

المبادرات والجهود المبذولة في مجال تحقيق التنمية البشرية المستدامة

بمؤسسات التعليم العالي

محمّد ماجد عيسى حجاج

باحث ماجستير قسم ادارة الاعمال كلية التجارة

تحت إشراف

د/ رانيا حمدي عبدالجواد الطويل

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة بالاسماعيلية

جامعة قناة السويس

د/أميرة سيد محمد جادالرب

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية التجارة بالاسماعيلية

جامعة قناة السويس

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الجهود المبذولة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة ومدى فعاليتها في تحقيق التنمية المستدامة لكل فرد من أفراد المجتمع داخل الجامعة ، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة التي تم عن طريقها جمع البيانات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بهدف جمع البيانات وتحليلها واختبار الفروض ، وقد خلصت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية في تحقيق التنمية البشرية المستدامة بمؤسسات التعليم العالي، كما أوضحت الدراسة أن التنمية البشرية المستدامة أتاحت فرصة كبيرة لتطوير التعليم والبحث العلمي لدى مؤسسات التعليم العالي ، وتعزيز فكرة التعاون ، والعمل بروح الفريق مع توزيع عادل للمهام الموكلة إليهم، كل ذلك أسهم في إنجاح التعلم إلى حد كبير ، والوقوف على واقع الجهود المبذولة لتحقيق التنمية المستدامة، وأوضحت أن هناك العديد من أوجه القصور في مؤسسات التعليم العالي ، لدى جميع العاملين بالجامعة ووجود العديد من المعوقات والعوامل المختلفة التي تعيق تحقيق التنمية البشرية المستدامة ؛ وإنتهى البحث إلى

تقديم إجراءات مقترحة لتطوير الجهود المبذولة في مجال تحقيق التنمية البشرية المستدامة في مؤسسات التعليم العالي
الكلمات المفتاحية: التنمية المستدامة – التنمية البشرية المستدامة

Abstract:

The globe on which we live has become a small village in which every corner affects the rest of the corners, and is affected by it at a speed that humanity has not known before, so the Arab world must mobilize all energies, harness all potentials, and unleash constructive ideas in order to prove its position among the peoples of the world. Therefore, attention must be directed to the foundations of development and progress, and visions should be focused on sustainable human development. It is indisputable that man is the maker of civilizations and willingness to deal and interact positively with technical and life developments, instilling moral values and positive attitudes to exploit this technology to serve man (Muhammad Al-Khatib and Hussein Abdel-Halim, 2004, 15) E-learning is also considered a modern revolution that harnesses the latest technology From devices and programs in learning processes through the use of E- Presentation, the use of multimedia, smart schools and interactive TV; So that it was able to deliver the information in any electronic form to its recipient according to standards and foundations agreed upon between the sender and the receiver (Transmitter and Receiver) (Sameh Ahmed, and Muhammad Al-Hadi 2005, 195)

Keywords: Sustainable development - human sustainable development

المقدمة:

تعد موضوعات التنمية بمجالاتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية ذات ارتباط وصلة وثيقة بالإنسان ؛ وبالأخص في القرن الحادي والعشرين ؛ إذ يُعد الإنسان هو الهدف والمحور الأساسي للتنمية ؛ فالتنمية اليوم لم تعد أرقاماً ومؤشرات اقتصادية ، وإنما تغيرات اجتماعية ، وترسيخ للمفاهيم والقيم الصحيحة ، ومشاركة الأفراد في صنع القرارات ، إضافة إلى بيئة خالية من عوامل التلوث ، وكذلك دعوة للتعلم وتبني المعرفة من أجل مواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يشهده العالم مؤخراً

وبعد انتشار قضية التنمية المستدامة (Sustainable Development) أصبحت مؤسسات الدولة جميعها معنية بتحقيق هذه التنمية ، وتوفير متطلباتها ؛ فقد نادى المنظمات الدولية بضرورة تكاتف كل المؤسسات والأشخاص محلياً ودولياً لتحقيق التنمية المستدامة ، وعليه سعت معظم الدول لتشكيل لجان وطنية لكي تساعد وتدعم المنظمات العالمية في خططها لتحقيق التنمية المستدامة ، وعلى المستوى المحلي جاء قرار رئيس مجلس الوزراء المصري(مجلس الوزراء المصري، ٢٠٠٦). بشأن تشكيل اللجنة الوطنية للتنمية المستدامة ، برئاسة وزير الدولة لشئون البيئة وعضوية ممثلين من مختلف الجهات والوزارات المعنية ، ومن بينهم وزارة السياحة والآثار (سمر على، ٢٠٢١، ١).

• أولاً: مصطلحات البحث :

- **التنمية المستدامة :** هي التنمية المستدامة هي تلبية احتياجات الاجيال الحالية دون المساومة على قدرة الاجيال المقبلة على الحياة والبقاء وذلك يعنى التوزيع المناسب والعادل للموارد والحقوق والثروات بين الأفراد على مر الزمان ، والمساواة المتبادلة بين الاجيال المختلفة وبين أفراد الجيل الواحد (فاضل، ٢٠٢١، ٤٥).
- **التنمية البشرية المستدامة :** التنمية البشرية المستدامة هي عملية أو عمليات تحدث نتيجة لتفاعل مجموعة من العوامل والمدخلات المتعددة والمتنوعة ، بغية

الوصول إلى تحقيق تأثيرات معينة في حالة الإنسان وفي سياقه المجتمعي(حامد عمار، ٢٠٠٥، ٤٢).

• ثانياً: مشكلة البحث:

تعمل المؤسسات التعليمية اليوم في مصر في بيئة من أهم خصائصها التغير السريع، وشدة المنافسة، سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو العالمي؛ فقد أصبحت المؤسسات التعليمية الآن وبعد مشروع الجودة والاعتماد أكثر عالمية في طبيعتها، ومن هنا تأتي أهمية تطوير وتحسين المؤسسات التعليمية في مصر(إسلام، ٢٠١٩)

تتمثل ظواهر مشكلة البحث من خلال استنتاجات الدراسة الإستطلاعية ، والدراسات والأدبيات السابقة التي تناولت موضوع البحث:

- عدم توافر البنية التحتية بشكل عام داخل مؤسسات التعليم العالي والذي يؤكد على أهمية التنمية البشرية المستدامة.
 - قلة مشاركة العاملين بمؤسسات التعليم العالي من أجل التغيير والتحديث.
 - عدم توافر ثقافة الابداع والابتكار، واعتياد الناس على الطرق التقليدية traditional Methods وقلة رغبتها في طرق التعلم الحديثة Modern Learning المتطورة.
 - ضعف تطبيق رؤية المؤسسة ورسالتها وتخطى عامل الزمان.
 - قلة البرامج التدريبية التي تساعد على إحداث خطط للتنمية المستدامة.
- ومن خلال الظواهر التي توصل إليها الباحث تصبح لدينا مشكلة ويمكن تحديد التساؤل الرئيسي وهو: **إلى أي مدى يمكن إحداث التنمية البشرية المستدامة داخل مؤسسات التعليم العالي؟** وينبع من خلال هذا التساؤل الرئيس عدة أسئلة فرعية منها:
- س (١) ما مفهوم التنمية البشرية المستدامة (تعريفها – أهميتها – أهدافها – أبعادها - خصائصها)؟
- س (٢) ما الجهود المبذولة بالجامعة وعلاقتها بمتطلبات التنمية البشرية المستدامة؟

س(٣) ما التصور المقترح لمتطلبات التنمية البشرية المستدامة للقرن الحادي والعشرين؟

• ثالثاً: أهداف البحث:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:-

- التعرف على مفهوم التنمية البشرية المستدامة بأهدافها ومتطلباتها.
- تحديد الجهود المبذولة بالتنمية البشرية المستدامة ومدى فعاليتها في تحقيق التنمية لكل فرد من أفراد المجتمع.
- وضع تصور مقترح لمتطلبات التنمية البشرية المستدامة في القرن الحادي والعشرين.

