

المجلة المصرية للعلوم الاجتماعية والسلوكية

ISSN Print: 2682-2725, ISSN Online: 2745-333X مجلة علمية نصف سنوية - محكمة

ملاحظات بحثية - Research Notes

Sara Parhizkari - Megan Brenan - محمد عز

القضايا والاتجاهات النظرية والمنهجية المعاصرة في الإنتاج البحثي لعلم اجتماع الجريمة
أميرة عبد العظيم فضل

ترتيبات الحياة اليومية بين نزلاء مراكز الإصلاح والتأهيل: دراسة سوسيولوجية
على نزلاء مركز المنيا للإصلاح والتأهيل العمومي
إسراء حسن بدر حسن

السياق الاجتماعي لما بعد الخلع: دراسة ميدانية على عينة من الزوجات المُخالعات بالقاهرة الكبرى
أمل محمود عبد الفتاح

الجامعات الخاصة ورأس المال البشري مدخل لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة
سوسيولوجية لجامعة هليوبوليس
إيمان أحمد عبد الحليم درويش

التعليم والصورة الذهنية للمرأة كما تعكسها الاتجاهات النظرية والبحثية
نورهان حسن محمد

تأثير فيديوهات التيك توك على العنف بين طلاب المرحلة الثانوية: دراسة ميدانية بمدينة القاهرة
ريهام كرم حسن علي

عرض كتاب Book Reviews

هاني فؤاد - ياسمين علي الدين محمد

حوار الأجيال: د. علي عجوة

المحاور: آلاء فوزي

رئيس التحرير
د. عبد الحميد عبد اللطيف
أبريل ٢٠٢٥

المحرر
د. محمد أبو العينين

مساعد التحرير
أ. عائشة حسني
العدد الحادي عشر

الجامعات الخاصة ورأس المال البشري: مدخل لتحقيق التنمية المستدامة

« دراسة سوسيولوجية لجامعة هليوبوليس »

إيمان أحمد عبد الحليم درويش

دكتورة فى علم الاجتماع - كلية الآداب جامعة القاهرة

الملخص:

يسعى هذا البحث إلى الكشف عن دور الجامعات الخاصة -جامعة هليوبوليس نموذجاً- في تحقيق متطلبات التنمية المستدامة، من خلال دورها في تكوين وبناء رأس المال البشري بوصفه «متغير وسيط»، يعد أحد أهم ركائز تحقيق التنمية المستدامة؛ وسوف يتم معالجة ذلك من خلال تحديد ماهية رأس المال البشري والوقوف على آليات بنائه وتكوينه، والكشف عن أهميته كأحد الموارد والمداخل الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة؛ هذا إلى جانب تحليل آليات جامعة هليوبوليس -كأحد نماذج الجامعات الخاصة ذات السياسة التنموية- في بناء رأس المال البشري وفق منهج الاستدامة، وذلك من خلال الكشف عن جذور نشأة الجامعة وفلسفة الاستدامة في فكر مؤسسها، وتحليل الرؤية والأهداف الاستراتيجية للجامعة، إلى جانب السياسات والخطط التعليمية المتبعة داخل الجامعة في هذا الصدد.

وقد خلص البحث إلى عدد من النتائج من أبرزها: أن العلاقة بين أرصدة الأفراد والمجتمعات من رأس المال البشري من ناحية، والتعليم (العالي) وتحقيق أهداف التنمية المستدامة من ناحية أخرى، وهي علاقة تبادلية في المقام الأول. وتؤدي جامعة هليوبوليس، بوصفها إحدى المؤسسات الجامعية الخاصة، دوراً مهماً على المستوى المجتمعي إلى جانب دورها التعليمي والبحثي الأساسي، متخذة في ذلك من التنمية المستدامة مبدأً استرشادياً شاملاً لها. تتبع جامعة هليوبوليس ثلاث منهجيات أساسية في سياساتها التعليمية من أجل تكوين وبناء رأس المال البشري وفق منهج الاستدامة، تتمثل في: منهجية التعلم التحويلي، منهجية درجة كفاءة المشروع، التنمية المستدامة كمفهوم إنساني متكامل. كما تحرص على ربط جميع برامجها ومقرراتها الدراسية بأهداف التنمية المستدامة وأبعادها الأربعة: الاقتصادية، والاجتماعية، والبيئية، والثقافية؛ وذلك في ضوء معايير ومؤشرات أساسية هي: الارتباط في سياق، النهوض بالوعي، استيعاب المحتوى، تقديم إسهام.

الكلمات المفتاحية: الجامعات الخاصة - رأس المال البشري - التنمية المستدامة - جامعة هليوبوليس.



Private Universities and Human Capital: An Introduction to Achieving Sustainable Development

"A Sociological Study for Heliopolis University"

Eman Ahmed Abdel Halim Darwish

PhD in Sociology, Faculty of Arts, Cairo University

Abstract:

This research seeks to reveal the role of private universities - Heliopolis University as a model - in achieving the requirements of sustainable development, through their role in forming and building human capital "as an intermediate variable", which is one of the most important pillars of achieving sustainable development; This will be addressed by defining the nature of human capital and identifying the mechanisms for building and forming it, and revealing its importance as one of the basic resources and approaches to achieving sustainable development; In addition to analyzing the mechanisms of Heliopolis University, as one of the models of private universities with a development policy, in building human capital according to the sustainability approach, by revealing the roots of the university's establishment and the philosophy of sustainability in the thought of its founder, and analyzing the university's strategic vision and goals, in addition to the educational policies and plans followed within the university in this regard.

The research concluded with a number of results, the most prominent of which are: that the relationship between the human capital balances of individuals and societies on one hand, and (higher) education and achieving the sustainable development goals on the other, is primarily a reciprocal relationship. Heliopolis University, as a private university institution, plays an important role at the societal level in addition to its basic educational and research role, adopting sustainable development as a comprehensive guiding principle. Heliopolis University follows three basic methodologies in its educational policies in order to create and build human capital according to the sustainability approach, which are: the transformative learning methodology, the project efficiency degree methodology, and sustainable development as an integrated human concept. It is also keen to link all its programs and curricula to the sustainable development goals and their four dimensions: economic, social, environmental, and cultural; in light of basic standards and indicators, which are: connection in context, raising awareness, absorbing content, and making a contribution.

Keywords: Private universities - human capital - sustainable development - Heliopolis University.

أولاً- مقدمة في إشكالية البحث:

يفرض علينا عصر المعلومات وانتصار المعرفة وسيادتها في المجالات كافة، ضرورة الاهتمام بالتعليم والتعلم المستمر، والحاجة إلى التعليم المرن، والتواصل والانفتاح على الآخرين، فضلاً عن ضرورة ربط التعليم ومخرجاته باحتياجات سوق العمل؛ وفي هذا الصدد جاء إعلان الأمم المتحدة لعقد التعليم من أجل التنمية المستدامة (٢٠٠٥-٢٠١٤) -الذي تقوم اليونسكو فيه بدور المؤسسة الرائدة- ليستهدف إدماج مبادئ التنمية المستدامة وقيمها وممارساتها في جميع جوانب التعليم والتعلم؛ بهدف معالجة المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والبيئية التي تواجهها المجتمعات في الوقت الراهن (أمل حسين عبد القادر، ٢٠١٤: ٩٩)؛ كما تم إعلان يوم الرابع والعشرين من يناير بوصفه اليوم الدولي للتعليم، وذلك للتأكيد على دوره المحوري في بناء المجتمعات وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

وفي ظل المشكلات التي يعاني منها قطاع التعليم في مصر، لا سيّما التعليم العالي، والتي يتمثل أهمها في عدم التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، الأمر الذي يشكل إهداراً لمورد مهم من موارد التنمية وهو رأس المال البشري، والذي ينعكس بدوره على مفهوم الاستدامة في التعليم المرتبط بمدخلات ومخرجات التعليم والتعلم في الجامعات المصرية الحكومية والخاصة على السواء. فإن ذلك يفتح لنا مسارات أخرى جديدة للتفكير والبحث، تتمثل في إعادة النظر في الدور التنموي للمؤسسات الجامعية، وإلى أي مدى أصبح هذا الدور أحد الوظائف الأساسية للجامعة الحديثة في الوقت الحالي، وكيف تسهم الجامعات الخاصة في وضع سياسات وأهداف تعليمية تستهدف تلبية احتياجات المجتمع وتنميته، وهل نجحت تلك السياسات في إعداد وتخريج الكوادر المدربة والمؤهلة في مختلف المجالات لسد احتياجات المجتمع من القوى العاملة المطلوبة، والقادرة على مواكبة التطورات المتسارعة التي تحدث في المجتمع العالمي (منى محمد السيد الحرون، ٢٠١٥: ٢٨٠). وإلى أي مدى يتواءم نظام التعليم والمقررات والبرامج الدراسية في الجامعات الخاصة مع متطلبات المستقبل، من حيث قدرتها على توظيف التقنيات المختلفة توظيفاً فعالاً، وتوفير بنية تحتية جديدة، ونظام تعليمي مرن، ومدى امتلاكها لإدارة فعالة تمتلك القدرة على توظيف المستحدثات التكنولوجية والرؤية المستدامة بما يخدم متطلبات سوق العمل (أمل حسين عبد القادر، ٢٠١٤: ٩٩).

وفي هذا السياق ظهرت بعض الجامعات الخاصة التي تنتهج نهجاً مختلفاً يتسم بالطابع التنموي، تؤمن بأهمية انفتاح الجامعة على المجتمع والبيئة المحيطة للإسهام في حل مشكلاتها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وتجسّده في أهدافها وبنيتها وأدوارها؛ ويُطلق على هذه الجامعات «جامعات البيئة»، وهي صيغة حديثة تستهدف ربط الجامعات بمجتمعاتها على نحو أكثر فعالية؛ حيث تقدم في برامجها التعليمية فرصاً متنوعة للطلاب لدراسة طبيعة البيئة الفيزيائية والاجتماعية والثقافية والفكرية، جنباً إلى جنب مع نظم الدراسة التقليدية، بهدف التعرف العلمي على البيئة والإسهام في

حل مشكلاتها (منى محمد السيد الحرون، ٢٠١٥: ٢٨١).

وتعد «جامعة هليوبوليس» واحدة من هذه الجامعات ذات الاستثمار الخاص، حيث تقوم على خلفية وأهداف تنموية، وتعد أول جامعة في الشرق الأوسط تتخذ التنمية المستدامة مبدأً استرشادياً شاملاً لها؛ حيث تسعى إلى تمكين الطلاب -من خلال برامجها التعليمية التي تجمع بين التدريس والبحث العلمي والتطبيق إلى جانب برنامج أساسي لتوفير كوادر بشرية قادرة على الإبداع والابتكار- من العمل على تحقيق التنمية المستدامة في مختلف مجالات الحياة.

كما تعد تلك الجامعة جزءاً من كل، حيث تم تأسيسها كأحد الأعمدة الأساسية لمشروع «سيكم» لدعم التنمية المستدامة، الذي تم تشييده عام ١٩٧٧، وكان يستهدف تنمية الفرد والمجتمع والبيئة من خلال مفهوم شمولي، يدمج ما بين الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

ومن هذا المنطلق؛ يصبح من الأهمية بمكان التوقف عند هذا النموذج التعليمي التنموي؛ والكشف عن دوره في دعم برامج التنمية المستدامة وتحقيق متطلباتها من خلال تكوين وبناء رأس المال البشري المؤهل لقيادة تلك العملية. وهو ما يضعنا أمام سؤال إشكالي أساسي مفاده: ما آليات واستراتيجيات جامعة هليوبوليس في بناء رأس المال البشري وفق منهج الاستدامة؟

ثانياً- أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث على المستويين النظري والتطبيقي في:

الأهمية النظرية:

يضيف البحث الحالي للتراث النظري معارف سوسيولوجية، ترتبط باختيار عدد من الأطر النظرية ذات الطبيعة التنموية في تفسير وتحليل العلاقة بين قضايا التعليم وتحقيق التنمية المستدامة. كما يعد إضافة جديدة لأدبيات الفكر السوسيولوجي والتنموي؛ يكشف عن المساحة التي تحتلها قضايا الاستدامة والتنمية على أجندات الجامعات الخاصة؛ لا سيما في ظل الاهتمام الواسع بالتنمية المستدامة اليوم كاتجاه عالمي وقومي.

