

برنامج تدريبي مقترح لتطوير القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتحوّل نحو الاقتصاد المعرفي

عبدالله بن أحمد سالم الزهراني*

ملخص

هدفت الدراسة لتقديم برنامج تدريبي مقترح لتطوير القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتحوّل نحو الاقتصاد المعرفي، وذلك بتحديد المتطلبات التطويرية وتحليل الفروق الإحصائية حولها تبعاً لبعض المتغيرات مثل (الرتبة الأكاديمية، وسنوات الخدمة، ومدة المشاركة في البرامج الداعمة للمعرفة)، استخدم الباحث المنهج الوصفي وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وتم أخذ عينة غرضية من الخبراء المشاركين في البرامج الداعمة للمعرفة وبلغ عددهم (48) خبيراً لاستطلاع آرائهم حول أبرز متطلبات تطوير القيادات الأكاديمية لتواكب التحوّل نحو الاقتصاد المعرفي. واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات حيث تم تصميمها وفقاً لأسئلة وأهداف الدراسة حيث تضمنت فقرات تمثل محوري الدراسة الخاصة بـ (متطلبات تطوير الكفاءة الإدارية للقيادات، متطلبات تطوير المهارات الذاتية). وكان من أبرز النتائج، أن أهم متطلبات تطوير الكفاءة الإدارية للقيادات كان مجال الإبداع المعرفي حيث بلغ متوسط فقراته (4.37) ويقابل درجة أهمية عالية جداً. كما أن أهم متطلبات تطوير الكفاءة المهنية للقيادات كان مجال كفاءة البحث العلمي حيث بلغ متوسط فقراته (4.18) ويقابل درجة أهمية عالية. واتضح عدم وجود فروق في استجابات أفراد العينة حول متطلبات تطوير الكفاءة الإدارية تبعاً لمتغيرات (الرتبة الأكاديمية، وسنوات الخدمة، ومدة المشاركة في البرامج الداعمة للمعرفة). وعدم وجود فروق في استجابات أفراد العينة حول متطلبات تطوير الكفاءة المهنية تبعاً لمتغيري (سنوات الخدمة، ومدة المشاركة في البرامج الداعمة للمعرفة)، ووجود فروق في استجابات أفراد العينة حول متطلبات تطوير الكفاءة المهنية تبعاً لمتغير (الرتبة الأكاديمية)، وتم التوصل لرؤية مقترحة لتطوير القيادات الأكاديمية بما يتفق مع التحوّل نحو الاقتصاد المعرفي تضمنت برنامجاً تدريبياً شمل حلقات النقاش والبحوث والتقارير العلمية والمحاضرات والتدريب الميداني والدروس التطبيقية والزيارات التبادلية، كما أوصت الدراسة بضرورة تبني البرنامج التدريبي المقترح الذي قدمته الدراسة ومراجعتة وتقييمه وتطويره من قبل خبراء الإدارة التربوية والتخطيط، وقيام وزارة التعليم بتوفير بنية تحتية متكاملة للبرنامج التدريبي وتقديم المتطلبات الداعمة التي تساعد على تحقيق أبعاده التطويرية بهدف رفع الكفاءة الإدارية والمهنية للقيادات الأكاديمية. تعزيز دور القيادات الأكاديمية في تطوير الكفاءة الإدارية من خلال تطوير مهارات الإبداع المعرفي نظراً لظهورها بدرجة الأهمية الأولى. والعناية بتطوير كفاءة البحث العلمي باعتباره أهم مؤشرات الكفاءة المهنية لدى القيادات الأكاديمية ودعم دوره الهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

الكلمات الدالة: تطوير، القيادات الأكاديمية، الاقتصاد المعرفي

* كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

تاريخ قبول البحث: 2019/1/12 .

تاريخ تقديم البحث: 2018/4/16 م.

© جميع حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، 2019م.

A proposed training program for the development of academic leadership at Umm Al Qura University

Abdullah Ahmed Salem Alzahrani

Abstract

The aim of the study is to provide in the light of the national strategy for the transition towards the knowledge economy by identifying the developmental requirements and analyzing the statistical differences around them according to some variables such as (academic grade, years of service and duration of participation in knowledge support program). The researcher used the descriptive approach. The study community consisted of faculty members at Umm Al-Qura University. A sample of the experts participating in the programs in support of knowledge was collected and their number reached (48) experts to explore their views on the most important requirements for the development of academic leadership to cope with the shift towards the knowledge economy. The study was based on the questionnaire as a tool for collecting information. It was designed according to the questions and objectives of the study. One of the most important results was that the most important requirements for the development of administrative competency of leaders was the field of knowledge creation, with an average of (4.37) and a very high degree of importance. The most important requirements for the development of the professional competence of the leaders was the field of efficiency of scientific research, where the average of its paragraphs (4.18) and offset so high importance. There were no differences in the responses of the sample members on the requirements for developing managerial competency according to the variables (academic rank, years of service, duration of participation in knowledge support programs). And the absence of differences in the responses of the sample members on the requirements of professional development according to variables (years of service, duration of participation in knowledge support programs), and there were differences in the responses of the sample members on the requirements of developing professional competence according to the variable (academic level) academy. The study recommended that the proposed training program should be adopted, reviewed, evaluated and developed by experts of educational administration and planning. The Ministry of Education should provide an integrated infrastructure for the training program and provide supporting requirements that will help achieve its developmental dimensions in order to raise the administrative and professional efficiency of academic leaders. Enhancing the role of academic leaders in the development of managerial competence through the development of skills of knowledge creation due to the emergence of the importance of the first. And taking care of the development of the efficiency of scientific research as the most important indicators of professional competence of academic leaders and support its important role in economic and social development.

Keywords: Development, Academic leaderships, Knowledge economy.

المقدمة:

تعيش المجتمعات المعاصرة جملة من التحولات التي فرضت أدواراً جديدة للمؤسسات المختلفة ومنها المؤسسات التعليمية، حيث استدعى ذلك ظهور الحاجة لتغيير جوهرى في الفكر والممارسة من الاطر التقليدية إلى نماذج جديدة تواكب التطورات والمستجدات، ومن أبرز تلك التحولات التحول نحو الاقتصاد المعرفي كرافد للتنمية الشاملة ومرتكز هام في بناء مجتمع المعرفة وفي هذا الاطار اكد نيلسون (Nelson, 2010: 468) أن "مفهوم الاقتصاد المعرفي يبرز كتوجه جديد لمواجهة المجتمعات لتحديات حديثة تعتمد على المعرفة، وجعلها مصدراً للثروة ومؤشراً للقوة ولا يتوقف ذلك فقط عبر تحويل معطياتها لمنتجات متطورة عالية المردود الاقتصادي والاستراتيجي بل أيضاً لكيونة المعرفة ذاتها بوصفها عنصر تنمية لأي أمة تطمح إلى مكان لائق في عالم اليوم ولكل مجتمع ينشد أفراداه الانسجام مع شروط العصر انطلاقاً من التوجه نحو التحول إلى الاقتصاد المعرفي". أما ديموك وجو (Dimmock & Goh, 2011) فأكدوا على أن ذلك يتطلب مزيداً من الخبراء والمتخصصين في هذا المجال باعتبارهم رأس المال البشري، وتوافر استراتيجيات تنظيمية وقواعد بيانات معرفية باعتبارها رأس المال الثقافي في العمل ووسيلة حتمية للمنافسة الدولية فالاقتصاد المعرفي نظام هدفه تمكين الأفراد من الحصول على المعرفة والمشاركة فيها وإنتاجها واستخدامها من أجل تحسين نوعية الحياة. وتأسيساً على ما سبق يقع على عاتق مؤسسات التعليم العالي مسؤولية إعداد الكوادر والخبراء المساهمين في تحقيق الاقتصاد المعرفي وهنا يبرز دور القيادات الأكاديمية كأهم عناصر أعضاء المنظومة الجامعية، حيث أكد ستراك (Strack, 2004) على "أن القيادات الأكاديمية في المؤسسات الجامعية، ممثلة بمختلف كلياتها وأقسامها، تتسم بخصائص وسمات تجعلها تختلف كلياً عن القيادات في المؤسسات الخدمية الأخرى، الأمر الذى يظهر تأثيره على معايير وآليات اختيار تلك القيادات". وتزداد أهمية الدور المتوقع من القيادات الأكاديمية في الجامعات مع توجه المملكة العربية السعودية نحو الاقتصاد المعرفي حيث أشار التقرير الذي يرصد تقدم اقتصاد المعرفة في المملكة لعام 2014م بالتعاون بين وزارة الاقتصاد والتخطيط ومدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية، الى ضرورة التحول إلى اقتصاد معرفي في جميع المجالات ومنها التعليم العالي، ويؤدي ذلك إلى أحداث نقلة نوعية على صعيد القدرات الإنتاجية والتنافسية للاقتصاد يتصاعد على أثرها النمو الاقتصادي (Ministry of Economy & Planning, 1435). وبذلك أصبح تطوير القيادات الأكاديمية وإكسابهم الكفاءات والمهارات التي تتناسب مع التحول للاقتصاد

المعرفي مطلب هام ركزت عليه هذه الدراسة بطرحها لبرنامج تدريبي لتطوير القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتحوّل نحو الاقتصاد المعرفي.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

من المشاهدات الهامة في ظل التحوّلات الاقتصادية المعاصرة أن الدول المتقدمة استكملت عملية التحوّل إلى مجتمع المعرفة والاقتصاد القائم على المعرفة من خلال رسم البرامج والخطط اللازمة لذلك عن طريق تفعيل دور المؤسسات التعليمية ورفع كفاءتها. وفي ذات الإطار سعت المملكة العربية السعودية لمواكبة تلك التحوّلات العالمية، فقد صدر أمر ملكي بتاريخ 1433هـ بتشكيل لجنة مهمتها الخروج باستراتيجية وطنية شاملة وعملية للتحوّل إلى مجتمع المعرفة مدعومة ببرامج تنفيذية وزمنية محددة التكلفة، وتضمنت الاستراتيجية الوطنية أهدافا تلقي بمسؤوليتها على الجامعات من أهمها إعداد قدرات بشرية متطورة من خلال نظام عالمي لتنمية الموارد البشرية، يتمتع بدرجة عالية من التنوع والديناميكية والابتكار والتطوير الذاتي (Ministry of Economy & Planning, 1435). وتحقّقا لذلك سعت وزارة التعليم في المملكة لتطوير وتعزيز كفاءة التعليم العالي وصياغة مستقبله والارتقاء بمكوناته على النحو الذي يمكنه من الاستجابة لمتطلبات التنمية الشاملة ويتمثل ذلك الاهتمام من خلال مشاريع تطويرية لعل أبرزها مشروع الخطة المستقبلية للتعليم العالي "آفاق". ويأتي ذلك استجابة للاستراتيجية الوطنية السعودية لبناء مجتمع المعرفة القائم على اقتصاد المعرفة التي تنطلق من الرؤية الوطنية 2030 بأن تصبح المملكة مجتمعاً معرفياً مزدهراً ومتنوع المصادر والإمكانات في ظل اقتصاد معرفي قائم على المعرفة تقوده القدرات البشرية المنتجة والقطاع الخاص ويوفر مستوى معيشياً مرتفعاً، ونوعية حياة كريمة ومكانة دولية مرموقة (Ministry of Education, 1436). وقد أكدت دراسات علمية عديدة على ضرورة تطوير القيادات الأكاديمية للبناء والمشاركة في مجتمع المعرفة ومنها دراسة الصائغ، (Al-Saiygh, 2013)، ودراسة (Salem, 2014)، ودراسة عيد (Eid, 2015)، ودراسة آل درع (Al-Deraa, 2016) ودراسة الربابعة وهياجنة (Al-Rabab' & Hiyajneh, 2017)، كما أكدت توصيات عدد من المؤتمرات وورش العمل على ذلك، ومنها ومؤتمر التعليم العالي (Higher Education conference, 2012) والمؤتمر العربي الثالث (Third Arab Conference, 2013) ضمان جودة التعليم العالي، وتوصيات ورشة العمل الإقليمية (2012) حوكمة الجامعات وضمان الجودة والتي عقدتها المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم

والتقافة (ISESCO)، وفي إطار جامعة أم القرى تم تقديم مجموعة من البرامج التدريبية الداعمة للتحويل للاقتصاد المعرفي وجهت للكادر الأكاديمي والإداري، ورغم ذلك فهناك ندرة في البرامج التدريبية الموجهة للقيادات الأكاديمية برغم الأهمية الكبيرة لدورها في تحقيق الطموحات المستقبلية للتوافق مع الاستراتيجية الوطنية للتحويل إلى مجتمع قائم على اقتصاد المعرفة مما يفرض على الجامعة مزيداً من العناية بتطوير أداءهم ورفع الكفاءة الادارية والمهنية لديهم وهذا ما تسعى إليه الدراسة التي تتحدد في السؤال الرئيس التالي: كيف يمكن بناء برنامج تدريبي مقترح لتطوير القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتحويل نحو الاقتصاد المعرفي؟ وتفرع منه التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما أهم متطلبات تطوير الكفاءة الادارية للقيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى لمجالي (تكنولوجيا المعلومات، الإبداع المعرفي) في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتحويل نحو الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر الخبراء المشاركين في البرامج الداعمة للاقتصاد المعرفي؟
2. ما أهم متطلبات تطوير الكفاءة المهنية للقيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى لمجالات (كفاءة التدريس، كفاءة البحث العلمي، كفاءة خدمة المجتمع) في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتحويل نحو الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر الخبراء المشاركين ببرامج الداعمة للاقتصاد المعرفي؟
3. هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات العينة حول متطلبات تطوير القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى، تبعا لمتغيرات (الرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة، مدة المشاركة)؟
4. ما لبرنامج التدريبي الذي يمكن أن يحقق تطوير القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتحويل نحو الاقتصاد المعرفي؟

أهداف الدراسة:

استهدفت الدراسة بناء برنامج تدريبي مقترح لتطوير القيادات الأكاديمية في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتحويل نحو الاقتصاد المعرفي، وتطلب تحقيق ذلك الهدف أن يتم تحديد أهم متطلبات تطوير الكفاءة الادارية والمهنية، للقيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتحويل نحو الاقتصاد المعرفي، والتعرف على الفروق الإحصائية بين إجابات العينة حول متطلبات

برنامج تدريبي مقترح لتطوير القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى... عبدالله بن أحمد سالم الزهراني

تطوير القيادات الأكاديمية تبعاً لمتغيرات الرتبة الأكاديمية، وسنوات الخدمة، ومدة المشاركة في البرامج الداعمة للمعرفة، ومن ثم طرح خطوات ومكونات البرنامج التدريبي.