• رابعاً: أهمية البحث:

تستمد الدراسة أهميتها العلمية مما يلي:

الاهمية العلمية:

- ١- يستمد البحث أهميته من واقع الحداثة النسبية للموضوع والذي تناول أهمية التنمية البشرية المستدامة حيث يعتبر هذا الموضوع من الموضوعات المهمة التي تحتاج إلى الكثير من الدراسة والتحليل بما يثرى المكتبة المصرية والعربية ؛ باعتبار أن التنمية المستدامة لغة العصر الحالي .
- ٢- يحاول البحث التوصل إلى نتائج إيجابية يشكل انعكاساً مهماً على مؤسسات التعليم العالي عند استخدامهم للطرق الحديثة من أجل تنمية جميع العاملين بها بهدف تميز هذه المؤسسات .
- ٣- يستمد البحث الحالي أهميته من أنه يطبق بمؤسسات التعليم العالي حيث تعد هذه المؤسسة من المؤسسات الاستراتيجية داخل الدولة المصرية ، ويحاول هذا البحث معرفة ما تشهده هذه المؤسسة في كافة مجالاتها من طرق وأساليب متعددة لتطوير جميع العاملين بها حتى تستطيع منافسة مثيلاتها في جميع المحافل الدولية.

٤- يأمل الباحث أن يقدم فائدة علمية وعملية تساعد مؤسسات التعليم العالي على تحقيق التفوق التنافسي مع مثيلاتها من خلال تحقيق التنمية البشرية المستدامة في هذه المؤسسات ؛ حيث أن التنمية البشرية المستدامة تهدف إلى زيادة الخيارات المتاحة أمام البشر، وخاصة حياة أطول عمراً خالي من المرض.

٥- تعتبر البداية الحالية لهذه الدراسة رؤية جديدة ودعوة للإستفادة من الإمكانيات الهائلة لشبكة الإنترنت، إحدى الطرق السريعة لتبادل المعلومات لجميع الأنشطة البشرية على وجه الأرض.

الاهمية العملية:

- ب/١- توفير إطار فكري متكامل مؤسس على تحقيق التنمية البشرية المستدامة.
ب/٢- توفير رؤية متكاملة وفق أسس مهنية لأثر التنمية البشرية المستدامة على كل فرد داخل مؤسسات التعليم العالي.

• خامساً: منهج البحث :

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والذي يهدف إلى "وصف ظواهر أو أحداث أو أشياء معينة، وجمع الحقائق والمعلومات والملاحظات عنها، ووصف الظروف الخاصة بها، وتقرير حالتها كما توجد عليه في الواقع، وفي كثير من الحالات لا تقف البحوث الوصفية عند حد الوصف أو التشخيص، بل تهتم أيضاً بتقرير ما ينبغي أن تكون عليه الأشياء والظواهر التي تتناولها الدراسة ، وذلك في ضوء قيم أو معايير معينة، واقتراح الخطوات أو الأساليب التي يمكن أن تتبع للوصول بها إلى الصورة التي ينبغي أن تكون عليها في ضوء هذه المعايير والقيم" (عبيدو، ٢٠١٤، ٣٧).

أدوات البحث : استخدمت الدراسة (الاستبانة) ، موجهة لأعضاء هيئة التدريس (أستاذ.. أستاذ مساعد.. مدرس) لرصد واقع التعلم الإلكتروني في تحقيق التنمية البشرية المستدامة بجامعة قناة السويس ، كذلك استخدام الباحث الاستبانة كأداة بحث لغرض إتمام الإطارين النظري والميداني لهذه الدراسة كما يلي:

الدراسة النظرية: تستهدف الدراسة النظرية الحصول على المعلومات والبيانات اللازمة لتحقيق أهداف البحث، وأعتمد الباحث في الجانب النظري على العديد من المصادر العربية والأجنبية والتي شملت المراجع العلمية المكونة من : الكتب ، والدراسات السابقة ، والمؤتمرات ، والمجلات العلمية والدوريات ، والبحوث ذات الصلة بموضوع الدراسة.

الدراسة الميدانية: في الجانب العملي من الدراسة سوف يقوم الباحث باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات المطلوبة لإتمام الدراسة ، وذلك من خلال المقابلات الشخصية مع أفراد عينة مجتمع الدراسة.

• **سادساً: حدود البحث :**

سوف يتم إجراء هذا البحث في اطار الحدود التالية:

١. **الحدود البشرية:** نظراً لصعوبة إجراء البحث الميداني على جميع أعضاء هيئة التدريس بجميع مؤسسات التعليم العالي ، أعتمد الباحث على عينة عشوائية من بعض مؤسسات التعليم العالي بمحافظة الإسماعيلية ، من بعض أعضاء هيئة التدريس بجامعة بقناة السويس بدرجاتهم العلمية (أستاذ..أستاذ مساعد..مدرس).
٢. **الحدود المكانية:** سوف يعتمد الباحث في التطبيق على بعض مؤسسات التعليم العالي بجامعة قناة السويس بمحافظة الاسماعيلية هم (كلية التجارة.. كلية التربية.. كلية الطب البشرى.. كلية الطب البيطرى. كلية الحاسبات والمعلومات).
٣. **الحدود الزمنية:** سوف تقتصر عملية جمع البيانات خلال الفترة من ٢٠٢٢م إلى عام ٢٠٢٥م.

• **سابعاً: خطوات البحث:**

سوف تسير الدراسة وفقاً للخطوات التالية :

- **الخطوة الأولى :** ويشمل بناء الإطار العام للبحث والمتمثلة في مقدمة البحث ، مشكلة البحث ، وأهدافه ، وأهميته ، وحدوده ، ومنهجه ، ومصطلحاته ، والدراسات السابقة والتعليق عليها.
- **الخطوة الثانية :** مفهوم التنمية البشرية المستدامة بمؤسسات التعليم العالي.

- **الخطوة الثالثة :** المبادرات والجهود المبذولة في مجال تحقيق التنمية البشرية المستدامة بمؤسسات التعليم العالي
- **الخطوة الرابعة :** تقديم تصور مقترح لمتطلبات التنمية البشرية المستدامة في القرن الحادي والعشرين.

أولاً: الإطار الفكري للتنمية البشرية المستدامة في الفكر الإداري المعاصر

○ مفهوم التنمية : (The Concept of Development)

لقد تطورت النظرة لمفهوم التنمية على مدى فترة تزيد على أكثر من نصف قرن من الزمان ، وبالتحديد في فترة مابعد الحرب العالمية الثانية من تنمية اقتصادية في الأربعينات والخمسينات والستينات ، إلى تنمية اجتماعية واقتصادية في السبعينات والثمانينات ، إلى تنمية بشرية مع بداية التسعينات من القرن العشرين وصولاً إلى التنمية المستدامة ، والتي يترادف التأكيد عليها في الأونة الراهنة ، وهي التي تأخذ بعين الاعتبار العلاقة بين الفقر والبيئة والتفاعل بين التنمية والبيئة (جمال الدين ، ونجوى، ٢٠١٥، ٥٥).

○ مفهوم الإستدامة: (The Concept of Sustainable)

قد تكون قضية الإستدامة مسألة بديهية وهي تتمثل في الأمل البشري المشروع في استمرار الحياة على الأرض ، ليس فقط للإنسان الذي بنى استخدم مقومات هذه الحياة من خلال مسيرته الحضارية ، ولكن للمحافظة عليها واستمراريتها للأجيال القادمة ؛ حيث يؤكد اسامه الخولى أن حماية البيئة تقع في قلب مفهوم التنمية المستدامة ، وأنه لا جدوى من أى تنمية إن لم تكن مستدامة (أسامه الخولى، ٢٠٠٢، ٦٠).