الأهمية التطبيقية:

١- إن دراسة الدور التنموي للمؤسسات الجامعية الخاصة، يضيف على البحث أهمية تطبيقية تتعلق بإخراج الجامعة من الدور التعليمي التقليدي، وربطها بالاستراتيجية التنموية للدولة المصرية؛ بوصف الجامعات مصدراً أساسياً لبناء رأس المال البشري والفكري، وهما أحد المقومات الأساسية في تحقيق التنمية المستدامة.

٢- تقديم دراسة علمية تمكّن القائمين على قطاع التعليم العالي من صناع القرار وأصحاب الجامعات الخاصة والأكاديميين من وضع سياسات تعليمية وبرامج أكاديمية متخذة من أهداف التنمية المستدامة منهجاً استرشادياً لها.

ثالثاً- أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي -بشكل رئيس- إلى الوقوف على دور الجامعات الخاصة- جامعة هليوبوليس نموذجاً- في بناء رأس المال البشري وفق منهج الاستدامة، كأحد متطلبات تحقيق التنمية المستدامة؛ ويتفرع عن هذا الهدف ثلاثة أهداف أخرى فرعية، هي:

- ١- تحديد ماهية رأس المال البشري وآليات تكوينه.
- ٢- الوقوف على أهمية رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة.
- ٣- تحديد آليات جامعة هليوبوليس في بناء رأس المال البشري بأسلوب مستدام.

رابعاً- الإطار المنهجي للبحث:

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي، لوصف وتحليل دور الجامعات الخاصة في تحقيق متطلبات التنمية المستدامة، من خلال قدرتها على بناء رأس المال البشري ذي المهارات والكفاءات اللازمة لسوق العمل الحالي، وبما يتوافق مع مهارات القرن الحادي والعشرين؛ ولتحقيق ذلك سيتم الاعتماد على طريقة تحليل المضمون لتقديم رؤية تحليلية لآليات وسياسات جامعة هليوبوليس في بناء رأس المال البشري وفق منهج الاستدامة؛ من خلال الكشف عن جذور نشأة الجامعة وفلسفة الاستدامة في فكر مؤسسها، وتحليل الرؤية والأهداف الاستراتيجية للجامعة، إلى جانب السياسات والخطط التعليمية المتبعة داخل الجامعة. وذلك بتحليل مضمون عدد من الوثائق، تمثلت في:

- ١- كتاب «سيكم وكيف ساهمت في تغيير وجه مصر»: بهدف الوقوف على جذور نشأة الجامعة، وفلسفة الاستدامة في فكر مؤسسها، حيث ارتبطت سياسة واستراتيجية عمل الجامعة، بمؤسسة سيكم والفلسفة الفكرية التي نشأت في ضوئها.
- ٢- «رؤية ورسالة سيكم لعام ٢٠٥٧»: التي تتضمن الرؤية والرسالة والأهداف التنموية الرئيسية التي تسعى لتحقيقها وفقاً للمفهوم الشمولي للتنمية المستدامة، والتي تتداخل بشكل كبير مع أهداف جامعة هليوبوليس؛ حيث تعد الجامعة إحدى آليات سيكم في تحقيق التنمية المستدامة.
- ٣- «اللائحة التنفيذية الداخلية لجامعة هليوبوليس»: وذلك للتعرف على السياسة التعليمية الموجهة للجامعة، وأهدافها الرئيسية، واستراتيجيات وآليات تطبيقها، فيما يتعلق ببناء رأس المال البشري وفق منهج الاستدامة.

خامساً- مفهوم رأس المال البشري وآليات تكوينه:

يشير رأس المال البشري في أساسه النظري إلى الإمكانيات والطاقات والمهارات الإنسانية التي يكتسبها الأفراد نتيجة التعليم والتدريب، باعتبارها مصدراً للدخل على المستوى الفردي من ناحية، ورصيداً للدول والمجتمعات تعمل على استثماره في عمليات التنمية من ناحية أخرى» (مصلح الصالح، ١٩٩٩: ٧٦). حيث

يُعدُّ إعداد الأفراد وتكوينهم ورفع مستواهم وكفاءتهم عن طريق التعليم والتدريب، عاملاً رابعاً من عوامل التنمية إلى جانب العوامل الأخرى كعناصر: العمل، والطبيعة، ورأس المال المادي (أحمد زكي بدوي، ١٩٨٦: ٥١). كما يعرفه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بأنه «جميع المعارف والقدرات والمهارات التي يكتسبها البشر في المجتمع من خلال التعليم والخبرة العلمية» (عبد الحفيظ قارة، كمال قاسمي، ٢٠٢٠: ١٨٣).

ومن ثم؛ يشير مفهوم تنمية رأس المال البشري إلى عملية زيادة المهارات والطاقت والمعلومات لدى الأفراد، سواء من خلال الاستخدام الكفء لرأس المال البشري المتاح، أو تكوين رأس مال بشري جديد، أو بصيغة أخرى يعني عملية إعداد أفراد المجتمع إعداداً سليماً ليتمكنوا من المشاركة الفعالة في عملية التنمية (بلقاسم شبيلي، نورة قنيفة، ٢٠٢٠: ٢٤٠).

وتتحدد أهمية رأس المال البشري، كأحد الموارد الأساسية في أي مجتمع في أنه أحد المصادر المهمة والفريدة التي تؤثر على الأداء داخل المؤسسات والقطاعات المختلفة، كما أنه يساعد على صنع المعرفة الجديدة، وباعتباره من الموارد التي يصعب تقليدها من قبل الآخرين؛ فإنه يساعد على تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات والقطاعات، هذا فضلاً عن دوره وأهميته في توليد وزيادة رأس المال المادي لبدء مشروعات جديدة وتسريع عملية التنمية المجتمعية.

مكونات رأس المال البشري:

اختلفت الأدبيات في تحديد مكونات رأس المال البشري، إلا أن هناك شبه اتفاق على عدد من العناصر تتمثل في: (عبد الحفيظ قارة، كمال قاسمي، ٢٠٢٠: ١٨٣-١٨٤)

١- المعرفة: وهي مجموعة الأفكار والآراء والمفاهيم والتصورات الفكرية التي تتكون لدى الإنسان نتيجة محاولاته المتكررة لفهم الظواهر الموجودة في بيئته المحيطة وتفاعله معها.

وهنا يمكن التمييز بين نوعين من المعرفة:

٢- المعرفة الصريحة: التي يمكن تجسيدها عن طريق النصوص، والرسوم، والصور أو الرموز، ويمكن للأفراد داخل المؤسسات الوصول إليها واستخدامها وتقاسمها مع جميع العاملين من خلال الندوات، واللقاءات، والكتب، وغيرها.

٣- المعرفة الضمنية: وهي ثمرة الخبرة الشخصية، ويمكن التعبير عنها بالمهارات الموجودة في العقول التي يصعب نقلها أو تحويلها للآخرين.

٤- القدرات: وهي طاقة واستعداد عام يتكون لدى الإنسان نتيجة عوامل داخلية وأخرى خارجية، تهيئ له اكتسابها. ويؤكد العديد من الدراسات والاتجاهات البحثية المعاصرة أن القدرات البشرية هي سلاح استراتيجي قوي في القرن الحادي والعشرين، إذ شهدت السنوات الأخيرة تحولاً في اهتمامات الباحثين من الجوانب التشغيلية إلى الجوانب الإنسانية، حيث تتمثل القدرات في المواهب الموجودة لدى العاملين في المؤسسات والقطاعات المختلفة، وتستخدم لتحقيق أهدافها، وحل مشاكلها عبر مناخ العمل الإبداعي

الموجود فيها، وتتصف بكونها نادرة وقيمة وغير قابلة للإحلال وصعبة التقليد. المهارات: وتعتبر عن القدرات المكتسبة من خلال التدريب والتجربة في العمل، وتكمن القدرات الإنسانية في القدرات العقلية والقدرة الكلامية، حيث يعدُّ التعرفُ على الفروقات في قدرات الأفراد وتدريبهم حتى تنمو مهاراتهم للمستوى المطلوب لأداء العمل من أهم مسؤوليات إدارة المؤسسات، وتتنوع المهارات التي تتوافر لدى الأفراد ما بين: مهارات تنفيذية، ومهارات تنسيقية، ومهارات دعم، ومهارات تحقيق، ومهارات تجديد، وتقييم، وتركيز...إلخ.

آليات بناء وتكوين وتنمية رأس المال البشري:

تتمثل آليات بناء رأس المال البشري وتكوينه وتنميته في عدد من المحددات نجمها في التالي: (المرجع السابق: ١٨٤-١٨٥).

١- توفير الدعم المالي اللازم لأنشطة البحوث والتطوير، وكذلك توفير الإمكانيات المادية والتجهيزات التي يحتاجها الخبراء والمتخصصون حتى يمكن استخراج أكبر قدر من طاقاتهم الإبداعية والابتكارية الكامنة.

٢- ضرورة تبني ابتكارات واختراعات العاملين بالقطاعات والمؤسسات المختلفة ووضعها موضع التنفيذ، الأمر الذي يمثل استثماراً ذا عائد ومردود طويل الأجل.

٣- توفير الإمكانيات المادية والمالية اللازمة لإيجاد بيئات إيجابية للتعلم الذاتي.

٤- زيادة الاهتمام بالإنفاق على التدريب الإبداعي والبعثات والمنح التعليمية الخارجية لاكتساب الخبرة من بيئات التعلم الدولية في الشركات العالمية الكبرى.

٥- اتخاذ قرارات فورية بمكافأة المبتكرين وأصحاب الأعمال الإبداعية.

٦- تشجيع العاملين على المشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية الساعية إلى نشر ثقافة الإبداع والابتكار.

٧- التشجيع على تبادل الخبرة والمعرفة مع المؤسسات العاملة في المجال نفسه سواء على المستوى الدولي أو المحلي.

٨- منح إدارة الموارد البشرية في القطاعات والمؤسسات المختلفة، كافة الصلاحيات التي من شأنها تنمية الطاقات الإبداعية والابتكارية لدى العاملين، حيث تعدُّ إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات التي تقوم بدور فعال في بناء وتنمية رأس المال البشري في المؤسسات القطاعية كافة.

سادساً- رأس المال البشري كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة:

يعد العنصر البشري هدف التنمية ووسيلتها في الوقت ذاته، ويُمثل أحد أهم مصادر رأس المال في أي مجتمع إلى جانب أنواع رأس المال الأخرى، ومن ثم يكون العنصر البشري المتسلح بالمعرفة والكفاءة والمهارات اللازمة، أحد أهم ركائز التنمية المستدامة. وهو ما أكد عليه الكثير من الدراسات في تراث الفكر

الاجتماعي والاقتصادي؛ نذكر من بينها دراسة كل من: Kien Thi Pham and Bui Xuan Dung (٢٠٢٢) ، (٢٠٢١) Jiapeng Guo؛ حيث تناولت الدراستان الأهمية التي تحظى بها الموارد البشرية في خطط واستراتيجيات التنمية؛ وقد أوضحت نتائج الدراستين أنه في ظل الثورة الصناعية الرابعة القائمة على المعرفة، تصبح الموارد البشرية من العناصر الحتمية بما تمتلكه من مهارات ومعارف في تحقيق التنمية المستدامة، وهو ما تمكن من تحقيقه كل من الولايات المتحدة واليابان على سبيل المثال، حيث قامتا ببناء قاعدتهما التنموية على سياسات تنمية الموارد البشرية بشكل رئيسي، كأحد مصادر رأس المال.

وفي ماليزيا، أشارت دراسة حيدر كاظم وقيس البياتي (٢٠٢٢) إلى الأثر الإيجابي لرأس المال البشري في تعزيز النمو الاقتصادي المستدام، ومنه التنمية الشاملة المستدامة، من خلال زيادة معدلات الإنفاق العام على تطوير الكوادر البشرية علمياً ومعرفياً.

وفي إشارة لنموذج التنمية المغربي الجديد من خلال دراسة أحمد ربوج (٢٠٢٢)، تم تسليط الضوء على الدور الإيجابي الذي يؤديه رأس المال البشري في استدامة التنمية؛ وذلك من منطلق أن الاستثمار في تنمية وتطوير قدرات ومهارات العنصر البشري هو خيار استراتيجي وضروري، لأجل تعزيز مستوى الإنتاجية وزيادة ثروة الدول والمنظمات على السواء.

وفي ذات السياق؛ أضافت دراسة (Lilia Taallah and Lazhar Chine (2021) - في إطار تناولها للعلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري وتحقيق التنمية المستدامة- أن بلدان المغرب العربي لا تزال بعيدة عن تحقيق التنمية المستدامة؛ نتيجة لضعف القاعدة البشرية لديها من الناحية المعرفية والمهارية، التي تُعد أحد أهم ركائز تحقيق التنمية المستدامة.

