

**تصور مقترح لتطوير إدارة الموارد البشرية
بالتعليم الثانوي الفني المصرى في ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر**

إعداد

د/مروه جبرو عبد الرحمن عبد المولى د/كريمة عبد الموجود مصطفى سليمان
أستاذ أصول التربية المساعد دكتوراه الفلسفة في التربية تخصص أصول تربية
كلية التربية - جامعة أسوان - كلية التربية - جامعة أسوان

Blind Reviewed Journal

الملخص:

هدف البحث إلى تقديم تصور مقترح لتطوير إدارة الموارد البشرية للتعليم الثانوي الفني المصري في ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر، واستخدمت الباحثان المنهج الوصفي، كما استخدمتا استبانة لرصد واقع إدارة الموارد البشرية للتعليم الثانوي الفني المصري في ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر، وتم تطبيق أدوات الدراسة على عينة قوامها (٢٥٠) معلم من معلمي ومديري التعليم الثانوي الفني بمحافظة أسوان، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها تحديد أبعاد الاقتصاد الأخضر وهي البعد البيئي والبعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي، والحاجة إلى تحديث الأهداف التربوية الخاصة بالتعليم الثانوي الفني وضرورة ربطها بمستحدثات العصر، ووضع خطط تدريبية لتأهيل إدارة الموارد البشرية في مدارس التعليم الثانوي الفني للتعامل مع قضايا الاقتصاد الأخضر، وضعف الموارد البشرية في مدارس التعليم الثانوي الفني، وقلة التدريبات المقدمة للإدارة المدرسية ومعلمي التعليم الثانوي الفني المهتمة بالاقتصاد الأخضر، وقصور الوعي لدى معلمي التعليم الثانوي الفني بأهمية الاقتصاد الأخضر وتأثيره في إدارة الموارد البشرية، وانتهى البحث بوضع تصور مقترح لتطوير إدارة الموارد البشرية للتعليم الثانوي الفني المصري في ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر.

كلمات مفتاحية: إدارة الموارد البشرية، التعليم الثانوي الفني، الاقتصاد الأخضر

Abstract:

The study reached a set of results, the most important of which is defining the dimensions of the green economy, which are the environmental dimension, the economic dimension, and the social dimension, and the need to update the educational goals of technical secondary education and the need to link them to the developments of the era, and to develop training plans to qualify human resources management in technical secondary education schools to deal with green economy issues. , and the weakness of human resources in schools of technical secondary education, and the lack of training provided to the school administration and technical secondary education teachers interested in the green economy, and the lack of awareness of technical secondary education teachers of the importance of the green economy and its impact on human resource management, and the research ended with a proposed vision for the development of human resource management for secondary education The Egyptian technician in light of the dimensions of the green economy.

Keywords: Human resources management; Technical secondary education; Green economy.

مقدمة البحث :

كان ولازال العنصر البشري - الانسان - الأساس الذي يقوم عليه المجتمع وتقدمه ونموه، وقد كرم الله الإنسان إذ جعله خليفته في الأرض قال تعالى: ﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً﴾ [البقرة: ٣٠]، ولذا كان الهدف من استخلاف الإنسان على الأرض هو إعمار الأرض وعبادة الله سبحانه تعالى، وإعمار الأرض يتطلب تكاتف البشر مع بعضهم البعض لتحقيق التقدم المنشود، ومن هنا نجد ضرورة ملحة لإدارة هذا الإنسان حتى يحقق النتائج المطلوبة، ولذا وإن كان مفهوم الإدارة البشرية حديث في العالم إلا أنه موجود منذ قدم الزمان متمثلاً في كل ما وصل إليه من تراث بشري نراه حتى اليوم، من ثم فإن إدارة هذا العنصر البشري تعد من أهم وأصعب الإدارات التي يقوم عليها المجتمع.

تعتبر إدارة الموارد البشرية ركناً أساسياً في معظم المؤسسات بصفة عامة والمؤسسات التعليمية بصفة خاصة حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية والمنافسة محلياً عالمياً، لاعتمادها على العنصر البشري والاستخدام الأمثل للامكانيات المتاحة والمتوفرة وتوظيفها بشكل ملائم، وتطويرها بما يحقق أهداف المؤسسة وفعاليتها.

ومن الملاحظ أن المجتمعات المحلية والعالمية تتطور وتزدهر بازدهار وتطور الأنظمة التعليمية والإدارية، ويرتبط تقدمها بمستوى جودتها، ومستوى إنتاجيتها وتأثيرها على مستوى الناتج القومي المحلي، ومن يتمعن النظر إلى العمل الإداري في الموارد البشرية يجد أنه شهد تطوراً وتغيراً سريعاً؛ ليوكب التطورات العلمية والتكنولوجية والاقتصادية والتنموية الحديثة، فالإدارة لم تعد مجرد أداة فقط يعتمد عليها في تسيير العمل وإدارته أو حفظ النظام، وروتين متابعة الحضور والانصراف، وإنما تعدى ذلك إلى عمليات غطت عمليات التحسين والتغيير والتطوير في منظومة العمل الإداري في إدارة الموارد البشرية، ومساعدتها على تحسين أدائها المستمر من خلال توفير التخطيط والتدريب اللازمين والأدوات المستلثة من النظريات والأساليب والطرائق القيادية الحديثة، وصولاً إلى الدور الريادي للموظفين من خلال توجيههم التوجيه المناسب بما يخدم عملية التحول من الأنظمة التقليدية إلى كل ما هو جديد في عالم العمل والخدمات المتنوعة والمتعددة، ويتأتى ذلك من خلال فاعلية

الدور القيادي للقادة التنفيذيين ونظرتهم نحو التغيير والتطوير والحدثة. (الحضرمي والتوبي، ٢٠٢١، ٧٢).

ويمثل المورد البشري القوة الفاعلة لمواكبة تحديات العصر، وحجر الزاوية التي تبنى عليها أركان المنظمات، فهذا يتطلب الاستثمار به وإدارته بالطريقة التي تضمن تحقيق مستوى متميز من الأداء وإنجاز الأهداف بمستوى عالٍ من الكفاءة (Bhutta et al, 2019, 989)، فأداء الموارد البشرية مرتبط بدور الإدارة وتحفيزها لهم، فسلوكيات الإدارة تؤثر طرديًا على رضا الموارد البشرية، مما سيؤدهم إلى الالتزام بعملهم والقيام به على أكمل وجه وبجودة عالية، كما سيتم تعظيم نيتهم في البقاء في داخل المنظمة وبالتالي فهذا يعني أن الجانب السلوكي لهم سيتأثر إيجابًا (Kakar et al., 2019, 66).

ومن أبرز المشكلات التي تؤثر على إدارة الموارد البشرية الأنشطة الاقتصادية المتزايدة التي ترتب عليها العديد من المشاكل مثل استنزاف الموارد غير المتجددة التي تقل تدريجياً، وزيادة استفحال الإكراهات البيئية من إجهاد مائي، تدهور للتربة، التبعية الطاقية الشديدة، الهشاشة إزاء تغير المناخ، وتعدد أشكال التلوث، إضافة إلى النتائج المحدودة للنمو الاقتصادي ولسياسات التنمية الاجتماعية في إحداث فرص عمل، وتقليص الفوارق الاجتماعية والجغرافية. وبسبب هذه الإكراهات البيئية التي تتفاقم مع مرور الوقت، بدأ التفكير في نموذج اقتصادي بيئي مندمج يستند إلى القطاع الخاص، قادر على توفير فرص عمل، وتقليص الفقر، وتسوية اختلالات التنمية.

وهناك اعتراف متزايد بين واضعي السياسات الاقتصادية وصناع القرار من أن الوضع الحالي للنظام الاقتصادي غير قابل للاستمرار اقتصادياً واجتماعياً وبيئياً؛ هذا الوضع حفز على ضرورة الانتقال نحو الاقتصاد الأخضر من أجل ضمان مستقبل مستدام ومرغوب فيه يعزز العدالة الاجتماعية والأمن الإنساني، والقضاء على الفقر؛ لذلك يتجه العالم المتقدم بخطى سريعة نحوه لتحقيق تنمية نظيفة عبر مشروعات صديقة للبيئة تعتمد على التكنولوجيا النظيفة.

(الشمري، ٢٠١٧، ٧-٩)

وفي إطار ما سبق أكدت دراسة (محمد، ٢٠١٧، ٤٤) أن الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر يتطلب تغييرات في الإدارة والسياسات والأسواق القائمة، ومساهمة الجهات الفاعلة في القطاعات الاقتصادية المختلفة وإشراكها في التحول إلى الاقتصاد الأخضر؛ وذلك من خلال دمج تنمية المهارات للوظائف الخضراء وفرص العمل في التدريب المهني بمؤسسات التعليم التقني والمهني ودعم سبل المعيشة المستدامة.

ويعد التعليم الفني في مصر أحد الأدوات الرئيسية لتحقيق برامج التنمية الشاملة بل إنه يعتبر قاطرة التنمية، ودعامة هامة من دعائم منظومة التعليم؛ حيث يسعى بنوعياته المختلفة إلى إعداد القوى العاملة الماهرة اللازمة لخدمة خطط التنمية الاقتصادية، والاجتماعية للدولة ذلك لأنه يصب مباشرة في سوق العمل، ومن ثم تهدف منظومة التعليم الفني إلى تنمية القدرات الفنية لدى الدارسين في مجالات الصناعة، والزراعة، والتجارة، والإدارة والخدمات السياحية تماشياً مع توجه الدولة الذي انعكس في دستور ٢٠١٤، حيث تنص المادة (٢٠) على أن تلتزم الدولة بتشجيع التعليم الفني والتقني والتدريب المهني وتطويره، والتوسع في أنواع التعليم الفني كافة، وفقاً لمعايير الجودة العالمية، وبما يتناسب مع احتياجات سوق العمل، وهو ما يربط التعليم والتدريب بالتشغيل (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤، ٧٧).

لذا يلعب التعليم الثانوي الفني الصناعي المتقدم دوراً أساسياً في المساهمة في تحقيق التنمية المجتمعية الشاملة المستدامة، ويتضح هذا الدور من خلال الهدف الأساسي له والمتمثل في إعداد فئة العامل الفني المدرب في مجالات الإنتاج والخدمات بأنواعها المختلفة، وتنمية الملكية الفنية للدارسين.

