

مدى توافر مهارات برنامج تنمية القدرات البشرية برؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) في
مقررات قسم مهارات تطوير الذات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

د. صالح بن عبدالله الشمراني

أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية

s.shamrani@cfy.ksu.edu.sa

تاريخ قبول البحث: ٢٢/١٢/٢٠٢٤م

تاريخ تسلم البحث: ٢/١٢/٢٠٢٤م

الملخص:

جاءت هذه الدراسة لاستكشاف مدى توافر مقررات قسم مهارات تطوير الذات بعمادة السنة الأولى المشتركة لمهارات برنامج تنمية القدرات البشرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالقسم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتضمنت العينة ٣٠ عضواً من مجموع أعضاء هيئة التدريس بالقسم مما يمثل ٢٣٪ من منسوبي القسم، وكانت أبرز النتائج كما يلي: توافر مهارات برنامج تنمية القدرات البشرية في مقررات قسم مهارات تطوير الذات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بقسم مهارات تطوير الذات من عينة الدراسة كانت: متوافره جدا بتكرار (٤٣٤)، بنسبة (٣٠٪ / ١٤٪)؛ بالإضافة إلى توافرها أيضاً بعدد (٥٦٧)، وبنسبة (٣٩٪ / ٣٨٪)؛ أي مجموعهم كان بنسبة (٦٩٪ / ٥٢٪)، بتوافر (٧٠٪) تقريباً من إجمالي أفراد الدراسة، وغير متوافره جدا بتكرار (٣٧)، بنسبة (٢٪ / ٥٦٪)؛ بالإضافة إلى غير متوافره أيضاً بعدد (٩٥)، وبنسبة (٦٪ / ٦٪)؛ أي مجموعهم كان بنسبة (٩٪ / ١٦٪)، لا تتوافر (٩٪) تقريباً من إجمالي أفراد الدراسة.

الكلمات المفتاحية: برنامج تنمية القدرات البشرية، مهارات تطوير الذات، أعضاء هيئة

التدريس.

The Availability of Human Capacity Development Program Skills as per the Vision of the Kingdom of Saudi Arabia (2030) in Self-Development Skills Courses from the Perspective of Faculty Members

Dr. Saleh Abdullah Alshamrani

Assistant Professor of Curriculum and Instruction, King Saud University,
Saudi Arabia

s.shamrani@cfy.ksu.edu.sa

Date of Receiving the Research: 2/12/2024 Research Acceptance Date: 22/12/2024

Abstract:

This study was to explore the extent to which the courses of Self-Development Skills Department in the Deanship of the First Joint Year obtain the skills of the Human Capacity Development Program from the point of view of the faculty members in the department. The study adopted the descriptive analytical approach, and the sample included 30 members of the total faculty members in the department, representing 23% of the department staff. The most prominent results were as follows: the availability of the skills of the Human Capacity Development Program in the courses of Self-Development Skills Department from the point of view of the faculty members in the Self-Development Skills Department from the study sample was "very available" with a frequency of (434), at a rate of (30.14 %); in addition to its availability with a number of (567), at a rate of (39.38 %); that is, their total was at a rate of (69.52 %), with an availability of approximately (70 %) of the total study individuals, and very unavailable with a frequency of (37), at a rate of (2.56 %); in addition to its unavailability with a number of (95), at a rate of (6.6 %); that is, their total was at a rate of (9.16 %), and not available approximately (9%) of the total study individuals.

Keywords: Human Capacity Development Program, Self-Development Skills, Faculty Members.

المقدمة:

أصبحت المهارات مطلبا مهما لإعداد الطلبة الجامعيين، ليكونوا مستعدين لسوق العمل، فلم تعد المعارف العلمية تكفي في عصر- التقدم العلمي اليوم والذي امتاز بتقنيات الذكاء الاصطناعي التي تتطلب مهارة أكبر للأجيال القادمة.

وقد واكبت المملكة العربية السعودية تلك الجهود الرامية لرفع مهارات المتعلمين حيث أطلقت برنامج تنمية القدرات البشرية والذي يسعى إلى أن يمتلك المواطن قدرات تمكنه من المنافسة عالميا، من خلال تعزيز القيم، وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل، وتنمية المعارف كما يركز البرنامج على تطوير أساس تعليمي متين للجميع، يسهم في غرس القيم منذ الصغر، وتحضير الشباب لسوق العمل المستقبلي المحلي والعالمي، وتعزيز ثقافة العمل لديهم، كما يستهدف تنمية مهارات المواطنين والمواطنات عبر توفير فرص التعلم مدى الحياة ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال (وثيقة البرنامج، ص ٦).

ويعد مؤتمر مبادرة القدرات البشرية (٢٠٢٤) المنصة العالمية الأولى من نوعها الهادفة إلى توحيد الجهود الدولية وإثراء الحوار العالمي بما يسهم في رسم مستقبل القدرات البشرية وبناء اقتصاد عالمي مزدهر؛

حيث ناقش التحديات والفرص لتطوير القدرات البشرية في ظل المتغيرات العالمية، واستضاف صناعات السياسات وقادة الفكر والمستثمرين ورواد الأعمال؛ لمناقشة الحلول الفعالة لمواجهة التحديات العالمية، واستعرض قصص نجاح عالمية ملهمة، وهدف لتعظيم الأثر من خلال مشاركة أفضل الممارسات العالمية في تنمية القدرات البشرية.

وتحقيقا لرؤية ٢٠٣٠ أولت جامعة الملك سعود مزيدا من الاهتمام لتطوير المهارات لطلبتها، حيث أسست عمادة السنة الأولى المشتركة لتكون بوابة تبني مهارات الطلبة، حيث تسعى العمادة لتقديم تعليم نوعي من خلال بيئة محفزة وشرارات فاعلة لإكساب الطلبة المهارات الشخصية والأكاديمية للنجاح في الحياة الجامعية، وتضم ثلاثة أقسام رئيسة، قسم مهارات اللغة الإنجليزية، وقسم العلوم الأساسية، وقسم مهارات تطوير الذات، والذي يتم فيه تقديم أربعة مقررات للمهارات هي (المهارات الجامعية، وريادة الأعمال، والحاسب الآلي، والصحة والثقافة الصحية).