وكذلك دراسة نشوى فؤاد الشرنوبى (٢٠١٩)، التي أوضحت أهمية الاستثمار في رأس المال البشري على التنمية المستدامة في مصر؛ حيث أكدت الدراسة في أبرز نتائجها على وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين تنمية الموارد البشرية وتحقيق التنمية المستدامة، ذلك لأن الموارد البشرية تمثل رأس مال حقيقي، وأحد الثروات المهمة في أي مجتمع.

كما أكدت على تلك العلاقة أيضاً العديد من الرؤى والمداخل النظرية لرواد الفكر الاقتصادي والاجتماعي، أمثال:

١- آدم سميث Adam Smith:

حذر «سميث» في القرن الثامن عشر في ثنايا كتابه «تحقيق في طبيعة وأسباب ثروة الأمم An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations» من اختزال رأس المال في الأصول المادية فقط، مشيراً إلى وجود عناصر أخرى غير مادية؛ مثل: المهارات والإمكانات والكفاءات البشرية التي تتسم بها قوة العمل، والتي يتم اكتسابها من خلال التعليم والتدريب، وتمثل بدورها أصول متراكمة ورأس مال مُنتج، وتؤدي دوراً مهماً وحيوياً في تقدم الدول والمجتمعات (Machlup, Fritz, 1982: 9-10)

وهو ما أطلق عليه «سميث» التراكم الرأسمالي للأصول الإنتاجية المادية اللازمة لزيادة إنتاج المجتمع، أو بمعنى آخر «إنتاجية العمل»؛ فالإنسان وحده بعمله الذهني والمادي يقوم بإعداد ما يحتاج إليه للارتقاء بحياته، فمهارة العنصر البشري -على سبيل المثال- في تحسين بعض الآلات أو الأدوات التجارية تساعد على تسهيل العمل واختصار الوقت، على الرغم مما تكلفه تلك الآلات من نفقات، إلا أنها تساعد على الخروج بربح مادي في المستقبل (كمال التابعي، ٢٠٠٩: ٨٤).

ومن ثم؛ فقد أكد «سميث» إلى جانب اهتمامه بالعمل الذي عدّه المصدر الوحيد للقيمة -باعتبار أن كمية العمل التي تتجسد في كل سلعة مقياساً لقيمتها الفعلية- فقد أكد أيضاً على ضرورة مراعاة العنصر البشري من العمال والاهتمام بخصائصهم من حيث التعليم وتحسين قدراتهم ومهاراتهم، لما لذلك من تأثير كبير على المخرجات في النهاية، سواء على مستوى الإنتاجية أو تنمية المجتمع بشكل عام^(١).

٢- ألفريد مارشال Alfred Marshall:

في ثانيا حديثه عن أهمية الأسرة، بوصفها أحد الركائز الأساسية في تنمية وتقدم المجتمعات، أكد «مارشال» على أهمية الاستثمار في العنصر البشري، أو كما أطلق عليه «رأس المال الشخصي Personal Capital»، الذي يتحدّد في الطاقات والكفاءات والمهارات التي تجعل من الأفراد عناصر إنتاجية فعالة، ويتحولون على إثرها إلى صورة من صور رأس المال القابل للاستثمار في تحقيق التنمية الاقتصادية؛ مشيراً إلى أهمية دور الأسرة كنسق اجتماعي في تشكيل هذا النوع من رأس المال، من خلال استثمار الأسرة في أبنائها والإنفاق على تعليمهم وتدريبهم وإكسابهم المهارات اللازمة (Nishizawa. Tamotsu, 2002: 310-315).

ومن ثم؛ فقد وضع «مارشال» الأساس لنظرية جديدة في تحقيق التنمية الاقتصادية، تقوم على أساس تحسين مستوى كفاءة ومهارات الأفراد، الأمر الذي يكوّن أفراداً يتّسمون بالكفاءة الصناعية، وهو ما يُسهم في زيادة إنتاج الثروات وتراكم رأس المال المادي؛ فالالاقتصاد في ذاته -وفقاً لمارشال- ذو قيمة محدودة إن لم يُستغل في سبيل التقدم عن طريق القوة البشرية التي تُحوّل الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة لتحقيق التقدم المنشود.

ولا يتم ذلك إلا من خلال التعليم، حيث أوضح خلال كتابه «مبادئ الاقتصاد Principles of Economics» أن أفضل ما يفعله الإنسان هو أن يترك من خلفه جيلاً أقوى وأكثر نشاطاً من خلال التربية البدنية والعقلية والأخلاقية الجيدة؛ مشيراً، أن فئة متعلمة من الناس لا يمكن أن تعيش فقيرة، ذلك لأن الإنسان بالعلم والمعرفة والوعي والقدرات والمهارات والإبداع يستطيع أن يُسخر كل قوى الطبيعة ومصادرها وما في باطن الأرض وما فوقها لصالحه، والارتقاء بمستوى معيشته، وتوفير الحياة الكريمة له (Marshall. Alfred, 1920: 118-125).

(١) للمزيد راجع: آدم سميث، بحث في أسباب وطبيعة ثروة الأمم، الجزء الأول، ترجمة: حسني زينة، معهد الدراسات الاستراتيجية، بيروت، ٢٠٠٧.

ومن ثم؛ يكون رأس المال البشري لدى «مارشال» هو مزيج من مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة، والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية، والاتجاهات والسلوكيات والمُثل والقيم من جهة ثالثة، وهو ما يحصل عليه الإنسان عن طريق التعليم كركيزة أساسية (حمدي أحمد عمر، ٢٠١٧: ١٢١).

٣- ثيودور شولتز: Theodore Schultz

يُعد «ثيودور شولتز» من أبرز المؤسسين لنظرية رأس المال البشري، حيث انتقد إغفال الكثير من الدول لأهمية العنصر البشري في عمليات التنمية، مؤكداً أن التنمية الحقيقية لا تحدث إلا من خلال الاستثمار في البشر وإكسابهم المهارات والمعارف اللازمة التي تتحول فيما بعد إلى نوع من رأس المال الذي يمكن استثماره في تنمية المجتمعات جنباً إلى جنب مع أنواع رأس المال الأخرى. ومن ثم؛ يكون رأس المال البشري مصدراً ومورداً قابلاً للتجديد، يتمثل في مجموعة القدرات والمعلومات والمعارف ذات القيمة الاقتصادية؛ موضعاً أن هذا بالفعل ما فعلته الحكومات بالمجتمعات الغربية لتسريع وتيرة التنمية لديها. (Schultz, Theodore W., 1961: 2-3)

وتقوم نظرية رأس المال البشري لدى «شولتز» على ثلاث فرضيات أساسية هي: (Ibid: 3-7)
أن هناك أشكالاً من النمو الاقتصادي التي ترجع بشكل أساسي إلى المخزون المتراكم من رأس المال البشري، وليس تراكم الثروات المادية.

تختلف المخرجات أو الإيرادات في عمليات التنمية وفقاً لحجم الاستثمارات في رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

أن تحقيق العدالة في الدخل بين العمال والأفراد يكون من خلال الموازنة بين الزيادة في رأس المال البشري والمادي على حدٍ سواء.

كما وضع «شولتز» خمسة مجالات أساسية، يمكن من خلالها الاهتمام والاستثمار في رأس المال البشري هي: (Ibid: 8-9)

١- الصحة: وتشمل المرافق والخدمات الصحية التي تؤثر على متوسط العمر المتوقع، وتحسين الأوضاع الصحية للأفراد، والقدرة على مقاومة الأمراض.

٢- التدريب: ويشمل التدريب المهني الذي يجب أن تُنظمه الشركات في أثناء العمل.

٣- التعليم: ويشمل التعليم بجميع مراحله، الأساسية والعليا.

٤- برامج دراسية للكبار: ويرتبط بالأفراد في المراحل العمرية الأكبر من غير المنتسبين بالتعليم النظامي.

٥- الهجرة: متمثلة في هجرة الأفراد للوصول إلى فرص عمل أفضل.

وقد ركّز «شولتز» بشكل أساسي في دراسته لرأس المال البشري على مكون التعليم للجنسين، بوصفه المفتاح الأساسي للاستثمار في البشر الذي تنعكس آثاره الإيجابية ذات القيمة الإنتاجية والاقتصادية العالية في المستقبل؛ فالتعليم -وفقاً لشولتز- لا يقتصر على البعد الثقافي والقيمي فقط، وإنما تمتد فوائده إلى

البعد الاقتصادي أيضاً من خلال تخريج أفراد يمتلكون من المهارات والقدرات ما يُمكنهم من تأدية أعمالهم على الوجه الأكمل وبتكاليف أقل، وهو ما ينعكس إيجابياً على كفاءتهم الإنتاجية، وبالتالي تحقيق تنمية اقتصادية للمجتمع على المستوى الأشمل. (Schultz. Theodore W., 1971: 2-4)

٤- جاري بيكر Gary Backer:

على خلفية مفهوم رأس المال البشري لدى «شولتز»، أكد «بيكر» أيضاً على أهمية العنصر البشري في تحقيق التنمية، مشيراً إلى ضرورة الاهتمام بالبعد الكيفي لعمليات الإنتاج والتنمية الاقتصادية من حيث الاهتمام بالأفراد أنفسهم، وتحسين مهاراتهم وكفاءتهم الإنتاجية، وعدم الاكتفاء بالاهتمام بالبعد الكمي فقط من حيث التركيز فقط على عدد العمال أو عدد ساعات العمل.

وعلى الرغم من اتفاق «بيكر» مع «شولتز» فيما يتعلق بمجالات الاستثمار في العنصر البشري، من حيث ضرورة الاهتمام بالصحة، والتدريب، والتعليم، والهجرة، غير أنه ركّز أكبر اهتمامه وعمله بشكل خاص على عامل التدريب -سواء الرسمي أو غير الرسمي- موضحاً أنه من أكثر جوانب الاستثمار في رأس المال البشري تأثيراً على رفاهية الأفراد وتحسين مستوى دخولهم ومعيشتهم، وإكسابهم القدرة على ابتكار طرق جديدة في الإنتاج، ومن ثم الإسهام في تحقيق التنمية المجتمعية بشكل عام. فرأس المال البشري لديه يشير إلى حجم المعرفة المفيدة التي يحصل عليها الأفراد من عمليات التدريب والتعليم المهني (Becker.. Gary S., 1962: 9-12)

مشيراً؛ إلى أنه رغم ما يتطلبه التدريب من تكاليف مادية وغير مادية على المدى القصير، إلا أن هذه التكاليف سرعان ما تتحول إلى مكاسب على المدى الطويل، من خلال توظيف المعارف والمهارات التي تم اكتسابها من عملية التدريب في الأعمال المختلفة. (Ibid:10-11)

وقد صنف بيكر عامل التدريب، كاستثمار في العنصر البشري، من حيث جدواه الاقتصادية والتنموية إلى نوعين هما: (Becker. Gary S., 1975: 19-37)

التدريب العام: ويُقصد به المهارات والمعارف العامة التي يكتسبها الأفراد، والتي يعملون على استخدامها وتطبيقها، لزيادة ورفع كفاءتهم الإنتاجية بشكل عام، سواء في المنظمة نفسها التي تقدم التدريب أو في أي منظمة أخرى.

التدريب المتخصص: ويُقصد به المهارات والمعارف المتخصصة التي يكتسبها الأفراد من التدريب، والتي يتم استخدامها لرفع كفاءتهم الإنتاجية داخل المنظمة نفسها التي تقدم لهم التدريب بدرجة أكبر من أي منظمة أخرى.

٥- جيمس كولمان James Coleman:

تطرق كولمان إلى رأس المال البشري من خلال كتابه «رأس المال الاجتماعي في تكوين رأس المال البشري Social Capital in the Creation of Human Capital»، ذلك بوصفه أحد أشكال رأس المال

إلى جانب رأس المال الاجتماعي، ورأس المال المادي؛ وقد عرّفه بأنه «تلك المهارات والقدرات الشخصية للفرد وما يمتلكه من سمات وخبرات تمكنه من الحياة والعيش بشكل أفضل» (Coleman, James S., 1988: 100-101).