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية دور الجامعات وكوادرها البشرية في التنمية الإدارية والاقتصادية للمجتمع السعودي وخصوصاً في ظل الاقتصاد المعرفي الذي يعتبر من المواضيع ذات الأهمية البالغة في الوقت الحاضر خاصة في ظل التقدم العلمي الهائل والانفجار المعرفي والتطوير في مختلف مجالاته حيث تسعى الدراسة لتحديد متطلبات تطوير الكفاءة الإدارية والمهنية للقيادات الأكاديمية باعتبارها المحرك الرئيس للعمل الإداري والأكاديمي بالجامعة وأساس نجاحها في تحقيق الأهداف، ومن الناحية المعرفية تسهم الدراسة بزيادة رصيد المعرفة التراكمية حول مهارات تطبيق الاقتصاد المعرفي في التعليم العالي، مما قد يساعد على فتح الطريق أمام الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات الإدارية التي تركز على التطبيقات والبرامج التطويرية بمجال الاقتصاد المعرفي. وتبرز الأهمية التطبيقية للدراسة من خلال تقديمها رؤية مقترحة تتمثل في برنامج تدريبي لتطوير القيادات الأكاديمية قد يستفيد منها القادة أنفسهم لرفع مستوى الأداء لديهم. وقد يستفيد فريق التخطيط الاستراتيجي بالجامعة مما تقدمه الدراسة من توصيات ومقترحات يمكن توظيفها للاستفادة منها في برامج وخطط التطوير الجامعي لكافة منسوبي جامعة أم القرى.

مصطلحات الدراسة:

الاقتصاد المعرفي - يعرفه الطويسي (Altuwisi, 2014) بأنه "شكل من أشكال الاقتصاد القائم على استخدام المعرفة من قبل العامل البشري المسيطر والمستخدم، حيث أنه الأساس في توليد المعرفة واستثمارها من أجل توفير الثروة وبنائها". ويقصد به عملية تحويل المعرفة النظرية في جامعة أم القرى لأنشطة إنتاجية تخدم التنمية الاقتصادية للمجتمع وذلك باستثمار رأس المال البشري وتوظيف العقول المبتكرة ذات المهارات الفكرية العالية.

البرامج الداعمة للمعرفة:

حددها وكالة الجامعة (University of Umm Al - Qura University for Development and Academic Accreditation, 1437) بأنها "مجموعة البرامج التطويرية

الداعمة للمعرفة في الجامعة والمجتمع والتي يقوم بتنفيذها مجموعة من الأعضاء بجامعة أم القرى من الخبراء بالتطوير والتدريب، من خلال مشاركتهم ببرامج عمادة التطوير الجامعي وعمادة كلية خدمة المجتمع. وقد تضمنت عينة الدراسة الحالية مجموعة من أولئك الخبراء".

الكفاءة الإدارية:

عرفها إبراهيم (Ibrahim, 2010) بأنها "الدقة والسرعة في أداء الأعمال الإدارية مع الاتجاهات الإيجابية التي تؤدي إلى نواتج مرغوب فيها"، ويقصد بها في هذه الدراسة المتطلبات اللازمة لتطوير الكفاءة الإدارية للقائد الأكاديمي والممثلة في الاستبانة بمجالي (مهارة تكنولوجيا المعلومات، مهارة الإبداع والابتكار).

الكفاءة المهنية:

عرفها الحكمي (Al-Hakami, 2004) بأنها "مجموعة القدرات والمعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها ويمارسها الأستاذ الجامعي وتمكنه من أداء عمله وأدواره ومسؤولياته والتي يمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التعليمية ويلاحظها وقيمتها طلابه". ويقصد بها في هذه الدراسة المتطلبات اللازمة لتطوير الكفاءة المهنية للقادة الأكاديميين والممثلة في الاستبانة بالمجالات التالية (كفاءة التدريس، كفاءة البحث العلمي، كفاءة خدمة المجتمع).

القيادات الأكاديمية:

عرفها عساف (Assaf, 2010) بقوله "هم العاملون في الإدارة العليا للمؤسسات التي تضم ما لا يقل عن ثلاث كليات جامعية، وتقدم برامج تعليمية تنتهي بمنح الدرجة العلمية الأولى، والقادرون على التأثير في رؤوسهم لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية". والقيادات الأكاديمية إجرائياً هم أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى الذين يكلفون بأعمال إدارية حيث يقصد بهم في هذه الدراسة عمداء وعميدات الكليات، ووكلاءها ووكيلاتها، ورؤساء ووكيلات الأقسام الأكاديمية).

الاستراتيجية الوطنية للتحول إلى الاقتصاد المعرفي:

هي منهج تقصي القضايا الجوهرية وحل المشكلات من خلال تقويم الوضع الراهن في المملكة وإعادة تقويم التحديات التي تواجهها في مجال التحول إلى مجتمع المعرفة، ومن ثم توفير خارطة طريق استراتيجية تفصيلية، صممت خصيصاً لسد الفجوة بين الوضع الراهن ومجتمع المعرفة

برنامج تدريبي مقترح لتطوير القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى... عبدالله بن أحمد سالم الزهراني

المنشود والرؤية بعيدة المدى في السياق الوطني التي تقوم على السياسة الوطنية للعلوم والتقنية والخطة الوطنية للاتصالات وتقنية المعلومات والاستراتيجية الوطنية للصناعة، والخطة المستقبلية للتعليم الجامعي-آفاق- واستراتيجية الموهبة والإبداع ودعم الابتكار " (Ministry of Economy & Planning, 1435).

حدود الدراسة:

تحدد الدراسة بحدود موضوعية تتمثل في برنامج تدريبي مقترح لتطوير القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتحوّل نحو الاقتصاد المعرفي. كما تتحدد زمانياً ومكانياً بتطبيقها بجامعة أم القرى بمكة المكرمة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 1439 هـ. أما الحدود البشرية فتحدد بتطبيقها على عينة غرضية مختارة من الخبراء المشاركين في البرامج الداعمة للمعرفة بجامعة أم القرى.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

يشير مفهوم الاقتصاد المعرفي إلى مرحلة من مراحل التطور الاقتصادي المنطلق من استخدامات المعرفة، وقد عرّفه محمود (Mahmoud, 2011) بأنه "مرحلة من مراحل التطور الاقتصادي، تكون فيها المعرفة سلعة اقتصادية، وعامل من عوامل الإنتاج، ومورد اقتصادي غير ناضب ومتجدد، ويزيد بالاستخدام، وتدخل المعرفة في جميع القطاعات الاقتصادية وتؤدي دوراً مهماً في النمو والتنمية الاقتصادية". كما أورد الملا (Mulla, 2016) تعريف البنك الدولي لاقتصاد المعرفة على أنه "الاقتصاد الذي يحقق استخداماً فعالاً للمعرفة من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وهذا يتضمن جلب وتطبيق المعارف الأجنبية بالإضافة إلى تكييف وتكوين المعرفة من أجل تلبية احتياجاته الخاصة" وتأسيساً على ما سبق فإن الاقتصاد المعرفي ينظر إلى الإنسان بوصفه رأس مال فكري منتجاً للمعرفة. وفي إطار هذا الاقتصاد تشكل "المعرفة" مصدراً رئيساً للثروة وبشكل أهم بكثير من بقية المصادر، إذ أكد السنوسي (El-Senoussi, 2012) أن اقتصاد المعرفة هو "الاقتصاد الذي تحقق فيه المعرفة الجزء الأعظم من القيمة المضافة، وهذا يعني أن المعرفة في هذا الاقتصاد، تشكل مكوناً أساسياً في العملية الإنتاجية كما في التسويق، وأن النمو يزداد بزيادة هذا المكون القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصال". وتأكيداً لقوة علاقة المعرفة والاقتصاد ذكر أبو الشامات (Abu Al-Shamat, 2012) أن الاقتصاد أصبح يركز بشكل أساسي ورئيس

على المعرفة والتي أصبحت موردًا اقتصاديًا مهمًا، وعنصرًا أساسيًا من عناصر الإنتاج، وأصبحت الأساس والأهم في الاستثمارات القائمة على رأس المال المعرفي الذي يتضح من خلال الأصول غير المادية وغير الملموسة التي تنتج منتجات غير مادية، وأصبحت تعتبر المعرفة سر نجاح المنظمات، وسر بقائها واستمراريتها في المستقبل. وتعد المعرفة ومكونات اقتصاد المعرفة الأخرى من المواد غير الملموسة التي من الصعب قياسها، لذا ظهرت الحاجة إلى وجود مؤشرات لقياس الاقتصاد القائم على المعرفة وأعدت بعض الدول مؤشرات لقياسه ومن هذه المؤشرات، مؤشرات البنك الدولي (World Bank) حيث طور منهجية لقياس وتحليل المعرفة واقتصاد المعرفة تسمى منهجية قياس المعرفة ((KAM (Knowledge Assessment Methodology) ومؤشر الاقتصاد المعرفي (KAE) ، تختص بقياس القدرة على إنتاج وتبني ونشر المعرفة، ووفقا إلى KAM يبحث المؤشر في أداء الحوافز الاقتصادية والحاكمية الرشيدة، والتعليم، والابتكار، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ويتم استخدام برنامج تفاعلي شبكي طور لهذا الغرض معد للاستخدام العام وتضم أربعة وثمانين (84) مؤشرا مقسمة على أربعة ركائز لقياس القدرة على إنتاج وتبني ونشر المعرفة في سبيل التحول إلى الاقتصاد المعرفي (World Bank, 2012). ومما سبق يتضح أن مفهوم الاقتصاد المعرفي يشير إلى النواتج التطبيقية للتعليم وتحويل المعرفة إلى تطبيقات صناعية وتقنية خادمة للتنمية الوطنية وداعمه لها.

خصائص الاقتصاد المعرفي:

يتميز الاقتصاد المعرفي بأن المعرفة تشكل أهم المكونات التي يتضمنها أي عمل أو نشاط، وخاصة ما يتصل بالاقتصاد والمجتمع والثقافة، وكافة الأنشطة الإنسانية الأخرى التي أصبحت معتمدة على توافر كم هائل من المعرفة والمعلومات وحينما نطلق وصف المعرفة على مجتمع فهذا يعني أن النشاطات المعرفية هي مركز التميز المطلوب في هذا المجتمع (Al-Fantoukh, 2013). وفي إطار التغيرات المعاصرة وما تحتمه من ضرورة التطوير أشار المنير (Al-Munir, 2009) إلى عدد من خصائص الاقتصاد المعرفي ومنها:

1. الانفجار المعرفي: حيث يعيش العالم انفجارًا معرفيًا غير مسبوق.
2. التسارع: فالتغير كان وما زال سنة الكون وقانون الوجود الأبرز.
3. التطور التكنولوجي: من خلال ما تقدمه للمجتمعات من خدمات غير مسبوقة.

4. انهيار الفواصل الجغرافية للتنافس الاقتصادي والتقني بين الشعوب.
5. ارتفاع المكونات المعرفية وتضاؤل المكونات المادية.

وفي مجال التربية والتعليم أورد حيدر (Haidar, 2004) مجموعة من خصائص الاقتصاد المعرفي منها:

- 1- المعرفة التخصصية (Specialized knowledge) لكي تكون المعرفة ذات أثر إيجابي يجب أن تكون على درجة كبيرة من التخصص، أما المعرفة الحرة فلا تسمى معرفة.
- 2- منظمات التعلم (Learning organizations) وهم مجموعة من الأفراد يعملون كفريق ضمن مؤسسة يشعرون بالانتماء إليها، وفيها تتاح لهم الفرص لاكتشاف المعرفة وإنتاجها.
- 3- العمل في فريق (Team Work): وهذا ما دعت إليه الدراسات الدولية المقارنة ودراسات سوق العمل التي أوصت بالعمل كمجموعات متعاونة، وتعديل أساليب التعلم والتعليم.
- 4- الاستقصاء (Inquiry): حيث يتسم مجتمع المعرفة بأنه منتج للمعرفة ومستخدم لها ولا يمكن أن يكون منتجاً للمعرفة بدون توظيف الاستقصاء توظيفاً محكماً.
- 5- التعلم المستمر (Continuous Learning): إذ يتم تقوية برامج التعلم المستمر بحيث يصبح رديفاً للتعليم النظامي ويقوم بمساعدة المهنيين لتجديد معارفهم وتحديثها باستمرار.
- 6- تقنيات الاتصالات والمعلومات (ICT): فمن أبرز سمات الاقتصاد المعرفي التقدم الذي حدث في ميدان الاتصالات وتقنيات المعلومات، التي فرضت نفسها في كل مناحي الحياة.

ومن الخصائص السابقة يتضح أن الاقتصاد المعرفي يحقق للمؤسسات والأفراد العاملين بها عملية التوافق مع التغيرات المتسارعة التي يشهدها العصر وبخاصة مستجدات التربية والتعليم وما أنتجته التقنية من ابتكارات تختصر الوقت والجهد وتحقق كفاءة عالية وجودة تعليمية مميزة.

