار في الصناعات الجديدة" (ص ٣٦)، وعلى ضوء ذلك يذكر عبدالحفي ومطر (٢٠١٨) أنه من الضروري نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب في جميع مراحل التعليم، وبين أفراد المجتمع؛ لأنها تعد نواة للمشاريع المستقبلية ورواد التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع؛ نظراً، لكونها مدخلاً للتنمية الاجتماعية، وحلاً لمشكلات المجتمع، ليس على المستوى الاقتصادي وحسب، بل والمستوى الاجتماعي، أنها سبيل مأمون لخلق قيمة اجتماعية أكثر من القيمة الاقتصادية وتكوين الثروات (عبده، ٢٠٢١).

ورغم تلك الأهمية لتعليم ريادة الأعمال، ونشر ثقافتها بين أفراد المجتمع السعودي، يشير تقرير برنامج تنمية القدرات البشرية إلى نقص مهارات ريادة الأعمال ومحدودية دعمها (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠٢١، ص ٤٠)، وأن منظومة الابتكار وريادة الأعمال تواجه عدداً من

التحديات؛ نظراً لضعف المحفزات ومراكز الأبحاث عن نقل البحث والتطوير، ومحدودية الموارد المالية وغياب التنظيمات القانونية المناسبة، بالإضافة لغياب سياسات تمكين موظفي القطاع العام من البدء بأنشطة ريادة الأعمال (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠٢١، ص ٤٢)، مما يحتم ضرورة تعزيز المشاركة في أنشطة ريادة الأعمال والبحث والابتكار (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠٢١، ص ٤٣)، وتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال، وحثّ الشباب وتوجيههم نحو الابتكار وريادة الأعمال؛ من خلال توفير مراكز البحث والابتكار ومراكز ريادة الأعمال، وتسهيل السياسات التنظيمية والقانونية، والتوعية الإعلامية بثقافة ريادة الأعمال (مجلس الشؤون الاقتصادي والتنمية، ٢٠٢١، ص ٤٧)، وهنا يأتي دور مؤسسات المجتمع المدني، وعلى رأسها الجمعيات الخيرية بالمملكة في إعداد برامج عالية الجودة لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين منسوبيها، وتنمية مهاراتها لديهم.

٥- نشر اللغة العربية والاعتزاز بها: تعد اللغة العربية المقوم الأساسي في تحديد الهوية الثقافية لأي مجتمع من المجتمعات الإسلامية، وأحد أهم عوامل تشكيلها واستمرارها، وهي جزء أصيل من كيانها سواء في دلالات ألفاظها أو رموزها، أو صرفها أو قواعدها أو دقة تنظيمها وسعة انتشارها، أو في مرونتها، مما يجعلها أداة صالحة لنقل شتى العلوم والآداب، بل وشتى عناصر الثقافة الأخرى لأفراد المجتمع (السيسي، ٢٠١١)، ليس هذا فحسب بل هي رابطة اجتماعية فكرية، وأداة التفكير ورمزه وتجسيده، ووعاء الفكر وعربته التي يظهر بها إلى الوجود الإنساني، فلا فكر بغير رموز، ولا

تفكير إلا ويعبر عنه باللفظ، كما أنها تُعد ذاكرة الأمة التي تخزن فيها تراثها وميراثها ومفاهيمها ، وأداة التواصل الأجيال عبر الماضي والحاضر والمستقبل (المحروقي ، ٢٠٠٤ ، ص ١٦٧)، وهذا يعني أنها المسئولة عن غرس المفاهيم والمعتقدات لدى جميع أفراد المجتمع الواحد ، وعن تمييز نوع الفكر السائد الذي يعطي لكل شخصية سماتها وخصائصها، وبالتالي يبرز ذاتية الأمة كما أنها تسمح بتحديد ذاتية وخصوصية الهوية الثقافية لأي مجتمع ، وتمنح الأشخاص المولودين بتلك المجتمعات أهم مقوم من مقومات المواطنة (عبد الرحمن، ٢٠٠٨، ص ٥٥)، وأداة العلم ومفتاح التفقه في الدين وحلقة الوصل بين المجتمعات والثقافات ، وتساهم بصورة أساسية على التمثل بالفضائل واحتواء المروءة وسائر أنواع المناقب، وتساعد أفرادها على معرفة إعجاز القرآن الكريم ، وزيادة بصيرتهم في إثبات النبوة التي هو عمدة الإيمان؛ ولذا فإن ضعف اللغة العربية ، يهدد الهوية الإسلامية نفسها ، ويضعف انتماء أفرادها لأمتهم الإسلامية، لأن قوة الأمة تتشكل في قوة لغتها(السيسي، والشهري، ٢٠٢٥، ص ٣٣١)، ولذلك عُد الاهتمام باللغة العربية أحد أبرز أوجه اهتمام المملكة العربية السعودية بإرثها ، واعتزازها بعروبيتها واهتمامها بثقافتها، فالمحافظة عليها ، ونشرها واجب وطني، (مجلس الشؤون الاقتصادي والتنمية، ٢٠٢١، ص ٤٢)، ورغم ذلك تواجه اللغة العربية عدد من التحديات من أهمها (مجلس الشؤون الاقتصادي والتنمية، ٢٠٢١، ص ٤٢): -

١- قلة التركيز على تطوير السياسات اللغوية: وضعف فعالية تطبيق السياسات لتباين الأدوار الوظيفية، وقلة التنسيق

٢- وضعف المرجعية، وعدم وجود اختبار موحد للغة العربية.
٣- قلة انتشار المحتوى العربي وتواضع الحالة الثقافية، بسبب ضعف محتوى شبكة الانترنت باللغة العربية ضعيف، ومحدودية المعارض العالمية للغة العربية.

٤- تطور لغوي محدود، بسبب لقلة استخدام المصطلحات العربية، وقلة مراكز تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها.
ومن هنا ينبغي تضافر جميع الجهود في المؤسسات التعليمية المدرسية، وغير المدرسية؛ لنشر اللغة العربية والاعتزاز بها، وهو ما يعظم من دور الجمعيات الخيرية تجاه ذلك.

*** النظريات المفسرة لدور الجمعيات الخيرية في التنمية البشرية**
١- نظرية الدور: يشير كرار (٢٠٢٠) إلى أن ظهور نظرية الدور كان في مطلع القرن العشرين، فهي من النظريات الحديثة في علم الاجتماع. وللنظرية أهمية كبيرة؛ وذلك لثراء موضوعاتها التي تركز على الأدوار، والمراكز الاجتماعية، والتوافق الاجتماعي، وعمليات التنشئة الاجتماعية، ومشكلاتها، ويُعد الدور أو السلوك المتوقع للفرد في حدود الجماعة المحور الأساس لنظرية الدور الاجتماعي، ويمكن القول إن الدور الاجتماعي مرتبط بشئائه: المثالي المتوقع، والواقعي المنجز، فهو يعني مجموعة الأفعال والواجبات التي يتوقعها المجتمع ممثلاً في مؤسساته، وأفراده ممن يشغلون أوضاعاً اجتماعية في مواقف معينة، وكلما كان دور الفرد الواقعي قريباً من دوره المثالي ساعد على تدعيم النسق الاجتماعي ككل (عيسات، ٢٠١٧).

٢- نظرية التعلم الاجتماعي: توضح نظرية التعلم الاجتماعي أن سلوك الإنسان هو سلوك متعلم من خلال تجربته في الحياة،

كما يحدث التعلم من خلال المحاكاة، وتقليد الآخرين على اعتبار أن الإنسان كائن اجتماعي يكتسب ويتعلم السلوك من خلال عضويته في الأنشطة الجماعية التي تتيح له اكتساب الاتجاهات الاجتماعية السليمة، ومن خلال التفاعل، والحوار، والنقاش تتاح الفرصة لتعلم أفكار وسلوكيات، وتكوين اتجاهات جديدة، أو تعديل اتجاهات قائمة، وهذه بدورها تساعد مسؤولي الأنشطة في البرامج لتوظيفها من أجل إنجاز الأهداف المنشودة (السيف، ١٩٩٩).