ويعدّ قسم مهارات تطوير الذات خطوة مستفادة من عدد من التجارب التي تهتم بإعداد الطالب للحياة الجامعية، وتحت مسميات مختلفة في أقسام متنوعة بالجامعات العربية والعالمية، حيث تهدف إلى تنمية الحصيلّة المهارية للطالب وتنميته شخصياً ومهنياً كما يوضحها الجدول الآتي:

م	اسم القسم أو البرنامج	الجامعة
١	قسم مهارات الحياة الجامعية.	جامعة سالفورد ب / بريطانيا
٢	قسم تنمية المهارات الشخصية والمهنية.	جامعة غرينيث
٣	قسم المهارات الشخصية والمهنية.	جامعة ايروثوثيث بالملكة المتحدة
٤	قسم الدراسات العامة، السنة التحضيرية.	جامعة الملك فهد للبترول والمعادن
٥	برنامج تطوير الذات.	جامعة أوريغون الأمريكية
٦	برنامج المهارات الأكاديمية الأساسية للطلاب في كلية الطب.	جامعة بيرمنغهام البريطانية
٧	برنامج تنمية المهارات الشخصية.	جامعة إيدن هوفن التكنولوجية في هولندا
٨	برنامج تطوير المهارات المهنية.	مركز التعليم المستمر جامعة ليفربول
٩	مركز التنمية الشخصية.	جامعة ميثوديست الأمريكية
١٠	مركز تطوير الذات.	جامعة أكسفورد البريطانية
١١	مركز مهارات تطوير الذات.	مركز إلينوي للقيادة بالولايات المتحدة الأمريكية
١٢	مركز مصادر.	كلية الرياضة، جامعة سكرامنتو الأمريكية
١٣	برنامج تطوير المهارات الشخصية.	مركز التعليم المستمر في جامعة ستانفورد

ومن هنا ولكون القسم مرتكزاً على تطوير المهارات، ومتقاطعاً مع برنامج تنمية القدرات البشرية في تعزيز تلك المهارات جاءت هذه الدراسة لتحليل مقررات القسم في ضوء تضمنها لمهارات برنامج تنمية القدرات البشرية، مما يسهم في تحقيق مستهدفات البرنامج، ويفتح مجالاً لتطوير مقررات القسم في ضوء تلك المستهدفات.

مشكلة البحث:

تعد مهارات المستقبل قضية أساسية في إعداد الأجيال، وخاصة طلبة الجامعات، ومن ثم فقد حرصت جامعة الملك سعود أن تجعل من ضمن استراتيجيتها تزويد الخريجين بالمعارف والمهارات اللازمة وفق أحدث الاتجاهات مما يؤهلهم للمنافسة في سوق العمل، وتحقيقاً لتلك المهارات تضمن قسم مهارات تطوير الذات عدداً من المقررات التي تتناول تلك المهارات، وبعد انطلاق برنامج تنمية القدرات البشرية، جاء التأكيد على أهمية مهارات المستقبل من خلال مؤتمر

مبادرة تنمية القدرات البشرية (٢٠٢٤) والذي كان شعاره الاستعداد للمستقبل، ومن ثم اختار الباحث التحليل لمقررات القسم من خلال تضمنه للمهارات التي جاء برنامج تنمية القدرات البشرية للتركيز عليها، لتكون تلك المقررات عاملاً مسانداً لتحقيق مستهدفات البرنامج. وتسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي: ما مدى توافر مهارات برنامج تنمية

القدرات البشرية في مقررات قسم مهارات تطوير الذات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بقسم مهارات تطوير الذات؟.

أهمية البحث

أكدت الأبحاث التي أجريت مؤخراً حول أهمية المهارات والقيم والمواقف الاجتماعية والعاطفية لتعلم الطلاب (OECD، 2020).

وهذا يؤكد ضرورة تقديم المهارات الناعمة ومهارات المستقبل لطلبة الجامعة من خلال دمجها في المقررات الدراسية، خاصة مقررات السنة الأولى المشتركة وهو ما تسعى هذه الدراسة لتحقيقه في ضوء برنامج مهارات تنمية القدرات البشرية، سيما وأن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ودول الخليج العربية تواجه تحديات عند دمج كفايات القرن الحادي والعشرين في المناهج الدراسية الخاصة بها، حسب تقرير مكتب التربية العربي (٢٠٢١) للمؤتمر الذي عقده منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCED) لدول الخليج.

أهداف الدراسة

١. استخلاص المهارات التي تضمنها برنامج تنمية القدرات البشرية.
٢. تحليل مقررات قسم مهارات تطوير الذات في ضوء تضمنها لتلك المهارات.

الدراسات السابقة:

دراسة الخضاري (٢٠٢١) بعنوان: متطلبات تنمية مهارات المستقبل في الجامعات السعودية من خلال وظائف الجامعة الثلاث: هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات تنمية مهارات المستقبل في الجامعات السعودية من خلال وظائف الجامعة الثلاث (البحث العلمي، التدريس، خدمة المجتمع) وقد تكونت عينة الدراسة من ١٥ خبيراً يمثلون الجامعات السعودية وقد استخدم الباحث المنهج الكيفي التفسيري، من خلال استخدام المقابلة المتعمقة (شبه المقننة) كأداة للدراسة وقد أظهرت نتائج الدراسة استقراء آراء الخبراء حول المتطلبات التي تحتاجها الجامعات السعودية للقيام بأدوارها في تنمية مهارات المستقبل في (وظيفة البحث

العلمي) على ضرورة دعم الباحثين وتشجيعهم من أعضاء هيئة التدريس والطلاب على البحوث المستقبلية حول المهارات وتنميتها، وتوفير معامل البحث العلمي، وأهمية تعزيز الشراكة والتعاون مع القطاعات الحكومية والأهلية في دعم برامج البحث العلمي، كما يظهر استقراء آراء الخبراء حول المتطلبات التي تحتاجها الجامعات السعودية للقيام بأدوارها في تنمية مهارات المستقبل في (وظيفة التدريس) على ضرورة التشجيع المادي والمعنوي لتحفيز المدرسين المتميزين، والتوسع في استخدام التقنية المساعدة في التدريس والتقويم والاختبارات وتكثيف برامج التدريب على رأس العمل لرفع وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى ربط العبء التدريسي بتحصيل المهارات المستقبلية. وأخيراً يظهر استقراء آراء الخبراء حول المتطلبات التي تحتاجها الجامعات السعودية للقيام بأدوارها في تنمية مهارات المستقبل في وظيفة (خدمة المجتمع)، على ضرورة تعزيز التعاون بين الجامعة والمؤسسات المجتمعية لتحقيق احتياج المجتمع المستقبلي، وتعزيز الشراكة والتعاون مع القطاعات الحكومية والأهلية في دعم برامج البحث العلمي، وإشراك الجهات المستفيدة من مخرجات الجامعة في مجالس الجامعة.