○ مفهوم التنمية المستدامة (The Concept of SD)

يعود أول استخدام لمصطلح التنمية المستدامة Sustainable Development لناشطين في مصلحة غير حكومية عام ١٩٨٠ تدعى World

Wildlife Fund وترجم المصطلح للعربية بعدة مسميات منها: التنمية القابلة للإدامة للإستمرار، الموصولة، المتواصلة، البيئية، وغيرها، (موسيشت، ٢٠٠٠، ١٣)

ومع بداية تسعينات القرن العشرين أخذ البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة في طرح مفاهيم ومقاييس جديدة للتنمية، منها ما يسمى بالتنمية البشرية، مع طرحه لمؤشر أو دليل التنمية البشرية التقليدي البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (٢٠٠٧-٢٠٠٨)، ودليل التنمية البشرية الجديد، ودليل التنمية البشرية المعدل بعدم المساواة وهي أطروحات غيرت من مفاهيم التنمية والتنمية البشرية ومن ثم غيرت من أهمية الأولويات في سلم استراتيجيات وسياسات التنمية، بل و في منهج الإنماء (والتنمية) أو ما سمي بالتنمية المستدامة . (United Nations Devolpment Programe , 2019)

○ مفهوم التنمية البشرية: (The Concept of HD)

فرض مصطلح التنمية البشرية Human Development نفسه في الخطاب السياسي والاقتصادي على مستوى العالم وخاصة منذ التسعينات، كما كان للبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة وتقاريره السنوية عن التنمية البشرية دوراً بارزاً في نشر وترسيخ هذا المصطلح، وعلى ذلك فإن مصطلح التنمية السنوية عن التنمية البشرية يؤكد على أن الإنسان هو أداة وغاية التنمية حيث تعتبر التنمية البشرية النمو الاقتصادي وسيلة لضمان الرفاهية للسكان، وما التنمية البشرية إلا عملية تنمية وتوسيع للخيارات المتاحة أمام الإنسان بإعتباره جوهر عملية التنمية ذاتها أي أنها تنمية الناس بالناس وللناس، كما أن مفهوم التنمية البشرية هو مفهوم مركب من جملة من المعطيات والأوضاع والديناميات، وهي عملية تحدث نتيجة لتفاعل مجموعة من العوامل والمدخلات المتعددة والمتنوعة من أجل الوصول إلى تحقيق تأثيرات وتشكيلات معينة في حياة الإنسان وفي سياقه المجتمعي وهي حركة متصلة تتواصل عبر الأجيال وعبر المواقع الجغرافية والبيئية على هذا الكوكب(يعقوب، ٢٠١٤، ٣٠٠-٣٠١).

○ مفهوم التنمية البشرية المستدامة : The Concept of Human Sustainable Development

تعرف بأنها : "استراتيجية تنموية شاملة تسعى إلى تمكين الإنسان وبناء قدراته وتوسيع خياراته في مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية والتعليمية والصحية مع تأكيد العدالة لكل الأجيال الحالية والمستقبلية على حد سواء لجعل الإنسان مؤهلاً وقادراً على استثمار المنافع ومواجهة التحديات " وهذا يؤكد على أن مفهوم التنمية البشرية المستدامة يركز على توسيع القدرات البشرية من خلال الإستثمار في الأفراد والاستخدام الكامل لمهاراتهم مما يعنى تبني الجانب المجتمعي كله وليس على الجانب الاقتصادي فقط(قوريش، ٢٠١١، ١١).

وقد أهتم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بتنمية الموارد البشرية ضمن برامج التنمية من خلال التقارير السنوية الصادرة منذ عام (١٩٩٠) والذي يشير على أن **التنمية البشرية المستدامة** هي: " عملية توسيع خيارات الناس التي اعابر حق البشر الجوهرى أى من حيث المبدأ بلا نهاية" ، ويقصد بالخيارات هنا فرص الابداع والإنتاج والتمكين بالانتماء بالمجتمع وإحترام الذات ، وفي عام (١٩٩٣) ظهر مفهوم التنمية البشرية المستدامة طبقاً للرؤية الجديدة للتنمية للتأكيد على أن الأفراد هم الثروة الحقيقية للأمم(شويكات، ٢٠١٢، -٣٢٤-٣٢٥).

● ثانياً: أهداف التنمية البشرية المستدامة:

تتفرع المحاور الثلاثة للتنمية البشرية المستدامة إلى سبعة عشر هدفاً والتي تتكون بدورها من ١٦٩ غاية يتبعها ٣٠٤ مؤشر. والحقيقة أن هذه الأهداف هي تطوير للأهداف الخمسة للألفية الثالثة التي اهتمت بتقليص الفقر على الصعيد العالمي (Klain,2018).

وستتناول هنا أهداف التنمية البشرية المستدامة تلك الأهداف ذات المقاصد أو الغايات التي ترتبط أو تستغرق التنمية البشرية أهداف التنمية المستدامة ،أهداف وغايات التنمية المستدامة بما يلي:

١. **الهدف الأول القضاء على الفقر بجميع أشكاله :** لقد تراجعت معدلات الفقر إلى النصف تقريباً منذ عام ١٩٩٠ ورغم قوة ذلك الإنجاز، فلا يزال هناك ٢٠% من سكان البلدان النامية يعيشون على أقل من ١.٢٥ دولار يومياً (الفقر المدقع) وهناك عدة ملايين أخرى يحققون أكثر من ذلك بقليل (الفقر المطلق)، بينما الكثيرون الذين يواجهون خطر السقوط في هوة الفقر (فقر التعرض أو الهشاشة) ، فالفقر أكثر من مجرد الافتقار إلى الدخل والموارد ضماناً لمصدر رزق مستدام ، ذلك أن مظاهره تشمل الجوع وسوء التغذية، وضالة فرص الحصول على التعليم وغيره من الخدمات الأساسية، و التمييز الإجتماعي.

٢. **الهدف الثاني القضاء التام على الجوع :** "القضاء على الجوع وتوفير الأمن الغذائي والتغذية المحسنة وتعزيز الزراعة المستدامة " فعلى الصعيد العالمي يوجد واحد من كل ٩ أشخاص يعانون من نقص التغذية ، وتعيش الغالبية العظمى من هؤلاء الأشخاص في البلاد النامية ، وتعتبر الزراعة هي أكبر رب عمل في العالم، وتوفر سبل العيش لنسبة ٤٠% من سكان العالم ، وهو أكبر مصدر للدخل للأسر الريفية الفقيرة ، وهو ما يتطلب تعزيز التنمية الزراعية في مجال المنتجات الزراعية التي توفر السلع الزراعية الأساسية .

٣. **الهدف الثالث الصحة الجيدة:** ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار وقد قطعت خطوات هامة في اتجاه زيادة متوسط العمر المتوقع وخفض عدد الأمراض الفتاكة المرتبطة بوفيات الأطفال والأمهات وبالمثل ، أحرز تقدم في زيادة فرص الحصول على المياه النظيفة والمرافق الصحية، والحد من الملاريا، والسل، وشلل الأطفال إلخ.

٤. **الهدف الرابع التعليم الجيد:** "ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع "وقد حدث تقدم كبير في نسب من يحصلون على التعليم ، والغاية الأولى من الهدف الرابع هو ضمان أن يستكمل جميع من هم في سن التعليم بحلول عام ٢٠٣٠ التعليم الابتدائي والثانوي المجاني والمنصف والجيد.

٥. الهدف الخامس العمل اللائق ونمو الاقتصاد: "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، واعمالة الكاملة والمنتجة ، وتوفير العمل اللائق للجميع". إن تحقيق نمو في الناتج المحلي الأجمالي بنسبة ٧ ٪ سنوياً في أقل البلدان نمواً يمثل هدفاً اقتصادياً.

كما أن هناك مجموعة من الأهداف لتحديد إطاراً للدول الاعضاء لوضع السياسات التي تكفل تحسين أوضاع العالم ، في غضون السنوات الخمس عشر المقبلة وهذه الأهداف هي(الدورة السبعين للجمعية العامة للأمم المتحدة، ٢٠١٥) :

٦. الهدف السادس طاقة متجددة: والهدف ضمان حصول الجميع بتكلفة ميسورة على خدمات الطاقة الحديثة الموثوقة والمستدامة ، فقد كانت الطاقة أهم مجال ناقص في الأهداف الإنمائية للألفية ، مع إن ٤٠ ٪ من السكان لا يزالون يشعلون الخشب ، أو الفحم النباتي ، أو مخلفات الحيوانات لطبخ طعامهم حتى الآن ، مما يؤدي إلى إنتشار أمراض الجهاز التنفسي وإنتاج كميات كبيرة من النفايات ، ويتسبب في وفاة مليوني شخصاً سنوياً ، ويتضمن هذا الهدف على الحصول على طاقة نظيفة حديثة ضرورية للتنمية .