ثامناً: منهج البحث وأجراءاته

نظراً للأهداف المستقبلية للبحث اعتمد الباحثان على منهجية الدراسات المستقبلية، التي تتضمن استحضار واستشراف المستقبلات البديلة المحتملة والممكنة، واختيار البديل المرغوب منها، ثم التخطيط والعمل على تحقيقه (زاهر، ٢٠٠٤)، دون اغفالها لواقع الظاهرة محل الدراسة وأبعادها، وقد استخدم الباحثان أسلوب دلفاي، للحاجة إلى المزيد من الأفراد الذين يتسمون بخبرة نوعية؛ للتفاعل بشأن تحديد متطلبات تطوير أدوار الجمعيات الخيرية في تنمية القدرات البشرية للمستفيدين من خلال جولات عديدة عن طريق عدد من الاستبانات تم تطبيقها على مجموعة منتقاة من المختصين الذين يجمعون بين الخبرة في موضوع الدراسة والقدرة على الاستبصار والحدس، بهدف التوصل إلى درجة من الاتفاق العام بينهم تتعلق بتحديد اتجاهات معينة واحتمالية حدوثها وزمن حدوثها وتأثيرها المتوقع (فليه والزكي، ٢٠٠٣)، وأيضاً لحرص الباحثين على دعم وتقوية البحث من خلال المعلومات التراكمية التي يحصل عليها من خلال الخبراء في الجولات

الثلاث لتحديد المتطلبات اللازمة؛ لتطوير أدوار الجمعيات الخيرية على النحو المنشود.

١- مجتمع وعينة البحث: لما كان مجتمع الخبراء يصعب تحديده والوصول إلى كافة أفراده إذ إنه لا يوجد مجتمع لهم يمكن تحديده بدقة ويجمعهم مكان واحد، ففي مثل هذه الحالة أوضحت ماجد (٢٠١٦م) بأن الباحث يلجأ إلى اختيار عينة غير عشوائية، ويمكن أن تكون عينة صدفة (accidental sample) أو عينة كسرة (chunk sample)، إذا كان المجتمع متجانساً، أو تكون عينة حصصية (quota sample) إذا كان غير متجانس، وبناء عليه فقد تم اختيار عينة حصصية من الخبراء، مقسمة على فئتين: -

١- الفئة الأولى: خبراء من أساتذة الجامعات السعودية أو من الجامعات العربية ممن عملوا بالجامعات السعودية من قبل ولديهم إنتاج علمي عن الجمعيات الخيرية.

٢- الفئة الثانية: خبراء ممن لديهم خبرة في العمل بالجمعيات الخيرية السعودية.

وقد تم تطبيق أسلوب دلفاي بجولاته الثلاث بعدد (١٢) خبيراً وفقاً للمعايير السابق ذكرها.

٢- أداة البحث: استبانات أسلوب دلفاي: تبقى طريقة دلفاي الأداة المثلى لتسهيل المناقشات داخل المجموعة الواحدة التي لا يمكن بسهولة التقاء أعضائها وجهاً لوجه؛ لما تسمح به للأفراد من تبادل وجهات النظر فيما بينهم، من دون التقيد بحدود الزمان والمكان (الكعي، ٢٠١٨، ص ١٢٤)، ومن ثم أعد الباحثان استبانة مفتوحة تم تطبيقها على مجموعة الخبراء،

ثم استبانتين مغلقتين تم بنائهما بناء على نتائج الجولة السابقة لهما.

* إجراءات بناء وتطبيق أداة أسلوب دلفاي

استرشد البحث الحالي بمجموعة من الخطوات العلمية التي أشارت إليها الدراسات المختصة بالبحوث العلمية المستقبلية، مثل (كورنيس، ٢٠٠٧م)، (عبد الحى، ٢٠٠٧م)، (زاهر، ٢٠٠٤م)، واستخلصت منها الخطوات العلمية لتصميم أسلوب دلفاي من أجل تحديد أهم المتطلبات اللازمة لتطوير أداء الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم في تحقيق التنمية البشرية للمستفيدين من وجهة نظر الخبراء، وقد سارت تلك الإجراءات وفق ما يلي: -

* إعداد أداة أسلوب دلفاي

قام الباحثان ببناء استبانة مفتوحة الأسئلة مشتملة على أهم المجالات التي يمكن أن تستثير بها الخبراء لتحديد المتطلبات اللازمة لتطوير أداء الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم في تحقيق التنمية البشرية للمستفيدين من وجهة نظر الخبراء، في ضوء ما يلي: -

١- تحديد موضوع وهدف القضية المطروحة للخبراء وهي المتطلبات اللازمة المتطلبات اللازمة لتطوير أداء الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم في تحقيق التنمية البشرية للمستفيدين من وجهة نظرهم.

٢- القراءة والاطلاع على أهم البحوث والدراسات المختصة في مجال تطوير أدوار الجمعيات الخيرية بصفة عامة وتنمية مهارات وقدرات المستفيدين.

٣- التأمل في النتائج التي توصلت إليها الأداة الكمية والأداة النوعية معا.

٤- عرض الاستبانة متضمنة الأسئلة المفتوحة وبيانات الخبراء على سعادة المشرف العلمي لإبداء ملاحظاته وملاحظات العلمية حولها.

* خطوات تطبيق أداة أسلوب دلفاي

١- ترشيح مجموعة من الخبراء وفق المعايير التي سبق ذكرها للإدلاء بآرائهم في الجولات الثلاث.

٢- تطبيق الاستبانة في جولاتها الأولى، والتفريغ المبدي لآراء الخبراء الواردة فيها.

٣- تنظيم وترتيب المعلومات والبيانات والآراء الواردة في استبانة الجولة الأولى.

٤- إعداد استبانة مغلقة لتطبيقها في الجولة الثانية، من ثم تطبيق استبانة الجولة الثانية وذلك بعرض نتائج الاستبانة الأولية على الخبراء ذاتهم كتغذية راجعة.

٥- تفريغ نتائج الجولة الثانية، وإجراء التعديلات والتغييرات التي يراها الخبراء، ومن ثم إعداد الاستبانة في جولاتها الثالثة وتطبيقها.

٦- تحليل وتفسير النتائج التي أسفرت عنها الجولة الثالثة، ومن ثم كتابة التقرير النهائي حول المتطلبات اللازمة لتطوير أداء الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم في تحقيق التنمية البشرية للمستفيدين من وجهة نظر الخبراء.

* تحديد عينة أداة دلفاي

بعد ترشيح مجموعة من الخبراء، تم اختيار عينة منهم وفقاً للمعايير التالية: -

١- أن يكون عضو هيئة التدريس بدرجة أستاذ مشارك على الأقل في أحد كليات التربية السعودية أو سبق العمل بها ولديه نتائج بحثي عن الجمعيات الخيرية.

٢- أن يكون قد سبق العمل في إحدى الجمعيات الخيرية بالمملكة العربية السعودية مدة لا تقل عن ١٠ سنوات.

وبناء عليه فقد تم تطبيق هذه المعايير، وتم اختيار الخبراء حيث بلغ عدد الخبراء المشاركين في الاستبانة في جولاتها الأخيرة (١٢) خبيراً، وقد تم تفصيل خبراتهم العملية والعلمية في الملحق رقم (٧-٨).

جدول (٢) خصائص عينة الخبراء وفق بعض المتغيرات

أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية		
الفرقة العلمية	الإنتاج العلمي	الخبرة في مجال الجمعيات
أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد	البحرث العلمية في مجال الجمعيات الخيرية	الخبرة في مجال الجمعيات الخيرية
خبراء في مجال الجمعيات الخيرية		
الوظيفة / المنصب	الإنتاج العلمي	الخبرة في مجال الجمعيات
الرؤساء التنفيذيين - أمناء المجالس - أعضاء جمعية عمومية - أعضاء مجالس إدارة	المشاركات العلمية والعلمية في مجال الجمعيات الخيرية	أكثر من ٥ سنوات

يتضح من الجدول السابق تطبيق المعايير الخاصة بعينة الخبراء المشاركين في أسلوب دلفاي من أجل تقديم نتائج موثوقة ويعتمد عليها.