هناك بعض التحديات التي أثرت على توافر متطلباته فقد أشارت دراسة (الخويت، ٢٠٠٥، ٣٦) إلى أن التعليم الثانوي الفني يعجز عن الوفاء بمتطلبات التنمية في إطارها الحضاري، نظراً لضعف التوازن في حجم العمالة بين القطاعات المختلفة؛ حيث تعاني بعض القطاعات والمستويات الوظيفية من تضخم، يقابلها عجز في قطاعات أخرى، مما سبب حدوث اضطراب في العلاقة بين المؤهلات والخبرات ومواقع العمل وبينها وبين هياكل الأجور؛ نظراً لضعف الكفاءة الإنتاجية لقوة العمل إما

لنقص المهارة أو لضعف الأجور والحوافز، أو عجز في الإدارة والتنظيم، كما أكدت هذه الدراسة أن مشكلات التعليم الفني يغلب عليها الجانب الكيفي.

فضلا عن قدرة التعليم الفني على إكساب طلابه القدرات والجدارات التنافسية اللازمة لأسواق العمل المحلية والعالمية (محمود وآخرون، ٢٠١٧، ٢)؛ وانعكس ذلك على تحقيق أهداف الاقتصاد الأخضر فيما يتعلق بحدوث قصور في مستوى مهارة الخريجين وبالتالي أعاق فرصة حصولهم على فرص عمل خضراء لأن مهاراتهم لا تتوافق ومتطلبات سوق العمل في ضوء الاقتصاد الأخضر.

وفي إطار الاستجابة لهذه الآثار المتردية، ولمواجهة التحديات الكبرى التي أصبحت تلح بقوة، وتتادى بضرورة التحول إلى اقتصاد يراعى التحولات البيئية من حيث الإنتاج والاستهلاك، بدأ التفكير في نموذج اقتصادي بيئي مندمج، يهدف إلى الربط بين متطلبات تحقيق التنمية بشتى أنواعها وبين حماية البيئة، وتقليل البطالة من خلال إيجاد فرص العمل واستحداث المزيد من الوظائف الخضراء وتحقيق العدالة الاجتماعية، وتحسين حياة البشر والتخفيف من حدة الفقر في العديد من القطاعات كالزراعة، الصناعة، التجارة، والسياحة والفندقة وغيرها (الحبيب، ونصيرة، ٢٠١٤، ٩)، (الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا الإسكوا، ٢٠١١، ١٧)، وهذا هو دور المؤسسات التعليمية؛ وذلك ما تؤديه من أدوار هامة تساهم المدرسة بدور مهم فى تكوين التنوير البيئى وتدعيم الاتجاهات وتعديلها وغرس القيم وتنميتها وتعليم الطلاب السلوك السوى لتعزيز السلوكيات البيئية المستدامة (توفيق، ٢٠١٦، ١٢).

مشكلة البحث:

بدأت دول العالم في التوجه إلى "الاقتصاد الأخضر" كاستراتيجية لتقليل المخاطر البيئية المرتبطة بالاقتصاد، وقد بدأت مصر في التوجه نحو الاهتمام بهذا النوع من الاقتصاد كأحد السبل الهامة والرئيسية في خطط التنمية الشاملة التي تجرى على أرض الوطن، من خلال تنفيذ مشروعات تتناسب مع الأولويات الاقتصادية والبيئية للدولة، حيث تستهدف الرؤية الاستراتيجية لمصر بحلول عام ٢٠٣٠ البعد البيئي كمحور أساسي في كافة القطاعات التنموية والاقتصادية، بشكل يحقق أمن

الموارد الطبيعية ويدعم عدالة استخدامها والاستغلال الأمثل لها والاستمرار فيها، بما يضمن حقوق الأجيال القادمة فيها .

كما تتوجه الدولة المصرية كذلك نحو تحقيق الاقتصاد الأخضر وهو مفهوم من المفاهيم الاقتصادية الحديثة والذي يعنى وفقا لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة؛ الاقتصاد الذى ينتج عنه تحسن في رفاهية البشر، ويعمل على تحقيق العدالة الاجتماعية والحد من المخاطر والندرة البيئية(الحبيب ونصيرة، ٢٠١٤، ٤)، (UNEP, 2011, 2)، وهكذا أصبح الاقتصاد الأخضر ضرورة ملحة في ظل التحديات البيئية والأزمات التي يمر بها العالم.

وهناك مجموعة من المعوقات التي واجهت تطبيق الاقتصاد الأخضر فى التعليم كما أشارت إليها دراسة(مشرف، ٢٠٢٠، ٨٥) وتمثلت تلك المعوقات فى نقص الوعي بالاقتصاد الأخضر، وقلة البحوث الأكاديمية التي تناولت الاقتصاد الأخضر وتطبيقاته فى التعليم خاصة التعليم الفني، إضافة إلى عدم وجود برامج تدريبية للطلاب حول مفاهيم الاقتصاد الأخضر، وافتقار استراتيجيات التدريس المستخدمة إلى تبنى مفاهيم الاقتصاد الأخضر، وضعف توظيف أدوات التعليم فى تنمية وعى الطلاب بتلك المفاهيم .

ونتيجة للتطورات السريعة والتغيرات المتسارعة التي تشهدها البلاد، لاسيما في طبيعة المهن، والاهتمام المتزايد بالقيم النوعية والتميز، الذي يعبر عن أداء الأعمال بطريقة صحيحة من أول خطوة، أصبح من الضروري على إدارات التربية والتعليم في المحافظات العمل على استخدام المداخل الحديثة في نظمها الإدارية على مختلف مستوياتها الإدارية، وهذا ما تشير إليه العديد من الدراسات.

وبالرغم من الجهود التي تبذلها وزارة التربية والتعليم، لتحقيق النمو المهني للقيادات التربوية، فإن واقع الممارسة والتطبيق في مكاتب التربية والتعليم، مازال يتسم بمظاهر قصور كثيرة في أداء إدارات الموارد البشرية؛ إذ إن أداءها يجعلها في معظم الأحوال ملتزمة باللوائح التنظيمية والإجراءات الرسمية فلا تستطيع البت في أبسط الأمور وذلك لوجوب رجوعها للإدارة المركزية، إلا من خلال

التطبيق الحرفي للقوانين والقواعد التنظيمية؛ فتظهر البيروقراطية بمركزيتها الشديدة ، وطابع الجمود والروتين، وممارسة المهام بشكل تقليدي قد عفا عليه الزمن.

ويواجه النظام التعليمي المصري مثل باقي الدول مجموعة من التحديات التي يفرضها التقدم العلمي والانفتاح الثقافي والاقتصادي العلمي والتغيرات العلمية ومن أهم هذه المشكلات زيادة الطلب على التعليم نتيجة الزيادة السكانية الملحوظة وهذا ما تشير إليه وفقاً للإحصائيات الرسمية الصادرة عن الإدارة العامة لنظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار بوزارة التربية والتعليم للعام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١، يبلغ إجمالي عدد المدارس في مصر ٥٧ ألفاً ٧٤٩ مدرسة ، بها فصلاً ، ويدرس فيها ٢٤ مليوناً ٤٠٣ آلاف و٩٢٤ طالباً وطالبة ، ويعمل بها ١٤٠ و٧٣٥ معلم، كما شهدت الأعوام الأخيرة إقبلاً على التعليم الفني حيث بلغ إجمالي عدد مدارس التعليم الفني في مصر ٢٦٥٢ مدرسة ، بها ٥٠١٠٠ فصلاً ، ويدرس فيها ٢١٣٢٥٩٧ طالباً وطالبة ، ويعمل بها ١٤٠,٧٣٥ معلم. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢١، ٦-٩) .

وحرصاً من وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني على تحقيق مصلحة أبنائنا الطلاب بجميع مراحل التعليم قبل الجامعي، في جميع الصفوف الدراسية، ولكي يتمكنوا من مواصلة عملية التعلم في هذه الفترة الحرجة فقد قامت الوزارة بإتاحة استخدام مصادر متنوعة للتعلم الذاتي، والتي منها قناة مدرستا (١)، وقناة مدرستا (٢)، وبنك المعرفة المصري، ومنصة ذاكر، ومنصة إدارة التعلم للمرحلة الثانوية، ومنصة البث المباشر، ومنصة حصص مصر، وغيرها من الوسائل الرقمية.

ومن خلال ملاحظات الباحثان يتضح أن التعليم الثانوي الفني يواجه عدد من التحديات مثل قصور البنية التحتية، وضعف الموارد البشرية والمادية، عدم ارتباط التعليم الفني بسوق العمل وبالتالي عدم الاستفادة من المخرجات التعليمية بشكل مثالي، وقلة التدريبات التي تصقل مهارات المعلمين والإداريين لمواكبة مجريات العصر.

وهذا يتطلب ضرورة إعادة النظر فى المؤسسات التعليمية وخاصة التعليم الثانوى الفنى وإعادة هيكلته ليواكب أبعاد الاقتصاد الأخضر، عن طريق استخدام وسائل تعليمية تضمن تنمية معارف ومهارات واتجاهات وقيم الطلاب لبناء سلوكيات صحيحة فى التعامل مع البيئة المحيطة بهم.

ونظرا لضرورة المحافظة على موارد البيئة وحسن استغلالها لصالح الانسان وتحسين مستوى معيشته، فإن الحل الجذري للأزمة البيئية يتطلب تغييرا فى اتجاهات الإنسان نحو البيئة، حيث إن تحسين وعى الناس بهذه القضايا والمشكلات هو المتطلب الرئيس لتنفيذ هذه السياسات، فالأسباب الجذرية للمشكلات البيئية الحالية تكمن فى الأنماط السلوكية الخاطئة التي تصدر عن الأفراد والجماعات نتيجة الوعى غير الكافي لأهمية تنظيم العلاقة بين الإنسان وبيئته، وهو ما توصل إليه (Varela candamio et al.,2018,1573).

وبناء على ذلك يمكن تحديد مشكلة البحث فى التساؤل الرئيسى "ما التصور المقترح لتطوير إدارة الموارد البشرية بالتعليم الثانوي الفني المصرى فى ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر" والذي يمكن بلورته فى الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما الإطار المفاهيمي للاقتصاد الأخضر وأبعاده ومتطلباته؟
- ٢- ما الأسس النظرية لإدارة الموارد البشرية فى الأدبيات المعاصرة؟
- ٣- ما ملامح التعليم الثانوي الفني المصرى؟
- ٤- ما واقع إدارة الموارد البشرية للتعليم الثانوى الفنى المصرى فى ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر؟
- ٥- ما التصور المقترح لتطوير إدارة الموارد البشرية بالتعليم الثانوي الفني المصرى فى ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

١. التعرف على الإطار المفاهيمي للاقتصاد الأخضر وأبعاده ومتطلباته.
٢. التعرف على الأسس النظرية لإدارة الموارد البشرية في الأدبيات المعاصرة.
٣. التعرف على ملامح التعليم الثانوي الفني المصري.
٤. تحديد واقع إدارة الموارد البشرية بالتعليم الثانوي الفني المصري في ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر.
٥. تقديم تصور مقترح لتطوير إدارة الموارد البشرية بالتعليم الثانوي الفني المصري في ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر.