دراسة عسيري وآخرون (٢٠١٧) بعنوان: مهارات ما وراء الذاكرة وعلاقتها بالفاعلية الذاتية - لدى طلبة جامعة الملك سعود، هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى مهارات ما وراء الذاكرة والفاعلية الذاتية لدى طلبة جامعة الملك سعود. جمعت بيانات الدراسة من عينة عشوائية طبقية مكونة من (٣٦٠) طالباً وطالبة من طلبة الكليات العلمية والأدبية بجامعة الملك سعود. توصلت الدراسة إلى أن مستوى مهارات ما وراء الذاكرة والفاعلية الذاتية لدى طلبة جامعة الملك سعود كانت ضمن المستوى (متوسط)، وظهرت فروق دالة إحصائية في مستوى مهارات ما وراء الذاكرة على أن بعد (استراتيجيات الذاكرة) تُعزى لمتغير الجنس لصالح فئة الذكور، وظهرت فروق دالة إحصائية في مستوى مهارات ما وراء الذاكرة على أن بعد (الرضا عن الذاكرة) تُعزى لمتغير نوع التخصص لصالح فئة التخصص العلمي، كما أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة بين مقياس مهارات ما وراء الذاكرة وأبعاده من جهة وبين مقياس الفاعلية الذاتية من جهة أخرى، وكشفت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن كلا من بعدي (استراتيجيات الذاكرة) و (أخطاء الذاكرة) قد ساهما بشكل دال إحصائياً في التنبؤ بمستوى الفاعلية الذاتية لدى طلبة الجامعة.

دراسة Kelley، Han، Knowles. (2021) بعنوان: العوامل المؤثرة في تعلم العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) للطلاب: الثقة بالنفس وتوقعات النتائج،

ومهارات القرن الحادي والعشرين، والوعي المهني، واستكشفت الدراسة كيف تؤثر العوامل المتعددة على الطلاب في سياق تعلم العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات المتكامل، وشارك معلمو العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في تطوير مهني صيفي وقدموا تعليمًا متكاملًا للعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات للطلاب خلال السنة الدراسية التالية، حيث تم دمج الاستقصاء العلمي والمحاكاة الحيوية وتكنولوجيا الطباعة ثلاثية الأبعاد وتصميم الهندسة كاستراتيجيات تعليمية. تم إجراء استبيانات لقياس الثقة بالنفس وتوقعات النتائج لدى المعلمين. وتم أيضًا قياس اتجاهات الطلاب تجاه العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (الثقة بالنفس والمعتقدات المتعلقة بالقيمة والتوقعات)، والمهارات المطلوبة في القرن الحادي والعشرين، والوعي المهني في مجال العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وتحقيقات المعرفة في مجال العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات باستخدام استبيان واختبار معرفة مخصص. استنادًا إلى نظرية القيمة والتوقع والأدبيات، وتم تطوير نموذج مسار واختباره للتحقق من العلاقات السببية بين هذه العوامل. وكشفت النتائج عن تأثيرات مباشرة وغير مباشرة لثقة المعلم بالنفس وتوقعات النتائج على إنجازات المعرفة في مجال العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات للطلاب. كما أثرت اتجاهات الطلاب تجاه العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (الثقة بالنفس والمعتقدات المتعلقة بالقيمة والتوقعات)، والمهارات المطلوبة في القرن الحادي والعشرين، والوعي المهني في مجال العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات أيضًا بشكل كبير على إنجازات المعرفة في مجال العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات بشكل مباشر أو غير مباشر.

دراسة **Loparo, Heustis, Lachance, Venkatesh. (2020)**. بعنوان: الكفاءة الذاتية وأداء مهارات البحث بين طلاب الدكتوراه في علوم الحياة في الفصل الدراسي الأول، وهدفت الدراسة إلى استكشاف قدرات الكفاءة الذاتية ومهارات البحث لدى طلاب الدكتوراه في علوم الحياة في الفصل الدراسي الأول، حيث تُعد مهارات البحث، وخاصة في التصميم التجريبي، أمرًا أساسيًا للنجاح في تدريب طلاب الدكتوراه المتخصصين في علوم الحياة، في حين أن هناك مجموعة متزايدة من الأدبيات حول تطوير مهارات البحث بين طلاب الدكتوراه في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، ولكن يوجد القليل جدًا من هذه الأدبيات المتعلقة بعلوم الحياة. وتحاول هذه الدراسة معالجة هذا الفجوة من خلال توصيف الكفاءة والقدرة المدركة للطلاب على مهارات البحث في بداية الدراسة الدكتوراه في علوم الحياة، فضلًا

عن كيفية تغيرها والأسباب التي تؤدي إلى هذه التغيرات خلال الفصل الدراسي الأول من التدريب الدكتوراه، وتكشف نتائج هذه الدراسة عن تباين في مدى إتقان الطلاب لمهارات البحث وتنوعاً واسعاً في القدرة على تنفيذ التصميم التجريبي، وكلاهما غير مرتبط بمدة الخبرة في البحث قبل الدكتوراه. وتوصلت إلى أن الطلاب تحسّنوا بشكل كبير في أداء التصميم التجريبي، وزيادة تمكّنهم من مهارات البحث؛ ويرجع ذلك إلى مجموعة متنوعة من العوامل بما في ذلك البحث المختبري والدروس والإرشاد والتفاعل مع الزملاء. مع ملاحظة أن أكبر مكاسب في تمكّن الطلاب من مهارات البحث كانت متوافقة مع المواد التي تم تغطيتها في السنة الأولى من دراستهم في تصميم التجارب، وتعكس هذه النتائج معاً أهمية التدريب في التصميم التجريبي ومهارات البحث الأخرى في بداية تدريب الدكتوراه في علوم الحياة.

تعليق عام على الدراسات السابقة

ركّزت الدراسة الحالية على تحليل مقررات قسم مهارات تطوير الذات بعمادة السنة الأولى المشتركة في ضوء تضمنها لمهارات برنامج تنمية القدرات البشرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالقسم، ونظراً لأن الدراسات السابقة اهتمت بتحديد متطلبات تنمية مهارات المستقبل في الجامعات السعودية، والمهارات المطلوبة في مهارات القرن الحادي والعشرين، ولكن فإن الدراسة الحالية تعالج الفجوة في هذا المجال باستخدام استبانة تركز على تحليل محتوى مقررات قسم مهارات تطوير الذات في ضوء تحقيقها لمهارات برنامج تنمية القدرات البشرية في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

يتناول الباحث منهجية الدراسة، وبيان الإجراءات التي قام بها الباحث؛ للوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة، التي تمثلت في (تحليل مقررات قسم مهارات تطوير الذات في ضوء تضمنها لمهارات برنامج تنمية القدرات البشرية في رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠)).