* جولات أسلوب دلفاي في هذه الدراسة

شرع الباحث في تنفيذ منهجية الدراسات المستقبلية من خلال أسوب دلفاي لاستجلاء المتطلبات اللازمة لتطوير أداء الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم في تحقيق التنمية البشرية للمستفيدين من وجهة نظر الخبراء ، وعلى إثر ذلك ، توجه الباحث لتطبيق هذا الأسلوب عبر ثلاث جولات متتالية ، الأول من خلال استبانة مفتوحة الأسئلة ، والآخرين مغلقتين ، وبحيث كل جولة تترتب على الجولة السابقة لها، حيث تم إرسال الاستبانات إلى الخبراء في فترات متتالية استغرقت قرابة

الشهرين والنصف من ١٨/٠٣/١٤٤٦هـ حتى ٠٥/٠٦/١٤٤٦هـ، والتي جاءت كما يلي: -

١- الجولة الأولى: من تاريخ ١٨/٠٣/١٤٤٦هـ، إلى تاريخ ٠٢/٠٤/١٤٤٦هـ.

تمثل الجولة الأولى في أسلوب دلفاي Delphi الأساس الذي يبنى عليه سائر الجولات الأخرى بعدها؛ لذا قام الباحث بإعداد استبانة متضمنة أسئلة مفتوحة ضمن محاور محددة، ولقد تكونت الاستبانة في هذه الجولة مما يلي: -

١- خطاب موجه للخبراء، يشتمل على: موضوع الدراسة، وأهدافها، وطريقة تعبئة الاستبانة، مع شكر للخبير على مشاركته واسهاماته.

٢- بيانات الخبير، مثل: اسمه، مؤهله، ومجال عمله، بالإضافة إلى تعريف ببعض مصطلحات الدراسة الواردة في الدراسة.

٣- يحتوي على محاور الاستبانة، وهي خمسة جوانب، اشتمل كل جانب منها على أسئلة مفتوحة، مع إضافة وحذف وتعديل ما يراه الخبير للعبارات والمحاور المعدة.

٢- الجولة الثانية: من تاريخ ٠٣/٠٤/١٤٤٦هـ إلى تاريخ ٠٢/٠٥/١٤٤٦هـ.

بعد أن قام الباحث بتوزيع الاستبانة المفتوحة في الجولة الأولى على الخبراء تم استقبال الإجابات من الخبراء وعددهم (١٥) خبيراً، وتم تصميم الاستبانة في الجولة الثانية بناءً على ما ورد من عبارات استبانة الجولة الأولى، وبلغت المتطلبات التي تم الحصول عليها (٥٦) مطلباً بعد حذف المكرر منها وإعادة صياغة المتشابه، وتنظيمها، وترتيبها. وظهر فئات ومحاور جديدة اقترحها الخبراء؛ حتى أصبحت

جوانب الاستبانة تشتمل على (٦) محاور، هي: المحور الأول: متطلبات تطوير المهارات بشكل مستمر، والمحور الثاني: متطلبات إعادة تأهيل عاطلين عن العمل أو المعرضين لفقدان وظائفهم، والمحور الثالث: متطلبات إتاحة فرص التدريب للأفراد خارج سوق العمل، والمحور الرابع: متطلبات إتاحة فرص الابتكار وريادة الأعمال، والمحور الخامس: متطلبات نشر اللغة العربية، والمحور السادس: المتطلبات العامة.

وطلب الباحثان من الخبراء في هذه الجولة الاستجابة وإبداء آرائهم في المتطلبات التي تم التوصل إليها في الجولة الأولى، من خلال اختيار أحد الاختيارات التالية: (كبير الأهمية- متوسط الأهمية- قليل الأهمية)، وتقديم اقتراحاتهم وملاحظاتهم حول تلك المتطلبات إن وجدت.

٣- الجولة الثالثة: من تاريخ ٠٣/٠٥/١٤٤٦هـ، إلى تاريخ ٠٥/٠٦/١٤٤٦هـ.

تمثل هذه الجولة في أسلوب دلفاي بالدراسة الحالية نهاية المطاف؛ فهي بمثابة إعادة لاستطلاع آراء الخبراء حول المتطلبات التي تمت الموافقة عليها في الجولتين الأولى والثانية بدرجات موافقة عالية، حيث قام الباحثان بتوزيع الاستبانة في الجولة الثالثة على الخبراء، واستقبال الإجابات منهم، وقد بلغ عددهم (١٢) خبيراً، طلب منهم إعادة تقييم آرائهم في ضوء ما أسفرت عنه نتائج تلك التحليلات، من خلال اختيار أحد الاختيارات التالية: (كبير الأهمية- متوسط الأهمية- قليل الأهمية)، وكذلك التأكد من صياغة العبارات التي تمثل كل مطلب، مع تقديم اقتراحاتهم وملاحظاتهم حولها إن وجدت، حيث تم تصميم الاستبانة في الجولة الثالثة بناءً على ما ورد من

متطلبات استبانة الجولة الثانية وتكونت استبانة الجولة الثالثة مما يلي: -

١- القسم الأول: خطاب موجّه للخبير، يشتمل على: شكر للخبير لمشاركته في الإجابة عن الاستبانة في الجولة الثانية، بالإضافة إلى موضوع الدراسة، وهدفها، وطريقة تعبئة الاستبانة.

٢- القسم الثاني: بيانات الخبير، مثل: اسمه، وتخصصه، ورتبته، ومجال عمله.

٣- القسم الثالث: عبارات الاستبانة ضمن الأسئلة والمحاور، والتي تمثلت في المتطلبات اللازمة لتطوير دور الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم في تحقيق التنمية البشرية للمستفيدين من وجهة نظر الخبراء في عدد (٦) محاور، وبلغ عدد المتطلبات المدرجة تحتها (٦٧) مطلب.

وتم تصميم الاستبانة إلكترونياً باستخدام تطبيق google drive؛ لسهولة إرسالها إلى الخبراء في المناطق المختلفة.

ووفقاً لما تقدم؛ فقد تم خلال جولات أسلوب دلفاي استخلاص أهم آراء الخبراء حول المتطلبات اللازمة لتطوير أداء الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم في تحقيق التنمية البشرية للمستفيدين من وجهة نظر الخبراء، والتي أسفرت عن توافق واتساق بين آراء الخبراء، باعتبارها القاعدة التي يبنى عليها التصور المقترح لتطوير أداء الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم في تحقيق التنمية البشرية للمستفيدين من وجهة نظر الخبراء.

تاسعاً: النتائج النهائية لجولات دلفاي الثلاثة

بعد المراجعة وإجراء جولات دلفاي الثلاثة تبين ما يلي: -

١- تم تطبيق الجولة الأولى بطرح أسئلة مفتوحة للخبراء عن متطلبات تطوير أدوار الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم في ضوء برنامج المملكة لتنمية القدرات البشرية وتم تحليل استجاباتهم وتصنيفها وأسفر ذلك عن (٦) محاور هي: -

تطوير المهارات بشكل مستمر، وإعادة تأهيل عاطلين عن العمل والمعرضين لفقدان وظائفهم وإتاحة فرص التدريب للأفراد خارج سوق العمل، وإتاحة فرص الابتكار وريادة الأعمال، ونشر اللغة العربية والاعتزاز بها، والمتطلبات العامة.

٢- تم في الجولة الثانية تحويل استجابات الخبراء حول المتطلبات الستة السابقة وأسفر التحليل عن عدد (١١٦) مطلباً دونها الباحثان في استبانة مغلقة وتم عرضها على الخبراء لتحديد درجة أهميتها، وأسفر التحليل الإحصائي عما يلي: -

١- تم قبول عدد (٥٦) مطلباً تجاوزت نسبة الاتفاق عليه (٩٠٪) في الجولة الثانية.

٢- تم حذف عدد (١٥) مطلب كانت نسبة الاتفاق عليها أقل من (٧٠٪) في الجولة الثانية، بينما اقتضت المنهجية إعادة تحكيم عدد (٢٥) مطلباً مرة أخرى.