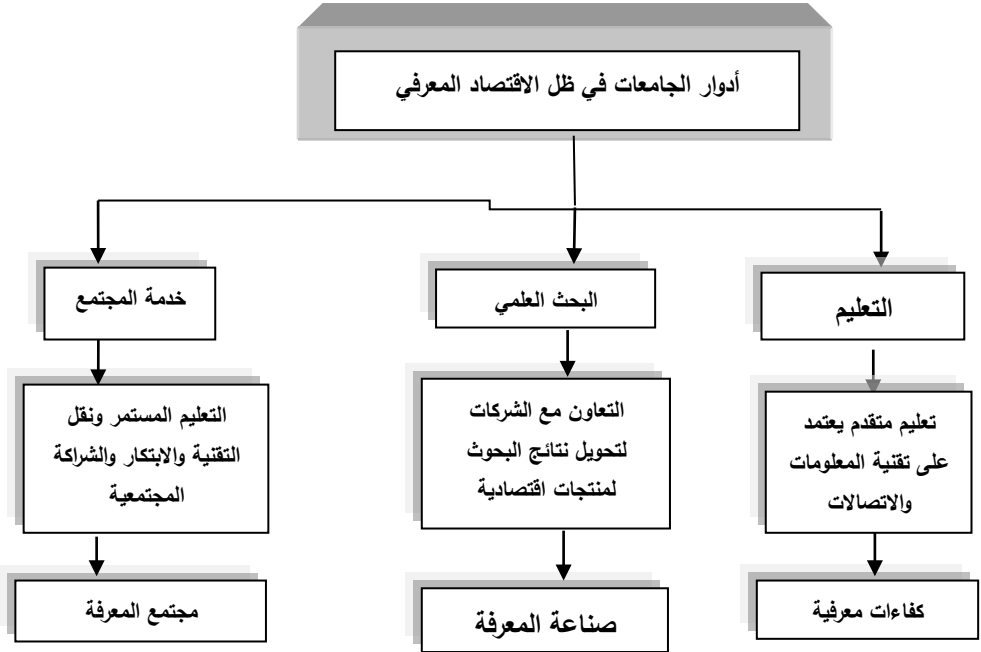
تطوير التعليم في المملكة للتحويل نحو الاقتصاد المعرفي: منذ اطلاق الرؤية الوطنية للمملكة العربية السعودية (2030) في 2016/6/6م بدأت وزارة التعليم بطرح البرامج والخطط اللازمة لتحقيق مستهدفات التحول الوطني نحو الرؤية، ومن ذلك ما أورده العيسى (Al-Issa, 1437) أن الاستراتيجية الوطنية حددت أدوار الجهات الحكومية والهيئات التي ستعمل جنباً إلى جنب، في طريق التحول الوطني الشامل والمتكامل، وصولاً إلى الأهداف الاستراتيجية والتفصيلية التي رسمتها الرؤية. ومن هذه الجهات وزارة التعليم، ممثلة في منظومتي التعليم العام والتعليم العالي، والتي جاء

من التزاماتها وفق رؤية المملكة 2030، بناء تعليم يُسهم في دفع عجلة الاقتصاد من خلال سد الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، وأن من أهدافها أن تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل من أفضل 200 جامعة دولية بحلول عام 2030م. وتعتبر الجامعات السعودية من المؤسسات الرئيسية المؤمل منها الاسهام في تحقيق الاستراتيجية الوطنية للتحول إلى الاقتصاد المعرفي، وفي هذا الإطار أوضحت الموسى (AI-Mousa, 2012) أن وزارة التعليم قامت بتطبيق استراتيجيات وإطلاق مبادرات عدة لتطوير العملية التعليمية وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والبحث العملي وذلك لتنمية الموارد البشرية وتشجيع الاكتشافات والابتكارات العلمية والتقنية الرائدة لدفع عجلة المملكة للتحوّل نحو الاقتصاد المبني على المعرفة. ومن جانبه أكد الرباط (Rabat, 2015) "أن الجامعات السعودية بدأت خلال العقد الأخير بتبني هذا التوجه، وليس أدل على ذلك من تأسيسها لأودية التقنية وحاضنات الابتكار في العديد من الجامعات، الأمر الذي يحتاج إلى تعزيز هذا التوجه ليؤتي ثماره". وفي نفس السياق أوضحت دراسة الذبياني (Aldhabianiu, 2012) أن "دور الجامعات السعودية في بناء مجتمع المعرفة كخيار استراتيجي للمملكة العربية السعودية يتشكل من ثلاث ركائز أساسية هي: إنتاج المعرفة، توظيف المعرفة، نشر المعرفة وأنه وكان من الضرورة إعادة النظر في العمليات المنظمة للبحث العلمي في الجامعات السعودية لتكون أكثر فائدة علي الإنتاج والتطبيق المعرف". وأورد الزهراني (Al-Zahrani, 2013) أهم الأدوار التي قامت بها الجامعات السعودية للتحوّل إلى الاقتصاد المعرفي ومنها، التوعية والتدريب وحفز الابتكار والشراكة مع الصناعة والتوجه للبحث المنتج للتقنية والحلول العملية لمشاكل التنمية، والاحتضان والمساعدة في نقل التقنية للسوق وحماية حقوق المبتكرين والإسهام في قياس وتقييم الأداء الحكومي في هذا المجال، وتقديم الحلول لمعوقات التحوّل لمجتمع المعرفة. والتركيز على الميزة النسبية. كما ذكر (Gallarotti, 2013) أن من أبرز مبادرات ومشاريع وزارة التعليم العالي في السعودية مشروع آفاق، والمؤتمر والمعرض الدولي للتعليم العالي، والتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد والمكتبة الرقمية السعودية، كما تعد تجربة جامعة الملك سعود من أبرز الخطط الرائدة في الجامعات السعودية نحو دعم التحوّل إلى اقتصاد المعرفة والتي تمثلت في إنشاء منظومة صناعة المعرفة، وتحسين مخرجات البحث، وإنشاء مراكز التميز ومنها الطاقة المستدامة والسكري والتقنيات المتقدمة، وأمن المعلومات، والتقنية الحيوية وإنشاء شركة وادي الرياض، وبالمثل قامت جامعة الملك عبدالعزيز في جدة بتأسيس شركة وادي جدة وهي شركة

برنامج تدريبي مقترح لتطوير القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى... عبدالله بن أحمد سالم الزهراني

مملوكة للجامعة، حيث ركزت على الاستثمارات القائمة على المعرفة، ومن الأمثلة على تطبيق الاقتصاد المعرفي مبادرة جامعة الملك فهد للبترول التي أنشئت مؤخراً شركة الظهران تكنو فالي (DTV) بوجود مجموعة من رجال الأعمال في مدينة الظهران. ويلخص الشكل التالي أدوار الجامعات في ظل الاقتصاد المعرفي.

الشكل (1) تطور دور الجامعات في ظل اقتصاد المعرفة



تصميم الباحث:

ومن العرض السابق يتضح أنه رغم التحسين والتطوير ببيئة العمل الجامعي والإمكانات الهائلة التي وفرتها المملكة العربية السعودية للتعليم العالي، إلا أنه بأمس الحاجة الى قيادات أكاديمية يتمتعون بمهارات وخصائص تتوافق مع الطموح بالتحول للاقتصاد المعرفي.

الاستراتيجية الوطنية للتحويل لاقتصاد المعرفة: من المعلوم أن توجه الدول نحو امتلاك زمام العلم والمعرفة ليس بالشيء الجديد، فقد بدأ السباق بين الدول في ذلك منذ الربع الأخير من القرن

الماضي. وفي هذا الاطار تشهد المملكة العربية السعودية حالياً حراكاً مجتمعياً واسعاً، وهي تمضي بخطى واثقة نحو بناء اقتصاد أكثر تنوعاً، بحيث ينطوي على محتوى معرفي أعلى، بعيداً عن الاقتصاد المعتمد على الموارد الطبيعية. ورغم ذلك، لا تزال هناك العديد من التحديات الكبيرة التي ينبغي على المملكة تجاوزها، لضمان المضي قدماً نحو تحقيق رؤيتها المستقبلية بعيدة المدى. فعلى الرغم مما تمتلكه المملكة من أصول وموارد استراتيجية، هناك العديد من المشكلات الهيكلية والمؤسسية التي ينبغي مواجهتها، وقد عملت وزارة الاقتصاد والتخطيط على صياغة استراتيجية وطنية للتحوّل إلى المجتمع المعرفي تؤسس لمرحلة ما بعد النفط مستغلةً ركائز قوتها مبنية على ما هو قائم من استراتيجيات وسياسات تعتمد على القدرة الوطنية للابتكار وكفاءة الإنتاج والتنافسية العالمية لتحقيق تنمية مستدامة من خلال بناء ثروة بشرية مبدعة، وتوفير بيئة تقنية متطورة، وإنشاء بنية تحتية حديثة ومحفزة للأبداع المعرفي والابتكار (Ministry of Planning and Economy, 2014). ومنذ أن أطلقت المملكة العربية السعودية رؤيتها الطموحة 2030 وهي ساعية لتحقيق رؤيتها من خلال المبادرات والبرامج التي تشترك فيها مؤسسات الدولة جميعها، ويعد برنامج التحوّل الوطني أحد البرامج التنفيذية المنبثقة من رؤية المملكة، والذي يُعدّ الأجهزة الحكومية للمشاركة لأداء الدور المناط بها من خلال وضع أهدافها ومستهدفاتها المرورية التي ترغب في الوصول إليها بحلول العام 2030، كجزء من تحقيق أهداف ومستهدفات الرؤية، ومن ثم وضع المبادرات لها وربطها بمؤشرات قياس أداء لضبط فاعلية الأثر المتوقع من البرنامج (National Transition Program, 2016). ويمثل برنامج التحوّل الوطني جسراً لنقل التقنية، واستثمار تنافسية الاقتصاد السعودي، الذي يتميز بمقومات في قطاعاته المختلفة وفي مقدمتها قطاعي التعليم وتكنولوجيا المعلومات اللذين يمكن أن يكونا الأكثر نمواً وخلفاً للوظائف النوعية (Ministry of Education, 1436). والتزاماً بتوجه الرؤية لدعم المرونة في العمل الحكومي، ساهم برنامج التحوّل الوطني كذلك في رفع وتيرة التنسيق والعمل المشترك، عبر تحديد بعض الأهداف المشتركة للجهات العامّة بناء على الأولويات الوطنية، والدفع نحو التخطيط المشترك ونقل الخبرات بين الجهات العامّة، وإشراك القطاعين الخاص وغير الربحي في عملية تحديد التحديات وابتكار الحلول وأساليب التمويل والتنفيذ، والمساهمة في المتابعة وتقييم الأداء (National Transition Program, 2016). وفي مجال التعليم يوفر برنامج التحوّل الوطني الفرص الداعمة لتطوير التعليم في المملكة، والإرادة الجادة في تحقيق التطوير والتنمية المستدامة

لجميع مراحل التعليم، تمثل في وجود رؤية مستقبلية وخطة استراتيجية لتطوير التعليم، وإنشاء شركة تطوير التعليم القابضة وإنشطة تنفيذ مشاريع تطوير التعليم لها، وتوفير الخبرات الوطنية المؤهلة والقدرة على استقطاب أفضل الخبرات العالمية، وتوفير الإمكانيات والحلول المالية، والتقدم التقني الذي يسمح بنشر ثقافة التطوير والجودة بفاعلية وبتكلفة منخفضة (Al-Amor & Al-Hayzan)، ويتمثل دور وزارة التعليم في تفعيل برنامج التحول الوطني من خلال تبنيها لاستراتيجية تفصيلية تتضمن سعيها لتحقيق أهداف عامة أشار إليها الداود (Al-Dawood, 1438):

1. ضمان التعليم الجيد والمنصف والشامل للجميع، وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة.
2. تحسين استقطاب المعلمين وإعدادهم وتأهيلهم وتطويرهم.
3. تحسين البيئة التعليمية المحفزة للإبداع والابتكار.
4. تطوير المناهج وأساليب التعليم والتقييم.
5. تعزيز القيم والمهارات الأساسية للطلبة.
6. تعزيز قدرة نظام التعليم والتدريب لتلبية متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل.
7. تنويع مصادر تمويل مبتكرة وتحسين الكفاءة المالية لقطاع التعليم.
8. رفع مشاركة القطاع الأهلي والخاص في التعليم والتدريب.

ومن الأهداف السابقة يمكن القول إن من أهم مقومات نجاح برنامج التحول الوطني، إحداث تغيير جذري للأنظمة التقليدية التي كانت تحكم ممارساتها وتعيق الانطلاق نحو الإبداع والابتكار، كما أنه من المهم للمؤسسات التعليمية وبالذات الجامعات أن تربط خططها التشغيلية، وأهدافها التنفيذية بالأهداف العامة للرؤية ممثلة في برنامج التحول الوطني ومستهدفاته، بحيث تكون كل الممارسات الفنية والإجراءات الإدارية داخلها منطلقاً من هذا التوجه، ولتحقيق ذلك لا بد من إعداد وتدريب القيادات الأكاديمية لتكون مؤهلة وقادرة على القيام بأدوارها المتعددة لتحقيق التحول الوطني.

الكفايات القيادية المطلوبة للاقتصاد المعرفي: لقد حفلت الأدبيات المتعلقة بالقيادة الأكاديمية بكثير من الكتابات والآراء التي استعرضت الصفات والمهارات الواجب توافرها لدى القيادات الأكاديمية وفيما يلي توضيح لتلك الكفايات والمهارات التي تعزز عملية التحول نحو الاقتصاد المعرفي، فقد أشار الثمالي (Thamali, 2011) إلى بعض الكفايات والمهارات الضرورية منها ما

يتعلق بالعلاقات الشخصية مع القدرة على العمل بشكل فعال مع المرؤوسين والطلاب والجدية والالتزام بقواعد العمل الجماعي وقدرات اتصال جيدة القدرة على تبني أساليب قيادية مختلفة على البحث المستمر عن عناصر القوة التي تتوفر لديه وكيفية استخدامها لتحفيز المرؤوسين لتحقيق أهداف الكلية التي يعمل بها. وفي ذات الإطار أورد حسان وعلي (Hassan & Ali, 2010) مجموعة قواعد أساسية ينبغي للقائد الفعال التعامل معها لتحقيق أفضل نتائج التوافق مع متطلبات الاقتصاد المعرفي منها المثابرة على التعلم والتطور والتجربة الناجحة والممارسة السليمة، ووضع الأهداف والبرامج العلمية وإصدار الأوامر بطريقة ايجابية وتنظيم العمل والاتصال المقنع والفعال والتأكيد على دور الأفراد في تحقيق الأهداف إضافة الى التوقع الصحيح لمتطلبات الأفراد وحوافزهم وضبط التصرفات والأدوار حسب المتطلبات. وقد صنّف بعض الباحثين ومنهم حسان وعلي (Hassan & Ali, 2010)، و (Al-Mughmasi, 2004) و (Dia'aldyin, 2007) أهم الخصائص والصفات والمهارات القيادية التي يجب أن تمتلكها القيادات الأكاديمية في ثلاثة أبعاد تتفق مع متطلبات الاقتصاد المعرفي وهي:

1. البعد الأخلاقي: كالعدل والامانة والاخلاص والشورى والثقة والالتزام برؤية ورسالة الكلية وتهيئة المناخ الملائم للتطوير بحيث يشعر فيه أعضاء هيئة التدريس بالأمن والاطمئنان ويوفر لهم فرص الإبداع والابتكار وحرية الرأي وحرية الفكر مع العناية بتفعيل الأفكار والأساليب التطويرية.
2. البعد الاجتماعي: ويُحدد هذا البعد نوعية العلاقات بين القادة والعاملين، وهو الذي يساعد على استثارة دافعية العاملين وحفزهم على مزيد من العمل المثمر المنتج، وزيادة الجودة في أدائهم وهذا يعنى أن الممارسات الإدارية للقادة لابد أن تتم في إطار اجتماعي إيجابي.
3. البعد المعرفي والعقلي: ويشير هذا البعد إلى مجموعة من الاستعدادات الفكرية والعادات الذهنية والاعتقادات الأساسية لدى القادة، من خلال القدرة على الترحيب بكل فكر جديد ومفيد يستند إلى المنطق والمرونة العقلية والأصالة، والتحرر من الجمود، بما ينعكس على عملية تطوير كلياتهم.