منهج الدراسة

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والأهداف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُعد من أكثر المناهج الدراسية ملاءمة لدراسة مثل هذا النوع من المشكلات، ويُقصد بالمنهج الوصفي التحليلي "هو طريقة منهجية مرتبة يقوم فيها الباحث بدراسة موضوع هيئته الطبيعية، ويدعمه في ذلك القيام بجمع الكم الذي يراه مناسباً من البيانات والمعلومات؛ ثم توضيح تحليل

متغيرات الدراسة في صورة أسئلة أو فروض، وذلك باستخدام أدوات التحليل الإحصائية التي تناسب طبيعة بيانات الدراسة، وبلي ذلك وضع النتائج (العساف، ٢٠١٥، ص ٢١٣).

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة الأصلي من ١٣٠ عضواً من أعضاء هيئة التدريس بقسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود في مدينة الرياض؛ وتم بناء عبارات الاستبانة على نموذج جوجل فورم وتوزيعه على مجتمع الدراسة، وبلغ عدد الاستجابات (٣٠) استجابة.

عينة الدراسة الاستطلاعية

تكمن أهمية العينة الاستطلاعية في استطلاع جميع المتغيرات المتعلقة بمشكلة الدراسة، وتكون بمثابة متطلب أساسي يستند عليه بالتنبؤ بجوانب القصور والضعف والصعوبات في إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية من حيث المنهج وسلامة صدق وثبات أدوات جمع البيانات لتلاشي الوقوع فيها في ضوء ما أسفرت عنها نتائج الدراسة الاستطلاعية، وتعد بمثابة تغذية راجعة للباحث من حيث مدى نجاح تطبيق أدوات الدراسة والاطمئنان مبدئياً على النتائج المتوقعة، كما تعطي الباحث خبرة قبلية فيما يتعلق بتطبيق البرامج والأدوات والاختبارات التي ينوي استخدامها مما يدفعه للقيام بتطبيق دراسته بمهارة عالية (عبيدات وعدس وعبد الحق، ٢٠١٤).

وقام الباحث باختيار عدد (٣٠) عضواً كعينة استطلاعية من إجمالي أعضاء هيئة التدريس بقسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود في مدينة الرياض - مع مراعاة عدم مشاركتهم في التطبيق النهائي -، وطبقت على العينة الاستطلاعية التحليل السيكومتري (الاتساق الداخلي، والثبات) على عبارات الاستبانة وأبعادها لتحديد صدق وثبات الأداة في صدق قياس ما تم تصميمها لقياسه، وثبات نتائج درجات عباراتها عند إعادة التطبيق.

أداة الدراسة

بناءً على طبيعة البيانات المُراد جمعها، والمنهج الوصفي التحليلي المتبع في الدراسة؛ قام الباحث باستخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات في هذه الدراسة؛ لكونها تُستخدم لجمع حقائق ومعلومات عن موضوع معين من أفراد مجتمع الدراسة (العساف، ٢٠١٥م، ص ٢٤٥). وقد استخدمها الباحث مع أعضاء هيئة التدريس بقسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود في مدينة الرياض، المشاركين في الدراسة؛ للإجابة عن أسئلة الدراسة.

أعد الباحث استبانة لقياس مدى تضمن مقررات قسم مهارات تطوير الذات لمهارات برنامج تنمية القدرات البشرية في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ وتنقسم الاستبانة إلى جزأين:

• الجزء الأول: البيانات الأولية؛ وتشتمل على (الجنس؛ الدرجة العلمية؛ سنوات الخبرة داخل القسم؛ التخصص العلمي؛ اسم المقرر الذي يقوم بتدريسه).

• الجزء الثاني: محاور الاستبانة وعدد عباراتها في صورتها النهائية (٤٧) عبارة مُقسّمة على (١٢) مهارة حسب (المهارات المستهدفة وفق منظومة مواصفات مستهدف برنامج تنمية القدرات البشرية) لكل مهارة أربعة عبارات؛ (مُلحق رقم ٣).

أ- هدف الاستبانة

قام الباحث ببناء الاستبانة من خلال تتبع الخطوات التالية:

- مراجعة الإطار النظري، والاطلاع على ما توفّر للباحث من الدراسات السابقة.
- الاطلاع على الاستبانات العربية والأجنبية في مجال مهارات القدرات البشرية.

ب- وصف الاستبانة

تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من عدد (٥٩) عبارة، من أجل تحليل مقررات قسم مهارات تطوير الذات في ضوء تحقيقها لمهارات برنامج تنمية القدرات البشرية في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؛ (مُلحق رقم ١).

ج- أسلوب القياس المستخدم للمقياسين:

استخدمت الأداة مقياس ليكرت الخماسي (Likert) هو "أسلوب لقياس السلوكيات والتفضيلات يستعمل في الاختبارات التربوية والنفسية، يستعمل في الاستبيانات، وبخاصة في مجال الإحصاءات. ويعتمد المقياس على ردود تدل على درجة التوافر أو عدمه من خلال إبداء الرأي المحدد بخمسة خيارات (أبو علام، ٢٠١١م، ص ٣٩٩).

ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المُستخدم في أبعاد الدراسة؛ حُسب المدى (١-٤=٥)، ثم قُسم على عدد خلايا الاستبانة؛ للحصول على طول الخلية الصحيح: أي (٤/٥ = ٠.٨)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في الاستبانة (أو بداية الاستبانة، وهي الواحد الصحيح)؛ لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية.

سلم ليكرت الختاسي

درجة توافر الصفة				
متوافر تماما	متوافر	إلى حد ما	غير متوافر	غير متوافر تماما
٥	٤	٣	٢	١

وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي:

- من (١) إلى أقل من (١.٠٨٠)؛ يُمثّل درجة (غير متوافر تماما)، نحو كل عبارة.
- من (١.٠٨٠) إلى أقل من (٢.٠٦٠)؛ يُمثّل درجة (متوافر)، نحو كل عبارة.
- من (٢.٠٦٠) إلى أقل من (٣.٠٤٠)؛ يُمثّل درجة (إلى حد ما)، نحو كل عبارة.
- من (٣.٠٤٠) إلى أقل من (٤.٠٢٠)؛ يُمثّل درجة (متوافر)، نحو كل عبارة.
- من (٤.٠٢٠) إلى (٥.٠٠٠)؛ يُمثّل درجة (متوافر تماما)، نحو كل عبارة.