أهمية البحث:

تنبع أهمية البحث الحالي من :

- **الأهمية النظرية:** وتمثلت في التأصيل النظري لمفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء، والاقتصاد الأخضر الذي يعد من المفاهيم الحديثة نسبيًا شديدة الأهمية لما له من أثر إيجابي على البيئة والتنمية المستدامة، وهذا ما تبرهن عليه المشاهدات اليومية والممارسات الحياتية، وتتوجه الحكومة المصرية بخطى سريعة نحو الانتقال للاقتصاد الأخضر كأداة من أدوات تحقيق التنمية المستدامة، حيث يعد الاقتصاد الأخضر من الحلول الاقتصادية الفعالة لما يعانيه المجتمع من فقر وبطالة وذلك من خلال ما يوفره من فرص عمل خضراء، واستثمارات خضراء، وفي ظل ما تعانيه المدارس الثانوية الفنية من مشكلات، وضعف في قدرتها على تلبية متطلبات سوق العمل من القوى البشرية المطلوبة، فإن تبنيها للاقتصاد الأخضر سوف يوفر فرص عمل لخريجها، وفي الوقت ذاته سوف يعمل على المحافظة على البيئة من التلوث ومن استنزاف مواردها، بما يضمن للأجيال القادمة حقهم في ثروات المجتمع وموارده الطبيعية، والاهتمام بقضية التعليم الثانوي كقضية تربوية

اقتصادية واجتماعية فهي من الناحية التربوية تحقق مفهوم التربية للعمل، ومن الناحية الاقتصادية تهتم بتأهيل الشباب الباحث عن عمل وزيادة الإنتاجية العامة، ومن الناحية الاجتماعية تسهم في مواجهة مشكلة البطالة، وندرة البحوث التربوية التي تناولت مفهوم الاقتصاد الأخضر خاصة مع مرحلة التعليم الثانوي الصناعي وهو ما قد يعطى للموضوع أهمية.

- **الأهمية التطبيقية** : قد تسهم نتائج هذا البحث في توجيه أنظار المسؤولين وصانعي القرار وتعميق معارفهم واتجاهاتهم عن الموارد البشرية والاقتصاد الأخضر، وهو ما سوف يعود بالفائدة على المجتمع المصري من خلال تأثيره الاجتماعي والاقتصادي والبيئي لما له من دور فاعل في المحافظة علي البيئة و مواردها الطبيعية .

منهج البحث:

اقتضت طبيعة البحث الحالي استخدام المنهج الوصفي وذلك للتعرف على الإطار المفاهيمي للاقتصاد الأخضر، وجذوره التاريخية، وأهم أهدافه وأهميته ومبادئه، وأبعاده ومتطلباته وتحديد الإطار الفكري لإدارة الموارد البشرية من حيث نظرة تاريخية لإدارة الموارد البشرية، ومفهوم إدارة الموارد البشرية، وأهدافه وأهميته ووظائفه وأهم أبعاده، و تحديد ملامح التعليم الثانوي الفني وواقع إدارة الموارد البشرية للتعليم الثانوي الفني بمصر في ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر، وتقديم تصور مقترح لتطوير إدارة الموارد البشرية بالتعليم الثانوي الفني المصري في ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر.

حدود البحث:

تضمن البحث الحالي الحدود التالية:

- الحد الموضوعي: إدارة الموارد البشرية، المدارس الثانوية الفنية، الاقتصاد الأخضر.
- الحد البشري: عينة من المديرين والوكلاء ومعلمي التعليم الثانوي الفني بإدارة أسوان التعليمية.
- الحد المكاني: مدارس التعليم الثانوي الفني بإدارة أسوان التعليمية .
- الحد الزمني: الفصل الدراسي الثاني ٢٠٢١/٢٠٢٢م.

مصطلحات البحث:

١- تطوير : Development

يعرف بأنه : طريقة منظمة شاملة لعلاج المشكلات التي تعاني منها منظمة ما، وهي عملية منظمة تبدأ بمقارنة الوضع الحالي والوضع المرغوب للأداء الفردي المؤسسي، ومحاولة تحديد الفجوة في الأداء (أبو شيخة، ٢٠٠٠، ٢٢٨).

التعريف الإجرائي: طريقة مدروسة ومنظمة؛ لتحسين أداء المدارس الثانوية الفنية فيما يتعلق بالموارد البشرية، بما يتوفر لديها من مقومات، وخبرات، وإمكانات بشرية متنوعة الاختصاص؛ تؤثر في المجتمع وتحقق نهضته وتنميته.

٢- إدارة الموارد البشرية: Human resources management

يشير مفهوم إدارة الموارد البشرية إلى جملة الأداءات المتعلقة باختيار وتعيين وتطوير واستخدام ومكافأة العنصر البشري العامل بقطاع ما، في إطار من المتابعة والتقييم المستمر . (حجازي، ٢٠٠٥، ٢٩)

التعريف الإجرائي: تشير إدارة الموارد البشرية إلى أنها "مجموعة من الاستراتيجيات والممارسات الأدائية التي تعمل على تطوير العنصر البشري، وتلبية احتياجاته بما يتوافق مع احتياجات المؤسسة، ووضع أسس لتقييم أداء العاملين لتحقيق الأهداف المنشودة".

٣- الاقتصاد الأخضر: Green economy

لغة: تعرف كلمة الاقتصاد وتعنى التوسط بين الاسراف والتقدير (مصطفى وآخرون، د.ت، ٦٢٥) ، واستخدمت كلمة الأخضر كاختزال لشيء يمكن أن يحسن من حالة البيئة بشكل ملحوظ، وتشير إلى عالم تدار فيه الموارد الطبيعية إدارة تتسم بالاستدامة وبطريقة تحفظها وتصونها من أجل تحسين سبل العيش وتحقيق الأمن البيئي والتنوع البيولوجي (World Bank, 2012, 1)

اصطلاحا يعرف الاقتصاد الأخضر بأنه هو من الأدوات المهمة في تحقيق التنمية المستدامة، يسهم في تحقيق النمو الاقتصادي المطرد وتعزيز الإدماج الاجتماعي، وتحسين رفاه الانسان، وتوفير

فرص عمل لائقة للجميع، مع الحرص في الوقت ذاته على استمرار النظم الايكولوجية لكوكب الأرض في تأدية وظائفها على نحو سليم. (الأمم المتحدة، ٢٠١٢، ١٢)

أما الاقتصاد الأخضر فهو من المفاهيم الحديثة، حيث يعنى وفقا لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة؛ الاقتصاد الذى ينتج عنه تحسن في رفاهية البشر والمحافظة على صحتهم، ويعمل على تحقيق العدالة الاجتماعية ويحمى الأجيال القادمة من مخاطر البيئة، ومن أهم ما يميز الاقتصاد الأخضر هو أنه يمزج بين التنمية الاقتصادية والاعتبارات البيئية ويربط بين التنمية الاقتصادية بمراعاة حماية البيئة (مجلس إدارة برنامج الأمم المتحدة للبيئة، ٢٠١٠، ١٦)

التعريف الإجرائي: وهو مسار جديد يمتاز بإيجاد تنمية بيئية واجتماعية واقتصادية معا، وهذا يحقق جودة حياة الفرد بالمجتمع وإيجاد حلولاً لأغلب المشكلات التي يعاني منها المجتمع على مختلف مجالاتها البيئية والاجتماعية والاقتصادية دون إلحاق الضرر للأجيال المقبلة.

الدراسات السابقة:

وتنقسم إلى: أولاً: الدراسات العربية:

- دراسة (آية مصطفى ماهر، ٢٠١٢) هدفت إلى تحليل الوضع الراهن للممارسات الخاصة للعاملين من هيئة التدريس والإداريين في التعليم قبل الجامعي في مصر للتعرف على مواطن القوة والضعف والتحديات المختلفة، مستخدمة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى تحديد مواضع القوة في الممارسات المتبعة في التعليم قبل الجامعي أهمها: استخلاص بعض التجارب الناجحة من الدول المختلفة فيما يخص السياسات والممارسات الخاصة بالعاملين (إنشاء هيئة لضمان الجودة والأداء، إجراء اختبارات قبل الالتحاق بالوظيفة أو عند الترقى، زيادة الإنفاق في التدريب)، وتوافر فرص التدريب وتطوير أداء العاملين للتعليم قبل الجامعي، كما توصلت الدراسة إلى تحديد مواطن الضعف للتعليم ما قبل الجامعي أهمها: نقص المعرفة بالمفهوم الحديث لإدارة الموارد البشرية، وعدم وجود علاقة تربط بين نتائج التدريب والحوافز أو الترقية، ولا يوجد آلية لربط رضا المستفيد من الخدمة بتقييم أداء الفرد (من الطلاب أو زملاء العمل).