ومن خلال تلك الأبعاد يمكن القول أن الكفايات المطلوب توافرها في القيادات الأكاديمية للمواءمة مع متطلبات الاقتصاد المعرفي، تحتاج الى برامج تدريبية متقدمة وبالأخص فيما يتعلق

بالبعد المعرفي والمهارات الإدراكية نظراً لارتباطه بما تركز عليه الدراسة في محور تطوير الكفاءة الإدارية للقيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى والمتعلق بمجال (تكنولوجيا المعلومات، الإبداع المعرفي) وهما من أهم مقومات الاقتصاد المعرفي بمفهومه الحديث.

الدراسات السابقة: اتجهت أنظار الباحثين والمهتمين في الآونة الأخيرة نحو الدراسات والأبحاث العلمية المتعلقة بالاقتصاد المعرفي، حيث عثر الباحث على عدد وافر من تلك الدراسات فقد أجرت الصائغ (Al-Ssayigh, 2013) دراسة بعنوان "دور اقتصاد المعرفة في تطوير الجامعات السعودية ومعوقات تفعيله من وجهة نظر رؤساء الأقسام"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور اقتصاد المعرفة في تطوير الجامعات السعودية ومعوقات تفعيله من وجهة نظر رؤساء الأقسام والكشف عن أثر كل من مكان عمل رئيس القسم وجنسه وخبرته في الحكم على الدور ومعوقات التفعيل، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لهذا الغرض، وقد تم تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة المكونة من (99) رئيس قسم في الجامعات السعودية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن دور اقتصاد المعرفة في تطوير الجامعات السعودية كان مرتفعاً، كما أظهرت وجود اتفاق كبير بين رؤساء الأقسام في تحديد معوقات تفعيل دور اقتصاد المعرفة في تطوير الجامعات السعودية، وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات عينة الدراسة لدور اقتصاد المعرفة في تطوير الجامعات ومعوقات تفعيله وفقاً لمتغيرات الدراسة الثلاثة، مكان عمل رئيس القسم، وجنسه، وخبرته. وأجرت الخماش (Al-Khamash, 2013) دراسة بعنوان "التحول نحو الجامعة الذكية وفقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة - تصور مقترح لمؤسسات التعليم العالي السعودي"، هدفت إلى الكشف عن تصور لجامعة سعودية ذكية من خلال آليات الاقتصاد المعرفي ووضع تصور مقترح لتطوير نظم التعليم الجامعي لتلبية متطلبات الاقتصاد المعرفي والتعرف على الآثار المترتبة والإيجابيات على المجتمعات من جراء تبني فكر الاقتصاد المعرفي وسياساته، واعتمدت الدراسة المنهج عن بعد (دلفي) من خلال مسح لآراء خبراء ومديري الجامعات ورؤساء الأقسام بها إضافة إلى رؤساء مراكز البحث العلمي فيها حول متطلبات الاقتصاد المعرفي، وكان من أهم نتائج الدراسة جعل مراكز وأقسام الجامعات وحدات لإنتاج المعرفة وتوليدها والانتقال من مرحلة اكتساب المعرفة إلى مرحلة توظيف المعرفة لمعالجة المشكلات الواقعية. وهدفت دراسة (Salem, 2014) إلى التعرف على دور الجامعات في بناء اقتصاد قائم على المعرفة في المملكة العربية السعودية، واستخدم الباحث التحليل والنقد للدور الهام الذي تلعبه الجامعات في بناء اقتصاد قائم على المعرفة من خلال

الابتكار والتسويق والبحوث، ونقل التكنولوجيا، وسياسات التنمية الاقتصادية، والتعرف على دور الجامعات في بناء اقتصاد قائم على المعرفة وتؤكد نتائج الدراسة على أهمية الجامعات السعودية ككيان مساهم بدرجة كبيرة في تحقيق أهداف النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة. وكانت دراسة نقادي (Niqadi, 2014) بعنوان "مؤشرات قياس دور الجامعات في الاقتصاد المعرفي: نموذج مقترح بالإشارة إلى الاقتصاد السعودي" وهدفت الدراسة إلى اقتراح نموذج بمؤشرات قياس دور الجامعات في الاقتصاد المعرفي يركز على مؤشرات قياس الاقتصاد المعرفي المستخدمة على المستوى العالمي، وقد اعتمد الباحث على منهج التحليل الوصفي من خلال الأدبيات المتعلقة بالاقتصاد المعرفي وسبل قياسه، وتحليل أهم مناهج المؤشرات الدولية المستخدمة في قياس إنجازات الاقتصاد المعرفي وإسهامات الجامعات في الاقتصاد المعرفي في إطار تلك المؤشرات فضلاً عن مؤشرات قياس إسهاماتها في نقل المعرفة للأعمال والصناعة، ومن ثم استخلاص دليل لمؤشرات قياس إسهام الجامعات في الاقتصاد المعرفي. وقد خلصت الدراسة إلى نموذج مقترح يمثل دليلاً للمؤشرات الكمية التي يمكن استخدامها لقياس مدى نقل المعرفة من الجامعات إلى الأعمال والصناعة، وإسهامها في الاقتصاد المعرفي حيث تضمنت مؤشرات القياس المقترحة جوانب قياس المخرجات، ومؤشرات النتائج والآثار المترتبة، على تلك المخرجات والنتائج وما أحدثته من فرق في المجتمع والاقتصاد الوطني ويساعد في التعرف على مؤشرات الاقتصاد المعرفي اقتراح مقاييس محددة لإسهام الجامعة في بناء اقتصاد قائم على المعرفة، ووضع الأسس لتوفير قاعدة بيانات على المستوى الوطني والمؤسسي بما فيها الجامعات. أما دراسة البربري (Barbari, 2016) فكانت حول "تطوير سياسات التعليم العالي في مصر لمواكبة الاقتصاد المعرفي: بالإفادة من خبرتي سنغافورة وماليزيا"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على سبل تطوير سياسات التعليم العالي لمواكبة الاقتصاد المعرفي، من خلال التعرف على طبيعة الاقتصاد المعرفي، وإسهام التعليم العالي فيه ومظاهر تطوير سياسات التعليم العالي في كل من سنغافورة وماليزيا، ومدى استجابة سياسات التعليم العالي المصري لمرتكزات الاقتصاد المعرفي ولتحقيق ذلك قامت الدراسة بتوضيح ماهية الاقتصاد المعرفي، ودور سياسات التعليم العالي في تحقيق متطلباته. وباستخدام المنهج المقارن بمدخله الوصفي والتحليلي وقفت الدراسة على أوجه التشابه والاختلاف بكل من سنغافورة وماليزيا فرصت مميزات سياسات التعليم العالي بدولتي المقارنة، ومدى مواجعتها لبناء الاقتصاد المعرفي وبعد تحليل واقع سياسات التعليم العالي المصري ورصد أهم التحديات والإشكالات التي تعوقها عن تحقيق متطلبات الاقتصاد

المعرفي طرحت الدراسة تصوراً مقترحاً لتطوير سياسات التعليم العالي المصري لمواكبته. أما دراسة العويني (Al-Awaini, 2016) فكانت بعنوان "استراتيجية مقترحة لتحويل الجامعات الفلسطينية نحو الجامعة الذكية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة"، هدفت الدراسة إلى التوصل إلى استراتيجية مقترحة لتحويل الجامعات الفلسطينية نحو الجامعة الذكية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، واعتمدت الدراسة المنهج البنائي، والمنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من جميع العمداء ونواب العمداء ورؤساء الأقسام بالجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة، والبالغ عددهم (166) وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها بلغت الدرجة الكلية للاستبانة موافقة بدرجة متوسطة بوزن نسبي يبلغ (51 و66%)، ووجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات تقديرات أفراد العينة لدرجة توافر متطلبات التحول نحو الجامعة الذكية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة تعزى لمتغير الجامعة و متغير سنوات الخدمة باستثناء متغير، التخصص، المنصب الإداري، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية حسب الرتبة العلمية، وتم وضع استراتيجية مقترحة لتحويل الجامعات الفلسطينية نحو الجامعة الذكية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة. أما دراسة الأغا (Al-Aghg, 1436) فكانت عن "واقع التحول نحو الاقتصاد المعرفي في جامعة القدس المفتوحة وعلاقته بالمناخ التنظيمي". هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع التحول نحو الاقتصاد المعرفي في جامعة القدس المفتوحة وعلاقته بالمناخ التنظيمي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الاستبانة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة القدس المفتوحة، وعددهم (391) عضواً، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن واقع التحول نحو الاقتصاد المعرفي في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان بدرجة عالية حيث بلغ الوزن النسبي لها (82.60%) واتضح عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات تقديرات أفراد العينة للنحو نحو الاقتصاد المعرفي في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات تقديرات أفراد العينة لواقع الثقافة الداعمة للتحول نحو الاقتصاد المعرفي في جامعة القدس المفتوحة، والتخطيط تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ووجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات تقديرات أفراد العينة للتحول نحو الاقتصاد المعرفي بالجامعة تعزى لمتغير سنوات الخدمة، والفرع التعليمي. وكانت دراسة آل درع (Al-Deraa, 2016) بعنوان "تحول إدارات الجامعات نحو اقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودية، رؤية استراتيجية"، وهدفت الدراسة الى تشخيص واقع تحول إدارات الجامعات نحو

الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر القيادات الجامعية وإلى تحديد المعوقات التي تحد من فاعلية تحول إدارات الجامعة نحو الاقتصاد المعرفي؁ وأيضاً إلى تحديد متطلبات تحول إدارات الجامعات نحو الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر الخبراء وبناء رؤية استراتيجية لهذا التحول؁ استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي؁ واعتمد في إجراءاته على الاستبانة كأداة أساسية لجمع المعلومات وعلى المقابلة مع الخبراء ومن نتائج الدراسة ان محور واقع تحول إدارات الجامعات نحو الاقتصاد المعرفي جاءت درجته كبيرة؁ وقد قدمت الدراسة رؤية استراتيجية لتحول إدارات الجامعات نحو الاقتصاد المعرفي ودعم تحول الجامعات إلى الإبداع والابتكار. وأجرت عبور (Ghabbour, 2017) دراسة عنوانها "تصور مقترح لتحقيق التميز الاستراتيجي في اتخاذ القرارات الإدارية بالجامعات المصرية في ضوء مدخل اقتصاد المعرفة" هدفت إلى بناء تصور مقترح لتحقيق التميز الاستراتيجي في اتخاذ القرارات الإدارية بالجامعات المصرية في ضوء مدخل اقتصاد المعرفة. من خلال استطلاع رأي القيادات والخبراء بجامعة المنصورة بمصر؁ اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؁ وتكونت العينة من (88) ومن أبرز النتائج المتعلقة بمتطلبات اتخاذ القرارات الإدارية في ضوء مدخل اقتصاد المعرفة امتلاك وتطوير الميزة التنافسية؁ وتعديل الأنظمة الإدارية والتشريعات وتنشيط نظام الاتصالات الألكترونية ودمج التقنية بالعمليات الإدارية؁ ووجود رؤية استراتيجية واضحة بالجامعة حول توظيف المعلومات في اتخاذ القرارات واعتراف الجامعة بالمعرفة ورأس مال الفكري؁ وتوجه وتقييم أنشطة الجامعة لضمان تحقيق استراتيجيات اقتصاد المعرفة واستقطاب رأس المال الفكري المتنوع معرفياً وتوظيفه وتغيير الهيكل التنظيمي للتكيف مع متغيرات مجتمع المعرفة؁ وتطوير البنية التحتية للتكنولوجيا المعلومات للاقتصاد المعرفي؁ كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تقدير المتطلبات تُعزى للجنس والخبرة والكلية. وأجرت الربابعة وهياجنة (Al-Rabab' & Hiyajneh, 2017) دراسة هدفت إلى "تقييم دور الاقتصاد المعرفي في تمكين العملية التعليمية وتحدياته المعاصرة في الجامعات الأردنية" بالإضافة إلى الكشف عن تحديات تطبيقه لدى عينة من أعضاء هيئة تدريس؁ واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث تم استخدام استبانة وأسفرت النتائج عن وجود مستوى متوسط لدور الاقتصاد المعرفي في تدعيم مكونات التعليم الجامعي؁ حيث كان الدور الأكبر للاقتصاد المعرفي في مجال تمكين المنهاج؁ ثم المدرس؁ تلاهما الطالب؁ وأخيراً إدارة التعليم؁ كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقييم دور الاقتصاد المعرفي تعزى لمتغيرات (الجنس؁ التخصص الرتبة الأكاديمية) بالمقابل كشفت

النتائج عن وجود مستوى مرتفع من تحديات الاقتصاد المعرفي في التعليم الجامعي، حيث كانت أكثرها التحديات الإدارية، ثم الاقتصادية، تلاهما البشرية كما لم تظهر النتائج وجود فروق في مستوى التحديات في حين كان هناك فروق في التحديات الاقتصادية تعزى للتخصص. وأجرت لبيان (liban, 2017) دراسة استهدفت "تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة «تصور مقترح»" وذلك من خلال الوقوف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأدوارهم في مجالات: (البحث التطبيقي، الشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، الدورات التدريبية، تقديم الاستشارات) في ضوء اقتصاد المعرفة. والكشف عن الفروق الإحصائية في درجة (ممارسة- تطوير) أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم تبعاً للمتغيرات (سنوات الخبرة، الجنس، التخصص، الجامعة، الرتبة الأكاديمية). وتكونت عينة الدراسة من (527) عضو وتكونت عينة المقابلة من (20) عميدا ورئيس قسم، وتضمنت الاستبانة (33) فقرة موزعة على خمسة أبعاد. والثانية: مقابلة مع عمداء ورؤساء بعض كليات الجامعات السعودية. وتوصلت الدراسة الى أن المتوسط الحسابي ككل بلغ (3.09) بدرجة متوسطة وحصل مجال (البحث التطبيقي) على المرتبة الأولى بينما حصل مجال (الكراسي العلمية) على المرتبة الأخيرة. وأن المتوسط الحسابي لدرجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة ككل بلغ (3.40) بدرجة متوسطة حيث حصل مجال (الشراكة المجتمعية) على المرتبة الأولى بينما حصل مجال (الكراسي العلمية) على المرتبة الأخيرة. وأنه يوجد فروق ذات إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغيرات الجامعة والتخصص وسنوات الخبرة والتخصص والجنس وعدد سنوات الخبرة، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجامعة.