وعلى غرار ما ذهب إليه «مارشال» في تكوين رأس المال البشري، ذهب «كولمان» إلى أن تلك المهارات والقدرات المكونة لرأس المال البشري، إنما تتكون من خلال قيام الأسرة بدورها في الإنفاق على بناء أبنائها من الناحية التربوية والتعليمية، وإكسابهم القيم والمهارات التي تمكّنهم من أداء الأدوار الإبداعية والمنتجة في المجتمع الأمر الذي يساعدهم بدوره في بناء وتشكيل وتراكم أنواع رأس المال الأخرى: الاقتصادي والاجتماعي، والثقافي (خالد كاظم أبو دوح، ٢٠١٤: ٢٩).

سابعًا- جامعة هليوبوليس وآليات بناء رأس المال البشري وفق منهج الاستدامة:

تعد «جامعة هليوبوليس» واحدة من الجامعات ذات الاستثمار الخاص، التي تقوم على خلفية وأهداف تنموية، وتعد أول جامعة في الشرق الأوسط تتخذ التنمية المستدامة مبدأً استرشاديًا شاملاً لها؛ حيث تسعى إلى تمكين الطلاب -من خلال برامجها التعليمية التي تجمع بين التدريس والبحث العلمي والتطبيق إلى جانب برنامج أساسي لصنع كوادر بشرية قادرة على الإبداع والابتكار- من العمل على تحقيق التنمية المستدامة في مختلف مجالات الحياة. كما تعد تلك الجامعة جزءًا من كل، حيث تم تأسيسها كأحد الأعمدة الأساسية لمشروع «سيكم» لدعم التنمية المستدامة الذي تم تشييده عام ١٩٧٧، وكان يستهدف تنمية الفرد والمجتمع والبيئة من خلال مفهوم شمولي، يدمج ما بين الحياة: الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

ويمكننا الوقوف على الدور الاجتماعي والتنموي لجامعة هليوبوليس في المجتمع المصري، وآلياتها في بناء رأس المال البشري وفق منهج الاستدامة من خلال الكشف عن جذور نشأة الجامعة وفلسفة الاستدامة في فكر مؤسسها، وتحليل الرؤية والأهداف الاستراتيجية للجامعة، إلى جانب السياسات والخطط التعليمية المتبعة داخل الجامعة؛ ذلك على النحو التالي:

أولًا- مؤسسة سيكم للتنمية وفلسفة الاستدامة:

تُعد مؤسسة سيكم للتنمية إحدى المؤسسات الرائدة في مجال العمل التنموي الشمولي على المستويين المحلي والعالمي -وهو ما تُظهره تقاريرها الرسمية- حيث حازت على الاهتمام والتكريم في العديد من المحافل الدولية، كإحدى المؤسسات الأكثر تأثيرًا على المستوى الدولي؛ مثل: مؤسسة شواب، المنتدى الاقتصادي العالمي بدافوس، البنك الدولي، هذا فضلاً عن فوزها بجائزة نوبل البديلة لتوفير الحياة العادلة في ديسمبر عام ٢٠٠٣، وجائزة الأعمال من أجل السلام عام ٢٠١٢، وكذلك جائزة الأرض من أجل الحياة الصادرة عن اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر UNCCD عام ٢٠١٥.

وقد مثلت سيكم -كما ورد في رؤيتها الاستراتيجية لعام ٢٠٥٧، بالإضافة إلى كتاب «سيكم وكيف

ساهمت في تغيير وجه مصر»- نموذج لإقامة مجتمع متكامل ومستدام في الصحراء المصرية، يقوم على بنية مؤسسية متكاملة، ومبدأ التنمية الشاملة لتنمية الإنسان والأرض؛ وقد بدأ هذا النموذج كمبادرة لتبديل الزراعة التقليدية الكيماوية إلى نظام الزراعة الحيوية، من خلال زراعة مساحة كبيرة من الأراضي المصرية الصحراوية بلغت ٧٠ هكتاراً، تلاها إقامة بعض المشروعات الاقتصادية لتوفير الموارد المادية اللازمة لاستمرار تلك المبادرة؛ وانطلاقاً من الاهتمام بالعنصر البشري بوصفه أساس التغيير والتنمية، فقد جاء الاهتمام بالتعليم الذي تجسّد في إنشاء مدارس سيكم المختلفة لنشر ثقافة التنمية الشاملة للبشر، من خلال سياسة ومنهجية تعليمية تسعى إلى بناء شخصية الإنسان من جميع جوانبها العقلية والروحية، كما تم إنشاء مركز طبي لتقديم الرعاية الصحية اللازمة.

وقد بدأت مؤسسة سيكم للتنمية، كحلم شخصي لمؤسسها الدكتور / إبراهيم أبو العيش، أخذ طريقه في التحقق بخطوات علمية مدروسة؛ والمتأمل لتلك الرحلة الطويلة التي جاوزت خمساً وأربعين عاماً منذ بدايتها وحتى الآن؛ وفي ضوء مداخل ومفاهيم التنمية المستدامة ونظريات رأس المال، يمكننا القول إنه نموذج تنموي اجتمعت فيه مجموعة من المقومات كتبت له الاستمرار حتى اليوم، ويمكن الوقوف على تلك المقومات في ضوء محورين أساسيين:

(١) السمات الشخصية والخبرات العلمية والعملية لدى مؤسسها.

(٢) فلسفة الاستدامة في رؤية سيكم التنموية.

وفيما يلي يمكن تناول الفلسفة والخلفية التنموية لمؤسسة سيكم في ضوء تلك المقومات على النحو التالي:

السمات الشخصية والخبرات العلمية والعملية لدى مؤسسها:

يأخذنا كتاب «سيكم وكيف ساهمت في تغيير وجه مصر» في رحلة سريعة حيث نشأة الدكتور إبراهيم أبو العيش^(٢) -مؤسس سيكم- ومراحل حياته المختلفة، التي تُظهر بشكل كبير مجموعة من السمات الشخصية والخبرات العلمية والعملية، بشكل يعكس نوعاً من الوعي الذاتي لديه بتلك السمات والخبرات، وهو ما يمكن استنباطه بسهولة من خلال كتابه، كما يعكس مدى وعيه وإدراكه بأهمية تلك السمات والخبرات والقدرة على توظيفها في بناء فلسفته ونموذجه التنموي، وهو ما جعله يتوقف عند تلك السمات بشيء من التفصيل في بعض المواضع من الكتاب؛ حيث أشار في بعض السطور «لقد اكتسبت في مسيرة

(٢) الدكتور إبراهيم أبو العيش (١٩٣٧-٢٠١٧) هو رجل أعمال وصاحب رؤية ورائد من رواد العمل الاجتماعي. وكجزء من رؤيته، أسس وأنشأ جامعة هليوبوليس للتنمية المستدامة عام ٢٠٠٩ وهي أول جامعة في الشرق الأوسط تعلن التنمية المستدامة مبدأً استرشادياً شاملاً لها. تستند الجامعة إلى جهود وإنجازات مجموعة شركات سيكم، وهي مبادرة شاملة للتنمية المستدامة. حصل الدكتور أبو العيش على العديد من الجوائز منها جائزة نوبل البديلة وجائزة الأعمال من أجل السلام وجائزة الأمم المتحدة لمكافحة التصحر «الأرض من أجل الحياة» وغيرها الكثير.

حياتي ثلاث ملكات كنت على يقين تام من كل منهن، الأولى تتمثل في قدرتي المستمرة على التعلم، والثانية تتعلق بقدرتي على التعرف على الناس واكتساب ثقتهم، والأخيرة خاصة بطاقتي التي لا تكف عن العمل». فقد أكسبته نشأته التي جمعت بين الثقافة الشرقية والغربية، فضلاً عن الجمع بين دراسة العلوم الطبيعية من ناحية مثل: الكيمياء الصناعية، والكيمياء الحيوية، ودراسة الطب والفارماكولوجي «علم الأدوية»؛ والشغف والقراءة المتعمقة في العلوم الثقافية والفلسفية والفنون من ناحية أخرى، إلى جانب الولع بريادة المسارح والمتاحف ومعارض الفنون وحلقات الشعر والمناقشات الفلسفية من ناحية ثالثة؛ من السمات الشخصية والخبرات والمهارات العملية، ما جعله قادراً على الخروج عن القوالب النمطية في التفكير، والتفاعل مع بيئته ومجتمعه، والقدرة على تحديد مشكلاته بدقة، وابتكار حلول تنموية جديدة وأكثر استدامة.

ومن خلال تقصي رحلة النشأة الخاصة به إلى جانب نشأة مؤسسته التي سردها في كتابه، يمكن تلمس مجموعة من المهارات والسمات التي تفرد بها وساعدته على تحويل رؤيته إلى نموذج واقعي كُتب له الاستمرار حتى الآن، والتي تمثلت في:

الاهتمام بالبعد التطبيقي والعلمي للمعرفة، وعدم الاقتصار على تحصيلها أو الفهم الصحيح لها فحسب، وهو ما أشار إليه بقوله: «لا أقنع بالسعي صوب الفهم الصحيح لأي فكرة فحسب، ولكن أضمنها آليات حياتي اليومية، وعلى نحو يوجه خطاي إلى حيث يجب أن تتجه ... وحيث ينبغي أن أكون ... ومن هذه الزاوية أحب أن أوصف بالممارس المخلص لما أؤمن به، والمجاهد من أجل وضع ما أؤمن به دائماً موضع التنفيذ».

الحرص على التعلم المستمر الذي كان دأبه المستمر طوال حياته، وهو ما ظهر في تنوع وتعدد دراساته وأبحاثه وقراءاته في العلوم المختلفة، إلى جانب الاهتمام بالبحث العلمي؛ حيث رأى أنه السبيل الوحيد للتغلب على المشكلات وأساس التنافس بين المجتمعات.

ممارسة التفكير النقدي على أسس علمية، والقدرة على التحليل من خلال حرصه على طرح الأسئلة وربط المعلومات ببعضها، والمقدمات بالنتائج لإيجاد العلاقات السببية بينها، ووضع النظريات العلمية موضع التطبيق. وهو ما أكد عليه في مواضع عدة من كتابه، حيث أشار في أحد السطور: «لم أكن أسلك الطريق السبيل السهل للفهم السريع للأفكار، بل إنني أروح أقلبها على وجوهها المختلفة، مراوفاً بين احتمالات شتى لها، حاملاً في صدري أسئلة مبرحة لأيام عديدة حول معنى بعينه، لا أريد أن ألق له مفهوماً يُمَرِّره».

وفي سياق آخر أشار «كنت أجاهد ... في أن أصل إلى الأصول العميقة للمفاهيم، حتى يتسنى لي بعد ذلك استعمالها الاستعمال الأدق ... يمكن أن أصف نفسي بالبطء على هذا النحو، ولكنه بطء من يهضم جيداً، ويمتص جيداً، ويتمثل جيداً كل المعاني الحقيقية الكامنة في كلمات الأفكار». وقد ساعده على ذلك عقله العلمية التي تكوّنت من خلال دراساته للعلوم الطبيعية وقراءاته الفلسفية

بشكل خاص، التي تركت أثراً كبيراً في فكره وفهمه لذاته والحياة من حوله؛ وهو ما عبر عنه بقوله «إنني أدركت أنني تعرّفت أكثر على ديني وعلى هويتي، وعلى انتماءاتي الروحية والعقلية والنفسية». القدرة على تحديد المشكلات بدقة، وابتكار استراتيجيات إبداعية لحلها؛ وهو ما ظهر في تحليله ورؤيته لأسباب التدهور التي عانى منها المجتمع المصري على كافة الأصعدة في ستينيات القرن العشرين، والتي سرعان ما أخذ في البحث لها عن حلول هدفها الأول والأخير خدمة الإنسان وتنمية البشر، مستعيناً في ذلك بحسه الفلسفي النقدي والتحليلي، ومن هنا توصل إلى فكرة الزراعة الحيوية كمخرج لكثير من المشكلات التي يعاني منها المجتمع المصري آنذاك -من وجهة نظره-، وبحسه العملي والممارس بدأ خطواته الفعلية لتنفيذها.

الاهتمام بالمستقبل، والتمتع بنظرة استشرافية في تناول الموضوعات، ودراسة جميع جوانبها، وتبعاتها على البيئة والأجيال القادمة من البشر؛ وهو ما ترجمه -فيما بعد- في تأسيس مجلس خاص تحت اسم «مجلس المستقبل» مهمته الحفاظ على الرؤية والفلسفة التي نشأت في ظلها سيكم، ويضمن استمرار العمل بها دون تغيير.