- دراسة (جمال الدين، وآخرون، ٢٠١٤): هدفت إلى التعرف على الاقتصاد الأخضر ومتطلباته في التعليم، وتقديم مقترحات لتطوير التعليم في ضوء متطلبات الاقتصاد الأخضر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لمناسبته لمشكلة الدراسة، وتوصلت إلى: إعطاء البرامج التعليمية توجهات جديدة تغطي مبادئ الاقتصاد الأخضر، والتخطيط لتطوير مؤهلات دراسية تلبي متطلبات الاقتصاد الأخضر، وإنشاء مراكز تدريب نموذجية بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي لتدريب الطلاب أثناء العام الدراسي وخلال الإجازة للارتقاء بمهاراتهم المهنية والمعرفية والذهنية، واستخلاص الدروس من التجارب السابقة التي نفذت في بلدان مختلفة في مجال التعليم من أجل الاقتصاد الأخضر.
- دراسة (ليبيا، بوروية، ٢٠١٩) هدفت إلى معرفة دور الابتكار البيئي في التوجه نحو الاقتصاد الأخضر، إذ يعتبر الابتكار البيئي أداة لحماية البيئة من خلال تطوير منتجات صديقة للبيئة والاستخدام الأمثل للموارد، حيث إن هناك اهتمام عالمي كبير بهذه الابتكارات والتي تسعى العديد من الدول وخاصة هولندا إلى اعتمادها والاستفادة منها قدر الإمكان، مستخدمة المنهج الوصفي، وخلصت الدراسة إلى أن الابتكار البيئي يساعد في الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر فهو يعتبر كآلية للتحويل نحو اقتصاد منخفض الكربون، وهولندا بفضل اعتمادها على هذه الابتكارات استطاعت أن تتوجه نحو الاقتصاد الأخضر .
- دراسة (إبراهيم، وآخرون، ٢٠٢١) هدفت إلى وضع استراتيجية مقترحة لتطوير منظومة التعليم الثانوي الزراعي المصري نظام الثلاث سنوات في ضوء متطلبات الاقتصاد الأخضر، من خلال تحليل البيئة الداخلية والخارجية للتعليم الثانوي الزراعي في ضوء متطلبات الأخضر، واستخدمت المنهج الوصفي وكذلك اعتمد على أسلوب التحليل البيئي كأحد أساليب التخطيط الاستراتيجي الرئيسة؛ لتحديد البدائل الاستراتيجية المختلفة والمقارنة بينها لاختيار أنسبها، توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود العديد من نقاط القوة المتاحة وكذا العديد من نقاط الضعف المتعلقة بعناصر البيئة الداخلية للتعليم الثانوي في ضوء تحقيقه متطلبات الاقتصاد الأخضر بالإضافة إلى وجود العديد من نقاط الفرص المتاحة التي يمكن اقتناصها وكذا العديد من التهديدات المتعلقة بكافة عناصر البيئة الخارجية للتعليم الثانوي

الزراعي والتي تهدف تحقيقه لمتطلبات الاقتصاد الأخضر، فضلا عن وضع استراتيجية مقترحة لتطوير التعليم الثانوي الزراعي المصري في ضوء متطلبات الاقتصاد الأخضر.

- دراسة (عبد الحميد، ٢٠٢١): هدفت إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعات الحكومية والخاصة المصرية، من خلال تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية لاسيما المتعلقة بالاغتراب الوظيفي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقامت بتطبيق استقصاء على العاملين بالجامعات الحكومية والخاصة بجمهورية مصر العربية، وتوصلت الدراسة إلى إن الجامعات الحكومية والخاصة المصرية الخاضعة للدراسة تمارس وظائف إدارة الموارد البشرية بدرجة متواضعة، وأن العاملين بالجامعات يعانون من الاغتراب الوظيفي.

- دراسة (عبد الحميد، هاشم، ٢٠٢٢): هدفت إلى التعرف على الاقتصاد الأخضر ودوره في تحقيق التنمية المستدامة حيث ترتب علي سياسات الإنتاج المتبعة في الاقتصاد التقليدي العديد من المشاكل منها زيادة الانبعاثات الكربونية واستنزاف الموارد الاقتصادية، ويعتبر الاقتصاد الأخضر نموذج من نماذج التنمية الاقتصادية يركز على فكرة الاقتصاد البيئي، ويهدف إلى الإستغلال الأمثل للموارد الاقتصادية والحد من استنزاف الموارد، ويتناول هذا البحث دور الاقتصاد الأخضر في تحقيق التنمية المستدامة من خلال تحليل العلاقة بين الاقتصاد الأخضر والتنمية المستدامة، إلى جانب قياس أثر الاقتصاد الأخضر على النمو الاقتصادي باستخدام بيانات مقطعية لعدد ١١٠ دولة لعام ٢٠١٨، مستخدمة المنهج الوصفي، وقد توصلت إلى دور الاقتصاد الأخضر في تحقيق التنمية المستدامة حيث يعتبر الاقتصاد الأخضر أحد آليات تحقيق التنمية المستدامة، هذا إلى جانب الأثر الإيجابي للاقتصاد الأخضر على النمو الاقتصادي.

- دراسة (الباز، ٢٠٢٢): هدفت إلى التعرف على معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيق أدوات الدراسة على عدد من أعضاء هيئة التدريس بعدد من الكليات المصرية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك معايير لأبد من توافرها في النظام الإلكتروني الذي سوف تطبقه مؤسسات التعليم العالي لإدارة الموارد البشرية.

ثانيا: الدراسات الأجنبية :

- دراسة (Lukas,2015) :هدفت معرفة دور الاقتصاد الأخضر فى تحقيق التنمية المستدامة وزيادة التوظف والقضاء على الفقر، وذلك من خلال استخدام بيانات مقطعية لعدد ٦٠ دولة فى عام ٢٠١٤ ، مستخدمة المنهج الوصفى، وقد توصلت الدراسة إلى أن الاقتصاد الأخضر معبرا عنه بمؤشرا الاقتصاد الأخضر العالمي له أثر سلبي على النمو الاقتصادى معبرا عنه بمؤشر النمو الاقتصادى، ولكن له أثر موجب على النمو الاقتصادى معبرا عنه بمؤشر متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي، كما أوضحت الدراسة انخفاض معنوية أثر الاقتصاد الأخضر على خفض نسب البطالة وزيادة نسب التوظف ولكن الاقتصاد الأخضر كان له دور ايجابى في خفض نسبة الفقر، وقد أوصت الدراسة بزيادة الاستثمارات العامة والخاصة التى تهدف إلى خفض انبعاثات الكربون وزيادة كفاءة الطاقة .
- دراسة (Lwu et al, 2016): هدفت الدراسة إلى التعرف على الآثار التي تخلقها نظم الإدارة الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية على مستوى المنظمات والمؤسسات الربحية، من خلال المقارنة التي قام بها الباحثون مع مجموعة من الدول المتقدمة في مختلف الجامعات في جنوب أفريقيا وقام الباحثون باستخدام المنهج الوصفي ، من خلال تطبيق الاستبانة والمقابلة لجمع البيانات والمعلومات في دراسته، وقد توصلت الدراسة إلى إثبات الضعف الكبير والشديد في جوانب مختلفة ومنها تحديد الهوية، والتمويل، كما أثبتت ضعف الكفايات والمهارات المستخدمة لدى العاملين، وعدم قدرتهم على فهم مفهوم إدارة الموارد البشرية.
- دراسة (Kasztelan,2017) : هدفت إلى التعرف على العلاقة الجدلية بين الاقتصاد الأخضر والنمو الأخضر والتنمية المستدامة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة تكاملية بين المتغيرات الثلاثة حيث يعتبر النمو الأخضر هو وسيلة وليس غاية كما أنه أحد أدوات الاقتصاد الأخضر، وأن الاقتصاد الأخضر والنمو الأخضر بمثابة آليات لتنشيط الاقتصاد العالمي بعد الأزمات العالمية وبالتالي تحقيق التنمية المستدامة، وذلك من خلال التكامل بين النمو الاقتصادى وحماية البيئة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

ويتضح من خلال ما يلي:

أولاً: من حيث موضوع البحث وأهدافه:

- ركزت بعض الدراسات على تناول الاقتصاد الأخضر منها دراسة (نجوى جمال، وآخرون، ٢٠١٤)، ودراسة (Lukas, 2015)، ودراسة (عبد الحميد، هاشم، ٢٠٢٢).
- ركزت بعض الدراسات على تناول إدارة الموارد البشرية منها دراسة (Lwu et al, 2016)، دراسة (الباز، ٢٠٢٢).
- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع البحث الحالى في تناوله التعليم الثانوى الفنى والاقتصاد الأخضر مثل دراسة (إبراهيم وآخرون، ٢٠٢١).
- اختلف البحث الحالى عن الدراسات السابقة في تناوله وضع تصور مقترح لتطوير إدارة الموارد البشرية بالتعليم الثانوى الفنى المصرى في ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر.

ثانياً: من حيث منهج البحث وأدواته:

- اعتمدت معظم الدراسات السابقة على المنهج الوصفى ومنها دراسة (عبد الحميد، ٢٠٢١)، ودراسة (ليليا، بوروية، ٢٠١٩)، ودراسة (آية مصطفى ماهر، ٢٠١٢) وأداة استبيان والمقابلات الشخصية منها دراسة (Lwu et al, 2016).
- اعتمد البحث الحالى كذلك على المنهج الوصفى واستخدم أداة الاستبيان للتعرف على واقع إدارة الموارد البشرية للتعليم الثانوى الفنى في ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر.

ثالثاً: من حيث نتائج البحث:

- توصلت بعض الدراسات إلى وجود علاقة تكاملية بين الاقتصاد الأخضر والنمو الأخضر والتنمية المستدامة، ومنها دراسة (Kasztelan, 2017)، ودراسة (إبراهيم وآخرون، ٢٠٢١) توصلت إلى وضع استراتيجية مقترحة لتطوير التعليم الثانوى الزراعى المصرى في ضوء متطلبات الاقتصاد الأخضر.
- توصل البحث الحالى إلى تقديم تصور مقترح لتطوير إدارة الموارد البشرية للتعليم الثانوى الفنى المصرى في ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر.

الإطار النظري للبحث :

وينقسم إلى ثلاثة محاور:

١. المحور الأول الاقتصاد الأخضر:

أولاً: الجذور التاريخية للاقتصاد الأخضر:

ظهر مصطلح الاقتصاد الأخضر في عام ١٩٨٩م، في تقرير حكومي بريطاني شارك فيه مجموعة من الاقتصاديين، والبيئيين البارزين، وهم: بيريس وماركانديا وباريير، وهذا التقرير عرف باسم **(Blueprint for a green Economy)**، وبين أن الترابط بين الاقتصاد والبيئة هو أساس فهم التنمية المستدامة **(Andreas & Katharina, 2016, 133)**، وفي بداية استخدام مفهوم الاقتصاد الأخضر تم التعامل معه كمصطلح مرادف لمفهوم التنمية المستدامة مثل تقرير بيريس وغيره **(Adrian & Elena, 2014, 26)**، ولكن لم يأخذوا به إلا حين ظهرت عدة أزمات بالعالم أدت إلى نشأة الاقتصاد الأخضر وذلك عام ٢٠٠٨م، فمُنذ منتصف العقد الأول من الألفية الثالثة واجه العالم عدة أزمات عالمية وإقليمية وتمثلت في:

- **الأزمة المناخية:** تعد أزمة المناخ قضية بيئية مهمة ومشكلة عالمية طويلة الأجل تتطوى على تفاعلات معقدة لها تداعيات سياسية، واجتماعية، وبيئية، واقتصادية بالدرجة الأولى، ويعزى السبب الرئيسي لظاهرة التغيرات المناخية المستمرة إلى النشاط البشري، وسوء استغلاله للموارد الطبيعية المتاحة التي أدت إلى اختلال التوازن البيئي والاقتصادي للمجتمعات الإنسانية **(سالم وآخرون، ٢٠١٧، ١٨٣)**.