صدق الاستبانة وثباتها:

١. الصدق الظاهري لاستبانة: تحليل لمقررات قسم مهارات تطوير الذات في ضوء تحقيقها لمهارات برنامج تنمية القدرات البشرية في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، "دراسة مطبقة على أعضاء هيئة التدريس بقسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود في مدينة الرياض.

صدق الاستبانة: استخدم الباحث صدق المحتوى (صدق المحكمين)، حيث عرضت الاستبانة على (٥) من المحكمين (مُلحق رقم ٢) من ذوي الاختصاص؛ لإجراء التحكيم، للحصول على آرائهم حول ملاءمة الفقرات تحت البعد الذي تنتمي إليه، وقد سُجّلت ملاحظات السادة المُحكّمين ومُقترحاتهم حول مفردات الاستبانة.

وجاءت أهم الملاحظات على النحو التالي:

- تجنّب استخدام الأسئلة المركبة.
- حاول أن تجعل العبارة محكمة الصياغة وقصيرة.
- إضافة بعض العبارات المهمة التي تثيري الاستبانة.
- حذف العبارات المكررة، سواء في الكلمات أو المضمون.

- تجب استخدام التحديدات الكيفية منها: (عادة - غالباً - جداً - أحياناً)؛ لتداخلها مع التدرج الخماسي من الاختيارات.
- حذف العبارات التي قلت نسبة الاتفاق عليها عن ٨٠٪ من المُحَكَّمِينَ.
- حذف الباحث من خلال صدق المحتوى، وتطبيق إجراءات التحكيم على العبارات المُقترحة العبارة التي لم تحظَ بموافقة نسبة (٨٠٪) من الذين شاركوا في تحكيم الاستبانة؛ وعليه فقد تم حذف (١٤) عبارات من مفردات الاستبانة البالغ عددها (٥٩) عبارة؛ وأضافه (٣) عبارات ليصبح العدد النهائي بعد حذف العبارات التي لم يوافق عليها المُحَكَّمُونَ وأضافه مقترحاتهم من خلال صدق المُحَكَّمِينَ؛ (٤٨) عبارة، لتصل الاستبانة إلى الصورة النهائية للتطبيق.

صدق الاتساق الداخلي (الصدق البنائي):

بعد التأكد من الصدق الظاهري، طبق الباحث أداة الدراسة الكرونيا من خلال الرابط التالي: <https://ksu.sa/bgpi7> لاستكمال كامل مجتمع الدراسة.

وقام الباحث بحساب معاملات الارتباط لكل مهارة على حدي بين كل عبارة من عباراتها واجمالي المهارة من المهارات الاثنى الذي تنتمي إليه العبارة؛ حيث أن معامل الارتباط للعبارة يمثل دلالة للصدق بالنسبة لكل عبارة، وذلك لمعرفة الاتساق الداخلي للاستبانة، ثم معامل الارتباط بين اجمالي كل مهارة وبين اجمالي مهارات برنامج تنمية القدرات البشرية في رؤية المملكة العربية السعودية به للتأكد من انتماء المهارة للمهارات داخل الاستبانة ككل.

جدول (٢) قيم مُعَامَلَاتِ الارتباط بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية للمهارة الخاصة من مهارات برنامج تنمية القدرات

مهارات برنامج تنمية القدرات البشرية في رؤية المملكة العربية السعودية 2030											
المهارة 11		المهارة 9		المهارة 7		المهارة 5		المهارة 3		المهارة الأولى	
م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	
**0879	41	**0.957	33	**0.952	25	**0.786	17	**0.884	9	**0.697	1
**0.862	42	**0.981	34	**0.972	26	**0.830	18	**0.931	10	**0.625	2
**0.937	43	**0.975	35	**0.963	27	**0.905	19	**0.858	11	**0.659	3
**0.810	44	**0.961	36	**0.918	28	**0.707	20	**0.786	12	**0.504	4
المهارة 12		المهارة 10		المهارة 8		المهارة 6		المهارة 4		المهارة 2	
**0.866	45	**0.914	37	0.253	29	**0.883	21	**0.831	13	**0.716	5
**0.939	46	**0.868	38	**0.876	30	**0.833	22	**0.864	14	**0.805	6
**0.851	47	**0.908	39	**0.937	31	**0.845	23	**0.853	15	**0.667	7
**0.787	48	**0.934	40	**0.851	32	**0.709	24	**0.909	16	**0.871	8

البشرية في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ (ن=٣٠).

من استعراض النتائج الموضحة بالجدول السابق؛ يتبين أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات كل مهارة؛ بالدرجة الكلية للمهارة الذي تنتمي إليه - دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) فأقل، وتراوح ما بين (٠،٠) و(٠،٩٨١)؛ وجميعها قيم موجبة.

ما عاد العبارة رقم (٢٩) في المهارة الثامنة (يعتز بهويته الوطنية): وهي: (تقدم المقررات باللغة العربية)، غير دالة إحصائياً (٠،١٨) عند مستوى دلالة (٠،٠١) فأقل، ومعامل ارتباط ضعيف (٠،٢٥٣)، لذا يجب حذفها. ثم تأكد الباحث من معامل الارتباط بين اجمالي كل مهارة وبين اجمالي مهارات برنامج تنمية القدرات البشرية في رؤية المملكة العربية السعودية ووجدها كلها دالة ومقبولة.

مع وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي لباقي عبارات كل المهارات بعد حذف العبارة غير الدالة، وارتباط باقي العبارات كل عبارة بإجمالي المهارة الخاصة بها، بما يعكس درجة عالية من الصدق لعبارات الاستبانة.