التعليق على الدراسات السابقة: من العرض السابق تبين أهمية الاقتصاد المعرفي ومبررات التحول نحوه وزيادة إسهام الجامعات في تطبيقه، ومن استقراء الدراسات السابقة يتضح أن بعضها قد ركز على دراسة واقع تحول الجامعات نحو الاقتصاد المعرفي كدراسة آل درع (Al-Deraa, 2016)، ودراسة الأغا (Al-Agha, 1436) في حين تناولت دراسات أخرى دور الاقتصاد المعرفي في تطوير الجامعات كدراسة الصائغ (Al-Ssayigh, 2013) ودراسة سالم (Salem, 2014)، وقدمت دراسات أخرى كدراسة الخماش (Al-Khamash, 2013) ودراسة العويني (Al-Awaini, 2016) تطبيقات وصيغ جديدة للتحول نحو الاقتصاد المعرفي كمفهوم الجامعة الذكية، في حين اتجهت دراسات أخرى ل طرح مقترحات واستراتيجيات لتطوير

الأنظمة والسياسات للتوافق مع متطلبات الاقتصاد المعرفي كدراسة البربري (Barbari, 2016)، ودراسة لبنان (liban, 2017)، ودراسة (Ghabbour, 2017) واهتمت دراسات أخرى بمؤشرات قياس وتقييم الاقتصاد المعرفي بالجامعات كدراسة نقادي (Niqadi, 2014) ودراسة الربابعة وهياجنة (Al-Rababa & Hiyajneh, 2017)، وتشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في موضوعها واستفادت منها في تحديد مشكلة الدراسة وبلورة الإطار النظري وبناء أداة الدراسة والربط والتحليل ومقارنة نتائج. لكنها تختلف عن الدراسات السابقة في أنها ركزت على حصر متطلبات تحقيق الاقتصاد المعرفي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتحول نحو الاقتصاد المعرفي وأنها تنفرد ببناء برنامج تدريبي تناولت كمدخل تطوري للقيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى، حيث سيكون ذلك إضافة علمية جديدة يجعلها مفتاحاً لدراسات علمية مستقبلية.

إجراءات الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي لمناسبته لأغراض الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، وبالنظر لما تستهدفه الدراسة فقد تم اخذ عينة غرضية ممن شاركوا في البرامج الداعمة للاقتصاد المعرفي وبلغ عددهم (48) خبيراً، تم التواصل معهم بطريقة مباشرة لضمان اكتمال اجاباتهم على الاستبانة، واستطلاع رأيهم حول متطلبات تطوير القيادات الأكاديمية التي تواكب الاستراتيجية الوطنية للتحول نحو الاقتصاد المعرفي.

جدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب خصائصها

متغيرات الدراسة	فئات المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
الرتبة الأكاديمية	أستاذ مساعد	18	37,5%
	أستاذ مشارك	18	37,5%
	أستاذ	12	25%
	المجموع	48	100%
سنوات الخدمة	أقل من 10 سنوات	6	12,5%
	من 10 إلى 20 سنة	18	37,5%
	أكثر من 20 سنة	24	50%

برنامج تدريبي مقترح لتطوير القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى... عبدالله بن أحمد سالم الزهراني

48	100%	المجموع	مدة المشاركة في البرامج الداعمة للمعرفة
9	8,18	أقل من سنتين	
12	25%	من سنتين إلى أربع سنوات	
27	56,2	أكثر من 4 سنوات	
48	100%	المجموع	

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد العينة، وقد تم بناؤها وفقاً لأهداف الدراسة بعد الرجوع للدراسات السابقة التي تضمنت بعض الجوانب التي تستهدفها الدراسة وبعد النظر لمستهدفات الاستراتيجية الوطنية للتحوّل نحو الاقتصاد المعرفي لتكون الاستبانة انعكاساً لمؤشراتها وتكونت مبدئياً من (65) فقرة تم طرحها للتحكيم العلمي بعرضها على مجموعة من المحكمين من أساتذة كلية التربية بجامعة أم القرى، لطلب آرائهم ومقترحاتهم حول فقرات الأداة ومدى مناسبتها لأهداف الدراسة وصحة صياغتها وتم تعديل الاستبانة بناءً على اقتراحاتهم، حيث تم حذف ست فقرات لعدم ارتباطها بحسب آراء المحكمين، وتم اختصارها بعد التحكيم إلى (59) فقرة تقيس استجابة أفراد عينة الدراسة وفق مقياس ليكرت الخماسي، واشتملت على ثلاثة أجزاء رئيسة تضمن الجزء الأول معلومات أفراد العينة حول خصائصهم الديموغرافية. وتضمن الجزء الثاني (28) فقرة تمثل محور الكفاءة الإدارية للقيادات، منها (15) فقرة تتعلق بتكنولوجيا المعلومات و(13) فقره تتعلق بالإبداع والابتكار، أما الجزء الثالث فتضمن (31) فقرة تمثل محور الكفاءة المهنية، منها (16) فقرة متعلقة بكفاءة التدريس، و(7) بالبحث العلمي، و(8) بخدمة المجتمع.

صدق وثبات أداة الدراسة:

وتم التّحقّق من صدق الاتساق الداخلي لفقرات مجالات الاستبانة، بحساب معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه.

جدول (2) معاملات ارتباط بيرسون بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال

الكفاءة المهنية				الكفاءة الادارية					
خدمة المجتمع		البحث العلمي		التدريس		الإبداع والابتكار		تكنولوجيا المعلومات	
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
**0,82	52	**0,70	45	**0,63	29	**0,68	16	**0,79	1
**0,79	53	**0,67	46	**0,74	30	**0,64	17	**0,73	2
**0,87	54	**0,74	47	**0,69	31	**0,73	18	**0,68	3
**0,73	55	**0,75	48	**0,64	32	**0,65	19	**0,65	4
**0,83	56	**0,68	49	**0,68	33	**0,70	20	**0,78	5
**0,65	57	**0,66	50	**0,64	34	**0,67	21	**0,82	6
**0,72	58	**0,73	51	**0,60	35	**0,61	22	**0,62	7
**0,77	59			**0,67	36	**0,81	23	**0,63	8
				**0,68	37	**0,62	24	**0,68	9
				**0,70	38	**0,70	25	**0,69	10
				**0,75	39	**0,65	26	**0,77	11
				**0,72	40	**0,79	27	**0,72	12
				**0,69	41	**0,73	28	**0,76	13
				**0,70	42			**0,80	14
				**0,76	43			**0,68	15
				**0,65	44				

** دال عند مستوى الدلالة 0.01

وللتحقق من ثبات الأداة تم حساب ثبات فقرات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ لمحوري الدراسة (الكفاءة الإدارية - الكفاءة المهنية) ومجالات كل منهما، واستخراج ثبات الاداة ككل كما يلي:

جدول (3) معاملات ثبات الاتساق الداخلي الفا كورنباخ

معايير الثبات الفا كورنباخ	المجالات	محاور الاستبانة
0,91	تكنولوجيا المعلومات	الكفاءة الادارية
0,88	الإبداع والابتكار	
0,93	التدريس	الكفاءة المهنية
0,73	البحث العلمي	
0,78	خدمة المجتمع	
0,92		الأداة ككل

وتدل النتائج السابقة للثبات والصدق الموضحة بالجدولين (2-3) على إمكانية الوثوق بأداة الدراسة وقدرتها على تحقيق أهدافها، حيث يتم تطبيقها على عينة الدراسة واستخلاص نتائج الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية وذلك للإجابة عن السؤالين الأول والثاني. واختبار (كروسكال - والاس) لتحديد الفروق الإحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة وذلك للإجابة على السؤال الثالث، وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة وفقا لمحاورها ومجالاتها، حيث تم اعتماد المحك المعياري المعروف بمعيار المدى: $5-1/5=0,80$ وإضافة هذه القيمة لترتيب المقياس، ومن ثم يتم قراءة وتصنيف النتائج بناءً عليه.

- نتائج السؤال الأول:

أهم متطلبات تطوير الكفاءة الإدارية للقيادات الأكاديمية في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتحوّل إلى الاقتصاد المعرفي، حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لمجالي (تقنية المعلومات، الإبداع المعرفي)، وجاءت النتائج كالتالي:

جدول (4) الترتيب التنازلي لنتائج محور متطلبات تطوير الكفاءة الإدارية للقيادات الأكاديمية

التقدير	الانحراف	المتوسط الحسابي	المجال
عالية جداً	0,866	4.37	الإبداع المعرفي
عالية	0.891	4.18	تقنية المعلومات
عالية جداً	عالية جداً	4,275	المتوسط الكلي

يتضح من الجدول (4) أن المتوسط الكلي للمحور بلغ (4,275) وهو يقابل درجة تقدير عالية جداً، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن رؤية العينة لمتطلبات تطوير هذا المجال عالية جداً وتعكس احتياجاً شديداً للتدريب على معارف ومهارات وقدرات هامة للوصول إلى مستوى يواكب مواصفات القائد الأكاديمي الذي يحقق التحول نحو الاقتصاد المعرفي، وظهر مجال الإبداع المعرفي بمتوسط قدره (4.37) بدرجة تقدير عالية جداً وانحراف معياري (0,866)، وهو ما يبدو موافقاً لتأكيدات المهتمين ومنهم (إحسان وعلي، 2010) وآخرون، على أن البعد العقلي المعرفي يعتبر من أهم الخصائص والمهارات القيادية للتحول نحو الاقتصاد المعرفي، في حين ظهر مجال تقنية المعلومات بمتوسط قدره (4.18) بدرجة تقدير عالية وانحراف معياري (0.891)، وتعكس هذه النتيجة أهمية بالغة لتطوير الكفاءة الإدارية للقيادات الأكاديمية بما يتلاءم مع الاستراتيجية الوطنية للتحول نحو الاقتصاد المعرفي والتي ركزت في هدفها الثالث على "تحسين البيئة التعليمية المحفزة للإبداع والابتكار" وهذا يلقي بالمسؤولية على الإدارة العليا لجامعة أم القرى في تبني الخطط والبرامج الداعمة لتطوير جوانب الإبداع المعرفي لدى القيادات الأكاديمية بالإفادة من تقنية المعلومات، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الصائغ (Al-Ssayigh, 2013)، ودراسة الأغا (Al-Agha, 1436) ودراسة آل درع (Al-Deraa, 2016)، في حين تختلف مع دراسة العويني (Al-Awaini, 2016) التي جاءت بدرجة متوسطة. وفيما يلي عرض النتائج التفصيلية لمحور تطوير الكفاءة الإدارية ومجالاته وجاءت على النحو التالي:

جدول (5) متطلبات تطوير الكفاءة الادارية للقيادات الأكاديمية:

التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	متطلبات تطوير الكفاءة الادارية	
عالية جداً	0,589	4,31	3. اجادة استخدام تطبيقات الحاسب المتعددة في مجال العمل.	تقنية المعلومات
عالية	0,667	4,25	8. توظيف وسائل التقنية الحديثة في تطوير مهاراته الذاتية.	
عالية	0,837	4,25	13. التمكن من استخدام وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة.	
عالية	0,641	4.18	1. اتقان استخدام برمج الحاسب الآلي الادارية	
عالية	1,02	4.18	9. استخدام وسائل التقنية الحديثة في تنمية قدراته الذاتية	
عالية	0,908	4,06	2. اجادة استخدام برامج النشر المكتبي	
عالية	0,755	4,06	4. اجادة التعامل مع التصميمات الالكترونية المختلفة.	
عالية	0,908	4,06	7. الاسهام في توليد وتطوير ونشر المعرفة بالوسائل التقنية.	
عالية	0,945	4,00	5. استخدام التكنولوجيا في جمع المعلومات ونقلها.	
عالية	0,835	3,93	10. استخدام الأساليب الكمية في عملية اتخاذ القرارات.	
عالية	0,866	3,87	12. استخدام عناصر الإنترنت والبريد الإلكتروني للتواصل.	
عالية	0,936	3,87	15. استغلال فرصة الاستماع لآراء الآخرين للإثراء المعرفي.	
عالية	0,334	3,87	14. اتقان مهارة التبادل المعرفي عبر الحوارات الإلكترونية.	
عالية	0,936	3,87	6. استخدام وسائط التخزين الإلكتروني لحفظ المعلومات واسترجاعها	
عالية	0,936	3,87	11. اتقان مهارة تحديث المعلومات إلكترونياً.	
عالية	0,891	4.18	المتوسط الكلي للمجال	
عالية جداً	0,615	4,43	21. الغاء الحدود المكانية والزمانية بهدف تبادل المعرفة.	الإبداع المعرفي
عالية جداً	0,776	4,31	26. تحقيق التميز في ادارة البرامج المتعلقة بالإبداع المعرفي.	
عالية جداً	0,910	4,25	24. التمكن من ادارة الابتكارات وبراءات الاختراع.	
عالية	0,733	4.18	19. اجادة التحفيز نحو الأعمال الابتكارية.	
عالية	0,891	4.18	27. القدرة على قيادة العمليات التطويرية.	
عالية	0,816	4.18	22. تحقيق التحول من تلقي المعرفة لإنتاجها.	
عالية	1,14	4.18	20. القدرة على تحويل المعرفة الى تطبيقات اقتصادية.	
عالية	0,866	4,12	18. تعزيز المساهمات الفكرية المبدعة.	
عالية	0,714	4,00	28. القدرة على توظيف التقنية في صناعة واتخاذ القرارات.	
عالية	0,798	4,00	17. اتقان التفكير العلمي الإبداعي.	
عالية	0,798	4,00	16. القدرة على قيادة فرق الابداع المعرفي.	
عالية	0,394	3.81	25. متابعة المستجدات والتطورات الادارية الحديثة.	
عالية	0,668	3,75	23. القدرة على مواكبة التوجهات المعاصرة في الابداع المعرفي.	
عالية جداً	0,866	4.37	المتوسط الكلي للمجال	

