



جامعة المستقبل
Mustaqbal University
أول جامعة أهلية بمنطقة القصيم

سياسة التدريب وتنمية المهارات بجامعة المستقبل

إعداد

إدارة التدريب وتنمية المهارات

الإصدار الأول

يناير 2025 م



بطاقة تعريف السياسة

سياسة التدريب وتنمية المهارات	مسمى السياسة
UOM-TRAIN-TSDD-POL-001-V1-Ar	الكوود
إدارة التدريب وتنمية المهارات	المالك
صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني	المرجعية
بيان قواعد وضبط إجراءات تدريب وتنمية مهارات منسوبي وطلبة الجامعة والراغبين من خارج الجامعة	الغرض
إدارة التدريب وتنمية المهارات والوحدات المختصة بالكليات	نطاق التنفيذ
نائب رئيس الجامعة للتطوير والمسؤولية المجتمعية	الاعتماد
يناير 2025 م	الإصدار الأول
مخطط مراجعة كل سنتين	المراجعة الأخيرة
يناير 2025 م	الإصدار الحالي

المحتويات

المقدمة

أولاً: الاطار الاستراتيجي

ثانياً: أهداف التدريب وتنمية المهارات

ثالثاً: مجالات التدريب المستهدفة

رابعاً: المبادئ التوجيهية للسياسة

خامساً: سياسة الجامعة في تنمية قدرات منسوبي الجامعة

1- أعضاء هيئة التدريس

2- الطلاب

3- الموظفون

سادساً: سياسة الشراكات التدريبية

سابعاً: سياسة القياس والاثار

ثامناً: سياسة مواجهة التحديات والمخاطر (في اطار التدريب وتنمية المهارات)

الخاتمة



المقدمة:

تؤمن جامعة المستقبل بأن رأس المال البشري هو المحرك الأساسي لتحقيق تميزها الأكاديمي والإداري. وانطلاقاً من رسالتها في تقديم تعليم وتأهيل مهني متميز يواكب رؤية المملكة 2030، وتجسيدا لدور إدارة التدريب وتنمية المهارات في بناء قدرات المنسوبين؛ تم إعداد هذه السياسة لتكون الإطار التنظيمي الذي يضمن تقديم برامج تطويرية نوعية. تهدف هذه السياسة إلى جسر الفجوات المهارية، وتعزيز ثقافة الابتكار، ورفع كفاءة الأداء المؤسسي بما يضمن تخريج كوادر وطنية قادرة على المنافسة والريادة، وتطوير بيئة عمل محفزة للإنجاز والإبداع.

بناءً على التوجهات الاستراتيجية لجامعة المستقبل في بريدة، تم إعداد سياسة التدريب وتنمية المهارات، مصاغاً بأسلوب مؤسسي يربط بين رؤية الجامعة وأهداف إدارة التدريب. يشتمل على الإطار الاستراتيجي للسياسة والأهداف الاستراتيجية ومجالات التدريب المستهدفة وكذلك المبادئ التوجيهية للسياسة وانتهت السياسة بوضع خطوات تنفيذية لتلك السياسة.

أولاً: الإطار والمنطلقات الاستراتيجية

- تعريف الجامعة: مؤسسة تعليمية رائدة في التعليم العالي الأهلي بمنطقة القصيم، تهدف لإكساب الطلبة مهارات تلبي احتياجات سوق العمل.

تعد جامعة المستقبل من المؤسسات الرائدة في التعليم العالي الأهلي على المستويين المحلي والوطني، حيث تتميز بتطبيق نظام داخلي متكامل للجودة وتوجيه جهودها وفق خطة استراتيجية خمسية طموحة تهدف إلى تطوير الأداء الأكاديمي والبحثي. تسهم الجامعة بشكل فعال في خدمة المجتمع من خلال برامجها التدريبية، مع التركيز على إعداد خريجين مؤهلين بالمهارات والكفايات اللازمة لتلبية احتياجات سوق العمل المتطورة.