٧. الهدف السابع وظائف مجدية ونمو اقتصادي: والهدف تعزيز النمو الاقتصادي المطرد الشامل للجميع والمستدام ، والعمالة الكاملة والمنتجة ، وتوفير العمل اللائق للجميع ؛ ويرى الباحث أنه لابد من إعداد المخرج التعليمي (الطالب) بالطرق الحديثة وباستخدام التكنولوجيا المتطورة لتحقيق الميزة التنافسية في المجال الذي يعمل فيه وبالتالي تحقيق التنمية البشرية المستدامة.

٨. الهدف الثامن الابتكار والبنية التحتية : والهدف إقامة بنى تحتية قادرة على الصمود وتحفيز التصنيع الشامل للجميع والمستدام وتشجيع الابتكار، ففتقتضى زيادة جاذبية الأقاليم المحلية وبعث الحيوية فيها في عالم متشابك ؛ حيث لا يزال ٦٠ ٪ من السكان لا ينتفعون بالإنترنت.

٩. الهدف التاسع العمل من أجل المناخ: والهدف إتخاذ إجراءات عاجلة للتصدى لتغير المناخ وأثاره ؛ حيث تضع خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥ المناخ في صميم النقاش بشأن التنمية المستدامة ، فقد ارتفعت درجات الحرارة على سطح الكرة الأرضية بمعدل 0.89 درجة مئوية ، مقارنة بمعدلها في الحقبة قبل الصناعية .

١٠. الهدف العاشر الحياة على الأرض: والهدف منها حماية النظم الأيولوجية البرية وترميمها وتعزيز استخدامها على نحو مستدام ، وإدارة الغابات على نحو مستدام ، ومكافحة التصحر ، ووقف تدهور الأراضي ، ووقف فقدان التنوع البيولوجي ؛ حيث يرمى الهدف العاشر من أهداف التنمية المستدامة إلى حماية النظم الإيكولوجية البرية وترميمها وتعزيز استخدامها على نحو مستدام ؛ لقيادة المجتمع نحو تحقيق التنمية البشرية المستدامة(محمود وآخرون ،٢٠٢٣،١٢٣).ويرى الباحث أنه لابد من تدريب المخرج التعليمي (الطالب) أثناء الدراسة كل في مجال تخصصه لكي يكون مستعد بعد التخرج على مواجهة العمل ببسر وسهولة.

• ثالثاً: أهمية التنمية البشرية المستدامة:

تتمثل أهمية تنمية الموارد البشرية وتطويرها في أن تكون قدرة على تعيين موظفين جيدين ، لكن استثارة قدراتهم ومساعدتهم على بلوغ اقصى امكانياتهم أمر لا يقل أهمية عن ذلك ، بل قد يكون أكثر أهمية فتدريب الموظفين وتطويرهم جانب أساسي في كل المنظمات اليوم ، كما ترجع أهمية التنمية البشرية إلى:

١. زيادة قيمة الأصول البشرية وقدرتها بالمنظمة .
٢. صنع قادة محتملين لمستقبل المنظمة.
٣. توفير بديل للتعيين عن طريق تأهيل الموظفين الحاليين لشغل المناصب الشلغرة.
٤. تفعيل المشاركة الايجابية عن طريق اكتساب المبدأ والشعور بالثقة بالنفس ، بدلا من السلبية والاعتمادية.

٥. تنمية القدرة على حل المشكلات المختلفة وذلّم بتدريب مساعد للقادة على كيفية التعرف على المشكلة واسبابها الحقيقية ، لخلق جيل من القادة الفعالين(سترالس،٢٠٠٥،١٦) .
 ٦. اكتشاف مختلف المواهب والقدرات والطاقات وتنميتها واعتبارها مجالات لتحقيق الذات.
 ٧. تنمية الولاء للإنتماء لدى الجماعة لوطنهم ، وهذا يتطلب تضافر كل الجهود لحسن واستغلال واستثمار القدرات (الزغبى،٢٠١٢،٥٣).
 ٨. تعزيز المقومات السخسية والسلوكيات التى تبدو ملائمة لغايات التنمية واهدافها واساليبها مع بعض التحفظات وذلك لجعلها ملئمة تماماً.
 ٩. تغيير المعلومات و السلوكيات غير الملائمة لغايات التنمية واهدافها واساليبها.
 ١٠. تطوير مقومات سخصية واستحداثها(نمر،٢٠١٤،٣٧).
- ولقد زاد الاهتمام بتنمية الموارد البشرية فى منظمات الأعمال بسبب زيادة الوعى بأهمية الموارد البشرية كأصل استراتيجى ، وتبرز الأهمية الاستراتيجية لتنمية الموارد البشرية فى سعيها إلى اكساب الموارد البشرية المعارف والخبرات والمهارات والسلوكيات التى تحتاجها المنظمة والرفع من روحها المعنوية (مملالى،٢٠١٧،٣١٢-٢١١).

• رابعاً: خصائص التنمية البشرية المستدامة :

- **التنمية البشرية عملية استراتيجية:** يمكن النظر إلى التنمية البشرية على أنها عملية استراتيجية، تأخذ شكل نظام فرعى مكون من أجزاء متكاملة ، وعليه فإن استراتيجية تنمية الموارد البشرية تتكون من مجموعة مخططة من برامج التدريب والتنمية المستمرة التى تهدف إلى تطوير وتحسين أداء كل من يعمل فى المنظمه وتعليمه كل جديد.
- **التنمية البشرية عملية تعلم مستمرة:** تعد التنمية البشرية استراتيجية وعملية منتظمة تعتمد على التعلم ، إذ تهدف إلى بناء معارف، ومهارات، وسلوكيات،

واتجاهات، لدى الموارد البشرية ، بغرض تطوير وتحسين أدائها الحالي والمستقبلي والتكيف مع بيئة العمل(سراج، ٢٠١٢، ٢٩).

كما يمكن بلورة أهم خصائص التنمية المستدامة فيما يلي:
(إبراهيم، ٢٠١٧، ١٠٢)

- هي تنمية طويلة الأجل: ، ولذلك يعتبر البعد الزمني فيها عامل أساسى. فهي تنمية تنصب أساساً على الاستخدام الرشيد للموارد، وخاصة الموارد الطبيعية عبر فترات طويلة من الزمن وهو ما يستلزم الاعتماد على التخطيط طويل الأجل.
- تضع الأولوية لأشباع الحاجات الأساسية للفرد، المأكل، الملبس، المأوى، التعليم، الصحة، حق العمل.
- تحافظ على حق الأجيال القادمة في الموارد الاقتصادية الحالية، وخاصة في الموارد الطبيعية .
- متكاملة حيث يعتبر البعد الإنسانى أولى أهدافها وأولوياتها. فهي تقوم على الحفاظ على القيم الاجتماعية والموروثات الثقافية الإيجابية وتوفير الاستقرار النفسى والروحى للفرد.

ومن هذه الخصائص يتضح أن خصائص التنمية البشرية انما تشتق من خصائص التنمية المستدامة ؛ فالتنمية المستدامة أنما تنطلق من مبدأ أساسى هو أن الإنسان (البشر) أداة وغاية التنمية ، وعندما توفر التنمية البشرية (مستوى معيشى لائق) فإنها تمت على نحو وثيق إلى المحاور الثلاثة الأساسية للتنمية المستدامة .

• خامساً: أبعاد التنمية البشرية المستدامة:

إن التنمية البشرية وكما تم تعريفها هي أداة وغاية للتنمية ووسيلة لضمان الرفاهية للمجتمع ، وتوسيع الخيارات المتاحة أمام الإنسان بإعتباره جوهر عملية التنمية ، إذ أن للتنمية أبعاد عديدة ومن خلال متابعة تقارير التنمية البشرية الدولية، يمكن تحديد الأبعاد كالأتى(الحسينى، ٢٠٠٨، ١):

- **الإستدامة:** وتعنى توفير حاجات الجيل الحاضر من دون المساومة على قدرة الأجيال القادمة على التحرر من الفقر والحرمان وممارسة خياراتهم الأساسية ، وتعنى تحقيق التوازن بين النظم البيئية والاقتصادية والاجتماعية ، وعليه يجب توفير فرص التنمية البشرية للأجيال الحالية والمستقبلية .
- **التأثيرات الإيجابية :** من المهم أن يتمكن الأفراد على نحو ثابت من المشاركة في صنع القرار لكي يسهموا بفاعلية في العمليات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية التي تؤثر في حياتهم ، والمشاركة من منظور التنمية البشرية هي وسيلة وغاية في الوقت نفسه في ظل النظم الديمقراطية حيث يتمتع المجتمع بمستوى عال من المشاركة.