ومن خلال الجدول (5) يتبين أن ترتيب فقراته اجمالاً تراوحت بين درجة أهمية عالية وعالية جداً وهذه نتيجة منطقية نظراً لأهمية التطوير في هذه المجالات، ففي مجال الإبداع المعرفي احتلت العبارات (الغاء الحدود المكانية والزمانية بهدف تبادل المعرفة، وتحقيق التميز في ادارة برامج وورش العمل المتعلقة بالإبداع المعرفي، والتمكن من إدرة الابتكارات وبراءات الاختراع) الأهمية الأعلى في متطلبات هذا المجال، حيث تؤكد تلك النتائج أهمية هذه المتطلبات المتعلقة بالإبداع المعرفي وأولويتها التطويرية، بينما احتلت العبارات (متابعة المستجدات والتطورات الإدارية الحديثة، والقدرة على مواكبة التوجهات المعاصرة في الإبداع المعرفي) الأهمية أقل في متطلبات هذا المجال. أما في جانب تكنولوجيا المعلومات فقد احتلت العبارات (اجادة استخدام تطبيقات الحاسب المتعددة في مجال تخصصه، وتوظيف وسائل التقنية الحديثة في تطوير مهاراته الذاتية والتمكن من استخدام وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة) الأهمية الأعلى في متطلبات هذا المجال حيث تعكس هذه النتائج أهمية تطوير مهارات القيادات الأكاديمية في التعامل مع تقنية المعلومات والاتصالات الحديثة، في حين احتلت عبارات (إتقان مهارة تبادل المعارف مع الآخرين عبر الحوارات الإلكترونية، واستخدام وسائط التخزين الإلكترونية لحفظ المعلومات واسترجاعها وإتقان مهارة تحديث المعلومات إلكترونياً) أهمية أقل في متطلبات هذا المجال. ومن مؤشرات النتائج السابقة يمكن القول بأن دور جامعة أم القرى في عملية التحول لمجتمع قائم على الاقتصاد المعرفي وفق الاستراتيجية الوطنية ذات أهمية كبيرة وأن متطلبات تفعيل ذلك الدور عالية الأهمية وبخاصة رفع مستوى الكفاءة الإدارية لتعزيز دور القيادات الأكاديمية لتتمتع بمستوى عالٍ من التعليم والتدريب استغلال التقنية والتركيز على التعليم الذاتي المستمر والإبداع واتخاذ القرارات وحل المشكلات، وانعكاس ذلك على الموارد البشرية للجامعة ومخرجاتها، حيث تُعد الجامعة مسؤولة عن رأس المال الفكري واعداد القوى البشرية للمجتمع، وأن عليها العمل على الاستمرار في التطوير ودعم المشاركة في التنمية والتطوير، ومن نتائج هذا المجال يمكن التوصل للاستنتاجات التالية:

1. الأهمية القصوى للإبداع المعرفي وأنه أصبح التوجه المستقبلي لتطوير القيادات الأكاديمية
2. أن عملية تطوير القدرة على الإبداع المعرفي تعتمد على تفعيل دور تقنية المعلومات والقدرة على الإفادة من تسهيلات وخدماتها وتوظيفها في عملية الإبداع والابتكار.
3. أن أصحاب المواهب والابتكارات العلمية بحاجة إلى رعاية ودعم تحويل منتجاتهم الفكرية لإنتاج فعلي يخدم التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المملكة العربية.

4. أهمية الاستفادة من البرامج الإلكترونية في عمليات التواصل الداخلية والخارجية بما يسهم في تطوير مهارات القيادات الأكاديمية المتعلقة بالاقتصاد المعرفي.

- نتائج السؤال الثاني:

أهم متطلبات تطوير الكفاءة المهنية للقيادات الأكاديمية في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتحول إلى الاقتصاد المعرفي، حيث تم حساب المتوسطات والانحرافات، لمجالات (كفاءة التدريس، كفاءة البحث العلمي، كفاءة خدمة المجتمع) وجاءت النتائج كالتالي:

جدول (6) الترتيب التنازلي لمحور متطلبات تطوير الكفاءة المهنية للقيادات الأكاديمية

التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
عالية	0,891	4,18	كفاءة البحث العلمي
عالية	0,866	4,12	كفاءة التدريس
عالية	0,976	4,06	كفاءة خدمة المجتمع
عالية		4,12	المتوسط الكلي للمحور

يتضح من الجدول (6) أن المتوسط الكلي لمحور متطلبات تطوير الكفاءة المهنية للقيادات الأكاديمية قد بلغ (4,12) ويقابل درجة تقدير عالية، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن رؤية العينة لمتطلبات تطوير هذا المجال عالية وتعكس احتياجاً شديداً للتدريب على معارف ومهارات وقدرات هذا المحور للخروج من الإطار التقليدي الذي عرف به الأستاذ الجامعي بما فيهم القيادات عبر العقود الماضية وذلك بهدف مواكبة التحول نحو الاقتصاد المعرفي، من خلال الجدول السابق يتبين أن متطلبات تطوير الكفاءة المهنية للقيادات الأكاديمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تحددت بالمرتبة الأولى في مجال كفاءة البحث العلمي بمتوسط حسابي (4.18) وانحراف معياري (0,891) وهو يعكس درجة أهمية عالية، واحتل مجال كفاءة التدريس المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري (0.866) وهو يعكس درجة أهمية عالية وأخيراً مجال كفاءة خدمة المجتمع، المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.06) وانحراف معياري (0.976) وهو يعكس أيضاً درجة أهمية عالية. وتعكس هذه النتيجة أهمية عالية لتطوير الكفاءة المهنية للقيادات الأكاديمية بما يتلاءم مع الاستراتيجية الوطنية للتحول نحو الاقتصاد المعرفي وخصوصاً في مجال البحث العلمي بما له من

دور رئيس لقيادة عمليات التنمية والتطوير، فقد أكدت الخطط الخمسية من 2015-2024 على أن تصبح المملكة العربية السعودية دولة رائدة في العلوم والتقنية والابتكار والبحث العلمي، والحصول على مكانة على مستوى العالم في هذا المجال من خلال التحول إلى الاقتصاد المعرفي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الأغا (Al-Agha, 1436) ودراسة آل درع (Al-Deraa, 2016) بينما تختلف مع دراسة (liban, 2017) والرابعة وهيجنة (Al-Rababa & Hiyajneh, 2017) التي توصلت الى نتيجة متوسطة في مجالات الكفاءة المهنية. وفيما يلي عرض النتائج التفصيلية لمحور تطوير الكفاءة المهنية ومجالاتها وجاءت على النحو التالي:

جدول (7) متطلبات تطوير الكفاءة المهنية للقيادات الأكاديمية

التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	متطلبات تطوير الكفاءة المهنية
عالية جداً	0,668	4,25	5. غرس أهمية التعلم الذاتي لدى الطلاب
عالية	0,891	4.18	1. القدرة على اعداد الخطط العلمية في ضوء مستجدات العصر
عالية	0,788	4,12	10. توجيه الاساتذة والطلاب نحو مصادر المعلومات الإلكترونية
عالية	0,866	4,12	3. القيام بدور الموجه للمعرفة من خلال الأنشطة التعليمية
عالية	0,714	4,12	13.مراعاة الفروق الفردية التكنولوجية والمعرفية بين الطلاب
عالية	0,875	4,04	6. اجادة استخدام محركات البحث العلمي بأنواعها
عالية	1,01	3,94	2. القدرة على مساعدة الاساتذة والطلاب لامتلاك مفاتيح المعرفة
عالية	0,755.	3,93	7. استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطور المقررات
عالية	0,788	3,87	9. تعزيز الحوار والمناقشة مع الطلاب عبر وسائل التواصل

كفاءة التدريس

التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	متطلبات تطوير الكفاءة المهنية		
عالية	0,866	3,87	16. التمكن من وضع خطط علاجية في ضوء نتائج عملية التقييم		
عالية	0,890	3.82	11. امتلاك التفكير الناقد والتفكير الإبداعي		
عالية	0,890	3.81	12. ممارسة اساليب وطرق التطوير المعرفي		
عالية	0,891	3.80	15. اتقان عملية التقييم المعرفي		
عالية	0,978	3,77	4. اتقان مهارة تدريب الطلاب على العمل الجماعي		
عالية	0,564	3,75	14. استخدام الاختبارات الإلكترونية في تقييم الطلاب		
عالية	1,00	3,62	9. استخدام برمجيات تحفز الاعضاء والطلاب للاكتشاف المعرفي		
عالية	0,866	4,12	المجموع الكلي للبعد		
عالية جداً	0,689	4,31	19. التمكن من البحث في قواعد المعلومات الالكترونية.		كفاءة البحث العلمي
عالية	0,936	4,12	23. متابعة المستجدات الإلكترونية في مجال البحث العلمي		
عالية	0,618	4,00	18. القدرة على استخدام البرامج الإحصائية المساندة للنشر العلمي		
عالية	0,605	3,87	22. امتلاك مهارات العمل ضمن فرق علمية في مجال البحث		
عالية	0,816	3.81	17. الالمام بالمصطلحات التقنية للنشر الإلكتروني وتطبيقاته		
عالية	0,641	3.80	21. القدرة على تبادل المعلومات والأبحاث العلمية إلكترونياً		
عالية	0,689	3,68	20. المشاركة في المؤتمرات الإلكترونية (المرئية والمسموعة)		
عالية	0,891	4,18	المجموع الكلي للبعد		

التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	متطلبات تطوير الكفاءة المهنية	كفاءة خدمة المجتمع
عالية	0,703	4,12	إدارة لتقديم المقترحات والحلول لمشكلات المجتمع	
عالية	0,755	4,06	30.المشاركة في المؤتمرات والندوات الخاصة بمشكلات المجتمع	
عالية	0,945	4,00	31.المشاركة في تقديم الاستشارات التي يحتاجها المجتمع	
عالية	0,915	3,94	28.الاهتمام بدراسة احتياجات المجتمع والبحث عن سبل تلبيتها	
عالية	0,875	3,91	27.الاسهام في إحداث التغييرات الإيجابية في المجتمع	
عالية	0,866	3,87	24.القدرة على توجيه عملية الاتصال والتواصل مع المجتمع	
عالية	0,959	3,81	25.امتلاك القدرة على التواصل مع وسائل الإعلام	
عالية	1,00	3,62	29.التمكن من ادارة الحوارات الثقافية الإلكترونية	
عالية	0,976	4,06	المجموع الكلي لمحور تطوير الكفاءة المهنية	

ومن خلال الجدول (7) يتبين أن ترتيب فقرات المحور اجمالاً تراوحت بين درجة أهمية عالية وعالية جداً وهذه نتيجة تعكس أهمية التطوير في هذه المجالات، وجاء مجال كفاءة البحث العلمي بالمرتبة الأولى من حيث المتوسط واحتلت العبارات (التمكن من البحث في قواعد المعلومات والمكتبات على شبكة الإنترنت، ومتابعة المستجدات الإلكترونية في مجال البحث العلمي، القدرة على استخدام البرامج الإحصائية المساندة للنشر العلمي) الأهمية الأعلى في متطلبات هذا المجال، حيث تؤكد تلك النتائج على أهمية تطوير مهارات البحث الإلكتروني لدى القيادات الأكاديمية وتطوير قدرتهم على الاستفادة من مواقع المكتبات العالمية ومصادر المعلومات في دعم وتطوير الانتاج العلمي لهم ولبقية مرؤوسهم من أعضاء هيئة التدريس. في حين احتلت عبارات (القدرة على تبادل المعلومات والأبحاث العلمية إلكترونياً مع الآخرين والمشاركة في المؤتمرات الإلكترونية (المرئية والمسموعة) الدرجة الأقل أهمية في هذا المجال، أما متطلبات تطوير مجال التدريس فحلت

ثانياً وجاءت العبارات (غرس أهمية التعلم الذاتي لدى الطلاب، والقدرة على إعداد الخطط العلمية في ضوء مستجدات العصر) الأهمية الأعلى في متطلبات هذا المجال حيث يعكس ذلك أهمية دور القيادات في تنمية وتطوير مهارات الطلاب وخطط وبرامج التعلم بما يتفق مع تطورات العصر المتسارعة، وجاءت عبارات (استخدام الاختبارات الإلكترونية في تقييم الطلاب، واستخدام برمجيات تحفز الأعضاء والطلاب للاكتشاف المعرفي) بدرجة أقل أهمية من متطلبات المجال. وأخيراً حصل مجال كفاءة خدمة المجتمع على المرتبة الثالثة من الأهمية واحتلت العبارة (مبادرة الأستاذ الجامعي ومشاركته في تقديم المقترحات والحلول لمشكلات المجتمع) الأهمية الأعلى في هذا البعد، بينما احتل مؤشر (تفاعله مع الآخرين وتبادل الآراء عبر الحوارات الثقافية الإلكترونية) الدرجة الأقل من الأهمية. ومن مؤشرات النتائج السابقة يمكن القول أن الحاجة أصبحت ماسة في ظل استراتيجية المملكة العربية السعودية للتحول إلى مجتمع قائم على المعرفة من خلال قيادات أكاديمية تتميز بالكفاءة المهنية المتطورة من طرق تدريس حديثة، ويحث علمي متميز وخدمة مجتمعية تفاعلية بما يتلاءم مع متطلبات عصر المعرفة، فالجامعات إحدى مؤسسات الدولة التي يقع على عاتقها دور هام في استراتيجية تحول المملكة إلى مجتمع قائم على اقتصاد المعرفة، فهي المسؤولة عن إعداد وتأهيل جيل قادر على استخدام أسلوب التفكير العلمي ولديه المهارة في الحصول على المعرفة وتوظيفها وتوليد معرفة جديدة، وقادر في ذات الوقت على الإبداع والابتكار لمواكبة التغيرات السريعة التي يشهدها العالم. وإجمالاً يمكن تفسير نتيجة السؤالين السابقين بأن القيادات الأكاديمية في الغالب ليست متخصصة في الإدارة وأنها تتولى مراكزها الوظيفية دون إعداد وتدريب مسبق، وعليه ظهرت متطلبات التطوير بين عالية وعالية جداً، وهذا يؤكد الحاجة إلى برنامج تدريبي متطور يتضمن جملة من المعارف والمهارات والسلوكيات القيادية التي تتوافق ومتطلبات التحول نحو الاقتصاد المعرفي في مجالات العمل الجامعي الأساسية التدريس والبحث وخدمة المجتمع.