ويرتبط هذا ببعد آخر وهو الوعي بأهمية التقييم المستمر والسعي نحو التطوير وتصحيح المسار، وهو ما أشار إليه في أحد سطور كتابه «إنه ليس خطأ أن نرتكب أخطاء، ولكنه خطأ فادح ألا نتعلم من هذه الأخطاء حتى نصحح أنفسنا باستمرار».

وفي سبيل ذلك أنشأ إدارة خاصة بذلك تحت اسم «الدليل المرشد للأداء» تتبع وحدة الجودة، لضمان المراجعة الداخلية لأداء العاملين ومقارنتها بالأهداف؛ مع الحرص الشديد على الحفاظ على العنصر البشري، حيث في حالة القصور عن تحقيق الأهداف يتم نقل العامل إلى مكان يتفق مع قدراته وليس الاستغناء عنه بشكل كامل. وهو ما يظهر الوعي بأهمية العنصر البشري كرأس مال ورأس المال الفكري من حيث أن ما ينفق على الموارد البشرية من تعليم وتدريب، لا يمكن إهداره بالاستغناء عنهم بسهولة.

وبإمعان النظر في تلك السمات والخبرات سألقة الذكر، نجد أنها تتلاقى بشكل كبير مع مهارات القرن الحادي والعشرين، التي أقرتها عديد المبادرات الدولية؛ مثل: الأمم المتحدة، والاتحاد الأوروبي، ومنظمة التنمية، والتعاون الاقتصادي، ومنندى الاقتصاد العالمي؛ واعتمدها الكثير من الدول على المستوى العالمي، في ضوء السعي نحو تحقيق مخرجات التعلم المنشودة، التي تتناسب مع عصر المعلومات والاقتصاد الرقمي وتحقيق التنمية المستدامة التي تتلخص في جملة من المهارات التي يجب أن تتوافر في الأفراد لتساعدتهم على الاندماج وسهولة التواصل مع سوق العمل، وتتمثل تلك المهارات في ضوء ما أقره منندى الاقتصاد العالمي في: التفكير النقدي وحل المشكلات، مهارات الإبداع والابتكار، الاتصال والتواصل الفعال، التعاون والعمل الجماعي، مهارات التحول الرقمي والمعلوماتي، المرونة والقدرة على التكيف، المبادرة، التفاعل الاجتماعي والثقافي مع المجتمع ومشكلاته، مهارة الإنتاجية والمساءلة، مهارات القيادة والمسؤولية، مهارات التعلم المستمر. وفي ضوء ذلك التلاقي بين المهارات والخبرات التي تمتع بها مؤسس سيكم، والمهارات التي يفرضها القرن ٢١، الذي ظهر في الكثير من النقاط، يمكننا فهم أحد جوانب النجاح في نموذج سيكم التنموي.

فلسفة الاستدامة في رؤية سيكم التنموية:

إن القراءة التحليلية لرحلة صعود نموذج سيكم التنموي - كما تم طرحه في كتاب «سيكم»، وكما يظهر في تقاريرها الدورية- تظهر لنا أن التنمية الشاملة كانت دائماً هي المحرك الرئيسي الذي نشأت وتطورت من أجله ومن خلاله في الوقت نفسه، وهو ما ظهر بشكل واضح في «أهداف سيكم» المعلنة التي تضمنت جميع الجوانب: الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والثقافية والصحية، مع التأكيد المستمر على عدم منطقية العمل على أحد الجوانب دون غيرها؛ وهو ما أكد عليه مؤسسها في أحد صفحات كتابه «إن الكيانات الثقافية في سيكم لم يكن لها أن توجد لولا نجاح النشاط الاقتصادي، وأيضاً لم يكن للشركات أن تنمو بعيداً عن التعليم والأخذ بأسبابه ومعاهده؛ إن الإدارة والشركات والأنشطة الثقافية -رغم استقلال كل منهم عن الآخر- في نهاية الأمر يشكلون ضفيرة واحدة تشد سيكم إلى آفاق جديدة من التقدم».

كما أشار في موضع آخر إلى «إن إنجازات سيكم في المجالات الاجتماعية والتعليمية والثقافية، والتي هي ليس بمثابة السكر الذي يوضع على وجه الفطيرة، ولكنها مثلها في الأهمية مثل الأسس الاقتصادية في دعائم مبادرتنا التي هي في آخر الأمر نبتة عضوية واحدة متماسكة».

وجدير بالذكر هنا؛ أن المتأمل لذلك النموذج التنموي منذ نشأته عام ١٩٧٧، يجد أنه اتسم ببصغة الاستدامة -في الوقت الذي لم يكن هذا المصطلح مطروحاً على أجندات وسياسات التنمية آنذاك- ويمكننا تلمس جذور ذلك في عدد من المؤشرات على النحو التالي:

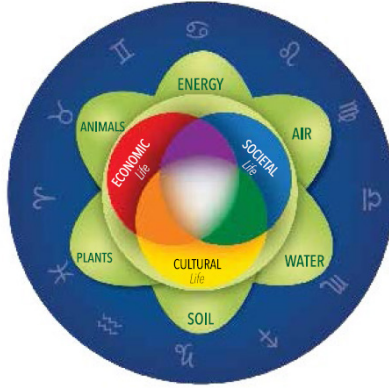
١- الحرص الدائم على التقييم والتقويم المستمر، من خلال ابتكار آليات تضمن التطوير المستمر للبرامج التي يتم تنفيذها؛ وهو ما تم الإشارة إليه «إن خطة العمل التي لا يتم مراجعتها ... لا تصلح لبناء مشروع لا يتوقف عن النمو ... مشروع يسمح دائماً بالاتساع لحاجات أجيال عديدة قادمة على الطريق، كما يسمح أيضاً باستيعاب أحلامهم في التطور المنشود، وفوق كل هذا يسمح بأن يكون فكرة قابلة للتكرار في كل موقع، بنفس قابلية فكرة البذرة التي تعيد إنتاج ثمرتها على الدوام».

٢- الحرص على إنشاء نموذج تنموي قابل للتكرار، من خلال عملية نقل ومشاركة الخبرة مع الآخرين، وبالتالي الحفاظ على استمرارية نموذج سيكم التنموي من ناحية، وتحقيق تنمية مجتمعية شاملة وأكثر استدامة من ناحية أخرى؛ وهو ما تم التعبير عنه في أحد سطور كتاب سيكم «فكرة أن أنشئ على غير مثال سابق في صحراء مصر ... مجتمعاً خصباً منتجاً يقوم على أسس متعاونة ومتكاملة ومتكافلة ... ليصبح بعد تحقيقه قابلاً للتكرار من بقعة جرداء إلى بقعة جرداء ... فتتعدد الخصوبة على مدار خارطة مصر».

٣- الانشغال الدائم بالمستقبل، وهو ما تم ترجمته من خلال إنشاء مجلس خاص يحمل اسم «مجلس المستقبل»، هدفه الرئيسي الحفاظ على تنفيذ تلك الرؤية التنموية في نموذج سيكم التنموي على النحو الصحيح، وضمان عدم الحيد عنها مع مرور الزمن واختلاف الأشخاص. هذا فضلاً عن الدعوة إلى إنشاء نموذج آخر لمجلس مستقبل يعمل على المستوى العالمي، يدعو إلى الاتحاد والتعاون المشترك نحو تحقيق

هدف واحد وهو تنمية الأرض والمجتمعات، بوصفها الآلية الأفضل والأصح في تحقيق تقدم الأمم؛ وأن تكوين تلك الشبكة الإنسانية العالمية وتفعيل دورها، لابد وأن يكون هو الشغل الشاغل لكافة دول العالم من أجل تحقيق التنمية والحفاظ على كوكب الأرض. وهو ما يتلاقى مع الهدف السابع عشر من أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ الخاص بـ «عقد الشراكات من أجل تحقيق الأهداف».

ومع بداية اعتماد أهداف التنمية المستدامة العالمية لعام ٢٠٣٠، سرعان ما تُرجمت تلك الرؤية العالمية ضمن أهداف سيكم التنمية التي تتضمن أربعة أبعاد أساسية هي الحياة: الاقتصادية، والثقافية، والمجتمعية، والبيئية؛ والتي يُعبر عنها بمصطلح «زهرة الاستدامة».



شكل رقم (١) يوضح زهرة الاستدامة الخاصة بأهداف سيكم التنمية لعام ٢٠٥٧

المصدر: تقرير سيكم-٢٠١٩

حيث تسعى للعمل على تحقيق تلك الأهداف -التي تم تقسيمها إلى ١٨ هدفاً بالتركيز على هدفين كل عام- في ضوء رؤية واستراتيجية وبرامج محددة، وهو ما ترجمته في خطتها التنموية حتى عام ٢٠٥٧، تحت عنوان «رؤية سيكم ٢٠٥٧» التي تتلاقى في أغلبها مع أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ التي أقرتها الأمم المتحدة عام ٢٠١٥.

وتتمثل أهداف سيكم لعام ٢٠٥٧، كما وردت في تقريرها الدوري لعام ٢٠١٩^(٣) في:

البعد الأول: الحياة الثقافية. ويشتمل على عدة أهداف هي:

- الهدف (١) التعليم الشمولي.
- الهدف (٢) نموذج الجامعة المتكامل.
- الهدف (٣) البحوث الشمولية.
- الهدف (٤) الطب التكامل.
- الهدف (٥) ثقافة جديدة.

(٣) للمزيد حول تلك الأهداف، راجع: تقرير سيكم ٢٠١٩، متاح على الرابط التالي:

<https://sekem.com/wp-content/uploads/2020/06/SEKEM-Report-2019-Arabic.pdf>.

البعد الثاني: الحياة البيئية. ويشتمل على:

- الهدف (٦) الزراعة العضوية.
- الهدف (٧) الإدارة المستدامة للمياه.
- الهدف (٨) الطاقات المتجددة ١٠٠٪.
- الهدف (٩) التنوع البيولوجي المستقر.
- الهدف (١٠) التخفيف من آثار المناخ.
- الهدف (١١) لا للنفايات.

البعد الثالث: الحياة الاقتصادية. ويشمل:

- الهدف (١٢) الاقتصاد الدائري.
- الهدف (١٣) اقتصاد المحبة.
- الهدف (١٤) المصارف الأخلاقية.
- الهدف (١٥) تقديم المنتجات الحيوية.
- الهدف (١٦) الشفافية في التداول.
- البعد الرابع: الحياة المجتمعية. ويشمل:
- الهدف (١٧) التحول الاجتماعي.
- الهدف (١٨) الحوكمة الموجهة نحو المستقبل.

وفي سبيل تحقيق تلك الأهداف، وضعت مؤسسة سيكم السياسات والاستراتيجيات اللازمة، ونفذت العديد من المشروعات التي من شأنها تحقيق تلك الأهداف والغايات؛ وقد مثلت جامعة هليوبوليس واحدة من تلك المشروعات التي تم تنفيذها لخدمة تلك الأهداف.

ثانيًا- جامعة هليوبوليس وتطبيق مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

في ضوء الرؤية التنموية ذات البعد الشمولي التي سعت مؤسسة سيكم للتنمية إلى تنفيذها، متخذة في ذلك الآليات والسبل لتحقيقها على أرض الواقع؛ جاءت جامعة هليوبوليس بوصفها إحدى الأدوات المكتملة لتحقيق تلك الرؤية، متبعة النهج الشمولي نفسه في تحقيق التنمية؛ ولضمان استمراريتها من خلال تغذية مؤسسة سيكم بالموارد البشرية اللازمة في المستقبل، والتي يتم إعدادها بشكل يتناسب مع رؤيتها الخاصة، وهو ما تم الإشارة إليه خلال أحد سطور كتاب سيكم كالتالي «لقد ترجمت عمر نوح إلى سبعة أجيال تبزغ من مبادرة سيكم على مدار قرنين قادمين من الزمان للتعامل غير المألوف مع الواقع ... جامعة سيكم سوف تشرف بدورها على تخريج تلك الأجيال إلى مواقع عديدة في مصر بأسرها، حيث يصبحون فيها بمثابة علامات الإرشاد على مفارق الطرق».

وعلى الخلفية نفسها والفلسفة الفكرية المتأثرة بالجمع بين الثقافة الغربية والشرقية، والجمع بين العلوم الطبيعية والإنسانية والفنون المختلفة، والإيمان بأهمية العلم والبحث العلمي والتبادل الثقافي في تقدم الأمم وتنميتها؛ نشأت جامعة هليوبوليس عام ٢٠٠٩، وبدأ العمل بها عام ٢٠١٢.