كما إن التنمية البشرية تركز على الحرية الثقافية وعلى الخسارة الشخصية والاجتماعية التي يمكن أن تنجم عن ندرتها، فمنع الحرية الثقافية تولد أنواعاً بارزة من الحرمان بحيث يفقر حياة الناس ويستبعدهم عن الصلات الثقافية التي لديهم دواعي لنشدانها ، لذا فإن الأبعاد الثقافية للتنمية البشرية تتطلب اهتماماً دقيقاً لثلاث أسباب هي:

- أ- إن للحرية الثقافية جانباً مهماً في حياة الإنسان ولأتاحة فرصة الاختيار بين البدائل المتوفرة أو التي يمكن توفرها لهم ، وأن التنمية البشرية تتطلب الانطلاق إلى ما هو أبعد من الفرص الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.
- ب- إن منهج التنمية البشرية يوضح أهمية حرية الإنسان في المجالات الثقافية بدلاً من تأييد الاستدلال للتقاليد الموروثة وإيجاد سبل دفاع عن الحريات الثقافية التي يمكن الناس من التمتع بها وتوسع نطاقها.
- ت- ليست الحرية الثقافية مهمة فقط في المجال الثقافي ، وإنما أيضاً في النجاحات والاختراقات الحاصلة في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، لوجود علاقات تبادلية قوية تربط الأبعاد المختلفة للحياة البشرية ، حتى الفقر لا يمكن فهمه على نحو واف من دون إدخال الاعتبارات الثقافية(برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٤، ١).

وقد بدأت الجامعات تتنافس فيما بينها على تبني منهجاً استراتيجياً داعم للاستدامة وقادر على حماية البيئة ومواردها الطبيعية وكان من نتائج ذلك ظهور مقاييس ومعايير عالمية معتمدة في قياس قدرة الجامعات على تحقيق الاستدامة البيئية من خلال ممارساتها المختلفة وإخضاعها للفحص والتقييم وحصولها على ميزة تنافسية بين الجامعات ، ومن هذا المنطلق فقد اعتمدت الجامعات في دول العالم المختلفة منهجاً استراتيجياً في التعامل مع البيئة والتوجه الأخضر في مسار أعمالها(حسن، ٥٧، ٢٠٢٤).

إن التعليم الجامعي يلعب دوراً هاماً في تحقيق التنمية المستدامة ؛ حيث يساهم في توفير الكوادر البشرية المؤهلة التي تحتاجها المجتمعات لتحقيق التنمية المستدامة ، ومع ذلك فإن التعليم الجامعي يواجه العديد من التحديات التي تؤثر على قدرته على المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة ، كما أن للجامعة دور في تفعيل التنمية المستدامة بإعتبارها أنها إحدى أهم المؤسسات المعرفية التي تشكل مع المجتمع علاقة الكل بالجزء(مؤمن، ٢٠٢٢، ٨٩).

• ثالثاً: المبادرات والجهود المبذولة في مجال تحقيق التنمية البشرية المستدامة بمؤسسات التعليم العالي:

وتمثلت أهداف المبادرة في تحقيق «رؤية مصر ٢٠٣٠» وبرنامج التنمية المستدامة في الصحة والتعليم والثقافة والرياضة، وتوفير فرص العمل بشكل تكاملي بين جهات الدولة والمجتمع الأهلي، وتحسين جودة حياة المواطنين في جميع المحافظات، وتقديم خدمات وأنشطة وبرامج متنوعة مستهدفة كل الفئات العمرية، كما هدفت الحملة إلى تحقيق عدالة توزيع وكفاءة تقديم الخدمات والأنشطة التي تستهدف المواطن مباشرة، والاستفادة من الموارد المتاحة لتعظيم الفائدة التي تعود على المواطن .

المبادرات والجهود المبذولة في مجال تحقيق التنمية البشرية المستدامة :

١ - التدريس والتعلم الفعال:

تعتمد جامعات الجيل الرابع على الأجهزة التكنولوجية الحديثة من أجل تطوير عملية التدريس والتعلم الفعال والتدريب، مثل الحاسبات، وتكنولوجيا الواقع المعزز، وتكنولوجيا الواقع الافتراضي، وبعض الأجهزة القابلة للارتداء مثل: النظارات الذكية والساعات وأساور اللياقة البدنية، والتي يتفاعل كثير منها مع الهواتف الذكية والحاسبات اللوحية عن طريق عدد من التطبيقات التي تربط بينهم، ويمكن أن تجعل هذه الأجهزة العملية التعليمية أكثر تفاعلية، كما أن تقنية الواقع المعزز تساعد على تحسين إحساس المستخدم وتفاعله مع العالم المادي. (Xing and Mrwala, 2017, 3)

وتتمثل أهم اتجاهات التدريس والتعلم الفعال في جامعات الجيل الرابع فيما يلي:

- تهدف جامعات الجيل الرابع إلى إعداد مواطنين رقميين قادرين على استثمار تقنيات الأجهزة المحمولة والحوسبة السحابية ومختلف تقنيات الثورة الصناعية الرابعة، ويتم ذلك في بيئة تقنية بهدف تحسين جودة التدريس والتعلم والتدريب في أي مكان وأي وقت، قد فرض هذا اتجاهاً لتغيير طريقة التعلم ومنها الحوسبة السحابية التي قد تعطل نظم التعليم الجامعي الحالية حيث أنها تسهم في التعلم بشكل أسرع وأكثر كفاءة، كما تسهم في تطوير مهارات الطلاب وإعدادهم لسوق العمل الجديد، وتعزيز الابتكار المحلي مع تقديم أقوى الحوافز، ومشاركة الموارد عبر المؤسسات المختلفة. (Marwala, 2017, p.8 & Xing)

- تعتمد جامعات الجيل الرابع على الاستراتيجيات الحديثة في التدريس والتعلم الفعال مثل: التواصل الرقمي، والتعلم التعاوني، والتعلم القائم على المشروعات، والتعلم الإلكتروني، والتعلم المختلط، حيث توفر البيئة الافتراضية قيمة تعليمية كبيرة في عملية الوصول إلى المعرفة بتكاليف أقل، بالإضافة إلى تعزيز المشاركة التفاعلية وتحسين التعلم وتوفير فرص التعلم الذاتي، والمساعدة على تطوير مهارات الطلاب علاوة على أن التعلم المباشر يسهم في تطوير التعبيرات التحليلية، وحل المشكلات، وتنمية المهارات الاجتماعية والإبداعية، لذا ينبغي إدخال التقنيات الجديدة في نظام

التعليم الجامعي بدلاً من محاربتها. (Osborne, 2015, p.91) & Frey).
(Bryan, Volchenkova, 2016, 24-30)

- كما يسمح الذكاء الاصطناعي بظهور التحليلات عبر الانترنت للهيئة التدريسية لتحديد المسار الأفضل للتعليم القائم على سلوك الطلاب، وتتيح هذه التحليلات تصميم برامج لتعزيز مسارات التعلم الفردية للطلاب بمستويات مختلفة للمعرفة الأكاديمية ودافع التعلم. (FICCI, 2017, p.44 & EY)

ويسهم كل ما سبق في تنمية مهارات عالية المستوى لدى الطلاب ، مثل: القدرة على حل المشكلات العملية القائمة على أسس علمية، والقدرة التحليلية، والقدرة على التكيف السريع، والتفكير الناقد، والاتصال الفعال، والابتكار، والاقناع ومهارات العمل الجماعي، والتعلم مدى الحياة بالإضافة إلى تطبيق المعرفة في الممارسات العملية. (Dung, 2018, p.171 & Thang)