- **الأزمة المالية:** حدثت في عام ٢٠٠٧م، وما تزال تداعياتها مستمرة حتى وقتنا الحالي، فقد أحدثت خسائر كبيرة في الوظائف والدخل الفردي، وزيادة البطالة والفقر، مما زاد من ويلات الفقراء أكثر من قبل **(الفقى، ٢٠١٤، ٨٦)**، حيث فقدت الأسهم العالمية أكثر من تريليون دولار أمريكي، وفقدت استثمارات المعاشات التعاقدية ١٥% من قيمتها، وتقلبت أسعار السلع بشكل واسع، وازدادت أسعار المواد الغذائية، وتقترب البطالة بشكل سريع من ٧.٢% على المستوى المصري **(الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء، ٢٠٢٢)**، لذلك فالعالم بحاجة

إلى تقدير أكبر لمبادئ الاستدامة جنبا إلى جنب مع إدارة سليمة لنظم البيئة، ويكون النظام داعم للاقتصاد الأخضر لذلك لابد من تعزيز النظم الطبيعية والاستثمار فى الطبيعة كجزء من الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر (الجويسى، ٢٠١٣، ١٩٥).

- **الأزمة الغذائية:**ازدادت حدة الأزمة الغذائية خلال العامين ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩م، بسبب أسعار السلع الغذائية الأساسية التى يعزى سببها جزئيا إلى زيادة تكاليف الإنتاج، والتوسع الكبير فى قطاع الوقود الحيوى، فضلا عن ارتفاع معدلات البطالة حيث بلغ عدد الأشخاص المعرضين لخطر الجوع وسوء التغذية إلى مليار شخصا (كافى، ٢٠١٦، ٢٢).
- **مخاطر أمنية منها:** انعدام الأمن المائى: حيث تشكل ندرة المياه والإجهاد المائى مشكلات حقيقة وأن الفجوة بين العرض والطلب متزايد فى كافة الدول، وانعدام أمن الطاقة: اضطراب أسعار الطاقة فى السوق الدولى، والآثار السلبية للوقود الحفورى على البيئة والمناخ، انعدام الأمن البيئى نتيجة تغير المناخ وآثاره المدمرة لصحة البشر والتنوع البيولوجى وإجهاد المواد يزيد من خطورة التهديدات الأخرى (بكدى، ٢٠١٩، ٣٩).

وفى عام ٢٠١٢ انعقد مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة فى ريو دى جانيرو بالبرازيل، وكان المحور الرئيس لموضوعاته اقتصاد أخضر فى سياق التنمية المستدامة، والقضاء على الفقر، وأقرت الوثيقة الختامية المستقبل الذى نصبو إليه، وخلال العامين ٢٠١٣/٢٠١٤ صدرت مجموعة من قرارات من مجلس إدارة برنامج الأمم المتحدة للبيئة وتم التأكيد فيها على ما ورد بمؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، وأهمية تعميم ونقل الرؤى والتجارب بين الدول للنهوض بالتنمية المستدامة والقضاء على الفقر. (الأمم المتحدة، ٢٠١٢، ٢-٣)

وبحلول عام ٢٠١٥ صدرت وثيقة عن برنامج البيئة التابع للأمم المتحدة بشأن الاقتصاد الأخضر الشامل، ومسارات الاتجاه نحوه وفى ذات العام ٢٠١٥ تمت مبادرة مشتركة بين منظمة العمل الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائى، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، والتى عقد من خلالها منتدى إقليمى للاقتصاد الأخضر لتدعيم وتبادل الخبرات والاستراتيجيات للنهوض بالاقتصاد الأخضر فى أمريكا اللاتينية (الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا، ٢٠١١، ٨)، وهكذا تزايد الاهتمام بالاقتصاد الأخضر، وأجريت الدراسات والبحوث حوله،

ونظمت المؤتمرات على المستويين المحلى والعالمى، ويعد المؤتمر الدولى للتنوع البيولوجى والمنعقد بشرم الشيخ فى نوفمبر ٢٠١٨ واحدا من هذه المؤتمرات والتي تعقد بشكل دورى.

وفى مواجهة هذه الأزمات التى انعكست على كل مناحى الحياة، كان تبنى نموذج الاقتصاد الأخضر كآلية للربط بين الاقتصاد والبيئة، ومعالجة ظاهرة الفقر وتقليل البطالة وتحقيق العدالة الاجتماعية والمحافظة على إنتاج منتجات صديقة للبيئة واستثمار الموارد المتجددة وعدم استغلال الموارد غير متجددة، مما يدعو لنظام لا تكون للثروة فيه طغيان على حساب الأبعاد الأخرى التى أدت إلى مزيد من الأزمات العالمية والمخاطر البيئية والإقليمية والتدهور الأيكولوجى والخسائر الاجتماعية الضخمة.

ثانيا: مفهوم الاقتصاد الأخضر:

ارتبط مفهوم الاقتصاد الأخضر ارتباطا وثيقا بجميع مكونات قضايا الاقتصاد والتنمية والأمن القومى والتجارة والبيئة وغيرها من المفاهيم ذات الصلة، وبعد ذلك تم إدخال مفهوم الاقتصاد الأخضر والتنمية الخضراء تدريجيا فى قواعد النظام العالمى الجديد حيث أصبحت المعايير البيئية من أهم الشروط التى يجب توافرها فى المنتج حتى يدخل الأسواق العالمية.(الزهرانى، ٢٠١٦، ١١٢)

وقد حملت الأمم المتحدة لواء التغيير فكانت مبادرته الخاصة بالاقتصاد الأخضر هى حبل الإنقاذ الذى انيطت به مهمة إنفاذ الوضع المأسوى للبيئة، وانتشال الفقراء من بؤرة الحرمان، وبلا شك أن خيبة الأمل فى النظام الاقتصادى قد أسهمت فى تعزيز مبدأ الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر.

وقد تعددت مفاهيم الاقتصاد الأخضر سواء على المستوى الدولى أو على المستويات المحلية، وأيضا من زوايا متعددة، وذلك فيما يلى:

- يعرف الاقتصاد الأخضر على أنه اقتصاد الطاقة النظيفة وتحسين نوعية البيئة من خلال الحد من انبعاث غازات الاحتباس الحرارى وتحسين استخدام الموارد الطبيعية، ولا يقتصر

الاقتصاد الأخضر على إنتاج الطاقة النظيفة، ولكنه يتضمن أيضا التقنيات التي تسمح بعمليات الإنتاج الأنظف. (chapple,2008,1)

- يعرف بأنه اقتصاد ينتج عنه تحسن رفاهية الانسان والمساواة الاجتماعية في حين يقلل بصورة ملحوظة من المخاطر البيئية وندرة الموارد الأيكولوجية(برنامج الأمم المتحدة للبيئة،٢٠١١،٢)، (united nations economic commission for Africa,2012).

- أما (معقافى،٢٠١٩،١٣٨) فعرفه في ضوء المعرفة الجيدة بأنه البديل الأنسب للاقتصاد الحيوى نتيجة التحولات البيئية والمناخية، والذي يتطلب وجود وعى بيئى شامل ومتكامل بين كل الفاعلين على المستوى الاقتصادى والاجتماعى والسياسى، ويعرف كل من (بديار، ومزيان،٢٠١٩،٣٠٩) الاقتصاد الأخضر تعريفا شاملا بأنه نموذج جيد من نماذج التنمية يؤائم ما بين الأبعاد الاجتماعية والبيئية والاقتصادية لتحقيق التوازن بينها حاضرا ومستقبلا بالاعتماد على التكنولوجيا النظيفة للوصول لنمو اقتصادى مستدام يقاس بالحسابات القومية الخضراء.

- ويعرف أيضا على أنه أحد النماذج الجديدة للتنمية الاقتصادية السريعة النمو والذي يقوم أساسا على المعرفة الجيدة للبيئة والتي أهم أهدافها هو معالجة العلاقة المتبادلة ما بين الاقتصاديات الانسانية والنظام البيئى الطبيعى.(أبو السعود،ساندى صبرى وآخرون،٢٠١٧،٢).

واتساقا مع ماسبق من تعريفات للاقتصاد الأخضر، فهو اقتصاد يوفر حياة عالية الجودة، واستخداما فعالا للموارد الطبيعية(Dlimbetova,et al,2016,1735)، ويتضمن أعمالا وصناعات تتطوى على حماية النظم البيئية، والحد من التلوث أو النفايات، أو التقليل استخدام الطاقة وخفض انبعاثات الكربون. (Rogers and pleasants,2011,2).

وقد سمي الاقتصاد الأخضر بهذا الاسم لأنه اقتصاد يقوم على استخدام الطاقة المتجددة على العكس من الاقتصاد التقليدى الذى يعتمد على النفط والوقود الأحفورى الذى يلوث البيئة(عبد

الحميد، خالد هاشم، ٢٠٢٢، ٤٠٧) وتتمثل أهم نقاط الاختلاف بين الاقتصاد التقليدي والاقتصاد الأخضر في الآتي:

جدول (١)

يوضح أوجه الاختلاف بين الاقتصاد التقليدي والاقتصاد الأخضر

الاقتصاد الأخضر	الاقتصاد التقليدي	أوجه الاختلاف
الطاقة المتجددة	الوقود الأحفوري	مصدر الطاقة
الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية ومراعاة قدرتها على عدم التجدد	سوء استغلال الموارد الطبيعية	استغلال الموارد الطبيعية
يراعى التوازن بين البعد البيئي والاقتصادى والاجتماعى	لا يهتم بالبعد البيئي ينتج عنه مستويات عالية من التلوث	البعد البيئي
يحقق تنمية مستدامة ومراعاة المخاطر البيئية	مستويات عالية من النمو الاقتصادى ولكن نمو مشوه	النمو الاقتصادى
تكنولوجيا نظيفة تحافظ على الموارد الطبيعية وإعادة تدوير الموارد	كثيفة الإنتاج نتج عنها ارتفاع مستويات التلوث	التكنولوجيا
يحقق العدالة في توزيع الدخل من خلال خلق فرص عمل خضراء ومعالجة مشكلة الفقر	نقص عدالة توزيع الدخل وارتفاع مستويات الفقر	العدالة الاجتماعية

واستنادا لما سبق فإن الاقتصاد الأخضر هو الاقتصاد الذى ينتج عنه تحسين في مستوى معيشة الفرد ويقلل بصورة ملحوظة من المخاطر البيئية وندرة الموارد الأيكولوجية ويزيد من كفاءة استخدام الموارد الطبيعية، وأشارت بعض التعريفات إلى تعددية أبعاد الاقتصاد الأخضر من حيث مراعاتها أن تكون الوظائف التى يوفرها مدرة للدخل واستحداث فرص عمل مناسبة، وتوفر لهم الاندماج الاجتماعى وحماية اجتماعية وصحية لائقة بهم.