- نتائج السؤال الثالث:

لتحديد درجة الفروق الإحصائية بين استجابات العينة حول متطلبات تطوير القيادات الأكاديمية اللازمة للتحول نحو الاقتصاد المعرفي بحسب متغيرات الرتبة الأكاديمية سنوات الخدمة مدة المشاركة تم استخدام اختبار كروسكال - والاس، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (8) اختبار كروسكال- والاس دلالة الفروق الإحصائية حول متطلبات التطوير

أولاً- متطلبات تطوير الكفاءة الادارية					
مصدر التباين	التكرار	متوسط الرتب	درجة الحرية	كروسكال-والاس	مستوى الدلالة
متغير الرتبة الأكاديمية					
أستاذ	12	24,00	2	5,250	0.072
أستاذ مشارك	18	21,42			
أستاذ مساعد	18	27,92			
متغير سنوات الخدمة					
أقل من 10 سنوات	6	25,87	2	2,303	0.316
من 10 إلى 20 سنة	18	26,38			
أكثر من 20 سنة	24	22,63			
متغير مدة المشاركة في البرامج الداعمة للمعرفة					
أقل من سنتين	9	20,33	2	1,012	0,315
من 2 إلى 4 سنوات	12	28,25			
أكثر من 4 سنوات	27	24,22			
ثانياً- متطلبات تطوير الكفاءة المهنية					
مصادر التباين	التكرار	متوسط الرتب	درجة الحرية	كروسكال-والاس	مستوى الدلالة
الرتبة الأكاديمية					
أستاذ	12	35,00	2	12,100	0.002
أستاذ مشارك	18	19,00			
أستاذ مساعد	18	23,00			
سنوات الخدمة					
أقل من 10 سنوات	6	20,87	2	0,943	0.836
من 10 إلى 20 سنة	18	26,88			
أكثر من 20 سنة	24	29,13			
مدة المشاركة في البرامج الداعمة للمعرفة					
أقل من سنتين	9	25,50	2	0,747	0.688
من 2 إلى 4 سنوات	12	26,75			
أكثر من 4 سنوات	27	23,17			

ونشير نتائج الجدول (8) إلى أن الفروق الإحصائية لدرجات استجابات أفراد العينة حول متطلبات تطوير الكفاءة الإدارية من خلال قيمة اختبار كروسكال- والاس لمتغير الرتبة الأكاديمية (5,250) بدرجة حرية (2) وقيمة مستوى دلالة (0.072) أي أكبر من قيمة مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي يتبين عدم وجود فروق في استجابات أفراد العينة حسب الرتب الأكاديمية الثلاثة، في حين بلغت قيمة اختبار كروسكال- والاس لمتغير سنوات الخدمة (2,303) بدرجة حرية (2) وقيمة مستوى دلالة (0.316) أي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي يتبين عدم وجود فروق في استجابات أفراد العينة مع اختلاف سنوات الخدمة، بينما بلغت قيمة اختبار كروسكال- والاس لمتغير مدة المشاركة في قيادة البرامج الداعمة للمعرفة (1,012) بدرجة حرية (2) وقيمة مستوى دلالة (0,315) أي أكبر من قيمة مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي يتبين عدم وجود فروق في استجابات أفراد العينة مع اختلاف مدة المشاركة في قيادة البرامج الداعمة للمعرفة وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة غبور (Ghabbour, 2017) ودراسة الربابعة، وهياجنة (Al-Rababa & Hiyajneh, 2017). الصانع (Al-Sayigh, 2013). كما يتضح أن الفروق الإحصائية لاستجابات أفراد العينة حول متطلبات تطوير الكفاءة المهنية من خلال قيمة اختبار كروسكال- والاس لمتغير الرتبة الأكاديمية (12.100) بدرجة حرية (2) وقيمة مستوى دلالة (0.002) أي أصغر من قيمة مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي يتبين وجود فروق في استجابات أفراد العينة حسب الرتب الأكاديمية لصالح رتبة أستاذ تعزى للخبرة الأكاديمية الكبيرة التي يحملونها وتتفق هذه النتيجة مع دراسة لبان (liban, 2017) بينما تختلف مع دراسة العويني (Al-Awaini, 2016) ، بينما بلغت قيمة اختبار كروسكال- والاس لمتغير سنوات الخدمة (0.943) بدرجة حرية (2) وقيمة مستوى دلالة (0.836) أي أكبر من قيمة مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي يتبين عدم وجود فروق في استجابات أفراد العينة مع اختلاف سنوات الخدمة وتتفق هذه النتيجة مع دراسة غبور (Ghabbour, 2017) بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة الأغا (Al-Agha, 1436) ودراسة العويني (Al-Awaini, 2016) ودراسة لبان (liban, 2017). في حين بلغت قيمة اختبار كروسكال- والاس لمتغير مدة المشاركة في قيادة البرامج الداعمة للمعرفة (0.747) بدرجة حرية (2) وقيمة مستوى دلالة (0.688) أي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ويتبين عدم وجود فروق في استجابات أفراد العينة مع اختلاف مدة المشاركة في قيادة البرامج الداعمة للمعرفة وتتفق هذه

النتائج مع نتائج دراسة غبور (Ghabbour, 2017) ودراسة الربابعة وهياجنة (Al-Rababa & Hiyajneh, 2017). الصائغ (Al-Sayigh, 2013).

- نتائج السؤال الرابع:

يمثل البرنامج التدريبي رؤية مقترحة لتطوير القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتحوّل نحو الاقتصاد المعرفي تتمثل، فإذا كنا ننظر إلى القيادة بوصفها ركيزة هامة للتنمية المهنية والإدارية لبقية العاملين بالجامعة، وجب علينا أن نؤكد على أهمية برامج التطوير الإداري للقيادات الأكاديمية. فمن خلال استعراض الأدبيات النظرية والنتائج الميدانية للدراسة، يتم اقتراح البرنامج التدريبي التالي لتطوير أداء القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى وفقاً للخطوات العلمية التالية:

1. ترتيب أعلى عشر متطلبات تطويرية.
2. تحديد الاحتياجات التدريبية.
3. تصميم الأهداف التدريبية.
4. طرح محتوى البرنامج التدريبي.
5. وضع الإجراءات التدريبية المطلوبة.

أولاً: ترتيب أعلى عشر متطلبات تطويرية وذلك باختيار أعلى المتوسطات الحسابية التي أظهرتها النتائج لكي تكون ركيزة يستند عليها في بناء البرنامج التدريبي المقترح، حيث تؤكد هذه المتطلبات شدة احتياج القيادات إليها بما يتفق مع الاستراتيجية الوطنية للتحوّل نحو الاقتصاد المعرفي، وقد جاء ترتيب هذه المتطلبات التطويرية اجمالاً على النحو التالي:

جدول (9) أهم عشر متطلبات تطويرية للقيادات الأكاديمية

الترتيب	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
1	الغاء الحدود المكانية والزمانية بهدف تبادل المعرفة	4,43	0,615	عالية جداً
2	اجادة استخدام تطبيقات الحاسب المتعددة في مجال تخصصه	4,31	0,589	عالية جداً
3	التمكن من البحث في قواعد المعلومات الالكترونية.	4,31	0,689	عالية جداً
4	تحقيق التميز في ادارة البرامج المتعلقة بالإبداع المعرفي	4,31	0,776	عالية جداً
5	توظيف وسائل التقنية الحديثة في تطوير مهاراته الذاتية	4,25	0,667	عالية جداً
6	غرس أهمية التعلم الذاتي لدى الطلاب	4,25	0,668	عالية جداً
7	التمكن من استخدام وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة	4,25	0,837	عالية جداً
8	التمكن من ادارة الابتكارات وبراءات الاختراع	4,25	0,910	عالية جداً
9	اجادة استخدام تطبيقات الحاسب المتعددة في مجال تخصصه	4,18	0,641	عالية
10	اجادة التحفيز نحو الأعمال الابتكارية	4,18	0,733	عالية

يتضح من الجدول (9) أهم عشر متطلبات تطويرية للقيادات، حيث جاءت ثمان متطلبات بدرجة أهمية "عالية جداً"، إذ تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (4,25-4,43) في حين جاء متطلبين بدرجة أهمية "عالية" بلغ متوسطاتها (4.18)، وبناءً على تلك المتطلبات التطويرية تتحدد الخطوة التالية لبناء البرنامج التدريبي لتطوير القيادات الأكاديمية.

ثانياً: تحديد الاحتياجات التدريبية أن التخطيط للبرنامج التدريبي ينطلق من التحديد السابق ل حاجات التطوير من خلال ثلاث قنوات هي: البناء وفقاً لمؤشرات الأداء وما تبرزه من فجوات كمية وكيفية وتحليل الوظيفة عبر الوصف الوظيفي الحديث والذي يتحدد من خلاله هدف ومجال ومسئوليات ومهام الوظيفة القيادية، وأخيراً تحليل المهام بالاعتماد على المعايير المهنية ومؤشراتها التي تقيس الأداء المهني. حيث تتكامل فيما بينها في تصميم المحتوى التدريبي تبعاً لتنوع تلك القنوات وبشكل مستمر ومتناغم مع الاحتياجات التطويرية من أجل نجاح عمليات التدريب أثناء التنفيذ والتطبيق.

ثالثاً: تصميم الأهداف التدريبية في ضوء الاحتياجات التدريبية في الخطوة السابقة يمكن صياغة الغاية من البرنامج التدريبي في هدف رئيس هو: (تنمية مهارات التطوير الإداري والمهني اللازمة القيادات الأكاديمية لتحقيق أهداف الاقتصاد المعرفي بكفاءة وفاعلية). ويشق منه الأهداف التالية:

1. إكساب القائد الأكاديمي المعارف والمهارات الأساسية اللازمة لأداء مهامه الوظيفية بفاعلية.
2. تنمية قدرات القائد الأكاديمي على التعامل مع طبيعة المهام والمسئوليات في ضوء استراتيجية التحول الاقتصاد المعرفة.
3. إكساب القائد الأكاديمي أساليب ومقومات الابداع المعرفي لكي يتمكن من قيادة الفريق نحوه.
4. توظيف البحث العلمي للربط بين احتياجات المجتمع التنموية ومخرجات الاقتصاد المعرفي.
5. تعزيز قدرة القائد الأكاديمي على توظيف التقنية لدعم التحول نحو الاقتصاد المعرفي.

رابعاً: محتوى البرنامج التدريبي فيما يلي رصد مقنن للموضوعات التي تقترح الدراسة تضمينها محتوى البرنامج التدريبي في ضوء ما قدمته نتائج الدراسة الميدانية، حيث تضمن محتوى برنامج التطوير الإداري المقترح (10) وحدات تدريبية، يتمكن من خلالها المتدرب من إثراء حصيلته وخبراته بالمعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية وفقاً للأهداف المحددة في مجال العمل الإداري. وتمثل كل وحدة مدخل يُنمي مهارة من مهارات التطوير الإداري، حيث يشمل مجموعة من المفاهيم والاتجاهات الإدارية الحديثة التي برزت في جانب مضمون الوحدة بالإضافة للتطبيقات Implications والأنشطة العملية التي يمكن ممارستها خلال فترة التدريب، ولتقدير زمن كل وحدة تدريبية تم تقدير الزمن العام للبرنامج التدريبي بمقدار (10) أيام وبمعدل تقريبي (6) ساعات يومياً، وعليه يكون زمن البرنامج (60) ساعة تدريبية. وبعد حذف (30 دقيقة) من كل يوم تدريبي كزمن للاستراحة، يصبح الزمن الفعلي للتدريب (55) ساعة تدريبية كما ينضح في الشكل التالي:

شكل رقم (2)

$$5.5 = \frac{55}{10} = \frac{\sum (\text{الزمن الفعلي للتدريب})}{\sum (\text{عدد أيام التدريب})} = \text{الزمن الفعلي للوحدات التدريبية}$$

$$\text{الزمن المحدد لكل وحدة} = \frac{\text{الزمن الفعلي للوحدات التدريبية}}{\text{المتوسط الحسابي الكلي}} = \frac{5.5}{3.20} = 1.7 \text{ ساعة}$$

يتضح من المعادلة السابقة أن الزمن المحدد لكل وحدة تدريبية تحدد بـ (1.7)، ولحساب الزمن الفعلي لكل وحدة تدريبية من وحدات البرنامج نستخدم العملية الحسابية الآتية:

$$\text{الزمن المقدر} = \text{المتوسط الحسابي} \times \text{الزمن المحدد لكل وحدة (1.7)}$$

وبضرب المتوسط الحسابي في ناتج الزمن المحدد لكل وحدة يتضح الزمن التقريبي الذي تتطلبه الوحدة التدريبية نظرياً وعملياً، بحيث يتم تصميم البرنامج التدريبي بناء على هذه القاعدة.

ويوضح الجدول التالي ناتج العملية الحسابية لمتطلبات التطوير الإداري والمهني للقيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى والزمن التقريبي المقدر بالساعات.