٣- تم في الجولة الثالثة إعادة تحكيم العبارات (٢٥) السالف ذكرها وأسفر التحليل الإحصائي لها عن: -

قبول عدد (١١) من المتطلبات بالجولة الثالثة بعد الموافقة عليها بنسبة لا تقل عن (٩٠٪)، وتم حذف عدد

(١٤) مطلب من المتطلبات المعاد تحكيمها في الجولة الثالثة، حيث كانت نسبة الاتفاق عليها أقل من (٩٠٪)، وبالتالي أصبح عدد المتطلبات التي توافق عليها الخبراء (٦٧) مطلباً تجاوزت نسبة الاتفاق عليها (٩٠٪) في الجولتين الثانية والثالثة، موزعة على المحاور الستة لمتطلبات تطوير دور الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم في ضوء برنامج المملكة العربية السعودية لتنمية القدرات البشرية للمستفيدين، ويمكن استعراض المتطلبات النهائية بعد نهاية الجولات الثلاث بالتفصيل حسب المحاور والمتطلبات على النحو التالي: -

جدول (٣) نتائج محاور متطلبات تطوير أداء الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم في تحقيق التنمية البشرية للمستفيدين وجهة نظر الخبراء، ونسب الاتفاق حولها.

٢	المحور	نسبة الاتفاق	مستوى الاتفاق
1	تطوير المهارات بشكل مستمر	94.5%	عال جداً
2	إعادة تأهيل عاطلين عن العمل أو المعرضين لفقدان وظائفهم	93.08%	عال جداً
3	إتاحة فرص التدريب للأفراد خارج سوق العمل	92.82%	عال جداً
4	إتاحة فرص الابتكار وريادة الأعمال	93.5%	عال جداً
5	نشر اللغة العربية	92.41%	عال جداً
6	المتطلبات العامة	95.50%	عال جداً
	المتوسط العام	93.72%	عال جداً

ويتضح من الجدول السابق (٣) أن المتوسط العام للنسبة الموزونة لموافقة الخبراء على أهمية المتطلبات الخاصة بالست محاور قد بلغت (٩٣.٧٢٪) فيما تراوحت النسبة المثوية الموزونة لموافقة الخبراء على مفردات المتطلبات المنبثقة عنها (٩٠٪ - ١٠٠٪) مما يؤكد إمكانية توظيفها؛ لتحقيق تطوير دور الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم في ضوء برنامج المملكة العربية السعودية لتنمية القدرات البشرية للمستفيدين. ويمكن توضيح ذلك بصورة أكثر تفصيلاً من خلال الجدول التالي: -

* بالنسبة لمحور تطوير المهارات بشكل مستمر

يوضح الجدول السابق أن المتطلبات المتعلقة لتطوير

للمستفيدين فيما يخص تطوير المهارات بشكل مستمر قد

وقد حصلت معظم عبارات هذه المجال جميعها على نسب

موافقة عالية تراوحت بين (٩٠٪ - ٩٨.٦٪) وهي نسب

أعلى نسبة هي ٩٨.٦٪ من نصيب العبارة رقم (١) (إتاحة

يسهم في صقل وتطوير مهاراتهم خاصة مهارات التخطيط،

و يعود ذلك إلى التطور المعرفي الذي تسهم في التقنيات الحديثة

(المساهمة في تطوير المهارات الرقمية لدى مستفدى الجمعيات

المستفيدين في التخطيط لهم امح تطوير المهارات التي تنفذها

الجمعيات الخيرية) والعبرة رقم (١٠) تحديد المعوقات التي

تحول دون مشاركة المستفدين في برامج تطوير المهارات التي

تقدمها الجمعيات) في المدة الأخيرة بنسبة اتفاق بلغت

(٩٢٪) وقد يعود ذلك إلى كون المعهقات لا تشكك أحد ذاتها

عائق أكبر لتطوير مهارات الأفراد حيث أن طبيعة الإنسان

محفظة التطوير ذاته الذلالي حادت نسبة الاتفاق عا لما قلالة ف

هذه العارة.

ردیف		نام	تاریخ	موضوع	نوع
1	1395	1395	1395	1395	1395
2	1396	1396	1396	1396	1396
3	1397	1397	1397	1397	1397
4	1398	1398	1398	1398	1398
5	1399	1399	1399	1399	1399
6	1400	1400	1400	1400	1400
7	1401	1401	1401	1401	1401
8	1402	1402	1402	1402	1402
9	1403	1403	1403	1403	1403
10	1404	1404	1404	1404	1404
11	1405	1405	1405	1405	1405
12	1406	1406	1406	1406	1406
13	1407	1407	1407	1407	1407
14	1408	1408	1408	1408	1408
15	1409	1409	1409	1409	1409
16	1410	1410	1410	1410	1410
17	1411	1411	1411	1411	1411
18	1412	1412	1412	1412	1412
19	1413	1413	1413	1413	1413
20	1414	1414	1414	1414	1414
21	1415	1415	1415	1415	1415
22	1416	1416	1416	1416	1416
23	1417	1417	1417	1417	1417
24	1418	1418	1418	1418	1418
25	1419	1419	1419	1419	1419
26	1420	1420	1420	1420	1420
27	1421	1421	1421	1421	1421
28	1422	1422	1422	1422	1422
29	1423	1423	1423	1423	1423
30	1424	1424	1424	1424	1424
31	1425	1425	1425	1425	1425
32	1426	1426	1426	1426	1426
33	1427	1427	1427	1427	1427
34	1428	1428	1428	1428	1428
35	1429	1429	1429	1429	1429
36	1430	1430	1430	1430	1430
37	1431	1431	1431	1431	1431
38	1432	1432	1432	1432	1432
39	1433	1433	1433	1433	1433
40	1434	1434	1434	1434	1434
41	1435	1435	1435	1435	1435
42	1436	1436	1436	1436	1436
43	1437	1437	1437	1437	1437
44	1438	1438	1438	1438	1438
45	1439	1439	1439	1439	1439
46	1440	1440	1440	1440	1440
47	1441	1441	1441	1441	1441
48	1442	1442	1442	1442	1442
49	1443	1443	1443	1443	1443
50	1444	1444	1444	1444	1444
51	1445	1445	1445	1445	1445
52	1446	1446	1446	1446	1446
53	1447	1447	1447	1447	1447
54	1448	1448	1448	1448	1448
55	1449	1449	1449	1449	1449
56	1450	1450	1450	1450	1450
57	1451	1451	1451	1451	1451
58	1452	1452	1452	1452	1452
59	1453	1453	1453	1453	1453
60	1454	1454	1454	1454	1454
61	1455	1455	1455	1455	1455
62	1456	1456	1456	1456	1456
63					

ويتضح من خلال الجدول السابق جدول (٤) ما

یہ :-

* وبالنسبة لمحور إعادة تأهيل عاطلين عن العمل أو المعرضين لفقدان وظائفهم

يتضح من نفس الجدول كذلك أن المتطلبات اللازمة لتطوير أداء الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم في تحقيق التنمية البشرية للمستفيدين فيما يخص إعادة تأهيل عاطلين عن العمل أو المعرضين لفقدان وظائفهم قد بلغ عددها (٩) متطلبات، والنسبة المئوية لاتفاق الخبراء لكل مطلب، بالإضافة إلى النسبة العامة لمحور المتطلبات العامة، حيث يوضح الجدول السابق أن المتطلبات المتعلقة لتطوير أداء الجمعيات الخيرية فيما يخص إعادة تأهيل عاطلين عن العمل أو المعرضين لفقدان وظائفهم قد حصلت على نسبة أهمية كبيرة بمتوسط موزون بلغ (٩٣.٨٪) وقد حصلت معظم عبارات هذه المجال جميعها على نسب اتفاق "عالية جداً"، وقد حصلت عبارات المحور جميعاً على نسب موافقة عالية تراوحت بين (٩٠٪ - ٩٦٪) وهي نسب اتفاق عالية في المحمل، كما يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة هي ٩٦٪ من نصيب العبارة رقم (٦) (الدراسة المتعمقة لأسباب البطالة والتعرض لفقد الوظيفة وتحليلها وتوعية المستفيدين منها) والعبارة رقم (٨) (فتح فرص للعمل التطوعي للعاطلين عن العمل وتوظيفهم في أعمال ولو جزئية بعض الوقت) ويعود ذلك لما قد يحصل للبعض من تعرضه لفقد وظيفته جراء نقص الخبرة وقلة التوعية لديه، بينما جاءت العبارة رقم (٧) (تقديم الدعم النفسي والاجتماعي والمهني للعاطلين عن العمل والمعرضين للفصل من الوظائف) في المرتبة الأخيرة بنسبة اتفاق بلغت (٩٠٪) ويعود ذلك كون الدعم النفسي قد يشهد نوع

من القلة داخل المجتمع لذلك جاء تصنيف العبارة بالنسبة قليلاً.