٢. ثبات أداة الدراسة

يُقصد بثبات أداة الدراسة "إلى أي درجة تُعطي الاستبانة قراءات متقاربة عند كل مرة يُستخدم فيها، أو ما درجة اتساقه، وانسجامه، واستمراره عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة، وعلى ناس مختلفين" (عبيدات وآخرون، ٢٠١٣م، ص٢٣٦). وقد تحقق الباحث من ثبات الاستبانة من خلال حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ (α) لأبعاد كل مهارة على حدي والاستبانة ككل، بعد استبعاد درجة كل عبارة على حدة، وكانت درجة ثبات الاستبانة ككل (٠،٩٦٤) لعدد (٤٨) عبارة، وزاد الثبات إلى معامل ثبات (٠،٩٦٥) بعد حذف العبارة رقم (٢٩) غير الدالة؛ وهو معامل يشير لثبات الاستبانة العالي والصلاحية لاستخدامها.

نتائج الدراسة ومناقشتها

عرض الباحث هنا خصائص أفراد مجتمع الدراسة ثم تحليل النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة من حيث التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بقسم مهارات تطوير الذات في عيادة السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود في مدينة الرياض على عبارات أداة الدراسة ومناقشتها؛ تحقيقاً لأهداف هذا الدراسة.

أولاً: توزيع أفراد الدراسة وفق الجنس

الجملة	اناث	ذكور	الجنس
٣٠	١٥	١٥	التكرار
%١٠٠	%٥٠	%٥٠	النسبة المئوية

يتضح من الجدول السابق أن الفئتان من عينة الدراسة تساوي في العدد فكانت عينة جنس (الاناث)، المشاركة (١٥) عضوة تدريس بنسبة (%٥٠)؛ بينما عينة الدراسة المشاركة (١٥) عضو تدريس من جنس (الذكور)، بنسبة (%٥٠)؛ من إجمالي أفراد الدراسة.

ثانياً: أفراد الدراسة وفق الدرجة العلمية

الجملة	معيد	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	استاذ	الجنس
٣٠	٢	٥	١٣	٨	٢	التكرار
%١٠٠	%٧.٦	%٧.١٦	%٢.٤٣	%٧.٢٦	%٧.٦	النسبة

يتضح من الجدول السابق أن الفئة الأكثر مشاركة من عينة الدراسة كانت من (الأستاذ المساعد)، بنسبة (%٨٠.٩)؛ بينما الفئة الأقل مشاركة من عينة الدراسة تساوت معاً كل من (الاستاذ)، و(المعيد) بنسبة (%٧.٦)؛ من إجمالي أفراد الدراسة.

ثالثاً: توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الدرجة العلمية

الجملة	تقن	ريدا١٠١	فجب ١٠١	نهج ١٠١	الجنس
٣٠	٢	١	٥	٢٢	التكرار
%١٠٠	%٧.٦	%٣.٣	%٧.١٦	%٣.٧٣	النسبة

يتضح من الجدول أن الفئة الأكثر مشاركة من عينة الدراسة كانت من مقرر (نهج ١٠١)، بنسبة (%٣.٧٣)؛ بينما الفئة الأقل مشاركة كانت مقرر (ريدا١٠١)، بنسبة (%٣.٣)؛ من إجمالي أفراد الدراسة.

رابعاً: توزيع أفراد الدراسة وفق التخصص النظري

الجملة	تقنيات تعليم	علم اجتماع	تربية خاصة	لغة عربية	إدارة تربوية	علم نفس	مناهج وطرق تدريس	الجنس
٣٠	٢	٢	٣	٤	٥	٥	٩	التكرار
%١٠٠	%٧.٦	%٧.٦	%٠.١٠	%٢.١٣	%٧.١٦	%٧.١٦	%٠.٣٠	النسبة المئوية

يتضح من الجدول أن الفئة الأكثر مشاركة من عينة الدراسة كانت من تخصص (مناهج وطرق تدريس)، بنسبة (%٣٠)؛ بينما الفئة الأقل مشاركة من عينة الدراسة تساوي فيها كل من كانت (علم اجتماع وتقنيات تعليم)، بنسبة (%٧.٦)؛ من إجمالي أفراد الدراسة.

تحليل النتائج المتعلقة بإجابة تساؤلات الدراسة

يتناول هذا القسم عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها الباحث، من التحليلات الإحصائية والتي هدفت إلى التعرف على: مدى توافر مهارات برنامج تنمية القدرات البشرية في مقررات قسم مهارات تطوير الذات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بقسم مهارات تطوير الذات، ثم مناقشتها نتائجها في ضوء ما قدمه في الإطار النظري وما أتفق معها أو اختلف من الدراسات السابقة.

قام الباحث باختبار عدد (١٢) مهارة تمثل مهارات برنامج تنمية القدرات البشرية للوقوف على واقع توافرها في مقررات قسم مهارات تطوير الذات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بقسم مهارات تطوير الذات، وكانت النتيجة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (٧) توزيع أفراد الدراسة وفق الدرجة العلمية

الجملة	غير متوافره تماماً	غير متوافره	متوافره إلى حد ما	متوافره	متوافره تماماً	الجنس
٣٠	٣٧	٩٥	٣٠٧	٥٦٧	٤٣٤	التكرار
%١٠٠	%٥٦.٢	%٦.٦	%٣٢.٢١	%٣٨.٣٩	%١٤.٣٠	النسبة المئوية

يتضح من الجدول السابق أن واقع توافر مهارات برنامج تنمية القدرات البشرية في مقررات قسم مهارات تطوير الذات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بقسم مهارات تطوير الذات من عينة الدراسة كانت:

متوافره جدا بتكرار (٤٣٤)، بنسبة (٣٠٪. ١٤)؛ بالإضافة إلى توافرها أيضاً بعدد (٥٦٧)، وبنسبة (٣٩٪. ٣٨)؛ أي مجموعهم كان بنسبة (٦٩٪. ٥٢)، بتوافر (٧٠٪) تقريباً من إجمالي أفراد الدراسة.

غير متوافره جدا بتكرار (٣٧)، بنسبة (٢٪. ٥٦)؛ بالإضافة إلى غير متوافره أيضاً بعدد (٩٥)، وبنسبة (٦٪. ٦)؛ أي مجموعهم كان بنسبة (٩٪. ١٦)، لا تتوافر (٩٪) تقريباً من إجمالي أفراد الدراسة.

أهم النتائج

١. كانت درجة ثبات الاستبانة ككل (٩٦٤.٠) لعدد (٤٨) عبارة، وزاد الثبات إلى معامل ثبات (٩٦٥.٠) بعد حذف العبارة رقم (٢٩) غير الدالة؛ وهو معامل يشير لثبات الاستبانة العالي والصلاحية لاستخدامها.