ثالثا: أهمية ومبررات الانتقال نحو الاقتصاد الأخضر:

ترجع أهمية الاقتصاد الأخضر إلى تزايد المشكلات العالمية المتوقعه بحلول عام ٢٠٣٠ ، حيث يتوقع حدوث الآتي (Liton and Shah, 2014,257) :

- ارتفاع الطلب العالمي على الطاقة بنسبة ٤٥%.
 - ارتفاع سعر برميل النفط ليصل الى ١٨٠ دولار.
 - زيادة نسبة انبعاثات الكربون بنسبة ٤٥%.
 - ارتفاع متوسط درجة حرارة الارض بنسبة ٦ درجات مئوية.
 - انخفاض الناتج المحلى الإجمالى بنسبة تتراوح بين ٥% إلى ١٠%.
 - من المتوقع وجود أكثر من مليار شخص يعيشون على دخل أقل من ١ دولار يوميا و ٣ مليار شخص يعيشون على دخل أقل من ٢ دولار يوميا.
- ولذلك يعتبر الاقتصاد الأخضر أحد ممرات تحقيق التنمية المستدامة والقضاء على الفقر، وذلك من خلال استخدام التكنولوجيا الخضراء فى الإنتاج، وبالتالي الحد من النفايات والتلوث نتيجة تغيير أنماط الإنتاج والاستهلاك.

وفيما يلي بعض مبررات التحول نحو الاقتصاد الأخضر على ذلك:

- التحديات البيئية والأزمات التى يمر بها العالم، من تزايد في معدلات التلوث للتربة والمياه والهواء، وتناقص في المياه العذبة، وتغير في المناخ، وتزايد معدلات الاستهلاك، وتصاعد معدلات الانبعاثات الغازية الضارة للبيئة،) وقد أدى ذلك إلى اجبار النظام العالمى الجديد على أن يضع خططا أساسية لإدخال مفهوم الاقتصاد الأخضر والتنمية الخضراء في أولوياته، وفى إطار التصنيفات العالمية في المجال الاقتصادى تم دمج الأبعاد البيئية للتنمية ضمن مؤشرات التنافسية الدولية (GCI) (أبو شماله، ٢٠١٦، ٨)
- يسهم الاقتصاد الأخضر فى التخفيف من حدة الفقر، من خلال توفير الفرص المتنوعة للتنمية الاقتصادية دون استنزاف للموارد الطبيعية، فيشجع الاقتصاد الأخضر على

الاستثمار في الزراعة المستدامة وتوفير المياه النظيفة وخدمات الصرف الصحي للفقرء (خضر، ١١، ٢٠١٨-١٢)، و(زعزوع، ٢٠١٧، ٢٤٣). .

- يساعد الاقتصاد الأخضر على توفير فرص عمل وتدعيم المساواة الاجتماعية، ففي أوروبا والولايات المتحدة يمكن أن تسهم الاستثمارات الخضراء في تحسين كفاءة الطاقة في المباني بما يعادل مليون وظيفة جديدة (خضر، ١٣، ٢٠١٨-١٤).

- يجعل الاقتصاد الأخضر الأنشطة الاقتصادية أكثر ملاءمة للبيئة، وذلك من خلال: تعزيز النقل المستدام، وتخضير المباني، وتخضير إنتاج الكهرباء، وتحسين إدارة وتحلية المياه، وتعزيز الزراعة العضوية، وخفض انبعاث الكربون، وتخفيف تدهور الأراضي والتصحر (خنقر، ٢٠١٨، ٥٨).

- يعمل الاقتصاد الأخضر على تشجيع ريادة الأعمال، ودعم الإبداع، ويشجع البحث والتطوير ونشر التكنولوجيا (زعزوع، ٢٤٤، ٢٠١٧). .

- يساعد الاقتصاد الأخضر على تحقيق التنمية المستدامة، وتعزيز القدرة على إدارة الموارد الطبيعية على نحو مستدام، والحد من الآثار السلبية للتنمية على البيئة (الحبيب، ونصيرة، ٢٠١٤، ٩٤).

استنادا لما سبق تتمثل أهمية الاقتصاد الأخضر في تحقيق التنمية وتحسين جودة الحياة والحفاظ على التنوع البيولوجي وذلك من خلال الحد من المخاطر البيئية ومكافحة التلوث والآثار العكسية للتغيرات المناخية والاحتباس الحراري والاسهام في إعادة التوازن البيئي، وتوجيه الاستثمارات العامة والخاصة المحلية والدولية صوب القطاعات الخضراء الناشئة، وتوفير فرص إعادة النظر في هياكل الإدارة على المستويات الوطنية والدولية لبحث إمكانية التصدي للتحديات البيئية والإنمائية، وزيادة نصيب القطاعات الخضراء من الاقتصاد لتحسين كفاءة الموارد والطاقة، وزيادة الوظائف الخضراء التي تؤدي دورا حيويا في خضرة المنشآت الاقتصادية، والاعتماد على مصادر الطاقة المتجددة لتحل محل المنتجات الهيدروكربونية في توليد الكهرباء وغيرها.

رابعاً: أهداف التحول نحو الاقتصاد الأخضر:

يهدف التحول إلى الاقتصاد الأخضر إلى تحقيق العديد من الأهداف، (الفقى، ٢٠١٤، ص٧)،

(الشمري وآخرون، ٢٠١٦، ٣٠-٣٦) والتي من أبرزها:

- الربط بين متطلبات تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية وحماية البيئة، وتغيير المسار الذي اتبعته الدول والحكومات والشركات العابرة للقارات في التعامل مع الموارد الطبيعية والبشرية، وتلبية الطلب المتنامى من خلال الوعي الذى تم في الأسواق على السلع والخدمات والتيارات التكنولوجية الخضراء.
- الاقتصاد الأخضر يعتبر من الأدوات المهمة لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز القدرة على إدارة الموارد الطبيعية على نحو مستدام وزيادة كفاءة استخدام الموارد، والتقليل من الهدر والحد من الآثار السلبية للتنمية على البيئة وتحقيق ازدهار اقتصادي، وأمن اجتماعي.
- توجيه الاستثمارات الحكومية والخاصة إلى رفع كفاءة الموارد وإنتاجية الطاقة والمياه إلى الحد الأقصى، وخفض النفايات والتلوث، وتأمين محركات نمو جديدة من خلال البحوث والتطوير للتقنية الخضراء، والإدارة المستدامة للأصول المحلية والطبيعية والثقافية التي تعزز الاقتصاد المحلي والقدرة على إيجاد فرص عمل جديدة إضافية ودعم الفقراء .
- يساعد الدولة في مواجهة آثار تغير المناخ، وتحسين حالة الرفاه البشرى والإنصاف الاجتماعى من خلال تخفيف المخاطر البيئية وحالات الشح الأيكولوجية عن طريق تعزيز كفاءة استخدام الموارد الطبيعية، وتخفيض انبعاث الغازات الدفيئة والحد من إنتاج النفايات، وتدهور النظم الحيوية والمحافظة على التنوع البيولوجي.

واستناداً لما سبق أن أهداف الاقتصاد الأخضر تسعى إلى جعل الحياة الحضارية أكثر استدامة من حيث تحقيق العدالة والمساواة الاجتماعية، والأمن الاجتماعى والتقليل من حدة الفقر وتحقيق العدالة الاجتماعية، وتوفير فرص عمل أفضل تحد من التلوث البيئى واستنزاف الموارد، وتوفير منظومة تربوية وتعلمية متكاملة كآليات لتحقيق التنمية البشرية، وتتنوع مصادر الطاقة خاصة المتجددة كأحد سبل التحول نحو الاقتصاد النظيف، وزيادة رفاهية الفرد مع المحافظة على البيئة

ومواردها، لذلك يجب أن تكون التنمية الاقتصادية، والاستدامة البيئية والمساواة الاجتماعية أبعادا متساوية لا غنى عنها لتحقيق رفاهية الفرد، فهذا ما يسعى إليه الاقتصاد الأخضر ويحققه.

خامسا: خصائص الاقتصاد الأخضر:

تميز الاقتصاد الأخضر بعدة خصائص عن غيره ومن أهمها:

١. اهتمامه بالإمكانية الكبيرة لجعل الاقتصاد التقليدي أكثر كفاءة على المدى الطويل (العنانزة، ٢٠١٣، ٦٧).

٢. اتباعه نهج الاقتصاد الأخضر مسارا أوسع من الاقتصاد التقليدي (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٣، ١٦).

٣. اختلاف النمو الأخضر عن النمو الصفري (ابن زيدان، ٢٠١٧، ٤٧١).

٤. سعى النمو الأخضر إلى الربط بين المدى القصير المتمثل في الواقع الحالى والمتغيرات المستقبلية طويلة الأجل.

٥. اعتبار النمو الأخضر صناعة تظهر من خلال استهلاك الموارد الأنظف والأكثر مرونة، وله مساهمة مباشرة في حماية البيئة لأنها جزء من رأس المال الطبيعي الذى يعتبر أحد مدخلات العملية الانتاجية والمحافظة على البيئة، يمكن أن تؤدي إلى زيادة المدخلات من رأس المال الطبيعي، ومن ثم زيادة الإيرادات.

بينما يرى (جمال الدين، نجوى يوسف، ٢٠١٧، ١١) ، و(طويجيني، ٢٠٢٠، ٢٨٢) أنه يعد وسيلة لتحقيق التنمية المستدامة ولا يعد بديلا لها، يسهل عملية التكامل بين الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، ويرتكز على كفاءة الموارد وأنماط استهلاك وإنتاج مستدام، واقتصاد مرن وقابل للتكيف مع اقتصادات الدول، سواء أكانت متطورة أم نامية، حيث يعتمد على مستوى التنمية النسبى في كل دولة وعلى مواردها الطبيعية وعلى رأسمالها البشرى، فهو ليس بنموذج صلب، بل هو اقتصاد يطوع حسب الأولويات والظروف الاقتصادية والوطنية للدولة التى تختار اتباعه تدريجيا.