٢- البحث العلمي:

تسعى مؤسسات التعليم العالي إلى الابتكار والإبداع في البحث العلمي، فيجب أن تبحث عن مشكلات حقيقية؛ لحلها والابتكار والتجديد في الحلول المقدمة لها من أجل المساهمة في دعم وتطوير المؤسسات المحيطة. (Hirschi, 2018, 8-9)
وتعتبر التطورات التكنولوجية من أهم القوى الدافعة للبحث العلمي والتطوير حيث يأتي البحث والتطوير القائم على التكنولوجيا بأشكال متعددة ومنها: استخدام الأجهزة المحمولة لتحسين دقة الحصول على البيانات، واستخدام تحليلات البيانات الضخمة المتقدمة لتحديد الأنماط الإحصائية المطلوبة، واستثمار تقنيات الذكاء الاصطناعي في جمع المعلومات وتنظيمها واكتشاف المعرفة. (Marwala, 2017, p.7 & Xing)

وتعد مؤسسات التعليم العالي بيئة مفتوحة، ومركزاً لمجموعة من الاتصالات والأعمال البحثية ومشروعات التطوير والتي تتضمن أعمال الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وأيضاً فئة كبيرة من المستفيدين والمشاركين من الخارج، ويمكن القول إن

جامعات الجيل الرابع تعمل كمنصة أو بنية تحتية لإجراء مدى واسع من الأنشطة البحثية (كالأبحاث، أو مشروعات التطوير) سواء الفردية أو المؤسسية مما يخلق فرصاً للتواصل والاندماج. (Lapteva, and Efimov, 2016, 2692)

٣- الشراكة المجتمعية وخدمة المجتمع:

تعمل مؤسسات التعليم العالي لتوظيف المعرفة ونتائج البحث العلمي لخدمة المجتمع المحيط، والبحث عن حلول ابداعية وابتكارية لمشكلاته من خلال شراكة اجتماعية فاعلة، وفي هذا الإطار تتسم جامعات الجيل الرابع بما يلي:

- المساهمة في نقل المعرفة والتكنولوجيا، مع العلم أن نقل المعرفة يكون ضمناً، أما نقل التكنولوجيا يتضمن نقل المعرفة المقننة، والمعلومات، ولذلك يجب أن تسعى هذه الجامعات بجدية في المساهمة لنقل التكنولوجيا.

- هي جامعات شبكية، تتعاون مع الصناعة، ومؤسسات البحث والتطوير الخاص، والممولين، ومقدمي الخدمات المهنية والجامعات الأخرى أو الحكومات، سواء محلياً أم عالمياً. كما تتواصل مع الجهات الفاعلة في الأعمال التجارية والمنظمات المحلية؛ لأن ذلك يقدم المزيد من الفرص البحثية للجامعة، بالإضافة إلى إبراز دورها في التنمية الاقتصادية.

- الهيكل التنظيمي للجامعة مرن؛ حيث يستطيع التكيف مع المتغيرات المحيطة والتي تستجد من فترة لأخرى، كما يستطيع التكيف مع المتغيرات والتنظيم، والتوجيه، والرقابة، بطريقة تعترف بفرص العمليات الأكثر كفاءة في المنطقة المحلية. (Zuti, 2013, 14 & Lukovics)

- تنويع الخدمات التي تستطيع الجامعة تقديمها مما يؤدي إلى توسيع قاعدة دخلها، كما أن تحسين جودة الخدمة في التعليم العالي يمكن أن يحدث تغييراً كبيراً في المجتمع (Xing and Marwala, 2017, 7-9)

- النظر للتعليم على أنه خدمة، فالانتشار الهائل للأجهزة المحمولة قليلة التكلفة، والاتصال بشبكة الانترنت عريضة النطاق والمحتوى التعليمي الغني، يبدآن اتجاهًا لتغير طريقة تقديم التعليم. فمن التوجهات الجديدة والناجمة عن هذه التطورات الحوسبة السحابية، والتي تخلف طريقة جديدة لتعليم الأفراد.

٤ - القيادة والحكومة:

تقدم التقنيات الرقمية المتطورة فرصاً جيدة لرقمنة العمليات الإدارية بها منذ تسجيل الطلاب بالمقررات والبرامج الدراسية حتى الحصول على الشهادة الدراسية، ويقتضي ذلك تطور هيكل الجامعات ممثلاً في مجموعات تخصصية لحل المشكلات في مجالات مختلفة، والتي تتمثل في التعليم والتدريب والبحث والتطوير ونشر المشروعات وريادة الأعمال المبتكرة إلى غير ذلك، ومن المرجح أن تملك الجامعات التقنيات المعرفية ومنها تعزيز الذكاء البشري من خلال تقنيات الحاسب الآلي، وتعزيز الذكاء الهجين الذي يجمع بين الذكاء البشري والآلة، وتقوم هذه التقنيات المعرفية بتطبيق المعرفة في الواقع، ويسهم ذلك كل في تبسيط وظائف الجامعات (Efimov, 2016, p.2692 & Lapteva)، وذلك يقتضي دمج الانترنت في كل شيء بالجامعة، وتوفير البنية التحتية الرقمية الحديثة، وتعزيز التواصل بين جميع الأطراف المعنية لتعزيز التعلم عند الطلب لتنمية المهارات المطلوبة. (Marwala, 2017, p.7 & Xing)

٥ - الجامعة الذكية

وهي الخدمات الذكية التي تقدم عبر الانترنت والتي تعتمد على استثمار التقنيات الذكية الحديثة والناشئة لكي تدعم البنية التحتية ومختلف الأنشطة التعليمية والبحثية والاجتماعية، وتشمل تجهيز الفصول الدراسية بأجهزة الحاسب الآلي وشبكات الانترنت والنظم التكنولوجية المتقدمة، والأجهزة السمعية والبصرية لتعلم الطلاب بالجامعة، والطلاب القاطنين في الأماكن البعيدة عن مقر الجامعة ومنها: الألواح الذكية التفاعلية، وشاشات كبيرة لعرض صور الطلاب وأنشطتهم عبر

الانترنت، ومجموعة من كاميرات الفيديو المثبتة لالتقاط مختلف أنشطة الفصل، ونظم برمجية للتعرف على الوجه الصوت والحركة، ومستودعات المحتوى الرقمي وموارد التعلم، ونظم لاستضافة وتشكيل وتقييم مناقشات المجموعات، ونظم أمان لتسجيل الدخول والخروج الآمن. (Uskov, 2018, p.22 & Heinemann)

كما يحتاج عضو هيئة التدريس إلى حاسب آلي لוחي لتشغيل العروض التقديمية، ومقاطع الفيديو والصوت، ولوحة ذكية كبيرة الحجم لكتابة الصيغ والمعادلات وخلافه، وكاميرا المستندات، ونظم تحليلية لتحليل أدار الصف ونتائجه، (Uskov, 2018, pp.23-24 & Heinemann)

وتتميز الجامعات الذكية بمجموعة من الخصائص والسمات التي تميزها عن الجامعات التقليدية، فقد حدد (الرميدي وطلحي، ٢٠١٨، ٦) و(الدھشان، ٢٠١٠، ٤٧) خصائص الجامعة الذكية كما يلي:

أ- **التعليم الذاتي:** ويتمثل ذلك في إخفاء الطابع الفردي والشخصي للتعليم، وبناء بطاقات التعليم الذاتية، وتنظيم التواصل الفعال والتعاون في التعليم بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس عبر خدمات الشبكة الرقمية. حيث تمنحهم الشبكة تعليم وتقييم أنفسهم ذاتياً، ما يستطيع أعضاء هيئة التدريس من متابعتهم وتقييمهم باستمرار.

ب- **المرونة:** وتتمثل في جدولة أوقات الدراسة ومكانها، حيث يمكن للمتعلم اختيار وقت التعلم بما يتناسب مع ظروفه، ومرونة عملية تطور المناهج والمقررات الدراسية والحصول الفوري على أحدث التعديلات المدخلة عليها.