* وبالنسبة لمحور إتاحة فرص التدريب للأفراد خارج سوق العمل

يتضح من نفس الجدول أن المتطلبات اللازمة لتطوير أداء الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم في تحقيق التنمية البشرية للمستفيدين فيما يخص إتاحة فرص التدريب للأفراد خارج سوق العمل بمنطقة القصيم في تحقيق التنمية البشرية للمستفيدين قد بلغ عددها (١٠) متطلبات، والنسبة المئوية لاتفاق الخبراء لكل مطلب، بالإضافة إلى النسبة العامة لمحور المتطلبات العامة حيث يوضح مما سبق أن المتطلبات المتعلقة لتطوير أداء الجمعيات الخيرية فيما يخص إتاحة فرص التدريب للأفراد خارج سوق العمل قد حصلت على نسبة أهمية كبيرة بمتوسط موزون بلغ (٩٣.٨٪) وقد حصلت معظم عبارات هذه المجال جميعها على نسب اتفاق "عالية"، وقد حصلت عبارات المحور جميعاً على نسب موافقة عالية تراوحت بين (٩٠٪ - ٩٦٪) وهي نسب اتفاق عالية في المحمل، كما أن أعلى نسبة هي ٩٦٪ من نصيب العبارة رقم (٨) (حضور الدورات التدريبية التطبيقية التي تتيح للمستفيد الفرص لأخذ معارف جديدة) ويعود ذلك كون الدورات التدريبية تشكل عامل قوي للتعلم والتنفيذ الفعلي للمستفيد، بينما جاءت العبارة رقم (٥) (بناء شراكات استراتيجية مع جهات معتمدة ومهنية للمشاركة في تأهيل المستفيدين للالتحاق بسوق العمل) والعبارة رقم (٦) (توفير مرشدين متخصصين في تحديد المستقبل الوظيفي المناسب للمستفيدين) والعبارة رقم (٧)

(التعرف على المهارات الشائعة في السوق العام ومحاولة الربط بينها وبين واقع عمل المستفيد في الجانب المهني) في المرتبة الأخيرة بنسبة اتفاق بلغت (٩٠.٦٪) ويعود ذلك كون قلة القابلية من بعض الجهات لعقد شركات فعالة تنمي تحديد المستقبل الوظيفي خاصة من الجهات التي تعني بتطوير مستفيدي الجمعيات الخيرية وتهتم بتطويرهم بشكل مستمر بالتعاون مع القطاع الخاص والثالث.

* وبالنسبة لمحور إتاحة فرص الابتكار وريادة الأعمال

كما ويتضح من نفس الجدول، أن المتطلبات اللازمة لتطوير أداء الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم في تحقيق التنمية البشرية للمستفيدين فيما يخص إتاحة فرص الابتكار وريادة الأعمال بمنطقة القصيم في تحقيق التنمية البشرية للمستفيدين قد بلغ عددها (١١) مطلب، والنسبة المئوية لاتفاق الخبراء لكل مطلب، بالإضافة إلى النسبة العامة لمحور المتطلبات العامة حيث يوضح الجدول السابق أن المتطلبات المتعلقة لتطوير أداء الجمعيات الخيرية فيما يخص إعادة تأهيل العاطلين عن العمل أو المعرضين لفقدان وظائفهم قد حصلت على نسبة أهمية كبيرة بمتوسط موزون بلغ (٩٣.٨٪) وقد حصلت معظم عبارات هذه المجال جميعها على نسب اتفاق "عالية"، وقد حصلت عبارات المحور جميعا على نسب موافقة عالية تراوحت بين (٩٠٪ - ٩٧.٤٪) وهي نسب اتفاق عالية في المحمل، كما أن أعلى نسبة هي ٩٧.٤٪ من نصيب العبارة رقم (١٠) (الوصول إلى الأسواق عبر الدخول إلى المنصات التجارية الإلكترونية ووسائل التواصل الاجتماعي مما يمكن للمستفيد من تقديم حلول مبتكرة على نطاق مختلف يحقق

أهدافه ويعود ذلك إلى التسارع الرقمي في التجارة الإلكترونية وسهولة الدخول فيها يجعل المستفيد ذات رغبة كاملة الدخول والتجربة في ذلك، بينما جاءت العبارة رقم (٦) (الاستفادة من مراحل البحث والتطوير بالتكنولوجيا الحديثة، مما يساعد المستفيد على الابتكار بشكل أسرع والاستجابة لتغيرات الممكنة) في المرتبة الأخيرة بنسبة اتفاق بلغت (٩٠٪) ويعود ذلك إلى نوع من القلة في الإلمام بالجانب التكنولوجي الحديث مما قد يضعف جانب التطوير في ذلك.

* وبالنسبة لمحور نشر اللغة العربية

كما ويتضح من نفس الجدول أن المتطلبات اللازمة لتطوير أداء الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم في تحقيق التنمية البشرية للمستفيدين فيما يخص نشر اللغة العربية بمنطقة القصيم في تحقيق التنمية البشرية للمستفيدين، قد بلغ عددها (١٥) مطلب، والنسبة المئوية لاتفاق الخبراء لكل مطلب، بالإضافة إلى النسبة العامة لمحور المتطلبات العامة، حيث يوضح الجدول السابق أن المتطلبات المتعلقة لتطوير أداء الجمعيات الخيرية فيما يخص إعادة تأهيل العاطلين عن العمل أو المعرضين لفقدان وظائفهم قد حصلت على نسبة أهمية كبيرة بمتوسط موزون بلغ (٩٢.٤١٪) وقد حصلت معظم عبارات هذه المجال جميعها على نسب اتفاق "عالية جداً"، وقد حصلت عبارات المحور جميعا على نسب موافقة عالية تراوحت بين (٩٠٪ - ٩٤.٧٪) وهي نسب اتفاق عالية جداً في المحمل، كما أن أعلى نسبة هي ٩٤.٧٪ من نصيب العبارة رقم (١) (دعم برامج تعليم اللغة العربية مادياً وإدارياً للمستفيدين من رواد الجمعيات الخيرية من غير الناطقين بها)، ويعود ذلك إلى الرغبة

الواسعة لتنفيذ برامج نشر اللغة العربية خاصة من مؤسسات القطاع الثالث سعياً منها لتحقيق الهدف الاستراتيجي لبرنامج المملكة لتنمية القدرات البشرية، بينما جاءت العبارة رقم (٦) (توجيه المستفيدين من أنشطة الجمعيات على استخدام اللغة العربية وتوظيفها في جميع المؤسسات المعنية، ومختلف مناحي الحياة) في المرتبة الأخيرة بنسبة اتفاق بلغت (٩٠٪) يعود ذلك إلى قلة الاعتماد بشكل كبير على اللغة العربية الفصحى خاصة في الألفاظ الدارجة بين المسؤولين والمستفيدين في بعض الأحيان مما قد يسبب نقص في هذا الجانب.