جدول (10) محتويات برنامج التطوير وعدد ساعات التدريب

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الزمن المقدر	الزمن بالساعات
1	الغاء الحدود المكانية والزمانية بهدف تبادل المعرفة	4,43	$7,53 = 1.7 \times 4,43$	8
2	اجادة استخدام تطبيقات الحاسب المتعددة في مجال تخصصه	4,31	$7,327 = 1.7 \times 4,31$	7
3	التمكن من البحث في قواعد المعلومات الالكترونية.	4,31	$7,327 = 1.7 \times 4,31$	7
4	تحقيق التميز في ادارة البرامج المتعلقة بالإبداع المعرفي	4,31	$7,327 = 1.7 \times 4,31$	7

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الزمن المقدر	الزمن بالساعات
5	توظيف وسائل التقنية الحديثة في تطوير مهاراته الذاتية	4,25	$7,225 = 1.7 \times 4,25$	7
6	غرس أهمية التعلم الذاتي لدى الطلاب	4,25	$7,225 = 1.7 \times 4,25$	7
7	التمكن من استخدام وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة	4,25	$7,225 = 1.7 \times 4,25$	7
8	التمكن من ادارة الابتكارات وبراءات الاختراع	4,25	$7,225 = 1.7 \times 4,25$	7
9	اقتان استخدام برمج الحاسب الآلي الادارية	4.18	$7,106 = 1.7 \times 4.18$	7
10	اجادة التحفيز نحو الأعمال الابتكارية	4.18	$7,106 = 1.7 \times 4.18$	7
المجموع		70 ساعة تدريبية		

خامساً: إجراءات التدريب ان تنفيذ البرامج التدريبية المتطورة يتطلب إجراءات مقننة لكي يتم الاستفادة منها بشكل كبير، ولكون البرنامج الذي اقترحته الدراسة موجه لفئة تتمتع بمستوى كبير واستعدادات عالية المستوى، فإن من الضروري وضع البرنامج في قالب اجرائي محدد يصف العمليات ويحدد أساليب التنفيذ بدقة متناهية، لذلك فمن المهم بعد تحديد مكان عقد البرنامج التدريبي أن يتم تحديد الوقت المناسب للتنفيذ، ومن ثم تطبيق الإجراءات التدريبية التالية:

جدول (11) إجراءات التدريب

نوع الإجراء	الوصف
المقومات البشرية	أولاً: المدربين: وهم نخبة من أصحاب الخبرات الأكاديمية المتميزة ممن لديهم تجارب ناجحة في مجال التطوير الإداري للقيادة، بالإضافة للخبرات الإدارية ذوي الكفاءة المتميزة في مجال الإدارة والتي يمكن أن تساهم في فعاليات البرنامج التدريبي وتنفيذ نشاطاته. ثانياً: المتدربين: وهم الفئة المستهدفة بالتطوير من القيادات الأكاديمية بالجامعة.
الأساليب التدريبية	التدريب النظري: ويشمل المحاضرات وحلقات النقاش والبحوث والتقارير العلمية. التدريب التطبيقي: ويشمل ورش العمل والتدريب الميداني والدروس التطبيقية والزيارات
	يتم إجراء التقييم بعد نهاية كل وحدة تدريبية من خلال ثلاث قنوات تتمثل في التالي: - المصادقية الداخلية: تركز على مدى تحقق أهداف الأداء ومقدار النتائج التي تم تحقيقها

نوع الإجراء	الوصف
التقييم	<p>في الوحدة التدريبية ويمكن تطبيقها من خلال تصميم الاختبارات الموضوعية.</p> <p>- المصادقية الخارجية: تركز على مرحلة التطبيق ويتم من خلالها التأكد من أن فجوة الأداء قد تم تجسيرها من خلال حزمة البرامج التدريبية، حيث تركز هذه المرحلة على تطبيق أهداف الأداء والمفحوصة أثناء عملية المصادقية الداخلية.</p> <p>- الرقابة والمتابعة: من أهم الأساليب المتبعة في تنفيذ البرامج التدريبية الناجحة لضمان أكبر قدر من الاستمرارية نحو تحقيق الأهداف، وتتم بطريقتين تتمثل في الآتي:</p> <p>1- الرقابة المرتجعة 2- الرقابة المعلوماتية.</p> <p>- التقييم النهائي للبرنامج: بعد الانتهاء من الورش التدريبية كاملة يتم توزيع استبانة تقييم على المتدربين لتحديد نقاط القوة والضعف ومدى الاستفادة من البرنامج.</p>

التوصيات:

1. تبني البرنامج التدريبي المقترح الذي اقترحه الدراسة ومراجعتة وتقييمه وتطويره من قبل خبراء الإدارة التربوية والتخطيط، ومن ثم تعميمه على الجامعات.
2. ضرورة قيام وزارة التعليم بتوفير بنية تحتية متكاملة للبرنامج التدريبي وتقديم المتطلبات الداعمة التي تساعد على تحقيق أبعاده التطويرية بهدف رفع الكفاءة الإدارية للقيادات.
3. تعزيز دور القيادات الأكاديمية في تطوير الكفاءة الإدارية من خلال تطوير مهارات الإبداع المعرفي نظرا لظهورها بدرجة أهمية عالية جداً.
4. العناية بتطوير كفاءة البحث العلمي باعتباره أهم مؤشرات الكفاءة المهنية لدى القيادات الأكاديمية ودعم دوره الهام في تحقيق الاقتصاد المعرفي والتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

المقترحات:

1. إجراء الدراسات المستقبلية الخاصة بوضع تصور متكامل للأدوار المتوقعة من القيادات الأكاديمية في ظل الاستراتيجية الوطنية للتحوّل نحو اقتصاد المعرفة.
2. إجراء دراسة مقارنة بين عدة جامعات سعودية وعربية لمقارنة برامج تطوير القيادات الأكاديمية بها وفقاً لمتطلبات الاقتصاد المعرفي.
3. إجراء دراسة علمية لتحليل معوقات الإبداع الإداري لدى القادة الأكاديميين في الجامعات.

Reference:

- Abu Al-Shamat, (2012). Trends of Knowledge Economy in the Arab Countries, Damascus University Journal of Economic and Legal Sciences .28(1), 591-611.
- Al-Agha, (1436). The Reality of the Transformation towards the Knowledge Economy at Al-Quds Open University and its Relationship to Organizational Climate, Master Thesis, Al-Azhar University, Gaza
- Al-Amro, Al-Hayzan, (1437). Privatization of Education, Riyadh Newspaper, No. 17461 Thursday, 14 April 2016, <http://www.alriyadh.com/1146660>. Date of recitation: 16/11/1438 e.
- Al-Awaini, (2016). A proposed strategy to transform Palestinian universities towards the Smart University in light of the requirements of the knowledge economy, Master Thesis. The Islamic University of Gaza, Faculty of Education,.
- Al-Dawood, (1438). Saudi Universities' Responsibility to Achieve the Vision of the Kingdom 2030 in light of the objectives of the Education Policy and Horizons Plan, "The Role of Saudi Universities in Activating Vision 2030", Qassim University, 13-14 / 2 / 1438H.
- Al-Deraa, (2016). University Departments Towards a Knowledge Economy in the Kingdom of Saudi Arabia "Strategic Vision" Thesis published, King Saud University, King Fahd Library, Riyadh.
- Aldhabianiu, M. (2012). The role of Saudi universities in building the knowledge society as a strategic choice for Saudi Arabia. "Gulf Message Magazine - Saudi Arabia 33 (124).
- Al-Fantoukh, (2013). "Institutions of Higher Education and its Role in the Knowledge Economy", Knowledge-Based Economy Symposium, Qassim University, December 24.
- Al-Hakami, I. (2004). "The Professional Competencies Requiring the University Professor from the Point of View of His Students and their Relation to Some Variables". Journal of the Gulf Message. Riyadh.

- Al-Issa, (1437). Fifth International Education Forum and Exhibition, Ministry of Education, 5-7 Rajab 1437, Al-Ma'arefa Magazine Saudi Arabia, Riyadh, No. 247, April 2016, Rajab 1437H.
- Al-Khamash, (2013). Transforming the Smart University in accordance with the requirements of the knowledge economy (a proposed vision for Saudi higher education institutions), unpublished PhD thesis, Umm Al Qura University, Makkah.
- Al-Mousa, (2012). "Saudi Arabia: The Transformation into the Knowledge Economy", unpublished working paper, Ministry of Higher Education. Riyadh Higher Education Conference and Exhibition.
- Al-Mughmasi, (2004). Educational Leadership and Leadership Skills for Leaders of Educational Institutions, Mansoura College of Education Journal, (54), 1, Mansoura University Egypt.
- Al-Munir, (2009). Knowledge Economy: Present and Future, Visit December 12, 2017, available at: <http://www.an-nour.com/index.php>
- Al-Rabab'a, & Hiyajneh, (2017). "Assessing the role of the economy in knowledge in the empowerment of the educational process and its contemporary challenges in Jordanian universities". Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies - Scientific Research and Graduate Studies at the Islamic University - Gaza – Palestine.
- Alsayigh, N. (2013). "The Role of the Knowledge Economy in the Development of Saudi Universities and Impeding its Activation from the Point of View of the Heads of Departments". International Specialized Educational Journal. 2(9). 841-860.
- Altuwisi, A. (2014). "The Degree of Practicing Professional Education Teachers on the Competencies of the Knowledge Economy from the Point of View of Educational Supervisors in Jordan. Jordanian Journal of Educational Sciences. 10(1). P. 37-54.
- Al-Zahrani, R. (2013). "The Role of Saudi Universities in Enhancing the Knowledge Economy: King Saud University - Case Study. Knowledge Economy Symposium, Qassim University, December 24.

- Assaf, (2010). A proposed training program for the development of Palestinian university leadership in Gaza Governorate, unpublished doctoral thesis, Al-Azhar University, Gaza
- Barbari, (2016). Developing Higher Education Policies in Egypt to Relate to the Knowledge Economy Using the Experience of Singapore and Malaysia, *Journal of the Faculty of Education (Banha University)*, Egypt, 27, p 106.
- Dia' aldiyn zahr, (2007). (Editor). *The Future of Arab University Education - Developmental Perspectives*, Scientific Research and Academic Activities, Part 2, Alexandria, The Modern University Office.
- Dimmock, & Goh, (2011). "Transformative pedagogy, leadership and school organization for the twenty-first-century knowledge-based economy: the case of Singapore". *School Leadership & Management*, 31(3). 215-234.
- Eid, (2015). "A Proposal to Achieve Creative Leadership among University Leaders in Saudi Arabia". *Arabic Studies in Education and Psychology - Saudi Arabia* (61)
- El-Senoussi, (2012). *Knowledge Economy from a Geo-Economical Perspective*, Working Paper for the Arab International Conference on the Role of the Private Sector in Technological Development, 6-8 June 2012, National Center for Scientific and Technical Research, Rabat, Morocco.
- Gallarotti, (2013). "Smart Development: Saudi Arabia's Quest For Knowledge Economy", unpublished study, Wesleyan University, USA. <http://www.dr-saud-a.com/vb/showthread.php?76513>
- Ghabbour, (2017). A Proposal to Achieve Strategic Excellence in Administrative Decision Making in Egyptian Universities in the Light of the Introduction to the Knowledge Economy. "Future of Arab Education, Egypt, p.

- Haidar, (2004). "The New Management of Education Institutions in the Arab World in the Knowledge Society", Journal of the College of Education, UAE University, vol. 19, p.
- Hassan, & Ali (2010). The Dimensions of University Leadership among the Deans of Colleges of Education and their Relation to Institutional Development ", Journal of the Faculty of Education, Mansoura University, Mansoura University, Egypt (73).
- Higher Education Conference (2012) held at Zarqa Private University, Jordan
- Ibrahim, (2010). "Building a Training Program to Enhance the Efficiency of Information Management Teachers under the Knowledge Economy Project in Jordan". Unpublished PhD thesis, University of Jordan, Amman
- Liban, (2017). Developing the roles of faculty members in Saudi universities in the light of the knowledge economy «View the proposal of PhD thesis Faculty of Education Umm Al-Qura University
- Mahmoud, (2011). Knowledge Economy, First Edition, Amman: Academics for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- Ministry of Economy and Planning, (1435H). National Strategy on the link: National Strategy for the Transition to Knowledge Society, 1 <http://www.mep.gov.sa/>
- Ministry of Education (1436H). Vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030, Ministry of Education, Riyadh, Saudi Arabia
- Ministry of Planning and Economy (2014). Transition to Knowledge Society in Saudi Arabia - Report on Knowledge Economy in Saudi Arabia, Riyadh: Saudi Arabia.
- Mulla, (2016). Knowledge Economy Integrated Concept, First Edition, Amman: Dar Azmina Publishing and Distribution.

- National Transition Program Document Vision 2030 (2016) Chapter 2: Objectives and Targets for Participating Authorities, Ministry of Education Available on the website http://vision2030.gov.sa/sites/default/files/NTP_en.pdf
- Nelson, (2010). "The adjustment of national education systems to a knowledge-based economy: a new approach", *Comparative Education*, 46(4), 463-486.
- Niqadi, (2014). Indicators of Measuring the Role of Universities in the Economy Knowledge: Proposed Model: Referring to the Saudi Economy. "Journal of Business Research (Faculty of Commerce - Zagazig University) - Egypt, 36, (2)
- Rabat, (2015). Curriculum and Future Directions, Modern Book House, Cairo, Egypt.
- Salem, (2014). "The Role Of Universities In Building A Knowledge-Based Economy In Saudi Arabia", *International Business & Economics Research Journal – September/October .13,(5),1047- 1056.*
- Strack, (2004). Studies in Educational Management, Amman: Dar Wael Publishing and Distribution.
- Thamali, (2011). Development of the Administrative Performance of the University Leaders in King Abdul Aziz University in the Light of Change Management Entrance, Unpublished Master Thesis, Cairo University
- The workshop is interdisciplinary (2012). University Governance and Academic and Administrative Quality Assurance Morocco: Rabat, held by the Islamic Educational, Scientific and Cultural Organization (ISESCO) in cooperation with the World Bank.
- Third Arab Conference (2013). entitled "Quality Assurance of Higher Education", Jordan Zaytoonah University, Amman: Jordan.
- University of Umm Al - Qura University for Development and Academic Accreditation (1437H) Guide to Academic Development Programs Umm Al - Qura University Press

World Bank. (2012). The four pillars of a knowledge economy. Knowledge Assessment Methodology, June 21.

<http://info.worldbank.org/etools/kam2/KAM> Knowledge Assessment Methodology.2012. from

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/WBI/WBIPROGRAMS/KFDLP/EXTUNIK>

AM/0,,contentMDK:20584250~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:1414721,00.h ml.