ج- **إمكانية التنقل والوصول:** وتتمثل في الوصول للمحتوى التعليمي من خلال الأجهزة المحمولة واستخدامها في البحوث العلمية، ومعاملات الدفع، والحصول على التغذية الراجعة من أعضاء هيئة التدريس أو الإدارة، ووصول الطلاب إلى الخدمات التعليمية والمعلومات وجميع المصادر على الانترنت في أي مكان وفي أي وقت.

د- **الفاعلية التكنولوجية:** ويعني ذلك كفاءة البنية التحتية التكنولوجية في الجامعة من خلال التقنيات السحابية، والتقنيات الذكية المبتكرة للمحاكاة الافتراضية لتجاوز الروتين والإجراءات الورقية المملة خاصة في نظم القبول والتسجيل والامتحانات ومنح الشهادات وفي كافة برامجها وأنظمتها.

هـ- **الانفتاح:** ويعني ذلك مواكبة مفاهيم النظام العالمي الجديد في تبادل الثقافات وإلغاء الحواجز بين الدول وعالمية الشهادات، وتحقيق مبدأ الصيغة العالمية والخروج عن الأطر الإقليمية والمحلية، وتوفير قواعد بيانات مفتوحة مع المؤسسات العلمية العالمية تحتوي على المواد التعليمية لدعم مقررات التعليم الإلكتروني، وتوفير التدريب للطلاب في كافة التخصصات، وحرية الوصول إلى المقالات العلمية ونتائجها وإجراء البحوث الدولية.

• الإطار الميداني للدراسة:

- أداة الدراسة (خطوات بنائها وصدقها وثباتها) وقد مرت مراحل إعداد الاستبانة على النحو التالي:

أ- تصميم الاستبانة:

- قام الباحث بتصميم استبانة موجهة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة قناة السويس وذلك بعد الإطلاع على الأدبيات ، ومراجعة البحوث والدراسات السابقة، ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية لتحديد العبارات المرتبطة بكل بعد من أبعاد الاستبانة.

وقد احتوت الاستبانة على الجوانب التالية:

- البيانات الأولية: مثل (الاسم، النوع، الدرجة الأكاديمية، التخصص، عدد سنوات الخبرة في العمل الجامعي).

- المحور الأول : مدى توافر متطلبات التنمية البشرية المستدامة وقد ضم هذا المحور (٦٠) عبارة موزعة على (٧) أبعاد، هي(التعليم الفعال- البحث العلمي- المشاركة

المجتمعية وخدمة المجتمع - الجامعة الذكية- تنمية الابداع والابتكار- اهداف التنمية المستدامة- التنمية البشرية المستدامة) .

- المحور الثاني : مدى توافر متطلبات تحقيق أهداف التنمية البشرية المستدامة ، وقد ضم هذه المحور (٢٦) عبارة موزعة على (٤) أبعاد هي (أهداف التنمية المستدامة – الشراكة المجتمعية وخدمة المجتمع - تنمية الابداع والابتكار- التنمية البشرية المستدامة)

- وتم وضع ثلاث بدائل لدرجة التوفر، وهي (متوفر، غير متوفر ، متوفر إلى حد ما)، وقام الباحث بتقنين أداة الدراسة (الاستبانة) باستخدام الصدق والثبات كما يلي:

ب- حساب صدق الاستبانة:

تم التحقق من صدق الاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من السادة أعضاء هيئة التدريس بكلية التجارة جامعة الزقازيق للوقوف على آرائهم وملاحظاتهم حول مدى شمول أبعاد الاستبانة لمتطلبات التنمية البشرية المستدامة ومدى تمثيل العبارات لمحوري الاستبانة وأبعادها، ومدى مناسبتها، ووضوح كل عبارة، ثم حساب نسب الاتفاق على كل فقرة أو عبارة، والإبقاء على العبارات التي حصلت على نسب اتفاق من ٨٠% أو أكثر، وفي ضوء ذلك تم حذف بعض العبارات وتعديل وإعادة صياغة بعض العبارات الأخرى.

ج- حساب ثبات الاستبانة:

تم حساب معامل الثبات عن طريق استخدام معامل ثبات (ألفا كرونباخ) للتحقق من ثبات جميع أبعاد الاستبانة والاستبانة ككل، كما هو مبين بالجدول التالي رقم (١):

جدول رقم (١)

يوضح معامل الثابت لأبعاد الاستبانة والاستبانة الآتي:

م	الأبعاد	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا شرونباخ
١	التعليم الفعال	٨	٠.٩٣١
٢	البحث العلمي	١٣	٠.٩٢٣
٣	الشراكة المجتمعية وخدمة المجتمع	١٥	٠.٩٣٥
٤	الجامعة الذكية	١٠	٠.٩١١
٥	تنمية الابداع والابتكار	٥	٠.٩٣٣
٦	أهداف التنمية المستدامة	٦	٠.٩٣٢
٧	التنمية البشرية المستدامة	٧	٠.٩٤٨
	الاستبانة ككل	٦٤	٠.٦٥١٣

يتضح من لجدول رقم (١) السابق أن قيمة معامل الثابت (ألفا كرونباخ) في الاستبانة ككل كان ٠.٦٥١٣ وهي قيمة مقبولة تشير إلى تجانس عبارات الاستبانة وأن الأداة المستخدمة تتمتع بقيمة ثبات عالية وهذا يدل على صلاحيتها للتطبيق الميداني.

ج- تطبيق أداة الدراسة والمعالجة الإحصائية:

- ثم إرسال الاستبانة إلى أعضاء هيئة التدريس عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي مثل الواتس أب، ومن خلال الردود التي حصل عليها الباحث تم وضعها في جداول لتحليلها ومعالجتها إحصائياً.

- وباستخدام البرنامج الإحصائي Spss، تم حساب المتوسط الحسابي والنسبة المئوية، لكل عبارة من عبارات الاستبانة والترتيب لكل بعد من أبعادها.

• رابعاً: التصور المقترح:

التصور المقترح لمتطلبات التنمية البشرية المستدامة :

في ضوء أدبيات الدراسة، وما توصلت إليه الدراسة من نتائج ، تم وضع تصور مقترح لمتطلبات التنمية البشرية المستدامة ، وتكون التصور المقترح من أسس ومنطلقات ، وأهداف ومستويات عمل ومتطلبات تطبيق، يتم توضيحها فيما يلي:

أولاً: أسس ومنطلقات التصور المقترح

استند التصور المقترح إلى مجموعة من الأسس والمنطلقات تمثلت في:

- ١- الإطار النظري للدراسة الحالية والمرتبطة بدراسة التنمية البشرية المستدامة بمؤسسات التعليم العالي ، ومتطلباتها، وأهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر ٢٠٣٠.
- ٢- النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، وكذلك نتائج الدراسات السابقة المرتبطة بالتنمية البشرية المستدامة.
- ٤- أن كل تغيير مجتمعي لا بد أن يصاحبه تغيير تربوي، فما يشهده العالم من تحول رقمي في جميع المجالات، وتجليات الثورة الصناعية الرابعة يتطلب إحداث تحول في مؤسسات التعليم الجامعي حتى يمكن مواجهة تلك المستجدات.
- ٥- إن النظام التعليمي الجامعي بوضعه الحالي لم يعد يتناسب مع متطلبات العصر الذكي نظراً لما يعانيه من مشكلات كثيرة ، كما تسهم مؤسسات التعليم العالي إلى الارتقاء بمستوى خريجي التعليم الجامعي من الجوانب المعرفية والمهارية والأكاديمية.

ثانياً: أهداف التصور المقترح

يهدف هذا التصور إلى تطوير مؤسسات التعليم العالي وإعدادها للتحول من جامعة تقليدية إحدى جامعات رقمية في ضوء متطلبات تحقيق أهداف التنمية البشرية المستدامة .

ثالثاً: متطلبات تحقيق التصور المقترح :

يتألف التصور المقترح من مجموعة من المتطلبات لتعزيز المحاور المقترحة لتطوير مؤسسات التعليم العالي في ضوء تحقيق التنمية البشرية المستدامة ؛ حيث

تشمل مقترحات لتعزيز التعليم والتعلم الفعال لتلبية احتياجات العصر والثورة الصناعية الرابعة ، والتميز في البحث العلمي لمواكبة التوجهات العالمية ، والشاركة المجتمعية وخدمة المجتمع ، والوظيفة الاقتصادية والتنموية للجامعة ، ومتطلبات الجامعة الرقمية الذكية، وتنمية الابداع والابتكار ، والحراك الطلابي، والتنافسية والجودة الشاملة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وتحسين جودة النظام التعليمي بما يتوافق مع النظم العالمية ، وتوفير التعلم للجميع.