استناد لما سبق يقوم الاقتصاد الأخضر على أربعة دعائم تتمثل في الوعي المجتمعى، والجدوى الاقتصادية، والبيئة التشريعية والتنظيمية، وأيضا الاستدامة البيئية، واعترافه بالسيادة

الوطنية على الموارد الطبيعية، ويطوع مع الأولويات والظروف الوطنية، ويرتكز على كفاءة الموارد وعلى أنماط استهلاك متوازنة وأمنة وإنتاج مستدام، والتكامل بين المجالات البيئية والاجتماعية والاقتصادية والتقنية والإدارية، أداة مهمة لتحقيق التنمية المستدامة، وتعزيز قدرة على إدارة الموارد الطبيعية.

سادسا: مبادئ الاقتصاد الأخضر:

قامت العديد من المنظمات الدولية بإعداد مجموعة من المبادئ التي تساعد صانعى القرار فى تطبيق سياسات الاقتصاد الأخضر، وهذه المبادئ تتمثل فى (Unesco, 2012, 12):

١. **مبدأ الاستدامة:** أى أنه وسيلة لتحقيق التنمية المستدامة وليس بديلا عنها ويتناول جميع ابعادها (البيئية والاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والدينية).
٢. **مبدأ العدالة:** أى يدعم المساواة بين المجتمعات وأفراد المجتمع، ويقدم المعارف والمهارات والخبرات لهم، كما يحترم حقوق الفرد والتنوع الثقافى.
٣. **مبدأ الكرامة:** أى يقلل من حدة الفقر، ويوفر الأمن الغذائى ويحترم حقوق العمال ويسعى إلى تطوير وظائف ومهن جديدة متعلقة بالقطاعات الخضراء، مما يعمل على إيجاد الرخاء والرفاهية للجميع.
٤. **مبدأ صحة البيئة:** يسعى إلى الاستثمار فى النظم الطبيعية، والقيام بإصلاح تلك التى تدهورت، ويعمل على الحد من التلوث، وحماية الهواء والماء والتربة، كما يضمن الاستخدام الفعال والحكيم للموارد الطبيعية، بما فى ذلك المياه والغاز الطبيعى والنفط والثروات المعدنية دون المساس بحقوق الأجيال فى المستقبل، ويشجع على استعادة التوازن بين العلاقات البيئية والاجتماعية، أى يستعيد التنوع البيولوجى المفقود، ويستثمر النظم الطبيعية ويعيد تأهيله.
٥. **مبدأ التشاركية:** حيث إنه يقوم على التشاركية فى صنع القرار، والمشاركة من قبل جميع أصحاب المعنيين، كما أنه يعزز مبدأ المشاركة التطوعية، ويسعى إلى إعطاء فرص متكافئة لمختلف فئات وطبقات المجتمع.

٦. مبدأ الحوكمة الرشيدة والمساءلة: إنه قابل للمساءلة وتشاركي وشفاف، ويوفر إطاراً لتنظيم الأسواق والإنتاج مع جميع أصاب المصلحة.
٧. مبدأ المرونة: إنه يساهم في المرونة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.
٨. مبدأ الكفاءة والكفاية: لأنه يدعم كفاءة استخدام الموارد المتجددة والموارد الطبيعية الاستخدام الأمثل، كما يشجع على الابتكار الاجتماعي والاقتصادي والبيئي، ويعطى حقوقاً عادلة للملكية الفكرية ضمن إطار قانوني عالمي، مما يوفر الاستهلاك والإنتاج المستدامين.
٩. مبدأ حماية حقوق الأجيال القادمة: يستثمر الحاضر والمستقبل بشكل يحقق الرفاهية للأفراد، وتحسين نوعية الحياة على المدى الطويل، ويعطى أولوية للعمل، واتخاذ القرارات بشكل علمي سليم، كما يشجع التعليم العادل على جميع المستويات.

(Fosse,j,petrick et al,2016,15)

١٠. مبدأ التوازن: يجب إعطاء وزن متساوي للتنمية الاقتصادية والعدالة الاجتماعية والاستدامة البيئية (أباطة، وآخرون، ٢٠١١، ١٠).

استناداً لما سبق إن الاقتصاد الأخضر هو وسيلة وليست غاية لتحقيق التنمية المستدامة، وخلق العمل اللائق والوظائف الخضراء، وتحقيق الكفاءة في استخدام الموارد والطاقة، واحترام الحدود البيئية، واستخدام عملية صنع القرار المتكاملة، والتقدم في قياس الناتج المحلي الإجمالي باستخدام المؤشرات المناسبة، وتحقيق العدالة بين الدول وبين الأجيال، والتنوع البيولوجي والنظم الإيكولوجية، والحد من الفقر، وتحسين مستوى المعيشة وتمكين الوصول إلى الخدمات الأساسية، تحسين الحوكمة وسيادة القانون وخلق نظم ديمقراطية تشاركية شفافة ومستقرة، مما يستوعب العوامل الخارجية.

سابعاً: أبعاد الاقتصاد الأخضر :

من التحليل العلمي للمفاهيم السابقة، يمكن الزعم بأن الاقتصاد الأخضر ليس حكرًا على البعد الاقتصادي بحسب، بل يتعداه إلى أبعاد أعم وأشمل وتتضح من خلال الآتي (محمد، مديحة محمود فخرى، ٢٠١٧، ٣٩) (مجاهد، ٥٨٠، ٢٠١٩):

أ- **البعد البيئي:** ويشمل المساهمة فى الحفاظ على البيئة وحسن إدارة مواردها، ويتطلب هنا تغييراً والعادات والممارسات الحاكمة للأفراد، وحيث إن للتعليم دوراً مهماً في ذلك، من خلال دفع الأفراد للمساهمة فى حماية البيئة والحفاظ عليها، والمساهمة فى المساعدة على تغيير العديد من الأنماط الاجتماعية والاقتصادية، لتحقيق التنمية المستدامة.

ب - **البعد الاجتماعى:** والمتمثل فى الاهتمام بالبشر، وتوفير المتطلبات اللازمة للفرد، أى الاهتمام ببناء القدرات الفردية من خلال الاهتمام بالتعليم والصحة والحد من الفقر وإعادة توزيع الدخل، وإعادة توزيع الدخل، وتوسيع نطاق المشاركة الشعبية والحرية والاهتمام بقضايا المرأة، ويتضمن ذلك تنمية علاقة الأفراد بالمؤسسات، والاهتمام بنظم التعليم والتدريب كونهما أدوات أساسية للتنمية البشرية.

ج- **البعد الاقتصادى:** حيث يسعى إلى مساعدة البلدان على تحسين جودة النمو الاقتصادى وتحسين الإنتاجية التى عن طريقها تستثمر مواردها، والبعد الاقتصادى يسعى لإحداث التوازن بين تحقيق النمو الاقتصادى، وبما لا يؤثر على المواد البيئية فى نفس الوقت.

واستناداً لما سبق يمكن القول إن الاقتصاد الأخضر يؤكد على تحقيق التكامل والتوافق والتوازن بين أنشطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية وطموحات المجتمع فى توفير التوعية البيئية السليمة والاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية، والذي يستلزم بدوره عدم الفصل فى صنع القرار بين ما يخص الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والجوانب البيئية، سواء على مستوى التخطيط أو التنفيذ .

ثامناً: متطلبات الانتقال للاقتصاد الأخضر:

يمكن أن نوجز أهم متطلبات الانتقال للاقتصاد الأخضر فيما يلي:

- ١ . التأكد من تحكم المؤسسات فى التكنولوجيا وامتلاكها للكفاءات اللازمة، ومن الأفضل امتلاك كفاءات جديدة بغية امتلاك نظام تكوين متواصل.
- ٢ .تكييف المنظومة القانونية من خلال وضع إطار تشريعى وتنفيذى سليم.
- ٢ . الأخذ بالبعد الاجتماعى من خلال امتلاك نظرة شاملة على العمل من أجل إحداث مناصب عمل ذات نوعية(شروط العمل، تطوير المسارات الوظيفية، مستوى الأجور...).

٣. عدم إهمال الأنشطة غير الخضراء والتأكد من التناسق العام بين الوظائف بمعنى وضوح واستقرار مختلف المشاريع والقرارات الاستراتيجية (قروض كبيرة، الحالة العامة للصناعة، مخطط تعبئة الوظائف الخضراء...).
٤. ضمان إدماج الشركاء الاجتماعيين على جميع المستويات ومتابعة وتيرة العمل في الفروع ومدى أقليمته.
٥. كما يجب أيضا ضرورة وجود الدعم والتحفيز عن طريق الإنفاق العام الموجه، وإصلاح السياسات وتغيير اللوائح، ويجب أن يحافظ مسار التنمية على رأس المال الطبيعي من خلق الثروات الجديدة عن طريق نموذج الاقتصاد البني.
٦. ضرورة توفر ظروف تمكينية من خلفية من اللوائح القومية والسياسات والدعم المادي والحوافز والهيكل القانونية والسوقية الدولية وبروتوكولات المساعدات والتجارة.

(تقرارات وآخرون، ٢٠١٧، ٥٦٧-٥٦٨)

بالإضافة إلى تنمية المناطق الريفية عن طريق الاهتمام بالزراعة والمحافظة على الغابات و استخدامها كموارد هامة للدولة، والاهتمام بالموارد المائية و معالجة المياه غير النظيفة و ترشيد الاستهلاك، ووضع خطة للعمل على تطوير الكربون واستخدام التكنولوجيا ذات الكفاءة المرتفعة، ومشاركة القطاع العام و الخاص (مختار ، ٢٠١٧ ، ٨٢١ - ٨٢٢).

وهناك من يرى المتطلبات تتمثل في إحداث تغييرات في ممارسات الأعمال بمشاركة القطاع الخاص على أن تستفيد البرامج التعليمية والشهادات الجامعية من الرؤية الجديدة عن طريق وضع قواعد جديدة كالحد من التلوث والانبعاثات والمبيدات في الأغذية، وتلوث المياه، وفرض ضرائب وغرامات بيئية، وتغيير دور المجتمع المدني وتشجيع الشراكات من خلال رؤية جماعية، وتشجيع الإبداع، وإشراك جميع عناصر المجتمع المدني، والربط بين نظم الابتكار والبحث والتطوير، من خلال تنسيق العلاقات بين مؤسسات الأبحاث والقطاع الخاص، وتحسين التعليم وتعزيز برامج التدريب وإعادة التدريب المهني، وتطوير التكنولوجيات الخضراء ونشرها والحصول عليها، وتعزيز الشراكات الابتكارية بين القطاعين العام والخاص، وإنشاء مراكز تعاونية للبحث والتطوير، ووضع

آليات تمويل جديدة لتسريع انتشار التكنولوجيات الخضراء، وينبغي أن يكون هناك تعاون ملموس بين الحكومة والمراكز (الاسكوا، ٢٠١١، ٢٠).