٢. أن قيم مُعَامَلات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات كل مهارة؛ بالدرجة الكلية للمهارة الذي تنتمي إليه - دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) فأقل، وتراوحت ما بين (٠، ٥٠٤***) و(٠، ٩٨١***)، وجميعها قيم موجبة، ما عدا العبارة رقم (٢٩) المتعلقة باعتزازه بالهوية الوطنية والتي جاءت غير دالة إحصائياً.

٣. الفئة الأكثر مشاركة من عينة الدراسة كانت من (الأستاذ المساعد)، بنسبة (٨٠٪. ٩)؛ بينما الفئة الأقل مشاركة من عينة الدراسة تساوت معاً كل من (الأستاذ)، و(المعيد) بنسبة (٦. ٧٪)؛ من إجمالي أفراد الدراسة.

٤. الفئة الأكثر مشاركة من عينة الدراسة كانت من مقرر (نهج ١٠١)، بنسبة (٧٣٪. ٣)؛ بينما الفئة الأقل مشاركة كانت مقرر (ريد ١٠١)، بنسبة (٣٪. ٣)؛ من إجمالي أفراد الدراسة.

٥. الفئة الأكثر مشاركة من عينة الدراسة كانت من تخصص (مناهج وطرق تدريس)، بنسبة (٣٠٪)؛ بينما الفئة الأقل مشاركة من عينة الدراسة تساوي فيها كل من كانت (علم اجتماع وتقنيات تعليم)، بنسبة (٦. ٧٪)؛ من إجمالي أفراد الدراسة.

٦. واقع توافر مهارات برنامج تنمية القدرات البشرية في مقررات قسم مهارات تطوير الذات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بقسم مهارات تطوير الذات من عينة الدراسة كانت: متوافره جدا بتكرار (٤٣٤)، بنسبة (٣٠٪. ١٤)؛ بالإضافة إلى توافرها أيضاً بعدد (٥٦٧)، وبنسبة (٣٩٪. ٣٨)؛ أي مجموعهم كان بنسبة (٦٩٪. ٥٢)، بتوافر (٧٠٪) تقريباً من إجمالي أفراد الدراسة.

غير متوافره جدا بتكرار (٣٧)، بنسبة (٥٦٪. ٢)؛ بالإضافة إلى غير متوافره أيضاً بعدد (٩٥)، وبنسبة (٦٪. ٦)؛ أي مجموعهم كان بنسبة (١٦٪. ٩)، لا تتوافر (٩٪) تقريباً من إجمالي أفراد الدراسة.

التوصيات

١. تطوير برامج تعليمية متكاملة من خلال تحديث مناهج التعليم العالي لتناسب مع احتياجات سوق العمل المستقبلية. يجب توفير برامج دراسية تركز على المهارات الرقمية والتكنولوجية والابتكارية، وتعزيز المهارات الناعمة مثل القيادة والتواصل وحل المشكلات.
٢. توفير فرص التدريب العملي من خلال تعزيز فرص التدريب العملي للطلاب في الجامعات، كما يمكن تنظيم برامج تعاون مع الشركات والمؤسسات لتوفير فرص تدريب وتطبيق عملي للمهارات المكتسبة. يمكن أيضاً تعزيز برامج التدريب الصيفي والتدريب قبل التخرج لتعزيز فرص الاندماج المهني.
٣. تعزيز البحث العلمي والابتكار من خلال تشجيع الطلاب على المشاركة في الأبحاث العلمية والابتكار، وكذلك توفير الدعم المالي والتقني للطلاب الذين يرغبون في إجراء أبحاث مستقلة وتطوير مشاريع ابتكارية. يمكن تنظيم مسابقات ومعارض لعرض الأبحاث والمشاريع الطلابية.
٤. تعزيز المهارات اللغوية والاتصالية من خلال توفير برامج تدريبية لتطوير مهارات اللغة الإنجليزية ومهارات الاتصال الفعالة لدى الطلاب، كما يمكن تنظيم دورات تدريبية للتحديث والكتابة والعرض التقديمي بشكل فعال. ينبغي أيضاً تشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة الطلابية التي تعزز مهارات الاتصال والقيادة.
٥. تشجيع الطلاب على تطوير مشاريعهم الخاصة من خلال تنظيم برامج تدريبية في مجال ريادة الأعمال وتوفير الدعم المالي والاستشاري للطلاب الراغبين في تأسيس شركاتهم الخاصة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن تنظيم مسابقات وفعاليات لتشجيع الطلاب على تقديم أفكار ومشاريع مبتكرة.
٦. تطوير مهارات التفكير النقدي والإبداع من خلال تنمية مهارات التفكير النقدي والإبداع لدى الطلاب، وكذلك تنظيم ورش عمل وندوات لتعزيز قدرات الطلاب في

- حل المشكلات والابتكار والتفكير النقدي. يجب تشجيع الطلاب على المشاركة في مناشط ثقافية وفنية ورياضية لتعزيز قدراتهم الإبداعية.
٧. تعزيز التعلم على مدار الحياة من خلال تشجيع الطلاب على مواصلة التعلم وتطوير مهاراتهم بعد التخرج، وكذلك يمكن توفير برامج تعليم مستمر ودورات تدريبية للخريجين لتحسين مهاراتهم وتطويرها بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل المتغيرة.
٨. توفير بيئة داعمة ومحفزة: يجب توفير بيئة جامعية داعمة ومحفزة لتطوير مهارات الطلاب. ينبغي توفير المرافق والموارد التعليمية المناسبة، وتشجيع المشاركة في الأنشطة الطلابية والمجتمعية. ينبغي أيضاً توفير الدعم النفسي والاجتماعي للطلاب لتحقيق نجاحهم الأكاديمي والمهني.