المراجع

- الحسيني، عبدالمحسن، (٢٠٠٨). التنمية البشرية وبناء مجتمع المعرفة ، الدار العربية للعلوم ، بيروت، لبنان.
- الزغبى، هديل إبراهيم (٢٠١٢). "مستوى فعالية البرامج التدريبية وأثره على تنمية الموارد البشرية في القطاع العام الأردني من وجهة نظر المدربين والمتدربين في المعهد الوطني للتدريب في المملكة الأردنية الهاشمية"، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة اليرموك، الأردن.
- إبراهيم، عبدالمسيح (٢٠١٧). التنمية المستدامة. القاهرة ، المؤتمر العلمي التاسع عشر، التربية العلمية والتنمية المستدامة ، الجمعية المصرية للتربية العلمية.
- الدهشان، جمال علي خليل والسيد، سماح السيد محمد (٢٠٢٠). رؤية مقترحة لتحويل الجامعات المصرية الحكومية إلى جامعات ذكية في ضوء مبادرة التحول الرقمي للجامعات. المجلة التربوية، (٧٨)، ١٢٤٩- ١٣٤٤.
- الرميدي، بسام سمير وطلحي، فاطمة الزهراء (٢٠١٨). تقييم مدى توافر متطلبات الجامعات الذكية في الجامعات المصرية. دراسة حالة جامعة مدينة السادات بمصر، الملتقى الدولي الأول حول التكوين الجامعي والمحيط الاقتصادي والاجتماعي، تحديات وآفاق، القاهرة، ١١-١٢ نوفمبر، ص ص ١-٢٠.
- جمال الدين، ونجوى يوسف،(٢٠١٥).محاضرات في التنمية المستدامة ،الزعيم للخدمات المكتبية، القاهرة.
- حامد عمار (٢٠٠٥). مقالات في التنمية البشرية العربية ، ط١، مكتبة الدار العربية للكتاب ، القاهرة.

- حسن ، منال موسى سعيد ،(٢٠٢٤). تصور مقترح لتحسين الأداء البيئي للجامعات المصرية على ضوء معايير المقياس الأخضر العالمى لرتب الجامعات GMWUR، مجلة كلية التربية ، جامعة أسيوط،مج(٤٠) ، ع(٩.٢)، سبتمبر
- سراج، وهيبه (٢٠١٢). استراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لحسين الأداء المستدام فى المؤسسات الاقتصادية ، دراسة حالة ، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر.
- سترالس، ستيفين ،(٢٠٠٥). ماجستير إدارة أعمال فى يوم واحد ، مكتبة جرير، الرياض، السعودية.
- شويكات، محمد ، (٢٠١٢). السياحة والنفط والتنمية المستدامة فى الجزائر مقارنة اقتصادية ، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية ، جامعة حلوان، القاهرة ، ج(٢) ، ع(٤).
- على ، سمر محمد ،(٢٠٢١).التعلم المتحفى بمصر فى ضوء متطلبات التنمية المستدامة للقرن الحادى والعشرين رؤية مستقبلية ، رسالة دكتوراه ، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.
- فاضل ، شيماء عادل ،(٢٠٢١).التنمية المستدامة فى العراق رؤية مستقبلية ، مجلة العلوم القانونية والسياسية ، الجمعية العلمية للبحوث والدراسات الاستراتيجية، ع(١).
- قوريش ، مصيرة،(٢٠١١). التنمية البشرية فى الجزائر وأفاقها فى ظل برنامج التنمية ٢٠١٠-٢٠١٤ بحث منشور ، دار المنظومة، الجزائر.
- محمود وآخرون ، دينا كمال الدين سيد ،(٢٠٢٣). تنمية المئوية المجتمعية للجامعات المصرية ودورها فى تحقيق التنمية المستدامة، مجلة دراسات تربوية واجتماعية ، مج(٢٩) ع(٣) ، مارس.
- موششيت ، جرجلاس ،(٢٠٠٠).مبادئ التنمية المستدامة ، ترجمة بهاء شاهين، الدار الدولية للاستشارات الثقافية ، القاهرة.
- مملاى ، بحضبه ،(٢٠١٧). " نحو دور استراتيجى لتنمية الموارد البشرية فى منظمات الاعمال " ، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية ، المركز الجامعى لتامنغت ع(١٢) ، الجزائر.

- مؤمن ، ابتسام عبدالجليل، (٢٠٢٢). دور التعليم الجامعي في تحقيق التنمية المستدامة دراسة تطبيقية على كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة بنى وليد، مجلة جامعة بنى وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية، مج(٧) ، ع(١) ، مارس.
- نمر ، نجلاء حمد (٢٠١٤). فاعلية العلاقات العامة في تنمية الموارد البشرية دراسة تطبيقية على مركز تطوير الإدارة للتنمية الإدارية في الفترة من يونيو ٢٠١٣-يوليو ٢٠١٤ ، رسالة ماجستير، كلية الاعلام ، جامعة أم درمان الإسلامية ، السودان.
- يعقوب عبد القادر، (٢٠١٤). التنمية البشرية والنمو الاقتصادي ، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.
- الجهاز المركزي للتعبئة العام والإحصاء بالقاهرة، (٢٠١٩). العمل اللائق كاحد أهداف التنمية المستدامة في مصر ، السكان ، بحوث ودراسات ، ع (٩٧).
- إستراتيجية التنمية المستدامة-رؤية مصر ٢٠٣٠ ، (٢٠١٥). الأهداف ومؤشرات الأداء ، مؤتمر دعم وتنمية الاقتصاد المصري ، شرم الشيخ ، مارس.
- الدورة السبعين للجمعية العامة للأمم المتحدة، (٢٠١٥). خطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠، نيويورك.
- برنامج الأم لأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام "، (٢٠٠٥).

المراجع الأجنبية:

- United Nations Development Programme. (2019). HUMAN DEVELOPMENT REPORT. New york: United Nations.
- Klarin, T. (2022). The Concept of Sustainable Development: From it's beginning to the Contemporary Issues ,Vol.(21), Croatia: Zagreb International Review of Economics & Business.
- Xing, B., & Marwala, T. (2017). Implications of the Fourth Industrial Age on Higher Education. <https://doi.org/10.25073/0866-773X/87>.
- Bryan, A.& Volchenkova, K.N., (2016) Blended Learning: Definition, Models, Implications for Higher Education, Educational Sciences. 8(2), 24–30.

- EY, & FICCI. (2017). Leapfrogging to Education 4.0: Student at the core. Federation of Indian Chambers of COMmerce and Industry. India. Retrieved from [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-leap-forgging/\\$File/ey-leap-forgging.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-leap-forgging/$File/ey-leap-forgging.pdf)
- Thang, L. Van, & Dung, N. X. (2018). Building the Higher Education 4.0 in the Armed Forces Associated with the Industry 4.0: Potential and Challenges. Journal of Interdisciplinary Research, 8(1), 171–175. <https://doi.org/10.1804-7890>.
- Lapteva, Alla V. and Efimov, Valerii S., (2016), New Generation of Universities. University 4.0, Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences 11 (2016 9) 2681-2696
- Hirschi, A. (2018). The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice. Career Development Quarterly, 66, 192-204.
- Lukovics, Miklós and Zuti, Bence, (2017), New Functions of Universities in Century XXI Towards “Fourth Generation” Universities (October 4, 2017). academia.edu 9: Paper ID: 20371078.. San Francisco, California.
- Heinemann, C., & Uskov, V. L. (2018). Smart University: Literature Review and Creative Analysis Colleen. In V. L. Uskov, R. J. Howlett, J. P. Bakken, & L. C. Jain (Eds.), Smart Universities Concepts, Systems, and Technologies (1st ed., pp. 11–46). Switzerland: Springer International Publishing.