رؤية الجامعة: جَامِعَةٌ مُتَمَيِّزَةٌ وَطَنِيًّا فِي التَّعْلِيمِ وَالتَّهْمِينِ لِكِفَاءَاتِ الْمُسْتَقْبَلِ

- رسالة الجامعة: تَقْدِيمُ تَعْلِيمٍ وَتَهْمِينٍ مُتَمَيِّزٍ، وَتَعْزِيزُ الْأَبْتِكَارِيَّةِ وَالشَّرَاكَةِ؛ وَفَاءً بِاِحْتِيَاجَاتِ مُجْتَمَعِنَا.

- إدارة التدريب وتنمية المهارات: تُعد إدارة التدريب وتنمية المهارات بوابة استراتيجية لتطوير كوادِر جامعة المستقبل، إذ تُعنى بتطوير وإعداد موظفي الجامعة من خلال تنفيذ برامج تدريبية وتطويرية تُعزز من كفاءاتهم وقدراتهم لمواكبة متطلبات بيئة العمل المتطورة، بما يتماشى مع أهداف رؤية المملكة 2030.

وتتحقق أهداف الإدارة من خلال برامج تأهيلية نوعية، ورفع مستوى الأداء والوعي الوظيفي للعاملين، وتمكينهم من مواجهة التحديات المستقبلية بفاعلية وكفاءة، وتسهم بذلك في تطبيق مفهوم الجودة الشاملة وتعزيز التطوير المستدام في الأداء والخدمات الجامعية.

- رؤية إدارة التدريب وتنمية المهارات: الريادة في تنمية مهارات وقدرات منسوبي الجامعة بما يحقق التميز الأكاديمي والإداري المستدام.



- رسالة ادارة التدريب: تلتزم إدارة التدريب وتنمية المهارات بتصميم وتنفيذ برامج تدريبية متكاملة، حديثة، ومرنة، تستجيب لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس والطلبة والموظفين، وتواكب التطورات العالمية في مجالات التعليم والبحث والإدارة، بما يضمن استدامة التميز والابتكار في جميع أنشطة الجامعة.

ثانياً: أهداف سياسة التدريب وتنمية المهارات

تتبنى سياسة التدريب وتنمية المهارات بجامعة المستقبل اهداف الجامعة الاستراتيجية وقيمها وكذلك اهداف ادارة التدريب وتنمية المهارات التالية:

1. اهداف الجامعة:

- مأسسة الممارسات الجيدة وحوكمتها وأتمتها والحصول على الاعتماد المؤسسي.
- تطوير جودة التعليم والتعلم والحصول على الاعتماد البرامجي.
- التمكين العلمي والمهاري والمهني لخريجي الجامعة.
- تطوير منظومة البحوث والتطوير والدراسات العليا.
- توفير بيئة محفزة للابتكارات والخدمات المجتمعية ذات القيمة المستدامة.
- تعزيز الشراكات التعليمية والبحثية والمجتمعية.
- تنمية الموارد الذاتية للجامعة وتنويع مصادر دخلها واستدامتها وتسويق خدماتها ومنتجاتها.

2. قيم الجامعة:

- الجودة: نلتزم بجودة عالية في المدخلات والعمليات والمخرجات.
- الأمانة: نؤدي عملنا بإخلاص وتفان وفق الأخلاقيات المهنية.

- الشفافية: نلتزم بأعلى مستويات الشفافية والنزاهة والمساءلة في إطار حوكمة مؤسسية.

- الجماعية: نقوم بأعمالنا بروح الفريق الواحد.
- الابتكارية: نعزز التفكير الخلاق والروح الإبداعية، فكراً وإنتاجاً.
- التعليم المستمر: ندعم التعليم والتعلم المستمر داخل الجامعة وخارجها.
- التطوير: نؤمن بضرورة التطوير والنمو في كافة المجالات والأعمال.