المراجع

المراجع العربية:

١. الخضاري، محمد راجس عبد الله. (١٩٩٩). متطلبات تنمية مهارات المستقبل في الجامعات السعودية من خلال وظائف الجامعة الثلاث. مجلة كلية التربية (أسبوط)، 37(6)، 132-171. doi: 10. 21608/mfes. 1999. 183978
٢. عبيدات، ذوقان؛ عدس، عبد الرحمن؛ وعبد الحق، كايد. (٢٠١٣). البحث العلمي، مفهومه، أدواته، أساليبه. دار الفكر.
٣. العساف، صالح بن حمد. (٢٠١٥). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان.
٤. أبوعلام، رجاء محمود. (٢٠١١). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر- للجامعات.
٥. منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. (٢٠٢١). تجسير الفجوة بين مخرجات التعليم والمهارات التي تتطلبها الوظائف المستقبلية. مكتب التربية العربي لدول الخليج. الرياض.
٦. مؤتمر مبادرة القدرات البشرية في المملكة العربية السعودية. (٢٥ فبراير ٢٠٢٤)
٧. <https://humancapabilityinitiative.org/knowledge-hub-ar/>
٨. وثيقة برنامج تنمية القدرات البشرية. (٢٠٢١). موقع رؤية ٢٠٣٠. gov. sa/media/kumdady3/hcdp_ar.pdf

المراجع الأجنبية:

9. Alkhadari, Muhamad Rajis Eabd Allah. (1999). Mutatalabat Tanmiat Maharat Almustaqbal Fi Aljamieat Alsaoudiat Min Khilal Wazayif Aljamieat Althalathi. Majalat Kliat Altarbia (Asyuta), 37(6), 132-171. Doi: 10. 21608/Mfes. 1999. 183978
10. Aleasaafi, Salih Bin Hamdu. (2015). Almadkhal 'Tilaa Albahth Fi Aleulum Alsulukiat, Maktabat Aleabikan.
11. 'Abuelam, Raja' Mahmud. (2011). Manahij Albahth Fi Aleulum Alnafsiat Waltarbawiat, Dar Alnashr Liljamieati.
12. Eabidatu, Dhuqan; Eadsu, Eabd Alrahman; Waeabd Alhaqi, Kayid. (2013). Albahth Alealmi, Mafhumahu, 'Adawatuha, 'Asalibiha. Dar Alfikri.
13. Munazamat Altaeawun Alaiqtisadii Waltanmiati. (2021). Tajsir Alfajwat Bayn Mukhrajat Altaelim Walmaharat Alati Tatatalabuha Alwazayif Almustaqbaliatu. Maktab Altarbiat Alearabii Lidual Alkhalij. Alrryad.
14. Mutamar Mubadarat Alqudurat Albashariat Fi Almamlakat Alearabiat Alsueudiat. (25 Fibrayir 2024) <https://Humancapabilityinitiative.org/knowledge-hub-ar/>
15. Wathiqat Barnamaj Tanmiat Alqudurat Albashariati. (2021). Mawqie Ruyat 2030 0. Gov. Sa/Media/Kumdady3/Hcdp_Ar. Pdf

16. Byars-Winston, A., Gutierrez, B., & Topp, S. (2011). *Self-Efficacy and Performance of Research Skills Among First-Year Bioscience Doctoral Students*. *Journal of Educational Psychology*, 103(3), 478-491. doi: 10.1037/a0023859
17. Chen, X., Chen, H., & Wu, D. (2018). *Factors Influencing Student STEM Learning*. *Journal for STEM Education Research*, 1(1), 45-58. doi: 10.1007/s41979-018-0005-1
18. Duckworth, A. L., & Carlson, S. M. (2013). *What We Know: Self-Regulation Development*. *Frontiers in Psychology*, 4, 1-8. doi: 10.3389/fpsyg.2013.00846
19. Grant, A. M., & Gino, F. (2021). *Take Ownership of Your Future Self*. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2021/02/take-ownership-of-your-future-self>
20. Han, J., Kelley, T., & Knowles, J. G. (2021). *Factors Influencing Student STEM Learning: Self-Efficacy and Outcome Expectancy, 21st Century Skills, and Career Awareness*. *Journal for STEM Education Research*, 4, 117-137. <https://doi.org/10.1007/s41979-021-00053-3>
21. Kaufman, S. B. (2020). *How Our Brain Preserves Our Sense of Self*. *Scientific American*. Retrieved from <https://www.scientificamerican.com/article/how-our-brain-preserves-our-sense-of-self/>
22. Lachance, K., Heustis, R. J., Loparo, J. J., & Venkatesh, M. J. (2020). *Self-Efficacy and Performance of Research Skills among First-Semester Bioscience Doctoral Students*. *CBE—Life Sciences Education*, 19(ar28), 1-14. doi: 10.1187/cbe.19-07-0142
23. Panadero, E., & Alonso-Tapia, J. (2013). *A Critical Review of Research on Student Self-Assessment*. *Frontiers in Education*, 3(1), 1-17. doi: 10.3389/feduc.2018.00037
24. Roberts, L. M. (2005). *To Become Your Best Self, Study Your Successes*. *Harvard Business Review*, 83(1), 74-81.
25. Sullivan, S. E., & Harper, S. R. (2019). *What's Holding Back Your Career Development?* *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2019/07/whats-holding-back-your-career-development>
26. Wood, W., & R nger, D. (2016). *The Science of Self-Improvement*. *Current Directions in Psychological Science*, 25(6), 393-398. doi: 10.1177/0963721416664134

Romanization of references

Arabic References

1. Al-Khadari, Muhammad Rajis Abdullah. (1999). Mutaṭallabāt Tanmiyat mahārāt al-mustaqbal fī al-jāmi'āt al-Sa'ūdīyah min khilāl wazā'if al-Jāmi'ah al-thalāth. Journal of the Faculty of Education (Assiut), 37(6), 132-171. doi: 10. 21608/mfes. 1999. 183978
2. Obaidat, Dhuqan; Adas, Abdul Rahman; and Abdul Haq, Kaid. (2013). al-Baḥth al-'Ilmī, mafhūmuḥu, adawātuh, asālībuh. Dar Al-Fikr.
3. Al-Assaf, Saleh bin Hamad. (2015). al-Madkhal ilá al-Baḥth fī al-'Ulūm al-sulūkīyah, Al-Obeikan Library.
4. Abu Alam, Raja Mahmud. (2011). Manāhij al-Baḥth fī al-'Ulūm al-nafsīyah wa-al-tarbawīyah, Dar Al-Nashr for Universities.
5. Munazzamat al-Ta'āwun al-iqtiṣādī wa-al-tanmiyah. (2021). tajsīr al-fajwah bayna mukhrajāt al-Ta'līm wa-al-mahārāt allatī ttīlbhā al-wazā'if al-mustaqbalīyah.. Arab Bureau of Education for the Gulf States. Riyadh.
6. Mu'tamar Mubādarat al-qudrāt al-basharīyah fī al-Mamlakah al-'Arabīyah al-Sa'ūdīyah. (February 25, 2024)
7. <https://humancapabilityinitiative.org/knowledge-hub-ar/>
8. Wathīqah Barnāmaj Tanmiyat al-qudrāt al-basharīyah. (2021). Mawqi' ru'yah 2030. gov. sa/media/kumdady3/hcdp_ar. pdf