وتضم الجامعة خمس كليات أساسية هي: كلية الهندسة، كلية إدارة الأعمال والاقتصاد، كلية الصيدلة

وتكنولوجيا الدواء، كلية العلاج الطبيعي، كلية الزراعة الحيوية، إضافة إلى البرنامج الأساسي (محل الدراسة التقييمية الحالية). هذا بالإضافة إلى عدد من المراكز البحثية والخدمية الخاصة تتمثل في:

- ١- مركز التميز للتعليم من أجل التنمية المستدامة.
 - ٢- مكتب دعم البحث العلمي والابتكار.
 - ٣- مكتب إدارة المنح.
 - ٤- مكتب تسويق البحوث والملكية الفكرية.
 - ٥- مكتب نقل التكنولوجيا.
 - ٦- مكتب العلاقات الدولية وريادة الأعمال.
- ووفقاً لما ورد بالخطة الاستراتيجية الخمسية للجامعة للفترة (يناير ٢٠١٨ - ديسمبر ٢٠٢٢)، تسعى الجامعة من خلال كلياتها ومراكزها المتخصصة إلى تحقيق الاستدامة في التعليم من خلال إعداد جيل من الخريجين ذوي قدرات ومهارات تؤهلهم إلى مواكبة متطلبات سوق العمل وتنمية مهارات البحث العلمي والممارسة العلمية، فضلاً عن غرس القيم الإنسانية من أجل مشاركة فعالة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة وفقاً لأهداف ومحاور التنمية المستدامة.
- وقد ترجمت هذا الهدف العام إلى أربع غايات فرعية تسعى الجامعة للوصول إليها تمثلت في:
- ١- توفير بيئة تعليمية متميزة وصالحة للإنتاج والإبداع.
 - ٢- زيادة إنتاجية الجامعة وابتكارها في مجال البحوث والأنشطة الإبداعية التي تؤثر على التنمية الاقتصادية والمجتمعية.

- ٣- تحقيق أهداف التنمية المستدامة في كافة أنشطة الجامعة.
 - ٤- تحسين الوضع التنافسي للجامعة محلياً ودولياً.
- وبإمعان النظر في الرؤية العامة التي تسعى جامعة هليوبوليس إلى تحقيقها، وما يرتبط بها من غايات، وفي ضوء الخلفية التنموية التي نشأت الجامعة من رحمها، نجد أن الجامعة تضطلع بدورها المجتمعي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية؛ وذلك بما تمتلكه من موارد وما تشغله من مكانة اجتماعية في المجتمع، بوصفها جزءاً من القطاع الخاص من ناحية، وكونها مؤسسة تعليمية ثقافية مسئولة عن تحقيق التغيير المجتمعي من خلال دورها في تخريج القيادات الفكرية والمهنية التي تمثل رصيد المجتمعات من رأس المال البشري والفكري؛ الذي يتحول بدوره إلى قيمة مضافة يتم توظيفها لخدمة وتنمية المجتمع. وهذا هو مفهوم المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص الذي تم التأكيد عليه بشكل واضح ضمن استراتيجية الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ٢٠٣٠، والذي التزمت به الدولة المصرية في إعداد رؤيتها الوطنية للتنمية المستدامة ٢٠٣٠^(٤).

(٤) راجع في ذلك: تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، الأمم المتحدة، الجمعية العامة، الدورة السبعون، ٢١ أكتوبر ٢٠١٥، ص ص ٣٨-٤٣.

وقد ترجمت جامعة هليوبوليس مسئوليتها الاجتماعية في تحقيق مفهوم الاستدامة في التعليم الجامعي، على مستوى أدوارها الثلاثة الأساسية وهي: التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. فعلى مستوى دورها التعليمي -وفقاً لما ورد في الخطة الاستراتيجية الخمسية للجامعة ٢٠٢٢-٢٠١٨ والأهداف الواردة بها- نجد أنها سعت إلى تحقيق مفهوم الاستدامة في التعليم من خلال سعيها لتقديم برامج تعليمية عالية الجودة سواء في مرحلة الدراسة الجامعية أو الدراسات العليا، تمكّن الطلاب من الابتكار والمنافسة في سوق العمل، وإكسابهم القيم الإنسانية والمهارات الإبداعية، ودعم وبناء شخصيتهم من خلال الأنشطة المختلفة، وتوفير فرص مختلفة لتطوير الموارد البشرية بالجامعة. وعلى مستوى البحث العلمي، عملت الجامعة على اعتماد سياسة بحثية لدعم الأبحاث والمشاريع العلمية ذات البعد التطبيقي، وتسهيل عملية النشر العلمي في الدوريات والمجلات العلمية العالمية ذات التأثير القوي في الأوساط البحثية، فضلاً عن عقد شراكات بحثية مع المؤسسات الأخرى محلياً ودولياً، وكذلك المشاركة المجتمعية في المشروعات القومية للمجتمع المصري.

وفيما يتعلق بالوظيفة الثالثة للجامعة -تنمية المجتمع- يظهر ذلك من خلال الحرص على ربط جميع أنشطة الجامعة وسياساتها بالرؤية الوطنية للتنمية المستدامة ٢٠٣٠، وذلك من خلال عدة إجراءات تمثلت في: توعية المجتمع الجامعي بمفاهيم التنمية المستدامة للحفاظ على بيئة آمنة للحرر الجامعي، عقد علاقات شراكة مجتمعية مع مختلف شركاء التنمية في المجتمع، توجيه جميع البرامج التعليمية بالجامعة والأبحاث العلمية لتحقيق متطلبات التنمية المستدامة، تنمية الموارد الذاتية للجامعة بما ينعكس على التنمية الاقتصادية للمجتمع.

وفي سبيل تحقيق ذلك، انتهجت جامعة هليوبوليس -كما يظهر في ثنايا خطتها الاستراتيجية ٢٠٢٢-٢٠١٨- سياسة تعليمية تقوم على ثلاث منهجيات أساسية تمثلت في:

منهجية التعلم التحويلي:

وتدور الفكرة الرئيسية لمفهوم التعلم التحويلي Transformative Learning كما جاء في أدبيات ونظريات التعلم المعاصرة إلى ذلك النمط من التعلم الذي يؤدي إلى إحداث تغيير في الأطر المرجعية والصور الذهنية الثابتة لدى الأفراد، المسؤولة عن تشكّل منظوراتهم ورؤاهم للحياة والتجارب التي يمرون بها؛ ومن ثم فهو مفهوم يتجاوز المفهوم التقليدي للتعليم القائم فقط على اكتساب المعرفة، حيث يسعى إلى تغيير نظرة الفرد للظواهر من حوله وفهمها من جميع زواياها وجوانبها المتعددة. وعليه؛ يمكن فهم التعلم التحويلي على أنه: عملية واعية ومقصودة من التفكير النقدي، يتم من خلالها هدم المنظورات والافتراضات السابقة للموضوعات وتحويلها إلى منظورات أخرى أكثر شمولية وملائمة للسياق الواقعي. والتعلم التحويلي بهذا المعنى، يُمكن الأفراد من اكتساب عدد من المهارات؛ مثل: التفكير النقدي، والاستشراف والقدرة على قراءة المستقبل، والإبداع والابتكار في حل المشكلات،

راجع أيضاً: استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠، وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، القاهرة، ٢٠١٦، ص ١٠.

والتعلم المستمر، والمرونة والقدرة على التكيف... وغيرها من المهارات التي تتلاقى -بشكل كبير- مع مهارات القرن ٢١ التي تعد أحد متطلبات تحقيق التنمية المستدامة -كما سبقت الإشارة- وكذلك تحقيق الاستدامة في التعليم؛ بما يتفق مع ما ورد بالرؤية الاستراتيجية للتعليم في الدولة المصرية حتى عام ٢٠٣٠ المتعلقة «بالتعليم والتدريب» والتي نصّت على «إتاحة التعليم والتدريب للجميع بجودة عالية دون تمييز، وفي إطار نظام مؤسس كفاء وعادل، ومستدام، ومرن، وأن يكون مرتكزاً على المتعلم والمتدرب القادر على التفكير والتمكّن فنياً وتقنياً وتكنولوجياً، وأن يسهم أيضاً في بناء الشخصية المتكاملة وإطلاق إمكاناتها إلى أقصى مدى لمواطن معتز بذاته، ومستنير، ومبدع، ومسؤول، وقابل للتعددية، ويحترم الاختلاف، وهو فخور بتاريخ بلاده، وشغوف ببناء مستقبلها، وقادر على التعامل والتنافس مع الكيانات الإقليمية والعالمية (استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠، ٢٠١٦: ١٣٩-١٥٠).

وبالعودة إلى جامعة هليوبوليس فوفقاً لما ورد بالخطة الاستراتيجية الخمسية للجامعة ٢٠١٨-٢٠٢٢، نجد أن الجامعة أسست مناهجها وسياساتها التعليمية -بالتوافق والتكامل مع مؤسسة سيكم- على مفهومات وقيم؛ مثل: مفهوم التكامل، والشمولية، والتعليم الشمولي في تحقيق التنمية، إلى جانب وضع مناهج علمية تركّز على دراسة الظواهر من جميع جوانبها، واتباع طرق تدريس تقوم على التعليم المتمحور حول المتعلم، الإبداع والابتكار، والتعلم المستمر، والتفكير النقدي، وبناء الشخصية المتكاملة للطلاب من خلال الجمع بين الجوانب العلمية والفنية والثقافية في العملية التعليمية.

وهو ما تم الإشارة إليه أيضاً في إحدى صفحات كتاب سيكم، حيث ورد «إن غاية جامعة سيكم باختصار هي إعداد كفاءات قادرة على تطوير المجتمع، لأنها معنية بتخريج قيادات تحويلية على كل الأصعدة وفي كل المجالات ... الذين يتهاافت عليهم سوق العمل الذي يعرف ما أودع فيهم من خبرات تستحق أن يدفعوا من أجلها أعلى الأجور».

منهجية درجة كفاءة المشروع:

يرتبط مفهوم «درجة كفاءة المشروع» في السياسة التعليمية لجامعة هليوبوليس وخطتها الاستراتيجية بالبعد التطبيقي للمعرفة، من خلال وضع استراتيجيات وبرامج تهدف إلى الربط بين النظريات والمعارف المختلفة وتوظيفها لخدمة احتياجات سوق العمل؛ الأمر الذي يسهم في تخريج الموارد والكوادر البشرية ذات الكفاءة من رواد الأعمال، الذين يمتلكون من المهارات -المعرفية والبحثية والإبداعية والتكنولوجية فضلاً عن المهارات الشخصية- ما يجعلهم قادرين على مواجهة المشكلات الحالية والمستقبلية، وتحقيق مبدأ الاستدامة في مختلف القطاعات والمجالات التي يعملون بها. وهو ما يتماشى مع متطلبات تحقيق الاستدامة في التعليم -التي شملتها الأهداف الاستراتيجية للتعليم الجامعي حتى عام ٢٠٣٠ ضمن استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠- فيما يتعلّق بتوجيهها نحو تأهيل الخريجين وثقل مهاراتهم لربطهم بسوق العمل وما يتطلبه من مهارات وكفاءات



من ناحية، فضلاً عن تفعيل دور الجانب البحثي ومؤسسات البحوث بالمؤسسات الجامعية -بوصفها حلقة الوصل بين النظرية والتطبيق- وربط البحوث ونتائجها بالجانب الاقتصادي للمجتمع، ومتطلبات تحقيق التنمية الاقتصادية من ناحية أخرى.

التنمية المستدامة كمفهوم إنساني متكامل:

وفقاً لما سبق؛ نجد أن التنمية المستدامة بمفهومها الشامل مثّلت دائماً الهدف الرئيس لمبادرة سيكم التنموية، ومن ثم جامعة هليوبوليس بوصفها جزءاً لا يتجزأ من ذلك الكيان وأحد أدواته العملية؛ وفي سبيل تحقيق هذا الهدف -وانطلاقاً من الخلفية العلمية والإنسانية والفنية لمؤسسة سيكم للتنمية- فقد انتهجت الجامعة السياسة التعليمية نفسها التي تقوم عليها مدارس سيكم وفصولها المجتمعية، والتي تقوم على تنمية كلٍّ من الجانب العقلي والإنساني للفرد على التوازي، بوصفهما وجهان «لعملة الاستدامة» كما ورد بالخطة الاستراتيجية للجامعة.