3. أهداف إدارة التدريب:

تهدف الإدارة إلى:

- رسم خطة تنمية القدرات والكفايات لمندوبي الجامعة.
- تمكين أعضاء هيئة التدريس من تطوير مهاراتهم الأكاديمية والبحثية والتربوية، بما يعزز جودة التعليم والإبداع العلمي.
- تأهيل الطلبة عبر برامج تدريبية متخصصة تصقل مهاراتهم الشخصية والمهنية، وتعدّهم لسوق العمل المحلي والعالمي بروح ريادة الأعمال والابتكار.
- تطوير الموظفين الإداريين والفنيين لضمان كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق أعلى مستويات الجودة في الخدمات الجامعية.
- تعزيز ثقافة التعلم المستمر داخل الجامعة، بحيث يصبح التدريب والتطوير جزءاً أصيلاً من هوية المؤسسة.
- بناء شراكات استراتيجية مع مؤسسات تعليمية وتدريبية محلية ودولية، لنقل أفضل الممارسات وتبادل الخبرات.
- واستناداً على ذلك فإن أهداف سياسة التدريب وتنمية المهارات تركز على:
- المواءمة الوطنية: تنفيذ البرامج التي تساهم في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030.



- الكفاءة التشغيلية: رفع كفاءة أداء الموظفين والموظفات وتزويدهم بالخبرات المعرفية والتقنية الحديثة.
- التمكين التقني: تعزيز قدرات المدسوين على استخدام الحلول الرقمية في بيئة العمل الأكاديمية والإدارية.
- التطوير المستدام: تشجيع ثقافة "بناء المعرفة الذاتية" والاعتماد على الذات في مواجهة تحديات المستقبل.

ثالثاً: مجالات التدريب المستهدفة

- تطوير الكوادر البشرية: تأهيل نوعي للموظفين لمواكبة المتغيرات المتسارعة في بيئات العمل.
- التدريب الطلابي: إكساب الطلبة الكفايات المهنية اللازمة للمنافسة في سوق العمل المحلي والوطني.
- الجودة الشاملة: ربط التدريب بمعايير الجودة والتحسين المستمر للأداء المؤسسي.

رابعاً: المبادئ التوجيهية للسياسة

- الاستحقاق والاحتياج: يتم تحديد البرامج التدريبية بناءً على فجوات المهارات المرصودة واحتياجات الأقسام المختلفة.
 - الشراكة الاستراتيجية: تفعيل التعاون مع جهات مثل صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) لتعزيز الإرشاد المهني والمهارات العملية.
 - القياس والأثر: تقييم فعالية البرامج التدريبية بشكل دوري لضمان تحقيق العائد من الاستثمار في رأس المال البشري.
- ضمان عدالة التوزيع وتحقيق أقصى استفادة من الميزانيات التدريبية، يتم الاختيار بناءً على:
1. المواءمة الوظيفية: أن يرتبط البرنامج التدريبي بشكل مباشر بالمهام الحالية للموظف أو بمساره المهني المستقبلي المخطط له.

2. الأداء الوظيفي: الأولوية للموظفين الحاصلين على تقييم أداء "ممتاز" أو "جيد جداً" في آخر دورة تقييمية، أو من لديهم فجوة مهارية محددة تتطلب معالجة.

الربع السنوي	المسار التدريبي	اسم البرنامج التدريبي	الفئة المستهدفة
الربع الأول (التهيئة والجودة)	الجودة الأكاديمية	استراتيجيات التعلم النشط ونواتج التعلم	أعضاء هيئة التدريس
	التميز المؤسسي	مهارات خدمة المستفيدين (الطلبة والجمهور)	الموظفون الإداريون
الربع الثاني (التحول الرقمي)	التقنيات التعليمية	إتقان منصات التعلم الإلكتروني وأدوات الذكاء الاصطناعي	الجميع
	الأمن السيبراني	التوعية الأمنية وحماية البيانات الجامعية	كافة المنسوبين
الربع الثالث (تطوير القيادات)	القيادة والإدارة	التخطيط الاستراتيجي وصناعة القرار في البيئة الجامعية	عمداء الكليات ومدراء الإدارات
	المهارات الناعمة	إدارة الوقت وضغوط العمل في البيئات الأكاديمية	الموظفون الإداريون
الربع الرابع (التأهيل المهني)	التوجيه المهني	مهارات الإرشاد المهني للطلاب (بالتعاون مع هدف)	المرشدون الأكاديميون
	البحث العلمي	منهجيات النشر العلمي في المجالات المصنفة	أعضاء هيئة التدريس