* وبالنسبة لمحور المتطلبات العامة

ويتضح كذلك من نفس الجدول أن المتطلبات العامة اللازمة لتطوير أداء الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم فيما يخص تحقيق التنمية البشرية للمستفيدين قد بلغ عددها (١٠) متطلبات، والنسبة المئوية لاتفاق الخبراء لكل مطلب، بالإضافة إلى النسبة العامة لمحور المتطلبات العامة، حيث يوضح الجدول السابق أن المتطلبات العامة المتعلقة لتطوير أداء الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم فيما يخص تحقيق التنمية البشرية للمستفيدين قد حصلت على نسبة أهمية كبيرة بمتوسط موزون بلغ (٩٥.٥٠٪) وقد حصلت معظم عبارات هذه المجال جميعها على نسب اتفاق "عالية جداً"، وقد حصلت عبارات المحور جميعاً على نسب موافقة عالية تراوحت بين (٩٠٪ - ١٠٠٪) وهي نسب اتفاق عالية في المحمل، كما أن أعلى نسبة هي ٩٤.٧٪ من نصيب العبارة رقم (١) (متابعة برامج البناء المؤسسي والتطوير المهني لدى الجمعيات)، ويعود ذلك إلى أن التطوير المهني للأفراد أحد أهم العوامل التي تسهم

في تحقيق متطلبات التطوير الخاصة بتنمية القدرات البشرية للمستفيدين، بينما جاءت العبارة رقم (٦) (إقامة الشراكات والتعاون بين الجمعيات الخيرية والجهات المعنية في تحقيق أهداف التنمية البشرية) في المرتبة الأخيرة بنسبة اتفاق بلغت (٩٠٪) وقد يعود ذلك إلى قلة الفاعلية التامة لتنفيذ شراكات تهدف إلى تطوير وتنمية القدرات البشرية للمستفيدين وقلة التعاون الفعال في بعض الأحوال بين الجهات المعنية سواءً الجهات الخاصة ممثلة في مؤسسة التدريب أو الجهات التابعة للقطاع الثالث وهي الجمعيات الخيرية بين بعضها البعض.

حادي عشر: مقترحات البحث

تأسيساً على نتائج البحث الحالي والتي توصلت إلى اتفاق عال جداً في صورته الإجمالية، وعلى مستوى كل محور من محاورها: المتطلبات العامة، والمتطلبات الخاصة بكل من: تطوير المهارات بشكل مستمر، وإعادة تأهيل عاطلين عن العمل والمعرضين لفقدان وظائفهم وإتاحة فرص التدريب للأفراد خارج سوق العمل، وإتاحة فرص الابتكار وريادة الأعمال، ونشر اللغة العربية والاعتزاز بها، يقترح الباحثان ما يلي: -

١- تشكيل لجنة من الخبراء تجمع بين خبراء في الجمعيات الخيرية، وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وخبراء التنمية البشرية بالميدان التعليمي، والجهات العليا، لوضع خطة تنفيذية لتطوير أدوار الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم لتحقيق التنمية البشرية للمستفيدين، تتضمن كل مجال من المجالات الخمسة: تطوير المهارات بشكل مستمر، وإعادة تأهيل عاطلين عن العمل والمعرضين لفقدان وظائفهم وإتاحة فرص

التدريب للأفراد خارج سوق العمل، وإتاحة فرص الابتكار وريادة الأعمال، ونشر اللغة العربية والاعتزاز بها، والمجالات الفرعية المنبثقة عنها ، ومشاريع ومبادرات تنفيذ كل مجال منها، وتحديد مؤشرات الإنجاز، والمدة الزمنية اللازم ، والمسؤولين عن التنفيذ، ومصادر التمويل الضرورية للتنفيذ، وكيفية تقويم ومتابعة التقدم في كل مجال، ويتم مراجعة الخطة وتقويمها بصفة مستمرة، وفق معايير ومؤشرات محددة منبثقة منها.

٢- وضع الخطط المناسبة لمواجهة المقاومة المحتملة لعمليات التطوير المنشود لأدوار تلك الجمعيات، ونشر ثقافة التطوير بين أعضاء مجتمع الجمعيات الخيرية، والبيئة الخارجية، خاصة من أصحاب المصالح، ومن لهم صلة مباشرة بعمل الجمعيات؛ لأن تنفيذ التطوير المنشود يتطلب تغييراً جذرياً في ثقافة أي مؤسسة، و تبني جميع أعضائها مبادرات ومشاريع التطوير، والالتزام بها في أداء الأعمال المنوطة التي يتطلبها التطوير المنظومي.

٣- إجراء مزيد من الدراسات التربوية المتخصصة ؛ لتحديد المتطلبات اللازمة للتطوير المنظومي ، بما يحقق تنمية القدرات البشرية للمستفيدين في المجالات التي توصل إليها البحث الحالي ، والمرتبطة ببرنامج تنمية القدرات البشرية أحد أهم برامج تنفيذ رؤية ٢٠٢٣م للمملكة العربية السعودية ،وهي : تطوير المهارات بشكل مستمر ، وإعادة تأهيل عاطلين عن العمل والمعرضين لفقدان وظائفهم وإتاحة فرص التدريب للأفراد خارج سوق العمل، وإتاحة فرص الابتكار وريادة الأعمال، ونشر اللغة العربية والاعتزاز بها ،وتفعيل المتطلبات

التي توصل إليها البحث عن طريق الخبراء، سواء كانت متطلبات عامة ، أو متطلبات تتعلق بتطوير المهارات بشكل مستمر ، أو إعادة تأهيل عاطلين عن العمل والمعرضين لفقدان وظائفهم، أو إتاحة فرص التدريب للأفراد خارج سوق العمل، أو إتاحة فرص الابتكار وريادة الأعمال، أو نشر اللغة العربية والاعتزاز بها ، والتي تقتضي بناء رؤية استشرافية، ورسالة منبثقة ، وتحديد الغايات والأهداف، والمنهج، وطرق ومداخل التنفيذ ، وإستراتيجيات وطرق التقويم، ومعليل ومؤشرات الإنجاز.

* المراجع

أولاً- المراجع العربية

أبو طاحون، عدلي. (١٩٩٨م). إدارة تنمية الموارد البشرية والطبيعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

أبو ملوح، محمد يوسف. (٢٠٠٧م). التنمية البشرية ودور التربية والشباب فيها، مقال إلكتروني،

<https://2u.pw/eKqyui>

إحسان، محمد (١٩٩٩). موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية للموسوعات، بيروت.

أحمد، رقية الطيب على (٢٠٢١). موائمة مخرجات التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل، وانعكاساتها على رؤية ٢٠٣٠، مجلة الإدارة والقيادة الإسلامية، ٦(٢): ٢١١-٢٢٦.

الأسمرى، علي (٢٠٢٠). المتطلبات التنظيمية في الجمعيات الخيرية، رسالة دكتوراه، جامعة الملك سعود، كلية الآداب، الرياض.

البصيلي، محمد جبريل (٢٠٢٢). العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع المحلي دراسة مسحية عن الجمعيات الخيرية في مدينة أها، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٦(٩)، ١٥٦ - ١٨٢.

بو طيب، ناصر (٢٠١٤). قراءة نقدية في ضوء القانون، مجلة
دفا تر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح،
الجزائر.

جراج، علي بن يحيى (٢٠٢٤). تطوير الكفايات القيادية لدى رؤساء الأقسام بالجامعات السعودية في ضوء برنامج

تمتية القدرات البشرية، مجلة العلوم التربوية
والنفسية، المركز القومي للبحوث غزة،
٨(١٣)، ٨٧-٩٧.
جمعية الإسكان الأهلية (٢٠٢٣).
<https://www.nhq.org.sa/> تم

الاسترجاع في ١٣-٤-٢٠٢٤م.

جمعية التنمية الأسرية بريدة (٢٠٢٢).

<https://store.osrah.sa> تم الاسترجاع في ٢١-٥-٢٠٢٤م.

جمعية التنمية الأهلية بعنيزة (٢٠٢٣). <https://ncd.sa/>.
تم الاسترجاع في ١٢-١-٢٠٢٤م.
جمعية التنمية الأهلية بعين فهد (٢٠٢٣). <http://eyn->

fehded.org/ تم الاسترجاع في ٢٠٢٤-٢-٤.
الجمعية الخيرية للتنمية وتطوير العمل المؤسسي (٢٠٢١).
https://tatweer.org.sa/ تم الاسترجاع في
٢٠٢٤-٢-١٢.