ويتم ذلك من خلال استراتيجية محددة تقوم على ربط جميع برامج الجامعة ومقرراتها الدراسية بأهداف التنمية المستدامة، وأبعادها الأربعة: الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والثقافية، والتي تعبر عنها بزهرة الاستدامة -كما سبقت الإشارة- وتتم عملية الدمج هذه من خلال أربعة معايير ومؤشرات أساسية، تتمثل في:

١- **الارتباط في سياق:** حيث يتم التركيز على ترابط جميع برامج ومقررات الجامعة على اختلاف

تخصصاتها في سياق وفلك واحد، وهو تحقيق الاستدامة بمفهومها الشامل في العملية التعليمية.

٢- **النهوض بالوعي:** ويتركز في الحرص على تخريج كوادر على درجة كبيرة من الفهم والوعي لبيئتهم الاجتماعية في مختلف الجوانب والقطاعات، وما تواجهه من مشكلات والقدرة على ابتكار حلول ملائمة لها.

٣- **استيعاب المحتوى:** وفيه يتم التركيز على كفاءة عملية التدريس والمادة العلمية التي يتم تدريسها ومدى استيعاب الطلاب لما يُقدم لهم من معلومات وما تم تحصيله من معارف.

٤- **تقديم مساهمة:** ويتمثل في عنصر التطبيق والممارسة لما تم تحصيله من معلومات ومعارف، سواء في مدى قابلية تلك المعارف للتطبيق العملي من ناحية، أو مدى قدرة الطلاب على تطبيق ما اكتسبوه من معارف في الحياة العملية وتحقيق أقصى استفادة منها من ناحية أخرى.

وتسعى الجامعة إلى تحقيق التنمية المستدامة كمفهوم إنساني متكامل من خلال آليتين رئيسيتين، الأولى: تنمية الجانب المادي الخارجي للإنسان من خلال البرامج والمقررات الدراسية العلمية المتخصصة التي تخاطب العقل؛ والثانية: تتمثل في تنمية الجانب الروحي والجمالي الداخلي للإنسان، من خلال المقررات الدراسية التي تخاطب الحس الروحي والجمالي للإنسان؛ وهو ما يجسده البرنامج الأساسي بالجامعة - محل التركيز في دراستنا الحالية- الذي يركّز على الجانب الداخلي للتنمية المستدامة، مقابل البرامج العلمية المتخصصة التي تستهدف الجانب الخارجي منها. وهو ما يحقق مبدأ التكامل والشمولية في تحقيق التنمية المستدامة في النهاية.

ثالثاً- البرنامج الأساسي بجامعة هليوبوليس بوصفه إحدى آليات تكوين العنصر البشري بأسلوب مستدام:

يأتي البرنامج الأساسي في القلب من برامج وخطط عمل جامعة هليوبوليس، حيث تستهدف الجامعة من خلاله تقديم تجربة تعليمية متكاملة؛ فمن خلاله يتم تنمية الجانب الروحي والجمالي الداخلي للإنسان -بما يتفق مع مفهومها للاستدامة كمفهوم إنساني متكامل يهدف إلى تحقيق التنمية الإنسانية للفرد من خلال تنمية الجانب العقلي (الخارجي) والإنساني الروحي (الداخلي)-، وهو ما عبّر عنه أحد المسؤولين بالبرنامج «البرنامج الأساسي هو قلب الجامعة ... وديماً دكتور إبراهيم مؤسس الجامعة كان يرسم دائرة ويضع نقطة في النص، ويقول إن النص ده القلب وهو البرنامج الأساسي، وبعد كده كل حاجة تيجي حواليه... فالقلب طول ما هو بينبض بيدي الحياة لباقي الجسد».

وتسعى جامعة هليوبوليس من خلال تطبيق ذلك البرنامج -انطلاقاً من منهجية التعلم التحويلي ومنهجية الممارسة التي تتبعها السياسة التعليمية العامة بالجامعة- إلى تحقيق الاستدامة في التعليم الجامعي كأحد متطلبات التنمية المستدامة، من خلال الارتكاز على ثلاثة مفاهيم وغايات أساسية يسعى البرنامج لتحقيقها -وفقاً لما ورد باللائحة الداخلية الخاصة بالجامعة- تتمثل في:

تحقيق التعلم التفاعلي: وذلك من خلال السعي نحو صنع جيل جديد يتمتع بمهارات الإبداع والابتكار والمشاركة، بما يؤهلهم لفهم المجتمع المحيط وتحديد مشكلاته بدقة، والعمل المشترك من أجل ابتكار حلول عملية لها.

تحقيق التعلم التنافسي: من خلال السعي نحو تنمية ودعم قدرات ومهارات الطلاب بشكل يمكنهم من إطلاق العنان لقدراتهم وتوظيفها لخدمة أهدافهم، وأهداف مجتمعهم بشكل عام.

تحقيق التعلم التواصلي: وذلك من خلال العمل على إقامة المعارض وورش العمل والعروض التقديمية كنماذج للمحاكاة تساعد الطلاب والمعلمين على بناء رؤية واضحة وتحديد طريقهم الخاص لتحقيق النجاح والتقدم وربطهم بسوق العمل.

وتقوم آلية العمل بالبرنامج -وفقاً لللائحة الداخلية للجامعة- على اعتماد مجموعة من المقررات الدراسية ذات البعد الإنساني والفني والثقافي، التي تخاطب الحس الجمالي الداخلي لدى الإنسان؛ وهي أحد المتطلبات الأساسية التي يجب أن يجتازها الطلاب من كافة التخصصات قبل تخرجهم من الجامعة، ويهدف البرنامج من خلال تلك المقررات إلى تنمية قدرات الطلاب البحثية والإبداعية والاجتماعية، الأمر الذي يمكنهم من فهم أنفسهم والمجتمع المحيط من حولهم، وبالتالي التغلب على ما يواجههم من مشكلات في حياتهم العملية فيما بعد؛ من خلال العمل على إكسابهم مجموعة من المهارات الأساسية؛ مثل: تنمية المهارات الذاتية، التفكير النقدي، القدرة على حل المشكلات، المسؤولية الاجتماعية، فضلاً عن القدرة على التعلم والتطور المستمر.

وجدير بالذكر هنا؛ أن تلك التجربة التعليمية المتكاملة التي تسعى جامعة هليوبوليس إلى تقديمها من خلال برنامجها الأساسي، بما يشملها من مهارات إبداعية يسعى لإكسابها للطلاب، تتلاقى في



أهدافها مع أهداف «سيكم» الواردة برؤيتها الاستراتيجية لعام ٢٠٥٧، تلك الأهداف التي نجدها متسقة ومنبثقة بدورها من الرؤية الاستراتيجية للتعليم للدولة المصرية حتى عام ٢٠٣٠ - كما سبقت الإشارة إليها من قبل - والتي ترجمتها وزارة التعليم العالي في خططها الاستراتيجية لتطوير التعليم العالي، حيث تمثل الهدف العام - وفقاً لتلك الاستراتيجية - في العمل على تخريج الكفاءات البشرية المتعلمة التي تمتلك المهارات والقدرات العلمية والابتكارية المتسقة مع احتياجات سوق العمل، سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي؛ وذلك من خلال قيام المؤسسات الجامعية بتقديم خدمات تعليمية وتربوية وبحثية بمستوى جودة ملائم ومن، ليتلاءم مع كافة المتغيرات على جميع المستويات، بما يضمن تخريج عضو أو مواطن فاعل في المجتمع المصري، غيور على وطنيته في إطار من القيم والأخلاق، ويسهم إيجابياً في الاقتصاد المصري الموجه صوب المعرفة والتكنولوجيا^(٥).

وفي ضوء ذلك؛ وضعت الجامعة مقررات البرنامج الأساسي وعددها ٢٨ مقررًا، بواقع ثمانية عشرة ساعة - كما ورد في اللائحة الداخلية للجامعة - مقسمة إلى أربعة أقسام أساسية تماشياً مع المحاور الأربعة الأساسية (الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، البيئية) للتنمية المستدامة، التي تنطلق منها سياسات عمل الجامعة؛ وينطوي كل مقرر في الجوانب الأربعة على عدد من المهارات التي يسعى البرنامج إلى إكسابها للطلاب، كأحد المتطلبات الأساسية لتحقيق تنمية إنسانية متكاملة ومستدامة، كما يتضح من الجدول التالي:

المقررات	التوجه
١. لغة إنجليزية للكتابة الأكاديمية. ٢. لغة ألمانية. ٣. مهارات التواصل. ٤. الإبداع في إدارة الأعمال. ٥. أدب عربي.	الجانب الاقتصادي، ويشمل: "اللغات والتواصل وإدارة الأعمال"
١. إدراك الواقع الفني. ٢. التنوع التكامل. ٣. التواصل الفني. ٤. تجارب التواجد (الوجود) الفردي. ٥. النظرة المتعددة للفنون. ٦. الإبداع الفني. ٧. تنمية الوعي الفني. ٨. مشروع فني. ٩. الثقافة والتاريخ. ١٠. المصريات	الجانب الثقافي، ويشمل: "الفنون والثقافة والتنمية والإبداع"

(٥) استراتيجية الحكومة لتطوير التعليم العالي في مصر ٢٠١٥-٢٠٣٠ «مصر تستثمر في المستقبل»، وحدة التخطيط الاستراتيجي ودعم السياسات، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جمهورية مصر العربية، ٢٠١٥، ص ٨٢.

١. طرق البحث. ٢. حقوق الإنسان والسياسة. ٣. فلسفة. ٤. علم الاجتماع. ٥. مبادئ القانون. ٦. علم النفس.	الجانب الاجتماعي، ويشمل: "العلوم الاجتماعية"
١. التنمية المستدامة. ٢. علم البيئة. ٣. علم الأحياء. ٤. النشوء والارتقاء.	الجانب البيئي، ويشمل: "الطبيعة والمجتمع"

مصدر البيانات: اللائحة الداخلية لجامعة هليوبوليس

كما تنقسم مقررات البرنامج إلى مجموعة مقررات إجبارية، تشكل اثنتي عشرة ساعة يلتزم جميع الطلاب بدراستها واجتيازها، وتهدف إلى إكساب الطلاب مهارات أساسية لابد من توافرها لدى جميع الطلاب، كما أشار مساعد مدير البرنامج «هي مقررات تمثل معارف ومهارات لازم تكون موجودة عند أي حد، وأي إنسان تكون مرت عليه». وتتمثل تلك المقررات في:

- ⊙ لغة إنجليزية ١
- ⊙ لغة إنجليزية ٢
- ⊙ مقدمة في التنمية المستدامة.
- ⊙ الإبداع والمبادرة.
- ⊙ العمليات الفنية والإبداعية.
- ⊙ حقوق الإنسان والسياسة.
- ⊙ لغة ألمانية ١
- ⊙ التواصل الفني.
- ⊙ آداب اللغة العربية.
- ⊙ الفلسفة.
- ⊙ أخرى مقررات اختيارية، تشكل ست ساعات تدريبية، تتمثل في:
- ⊙ علم البيئة.
- ⊙ تجارب التواجد (الوجود) الفردي.
- ⊙ طرق تصميم البحوث.
- ⊙ علم النفس.
- ⊙ التنوع التكاملي.
- ⊙ المنظور المتعدد للفنون.
- ⊙ علم المصريات.
- ⊙ مبادئ القانون.
- ⊙ علم الأحياء.
- ⊙ لغة ألمانية ٢.
- ⊙ مهارات التواصل.
- ⊙ تنمية الوعي الفني.
- ⊙ علم الاجتماع.
- ⊙ مشروع فني.

ويقوم على إدارة البرنامج قيادة وإدارة خاصة تتبع رئيس الجامعة بشكل مباشر، ويتوافر به الكوادر البشرية اللازمة لإدارته، فضلاً عن هيئة تدريسية متخصصة كل في مجاله، ويتم تنمية قدراتهم المهنية والأكاديمية باستمرار، وتقييم أدائهم بشكل دوري من خلال مركز «التعليم من أجل التنمية المستدامة» أحد المراكز المتخصصة بالجامعة. كما تخضع استراتيجيات وسياسات العمل بالبرنامج -كما ورد في خطتها الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢٢- لأخلاقيات المهنة والنزاهة الأكاديمية والمساءلة

والمحاسبة. ومن ثم يعد البرنامج الأساسي بالنسبة لجامعة هليوبوليس أحد أهم وأبرز عوامل تفريدها وقوتها التي تعمل من خلالها على تحقيق التنافسية مع غيرها من الجامعات.