3. عدم التكرار: ألا يكون الموظف قد التحق ببرنامج مماثل خلال الـ 12 شهراً الماضية، لإتاحة الفرصة للآخرين.

4. نقل المعرفة: التزام المتدرب بتقديم "ورشة عمل داخلية" أو تقرير موجز لنقل الخبرات المكتسبة لزملائه في القسم.



خطوات التنفيذ :

1. الإعلان :تقوم إدارة التدريب وتنمية المهارات بجامعة المستقبل بنشر خطة التدريب السنوية.
2. التقديم :يتم عبر البوابة الإلكترونية أو النماذج الورقية المعتمدة.
3. الموافقة :مراجعة الطلبات من قبل لجنة التطوير المهني للتأكد من مطابقتها للمعايير.
4. التنفيذ :حضور البرنامج وإتمام الساعات التدريبية المطلوبة.
5. التوثيق :إدراج الشهادة في الملف الوظيفي للموظف.

خامساً: سياسة الجامعة في تنمية قدرات منسوبي الجامعة

1- أعضاء هيئة التدريس:

تلتزم جامعة المستقبل بتنمية القدرات الأكاديمية والبحثية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس بما يسهم في تحسين جودة التعليم والتعلم، وتعزيز الإنتاج البحثي، وتحقيق التميز الأكاديمي المستدام.

وتسعى الجامعة إلى تحقيق ذلك من خلال:

- توفير برامج تدريبية متخصصة في مجالات التدريس الجامعي، واستراتيجيات التعلم النشط، وتقويم نواتج التعلم.
- دعم تنمية القدرات البحثية، بما يشمل مهارات النشر العلمي، وإعداد المشاريع البحثية، والتعامل مع قواعد البيانات العالمية.
- تمكين أعضاء هيئة التدريس من توظيف التقنيات الحديثة والذكاء الاصطناعي في العملية التعليمية.

- تعزيز المهارات القيادية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس المرشحين للمناصب الإدارية.
- ربط البرامج التدريبية بمسار الترقى الأكاديمي ومتطلبات الجودة والاعتماد البرامجي.

2- الطلاب:

تحرص جامعة المستقبل على إعداد طلابها إعداداً متكاملًا يجمع بين المعرفة الأكاديمية والمهارات الشخصية والمهنية، بما يؤهلهم للاندماج الفاعل في سوق العمل والمساهمة في التنمية الوطنية.

وتشمل سياسة تنمية قدرات الطلاب ما يلي:

- تصميم وتنفيذ برامج تدريبية تهدف إلى تنمية المهارات الناعمة مثل الاتصال، والعمل الجماعي، وحل المشكلات، وإدارة الوقت.
- تقديم برامج للتوجيه والإرشاد المهني لدعم اختيار المسار الوظيفي المناسب.
- إتاحة فرص التدريب التعاوني والتطبيقي بالتعاون مع جهات سوق العمل.
- تعزيز ثقافة ريادة الأعمال والابتكار بين الطلاب.
- دعم مشاركة الطلاب في الدورات وورش العمل التي تعزز جاهزيتهم المهنية.

3- الموظفون (الإداريون والفنيون):

تؤمن جامعة المستقبل بأن تطوير أداء الموظفين الإداريين والفنيين يعد ركيزة أساسية لرفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحسين جودة الخدمات المقدمة.