الدامغ، سامي (١٤٣١). الدليل الإجرائي لتأسيس وعمل الجمعيات الخيرية، الرياض، مؤسسة الملك خالد الخيرية.

دية، حنين (٢٠١٥). دور المؤسسات الخيرية في التنمية الاجتماعية مؤسسة الشيخ زايد للأعمال الخيرية والإنسانية نموذجاً، قسم العلوم الإنسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي، الجزائر.

الربدي، عبدالعزيز (١٤٣٥). واقع الدور التربوي للجان التنمية الاجتماعية الأهلية ومعوقاتها من وجهة نظر العاملين في مجال رعاية الشباب والمستفيدين منها. منطقة القصيم، كلية التربية، جامعة القصيم.

الرمثي، سعد. (٢٠١٤م). عمليات وإجراءات قياس وتحقيق رضا المستفيد من برامج وأنشطة الجمعيات الخيرية، اللقاء السنوي الثاني عشر للجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية، الخبر، المملكة العربية السعودية.

الزامل، الجوهرة (٢٠١٤). دور المؤسسات الرسمية وغير الرسمية في نشر ثقافة العمل التطوعي، رسالة دكتوراه، قسم الدراسات الاجتماعية، جامعة الملك سعود، الرياض.

زاهر، ضياء الدين. (٢٠٠٤م). مقدمة في الدراسات المستقبلية: مفاهيم- أساليب- تطبيقات. القاهرة: مركز الكتاب للنشر.

الزهراني، إبراهيم بن حنش، السيسي، جمال أحمد (٢٠١٨). تطوير أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة القصيم

جمعية كفاءات الأهلية (٢٠٢٢). <https://kafaat.org.sa/> تم الاسترجاع في ١٣-٢-٢٠٢٤م.

جميل، عبدالكريم أحمد. (٢٠١٦م) تدريب وتنمية الموارد البشرية، مكتب الجنادرية للنشر والتوزيع، الرياض. جون، كرسويل (٢٠١٩). تصميم البحوث الكمية - النوعية - المزججة، ترجمة: عبدالمحسن عايض القحطاني، ط٢، دار المسيلة للنشر والتوزيع، الأردن.

الحري، حصة عبدالله (٢٠١٩). الدور التربوي لمؤسسات رعاية الأيتام في منطقة القصيم من منظور التربية الإسلامية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية.

حميد، سناء سالم، عمران، ستار جابر (٢٠٢١). دور التخطيط الاقتصادي في موائمة مخرجات التعليم العالي، ومتطلبات سوق العمل في العراق بعد عام ٢٠٠٣، مجلة الإدارة والاقتصاد، ٤٥(١٣٠)، ٩٤-١٠٥.

الخاني، ريمه. (٢٠١٦). الطرق السليمة لنشر اللغة العربية، شبكة

<https://2u.pw/p1FBzXS>.

الخمشي، ساره & الخليف، شروق. (٢٠١٥م). واقع مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية والمؤشرات التخطيطية لمواجهتها، مركز بحوث كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الاميرة نورة بنت عبدالرحمن، الرياض.

في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، ٣٤(٧): ٢٦١-٣٤٣.

الزيات، أحمد حسن، النجار، محمد علي، عبد القادر، حامد، مصطفى، إبراهيم (٢٠١١). المعجم الوسيط، القاهرة، مجمع اللغة العربية.

الزبد، زبد (١٤٢٣). الجمعات الخيرة بالمملكة العربية السعودية في عهد خادم الحرمين الشريفين، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية.

السرحان، حسين أحمد (٢٠١٩). التنمية البشرية المستدامة وبناء مجتمع المعرفة، المحلة الدولية للبحوث النوعية المتخصصة، (١٤)، ٢١٥-٢٣٥.

السعدي، محمد قاسم، داود، فتحي جميل (٢٠٢٠)، الموائمة بين مخرجات التعليم والتدريب والاحتياجات الفعلية: واقع وطموح، محلة كلية التربية، جامعة واسط، أبحاث المؤتمر العلمي الدولي الثاني لنقابة الأكاديميين العراقيين، ١٠-١١ شباط، ٢٠٢٠، ١٨٩٥-١٩٠٨.

السند، حصه (٢٠١٧). رؤية مستقبلية لتفعيل دور الجمعات الخيرية في تعزيز الانتماء الوطني للمستفيدين، دراسة بحثية، مركز بحوث كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الاميرة نورة بنت عبدالرحمن.

السويكت، أحمد بن عبد الله، السيسي، جمال أحمد، إبراهيم، محمود مصطفى (٢٠٢١). مهارات الثورة الصناعية الرابعة اللازمة لطلاب المرحلة الثانوية العامة من

وجهة نظر الخبراء، محلة الدراسات التربوية والنفسية ١٣(٤)، ١٩-٧٢.

السيسي، جمال أحمد (٢٠١١). دور المدرسة الثانوية العامة في مواجهة تداعيات العولمة على الهوية الثقافية، محلة كلية التربية بالمنصورة، ٧٥(٢)، ٥١٠-٦٣٧.

السيسي، جمال أحمد، والشهري، محمد بن علي آل متعب (٢٠٢٥). مُتَطَلَّباتُ تَطْوِيرِ دَوْرِ الْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ فِي تَعْزِيزِ الْهُوِيَّةِ الْإِسْلَامِيَّةِ لَدَى طُلَّابِ الْمَنَحِ الدُّوْلِيَّةِ فِي ضَوْءِ التَّحْدِيَّاتِ الْمُعَاَصِرَةِ، محلة جامعة الملك عبد العزيز: العلوم التربوية والنفسية، ٤(١)، ٣٢٠-٣٨٥.

السيف، حمد (٢٠١٩). دور الجمعات الخيرية في تحقيق أهداف العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، المحلة العربية للعلوم الاجتماعية، ١٥(٣)، ١٣٤-١٦٢.

السيف، عبدالمحسن. (١٩٩٠م). اتجاهات أعضاء مركز سلمان الاجتماعي وتطلعاتهم المستقبلية نحو البرامج والأنشطة، محلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ٤٣(٤)، ٢١٣-٢٣٨. الشعيبي، خالد. الخطيب، ياسر. كوتر، عصام (٢٠١٦). تقييم دور الجمعات الخيرية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المتبرعين والمستفيدين دراسة ميدانية، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة.

عزاي، سميرة (٢٠١٨). الدور التربوي لمؤسسات المجتمع المدني - الأحزاب السياسية أممؤذج، مجلة المجتمع والرياضة، (١)، ٦٦-٧٩.

العساف، صالح (٢٠١٠). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، الرياض.

عطية، سميرة حسن (٢٠٢١). دور التعليم في التنمية البشرية، مجلة طيبة للدراسات العلمية الأكاديمية، (١)، ١١٢-١٤٢.

العطية، مروان (٢٠١٨). معجم المعاني الجامع : عربي - عربي، عمان ، دار غيداء للنشر والتوزيع.

عطية، عبدالقادر محمد. (١٩٩٩م). اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، الإسكندرية.

العززي، محمد (٢٠١١). فاعلية الرقابة على أداء العاملين في المديرية العامة لحرس الحدود، رسالة ماجستير، دراسة غير منشورة، جامعة الأمير نايف، الرياض.

عيسات، العمري. (٢٠١٧م). محاضرات في مقياس الخدمة الاجتماعية العائلية، جامعة محمد لمين دباغين.

فليه، فاروق عبده، والزكي، أحمد عبد الفتاح. (٢٠٠٣). الدراسات المستقبلية منظور تربوي. الأردن، عمان، دار المسرة.

كاظم، أسعد جواد. (٢٠٠٢م). التنمية البشرية المستدامة دعوة الفكر الاقتصادي إلى رحاب الإنسانية، جامعة البصرة، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم العلوم المالية المصرفية، العراق.

الشواهنة، أميرة (٢٠١٧). جهود المؤسسات الخيرية في نشر العقيدة الإسلامية، رسالة ماجستير، كلية التربية، قسم الدراسات الإسلامية، جامعة الملك سعود، الرياض.