ثامناً- الاستخلاصات والنتائج:

- خلص البحث إلى عدد من النتائج الأساسية وفقاً لأهدافه؛ تمثلت في:
- ١- يعد العنصر البشري هو هدف التنمية ووسيلتها في الوقت ذاته، ويمثل أحد أهم مصادر رأس المال في أي مجتمع إلى جانب أنواع رأس المال الأخرى، ومن ثم يكون العنصر البشري المتسلح بالمعرفة والكفاءة والمهارات اللازمة، أحد أهم ركائز التنمية المستدامة.
 - ٢- لرأس المال البشري عدد من المحددات تسهم في تكوينه، هي المعارف بشقيها الصريح والضمني، والقدرات، والمهارات.
 - ٣- هناك عدد من العوامل والآليات التي تسهم في تنمية رأس المال البشري والاستثمار فيه، من أبرزها: الاهتمام بقطاع البحث العلمي وتطويره، والعمل على توفير جميع الإمكانيات المادية والتجهيزات العلمية المطلوبة، فضلاً عن الاهتمام بالجانب التطبيقي لنتائج البحوث ووضعها موضع التنفيذ، وكذلك نشر وغرس ثقافة الإبداع والابتكار لدى الأفراد وتشجيعهم على البحث من خلال توفير البعثات والمنح العلمية بهدف تبادل وتدويل المعرفة.
 - ٤- أن العلاقة بين أرصدة الأفراد والمجتمعات من رأس المال البشري من ناحية، والتعليم (العالي) وتحقيق أهداف التنمية المستدامة من ناحية أخرى، هي علاقة تبادلية في المقام الأول، فكلما ازدادت أرصدة الأفراد من المعرفة والمهارات والقدرات -عن طريق التعليم والتدريب بوصفهما أحد المصادر الأساسية في تكوين وتنمية رأس المال البشري الذي يتم من خلال المؤسسات الجامعية بصفة عامة والجامعات الخاصة على وجه الخصوص- كلما زادت قدرة الأفراد على التفكير العلمي والنقدي، والعمل بأساليب وطرق جديدة، تُعزّز قيمة الإبداع والابتكار لديهم، وتمكّنهم من الحصول على امتيازات مهنية واقتصادية تساعدهم على تحقيق حراك صاعد على السلم الاجتماعي على المستوى الفردي من ناحية؛ كما أن تراكم تلك المهارات والمعارف لدى الأفراد، بوصفها قوة عمل تتمتع بمهارات عالية، وتمثل حجر الزاوية لأي اقتصاد ديناميكي قادر على المنافسة العالمية، تُعد رصيذاً مهماً للمجتمعات يتم استثماره في تحقيق التنمية المجتمعية المستدامة من ناحية أخرى.
 - ٥- تؤدي جامعة هليوبوليس بوصفها إحدى المؤسسات الجامعية الخاصة، دوراً مهماً على المستوى المجتمعي إلى جانب دورها التعليمي والبحثي الأساسي. وتتخذ الجامعة من التنمية المستدامة مبدأً استرشادياً شاملاً لها.
 - ٦- تنبع الرؤية والفلسفة الفكرية التنموية التي نشأت في ظلها جامعة هليوبوليس، ووضعت في

ضوئها سياستها التعليمية الخاصة، من فلسفة ورؤية خاصة لمؤسسها الدكتور إبراهيم أبو العيش، الذي امتلك من الصفات والسمات الشخصية والفكرية ما يؤهله لتدشين تلك الرؤية التعليمية التنموية، والتي كانت تعد شيئاً مستحدثاً حينها سواء على مستوى قطاع التعليم أو التنمية؛ ومن أبرز تلك السمات: الاهتمام بالبعد التطبيقي والممارسي للمعرفة، التعلم المستمر، التفكير النقدي، القدرة على تحديد المشكلات بدقة، ومن ثم إمكانية وضع حلول علمية وعملية لها، فضلاً عن الاهتمام بالمستقبل.

٧- تسعى جامعة هليوبوليس إلى تحقيق الاستدامة في التعليم العالي، وتكوين وبناء رأس المال البشري وفق منهج الاستدامة، من خلال إعداد جيل من الخريجين ذوي قدرات ومهارات تؤهلهم إلى مواكبة متطلبات سوق العمل وتنمية القيم الإنسانية من أجل مشاركة فعالة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وفقاً لأهداف ومحاور التنمية المستدامة.

٨- تتبع جامعة هليوبوليس ثلاث منهجيات أساسية في سياساتها التعليمية من أجل تكوين وبناء رأس المال البشري وفق منهج الاستدامة، تتمثل في : منهجية التعلم التحويلي، منهجية درجة كفاءة المشروع، التنمية المستدامة كمفهوم إنساني متكامل.

٩- تحرص الجامعة على ربط جميع برامجها ومقرراتها الدراسية بأهداف التنمية المستدامة وأبعادها الأربعة: الاقتصادية، والاجتماعية، والبيئية، والثقافية؛ وذلك في ضوء معايير ومؤشرات أساسية هي: الارتباط في سياق، النهوض بالوعي، استيعاب المحتوى، تقديم مساهمة.

١٠- تتميز الجامعة من غيرها من الجامعات؛ ضمن آليات عملها لبناء رأس المال البشري المستدام، ببرنامج أكاديمي تطلق عليه «البرنامج الأساسي» وهو يقع في القلب من برامج وخطط عمل جامعة هليوبوليس، الذي تستهدف من خلاله تقديم تجربة تعليمية متكاملة؛ حيث يسعى إلى تنمية الجانب الروحي والجمالي الداخلي للإنسان بما يتفق مع مفهوم الجامعة للاستدامة كمفهوم إنساني متكامل يهدف إلى تحقيق التنمية الإنسانية للفرد من خلال تنمية الجانب العقلي (الخارجي) والإنساني الروحي (الداخلي).

١١- تقوم آلية العمل بالبرنامج، على اعتماد مجموعة من المقررات الدراسية ذات البعد الإنساني والفني والثقافي، التي تخاطب الحس الجمالي الداخلي لدى الإنسان؛ والتي تهدف إلى تنمية قدرات الطلاب البحثية والإبداعية والاجتماعية، الأمر الذي يمكّنهم من فهم أنفسهم والمجتمع المحيط من حولهم، وبالتالي التغلب على ما يواجههم من مشكلات في حياتهم العملية فيما بعد؛ من خلال العمل على إكسابهم مجموعة من المهارات الأساسية؛ مثل: تنمية المهارات الذاتية، التفكير النقدي، القدرة على حل المشكلات، المسؤولية الاجتماعية، فضلاً عن القدرة على التعلم والتطور المستمر.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع العربية:

- ١- أحمد ربوج (٢٠٢٢)، نموذج التنمية المغربي الجديد: الاستثمار في رأس المال البشري، مجلة القانون والأعمال، ع٧٨، مختبر البحث قانون الأعمال، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة الحسن الأول، المغرب.
- ٢- أحمد زكي بدوي (١٩٨٦)، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت.
- ٣- آدم سميث (٢٠٠٧)، بحث في أسباب وطبيعة ثروة الأمم، الجزء الأول، ترجمة: حسني زينة، معهد الدراسات الاستراتيجية، بيروت.
- ٤- استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠ (٢٠١٦)، وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، القاهرة.
- ٥- استراتيجية الحكومة لتطوير التعليم العالي في مصر ٢٠١٥-٢٠٣٠ «مصر تستثمر في المستقبل» (٢٠١٥)، وحدة التخطيط الاستراتيجي ودعم السياسات، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جمهورية مصر العربية.
- ٦- أمل حسين عبد القادر (٢٠١٤)، دور البرامج التعليمية بالجامعات الخاصة في توفير متطلبات سوق العمل في إطار التنمية المستدامة، مجلة بحوث علم المكتبات والمعلومات، العدد ١٣، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
- ٧- بلقاسم شبيلي (٢٠٢٠)، نورة قنيفة، رأس المال البشري مدخل لبناء التنمية: قراءة سوسيولوجية، مجلة العلوم الإنسانية، مج٧، ع١، جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي، الجزائر، ٢٣٨-٢٥٥.
- ٨- تحويل عالمنا (٢٠١٥): خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، الأمم المتحدة، الجمعية العامة، الدورة السبعون، ٢١ أكتوبر.
- ٩- حمدي أحمد عمر (٢٠١٧)، تنمية رأس المال البشري: آلية لتحقيق التنمية المستدامة - جامعة سوهاج أنموذجاً: دراسة لوجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، مجلة كلية الآداب، ع٤٢، كلية الآداب، جامعة بني سويف، ٧٥-١٩٧.
- ١٠- حيدر كاظم مهدي (٢٠٢٢)، قيس مهدي البياتي، دور رأس المال البشري في تعزيز النمو الاقتصادي في ماليزيا، مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع٦٥، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية-رماح، الأردن.
- ١١- خالد كاظم أبو دوح (٢٠١٤)، رأس المال الاجتماعي» آفاق جديدة في النظرية الاجتماعية»، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- ١٢- عبد الحفيظ قارة، كمال بالقاسم (٢٠٢٠)، دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء المستدام

- بالمؤسسات الاقتصادية: دراسة تطبيقية على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة، مجلة مجاميع المعرفة، مج ٦، ع ١٤، المركز الجامعي علي كافي بتندوف، الجزائر، ١٨١-١٩٦.
- ١٣- كمال التابعي (٢٠٠٩)، مقدمة في علم الاجتماع الاقتصادي، دار النصر للنشر والتوزيع، القاهرة، ط ٥.
- ١٤- مصلح أحمد صالح، مصلح أحمد صالح (١٩٩٩)، الشامل: قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، الرياض.
- ١٥- منى محمد السيد الحرون (٢٠١٥)، دور جامعة مدينة السادات في خدمة المجتمع المحلي: دراسة تقويمية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد: ٦٨، رابطة التربويين العرب، بنها.
- ١٦- نشوى فؤاد الشرنوبى (٢٠١٩)، دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة في مصر، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، س ٣٩، ع ٤، كلية التجارة، جامعة بنها.
- ثانيًا- المراجع الأجنبية:

- 1- Becker, Gary S. (1975), Human Capital: A Theoretical And Empirical Analysis, With Special Reference To Education, Second Edition, National Bureau Of Economic Research, New York.
- 2- Becker, Gary S. (1962), Investment In Human Capital: A Theoretical Analysis, In: Investment In Human Beings, Part 2, The Journal Of Political Economy Vol. Lxx, No.5, University Of Chicago Press.
- 3- Coleman. James S. (1988), Social Capital In The Creation Of Human Capital, In: Organizations And Institutions: Sociological And Economic Approaches To The Analysis Of Social Structure, American Journal Of Sociology, Vol. 94, The University Of Chicago Press.
- 4- Guo, Jiapeng (2021), Contribution and Mechanism of Different Levels of Educational Human Capital to the Identification of Regional Green Economic Growth, Hindawi Computational Intelligence and Neuroscience.
- 5- Machlup, Fritz (1982), Lecture On Theory Of Human Capital, Lectures In Development Economics, No. 1, Pakistan Institute Of Development Economics, Islamabad.
- 6- Marshall, Alfred (1920), Principles Of Economics: An Introductory Volume



- (8th Ed.), Macmillan And Co., London.
- 7- Nishizawa, Tamotsu(2022), Alfred Marshall On Human Capital And Future Generations, Vol. 53, No.4, Oct.
 - 8- Pham, Kien Thi & Dung, Bui Xuan (2022), Human Resource Development Experience Of Some Developed Countries And Lessons Drawn For Vietnam Today, Revista de Investigaciones Universidad del Quindío, Vol. 34, No. 1.
 - 9- Schultz, Theodore W. (1961), Investment In Human Capital, The American Economic Review, Vol. 51, No.1, Mar., 1-17.
 - 10- Schultz, Theodore W. (1971), Education and Productivity, National Commission on Productivity, Washington.
 - 11- Taallah, Lilia & Chine, Lazhar (2021), Investing in Human Capital for Sustainable Development: Progress and Opportunities in light of Covid-19 Setback for the Maghreb Countries, Scientific review of economic future, Vol. 9, No. 1.

ثالثاً- المواقع الإلكترونية:

تقرير سيكم ٢٠١٩، متاح على الرابط التالي:

<https://sekem.com/wp-content/uploads/2020/06/SEKEM-Report-2019-Arabic.pdf>

The Egyptian Journal of Social and Behavioral Sciences (EJSBS)

An International Peer-reviewed Scholarly Journal

Published Twice Per Year

ISSN Print: 2682-2725, ISSN Online: 2745-333X

Issue No. 11

April 2025

Editorial Assistant

Aisha Hosny

Editor

Dr.Mohammed Aboelenein

Chief Editor

Dr. Abdel-Hamid Abdel-Latif