وتعمل الجامعة على تنمية قدراتهم من خلال:



- تنفيذ برامج تدريبية مهنية متخصصة ترتبط بالمهام الوظيفية والمسار الوظيفي.
- تطوير مهارات استخدام الأنظمة الإلكترونية والتقنيات الرقمية.
- تنمية مهارات خدمة المستفيدين، والعمل المؤسسي، وإدارة العمليات.
- تأهيل القيادات الإدارية الشابة لضمان الاستدامة القيادية.
- ربط التدريب بتحسين الأداء الوظيفي ونتائج التقييم السنوي.

سادساً: سياسة الشراكات التدريبية

تعتمد جامعة المستقبل مبدأ الشراكات الاستراتيجية كأحد المحاور الأساسية لتعزيز جودة وكفاءة برامج التدريب وتنمية المهارات. وتهدف هذه السياسة إلى:

- بناء شراكات فاعلة مع الجهات الحكومية والخاصة ومراكز التدريب المعتمدة.
- التعاون مع المؤسسات التعليمية والبحثية المحلية والدولية لتبادل الخبرات.
- الاستفادة من المبادرات الوطنية والمنصات التدريبية المعتمدة.
- ضمان توافق البرامج التدريبية مع احتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية.
- توثيق وتنظيم الشراكات بما يحقق قيمة مضافة مستدامة للجامعة ومنسوبيها.

سابعاً: سياسة القياس والأثر

تحرص جامعة المستقبل على قياس فعالية البرامج التدريبية وتحليل أثرها على الأداء الفردي والمؤسسي، بما يضمن تحقيق العائد من الاستثمار في التدريب. وتشمل سياسة القياس والأثر ما يلي:

- قياس مستوى رضا المستفيدين عن البرامج التدريبية.
- تقييم مدى تحقق أهداف البرامج ومخرجاتها.
- قياس أثر التدريب على تحسين الأداء الوظيفي والسلوكي.
- ربط نتائج القياس بمؤشرات الأداء المؤسسي.
- استخدام نتائج التقييم في تحسين وتطوير الخطط التدريبية المستقبلية.

ثامناً: سياسة مواجهة التحديات والمخاطر (في إطار التدريب وتنمية المهارات)

تلتزم جامعة المستقبل بتبني نهج استباقي لإدارة التحديات والمخاطر المرتبطة ببرامج التدريب وتنمية المهارات، بما يضمن استمرارية وفاعلية تنفيذ الخطط التدريبية . وتشمل هذه السياسة ما يلي:

- تحديد المخاطر المحتملة مثل ضعف المشاركة، أو محدودية الموارد، أو عدم مواءمة البرامج للاحتياج الفعلي.
- وضع خطط بديلة لضمان استمرارية التدريب في حالات الطوارئ.
- تنوع أساليب التدريب (حضورى - عن بُعد - مدمج).
- تعزيز الوعي المؤسسي بأهمية التدريب والمشاركة الفاعلة فيه.
- المراجعة الدورية لسياسات وإجراءات التدريب لمعالجة التحديات وتحسين الأداء.



الخاتمة:

إن هذه السياسة ليست مجرد إجراءات تنظيمية، بل هي ميثاق تطويري تلتزم به جامعة المستقبل تجاه منسوبها وطلابها لضمان الاستدامة والتميز. إننا ندرك أن الاستثمار في تنمية المهارات هو الاستثمار الأمثل لمواجهة تحديات المستقبل المتسارعة. لذا، تهيب الجامعة بكافة قطاعاتها ومنسوبها التفاعل الإيجابي مع البرامج المطروحة، والعمل بروح الفريق لتحويل هذه الخطط إلى واقع ملموس ينعكس أثره على جودة المخرجات التعليمية والخدمات الإدارية. وستخضع هذه السياسة للمراجعة والتحسين الدوري عبر إدارة التدريب لضمان مواكبتها لأحدث المعايير العالمية والوطنية.