عبد الحفي، عواطف يوسف (٢٠١٣). دور مؤسسات المجتمع المدني في الإصلاح التعليمي ومعوقات ذلك من وجهتي نظر المسؤولين التربويين ومديري مؤسسات المجتمع المدني التربوية في فلسطين، رسالة ماجستير جامعة القدس.

عبد الحفي، وليد. (٢٠٠٧م). مناهج الدراسات المستقبلية وتطبيقاتها في العالم العربي، أبو ظبي، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية.

عبد الرحمن، محمد شريف (٢٠٠٨). العولة والهوية، المنيا، دار الهدى للنشر والتوزيع.

عبدالحفيد، أحمد وآخرون (٢٠٠٨). معجم اللغة العربية المعاصر، القاهرة، عالم الكتب.

عبدالحفي، أسماء الهادي إبراهيم ومطر؛ محمد محمد إبراهيم. (٢٠١٨). متطلبات نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة، مجلة تطوير الأداء الجامعي، ٦(٤): ١٧٩-٢٢٨.

عبده؛ إيمان بهاء. (٢٠٢١). التعليم لريادة الأعمال بجامعة المنصورة (الواقع والتصور). مجلة الأداء الجامعي، ١٦(١): ٧٩-٩٩.

مجلس الجمعيات الأهلية (٢٠٢٣). <https://majlis-qassim.org.sa/> تم الاسترجاع في ١-٤-٢٠٢٤م.

مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية. (٢٠٢١). وثيقة تنمية القدرات البشرية، متاح على <https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/hcdp> تم الاسترجاع في ٨/٢/٢٠٢٤م.

المحروقي، حمدي حسن (٢٠٠٤). دور التربية في مواجهة تداعيات العولمة على الهوية الثقافية، دراسات في التعليم الجامعي، القاهرة، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، (٧)، ١٥٠-٢١٣.

محمد، السيد (٢٠٢١). دور التنمية البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، مصر.

محمد، كرم صلاح (٢٠١٨). الأدوار التربوية للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات العشوائية بين الواقع والمأمول في محافظة سوهاج، رسالة ماجستير، قسم أصول التربية، جامعة سوهاج، مصر.

مركز الإحصاء (٢٠١٦). مؤشرات التنمية البشرية، إمارة أبو ظبي.

مركز البحوث والدراسات العربية (٢٠١١). معجم المعاني، مؤسسة الملك عبد الله الثاني، الأردن.

مسك، Misk (٢٠١١). برنامج مسك للإعداد المهني، متاح على،

كرار، المأمون السر. (٢٠٢٠م). دور المؤسسات والجمعيات الخيرية في المسؤولية الاجتماعية: دراسة ميدانية مطبقة على العاملين في المؤسسات والجمعيات الخيرية بمدينة الرياض، مجلة الشمال للعلوم الإنسانية: جامعة الحدود الشمالية، مركز النشر العلمي والتأليف والترجمة، ع٥.

كرثيو، سليمة. مريم، كرتيو. (٢٠٢١م). دور الجمعيات الخيرية الدعوي والتعليمي، رسالة ماجستير، قسم أصول الدين، جامعة حمه لخضر - الوادي، الجزائر. كريسويل، ديليو جون & بوث، شيريل (٢٠١٩). تصميم البحث النوعي: دراسة معمقة في خمسة أساليب، ترجمة الثوابته، أحمد محمود، عمان، المكتبة الأردنية الهاشمية.

الكعي، سليمان محمد الخطيبي (٢٠١٨). موسوعة استشراف المستقبل. قنديل للطباعة والنشر والتوزيع.

كورنيش، إدوارد (٢٠٠٧). الاستشراف مناهج استكشاف المستقبل. (حسن الشريف، مترجم). بيروت. الدار العربية للعلوم ناشرون.

ماجد، ريماء. (٢٠١٦م). منهجية البحث العلمي إجابات عملية لأسئلة جوهرية. بيروت. مؤسسة فريدريش إيبرت.

مجلس الجمعيات الأهلية (٢٠٢٣). <https://majlis-qassim.org.sa/> تم الاسترجاع في ١-٣-٢٠٢٤م.

هادي، أزهار سلمان (٢٠١٢). التعليم مؤشرا من مؤشرات

التنمية: دراسة واقع المستوى التعليمي في مصر مجلة

ديالى للبحوث الإنسانية، ١(٥٣):، ٣٠-٥٩.

الهويل، نها (٢٠٢١). دور الجمعيات الاهلية لتنمية الوعي

الصحي بالمجتمعات الريفية، مجلة كلية الخدمة

الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، ٢٠

(١) ٣٤ - ٧١.

وحدي، بركات (٢٠٠٥). تفعيل الجمعيات الخيرية التطوعية

في ضوء السياسات والإصلاح الاجتماعي بالمجتمع

العربي المعاصر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة

حلوان، مصر.

وزارة الشؤون الاجتماعية بالملكة العربية السعودية

(٢٠٢٣). لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية،

متاح على رابط

<https://2u.pw/jLcdOjP>، تم الاسترجاع

في ٣-١٢-٢٠٢٤م.

وكالة الأمم المتحدة الأنور. (٢٠٢٢). موقع إلكتروني

<https://2u.pw/2wgCvAS>

يلي، نادر عبدالرزاق. (٢٠٢٣). دور الجمعيات الخيرية في

المساهمة في التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة

العربية السعودية ٢٠٣٠، مجلة الخدمة الاجتماعية،

٧٧(١)، ١١٦-١٤٨.

ثانياً- المراجع الأجنبية

New websters Dictionary (1993).

Lexicon Publications, New

York.

[https://hub.misk.org.sa/ar/programs/skills/misk-career-essentials-](https://hub.misk.org.sa/ar/programs/skills/misk-career-essentials-program)

[program](https://hub.misk.org.sa/ar/programs/skills/misk-career-essentials-program)، تم الاسترجاع في ١٠-٣-

٢٠٢٥م.

المغدوي، نايف (٢٠٠٧). اسهامات حلقات تحفيظ القرآن

في تحقيق أمن المجتمع، دراسة ميدانية من وجهة نظر

أولياء الأمور بالمدينة المنورة، مجلة معهد الإمام

الشاطبي لتحفيظ القرآن، مركز الدراسات

والمعلومات القرآنية.

ميريام، شاران، تيسديل، إليزابيث (٢٠٢١). البحث النوعي:

دليل التصميم والتطبيق، جامعة القصيم، مركز

النشر العلمي والترجمة.

النجاري، معاذ (٢٠٢٢). من مفهوم التنمية إلى مفهوم التنمية

البشرية: قراءة نقدية في مسارات التحول، مجلة نقد

وتنوير، مقاربات نقدية في التربية والمجتمع، متاح

على

<https://tanwair.com/archives/153>

61، تم الاسترجاع في ٢-٣-٢٠٢٥.

نعيمه، باراك (٢٠٠٩). تنمية الموارد البشرية وأهميتها في

تحسين الإنتاجية، وتحقيق الميزة التنافسية، مجلة

اقتصاديات شمال أفريقيا، (٧)، ٢٧٣-٢٨٨.

النعيمشي، نوال (٢٠٢٢). الدور التربوي لشركة الراجحي

الوقفية بمنطقة القصيم من وجهة نظر المستفيدين،

رسالة ماجستير، كلية التربية، قسم أصول التربية،

القصيم.

- Ranis, Gustav (2004) HUMAN DEVELOPMENT AND ECONOMIC, Economic Growth Center, Available at, <https://elischolar.library.yale.edu/egcenter/>,2/10/2023.
- Marr, Bernard (2019). Things Every School Must Do to Prepare for the 4th Industrial Revolution, available at <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/>, in /22/7/2020.
- Biddle, B. (1995). Teacher's roles. The International Encyclopedia of Education, The University of Chicago Press, New York, 10, (2): 455-457.
- No author listed (2003). Oxford English Dictionary, Oxford, Oxford University Press.
- United Nations Development Programme Human Development Report Office(UNDP) (2013)) Capabilities and Human Development Social interactions. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2344469>,2/10/2023.