ويتطلب الاستثمار فى الاقتصاد الأخضر الاستثمار تنمية المهارات وبناء القدرات والتدريب والتعليم فى مجال الزراعة المستدامة مثل الميكنة الزراعية المناسبة، وإدارة خصوبة التربة، والاستخدام المستدام والأكثر كفاءة للمياه، وتنوع المحاصيل والحيوانات، والإدارة المتكاملة لصحة الحيوانات والنباتات، فضلا عن الأصول الرأسمالية المادية والاستثمارات المالية كلها ضرورية لبناء الاقتصاد الأخضر (حلمى نوار، ١٥، ٢٠١٣).

وكذلك يتطلب تعزيز البرامج التعليمية وتكييف التكنولوجيات الزراعية الجديدة للتخفيف من الآثار الناجمة عن تغير المناخ، ودعم سبل المعيشة فى الريف ودمج سياسات الحد من الفقر فى استراتيجيات التنمية، وتعزيز شراكات التنمية لمواجهة التحديات البيئية المعاصرة كالتصحر وإزالة الغابات والزحف العمرانى غير المستدام وتآكل التربة وفقدان التنوع البيولوجى، وتكوين فهم مشترك للنمو الأخضر، وتطوير مجموعة من المؤشرات التى تغطى الجوانب الاقتصادية والبيئية والترفيهية، والتعرف على الدروس المستفادة وأفضل الممارسات للتحويل إلى الزراعة المستدامة.

(Samuel.A.&Rufus.O,2011,1-12)

هناك من يرى أن الاقتصاد الأخضر يتطلب تشجيع الإبداع فى الجانب العلمى المتخصص الذى يدعم البيئة والمحافظة عليها ونقل التكنولوجيا وتطويعها بالشكل الذى لا يضر بالبيئة (سهام محمد، عماد جاسم، ٢٠١٢، ٤١٣)

واستناد لما سبق أن الانتقال الى الاقتصاد الاخضر ليس حدثا فوريا يمكن بقرار واحد أن يتخذ على مستوى عال، بل هو عملية طويلة وشاقة توجهها نظرة سياسية من العلى إلى القاعدة ومشاركة جماهيرية من القاعدة إلى القمة، وذلك يحدث بسلاسة عندما يتوافر الوعى الثقافى لضرورة هذا الانتقال، وذلك يتم من خلال تحسين التعليم والعمل على تدريب الطلاب وتضمين المناهج الدراسية لمفاهيم ومتطلبات الاستدامة، وضرورة العمل على جعل هذا المفهوم يتعدى جانب الكتابات النظرية وينقلنا كمجتمعات تنتقى وتختار تبعا لأولوياتها الأدوات والخيارات المتاحة، مع اختيار أنسب توليفة من السياسات والمتطلبات التى تكفل خضرة اقتصاداتها استنادا إلى الأوضاع الخاصة بها، والبدء

بعمل خطط استراتيجية لمعرفة مدى القدرة على تخضير جميع القطاعات، ودعم الدراسات والبحوث التي تبتكر حلولاً لدعم التنمية المستدامة.

٢. المحور الثاني إدارة الموارد البشرية Human Resources Management

أولاً: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية:

العنصر البشري يمثل أساس لأي مؤسسة وذلك لأهميته كأحد عناصر الإنتاج، وتزداد أهميته بالنسبة للمؤسسات التعليمية إذ لا يمثل العنصر البشري أحد مدخلاته (المعلم) فقط وإنما أيضاً يمثل أحد مخرجاته (الطالب).

ولذا منذ الحرب العالمية الثانية بدأت الثورة الإدارية والتي تميزت بالتركيز على خصائص المنظمة والبحث عن المتخصصين في المهارات المطلوبة، وفي التسعينيات ظهر تغيير جديد بالتعامل مع العنصر البشري، فقد تحول الاهتمام من التركيز على النمو الاقتصادي إلى التركيز على توظيف وتطوير وتحفيز الموارد البشرية والمحافظة عليها وذلك لإنشاء حالة من الاستعداد والتهيؤ لديها وإدارتها للتكيف مع حالة التغير التكنولوجي وتحديات العولمة والمنافسة العالمية والتأثير فيها، مما ترتب عليه ظهور إدارة الموارد البشرية، وهناك عدد من المسميات التي اقترنت بإدارة الموارد البشرية أهمها قسم التوظيف ظهرت هذه التسمية كأول قسم للموظفين في شركة فورد العملاقة وكانت مهمته استئجار الموظفين الجدد، وبعد فترة بدأ المساعدة في إدارة قوى العمل. (Kihongo, 2011, 65)

بعدها ظهرت تسمية قسم العلاقات الصناعية كنتيجة طبيعية لاستفحال دور النقابات العمالية وهو مصطلح مرادف إلى قسم الموارد البشرية، وكان من اختصاصات هذا القسم التعامل مع العمال الحرفيين وتنظيماتهم النقابية، ثم ظهر مسمى قسم علاقات العاملين، ثم إدارة القوى العاملة وهي إحدى التسميات البديلة لإدارة الموارد البشرية.

(Tabassi, Mahyuddin, and Bakar, 2011, 79)

وفي نهاية الثلاثينات ظهر مسمى إدارة الأفراد وهي أقسام مستقلة مكلفة بمسؤولية توظيف العمال الجدد، وإدارة فعاليات الموارد البشرية وأخيرًا ظهرت تسمية إدارة الموارد البشرية التي ترجع جذورها نتيجة انفجار الثورة الإدارية، ومنذ بداية السبعينيات برز مفهوم إدارة الموارد البشرية كبديل لإدارة الأفراد، ولذا قررت الجمعية الأمريكية لإدارة الأفراد في عام ١٩٩٠ تغيير اسم الجمعية إلى إدارة الموارد البشرية وبرروا ذلك بأن هذا التغيير يعكس تغيير دور مديري الأفراد من قضايا التعامل اليومي مع نشاطات الأفراد إلى دور شريك استراتيجي في المؤسسات.

(Dessler, 2011, 21)

ثانيًا مفهوم إدارة الموارد البشرية:

لقد انعكس التطور التاريخي في إدارة الموارد البشرية على مفهومها حيث تطور بذات القدر، وبالتالي تعدد التعاريف التي تناولت إدارة الموارد البشرية. يشير مفهوم إدارة الموارد البشرية على أنها "مجموعة من الاستراتيجيات والعمليات والأنشطة التي يتم تصميمها لدعم الأهداف المشتركة عن طريق إيجاد نوع من التكامل بين احتياجات المنظمة واحتياجات الأفراد الذين يعملون بها" (علاقي، ٢٠٢٠، ٢٣) عرفت إدارة الموارد البشرية بأنها: إدارة العاملين في المنظمة من حيث اختيارهم وتعيينهم وتدريبهم وتطويرهم وتحفيزهم وانتهاء بنقاعدهم وإنهاء خدماتهم. (عباس، ٢٠١٥، ٤٥) ويشير مفهوم إدارة الموارد البشرية أيضًا إلى: أنها السياسات والممارسات المطلوبة لتنفيذ الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية والتي تحتاج لها الإدارة لممارسة وظائفها على أكمل وجه. (Rees, 2017,15)

ومما سبق يتضح أن مفهوم إدارة الموارد البشرية ينطوي على إنها:

١. مجموعة من الاستراتيجيات والعمليات.
٢. تهتم بالعنصر البشري بداية من التعيين وحتى التقاعد.
٣. صممت لإيجاد نوع من التكامل بين احتياجات المنظمة واحتياجات الأفراد الذين يعملون بها.

ثالثاً: أهداف إدارة الموارد البشرية:

يمكن بلورة أهداف إدارة الموارد البشرية على النحو التالي:

١. الحصول على الأفراد الأكفاء للعمل في مختلف الوظائف من أجل إنتاج السلع أو الخدمات بأحسن الطرق وأقل التكاليف وتحقيق الميزة التنافسية.
٢. الاستفادة القصوى من جهود العاملين في إنتاج السلع و/ أو الخدمات وفق المعايير الكمية والنوعية المحددة سلفاً.
٣. الهدف التنظيمي أي أن تؤدي الإدارة وظيفتها بشكل مترابط مع بقية الفروع في المؤسسة من خلال تقديم النصح والإرشاد فيما يتعلق بشؤون الأفراد بالمنظمة.
(برو، ٢٠١٩، ٢٦٤)

٤. اشباع رغبات وحاجات الأفراد باعتبارهم عنصر هام في العملية الإنتاجية وإتاحة الفرص لهم لتطوير مهاراتهم وقدراتهم.

ومما سبق يتضح أن الهدف الأساسي لإدارة الموارد البشرية هو التركيز على العنصر البشري وكيفية تلبية احتياجاته بما يتوافق مع أهداف المؤسسة، وتطوير مهاراته وقدراته والاستفادة منها بشكل عملي، كما تعمل على التركيز على اختيار الأفراد طبقاً لكفاءاتهم ومهاراتهم وقدراتهم في العمل

رابعاً: أهمية إدارة الموارد البشرية:

تتبع أهمية إدارة الموارد البشرية كأحد وظائف المنظمات الحديثة فهي إدارة تعبر عن أهم عنصر في أي مؤسسة وتظهر أهمية الموارد البشرية من خلال التالي:

- ١- تقديم النصح والإرشاد للمديرين في جميع النواحي المتعلقة بالعاملين وتعتبر تلك الإدارة بمثابة المستشارية للإدارة العليا مما يساعد المديرين في إدارة وتنفيذ السياسات وحل لمشاكل ومن ثم الوصول للأهداف المقصودة.

٢- تشخيص الفعالية والكفاية التنظيمية من خلال الأنشطة المتعلقة بالأفراد العاملين والوحدات الإدارية في المنظمة من خلال مناقشة الإدارة التنفيذية حول هذه الأنشطة. (الفكي، ٢٠١٦، ٥٤)

٣- تنظيم العلاقة بين الموظفين أنفسهم من جهة وبين الموظفين و إدارتهم العليا من جهة أخرى، كما أن إدارة الموارد البشرية بطبيعتها هي إدارة متخصصة في مجالات القوى العاملة. (Katou, 2017, 811)

٤- تقوم بدور فاعل في عمليات الاستقطاب والتعيين التي تمارسها والتي من شأنها أن تضمن الوصول إلى الكفاءات والمهارات المميزة، وهذه المهارات والكفاءات عادة ما تصل إليها إدارة الموارد البشرية وتكون مدربة وفاعلة، وتزيد هذه الإدارة في تنمية مهاراتها وقدراتها من خلال العمل على تنمية وتطوير وتهذيب وصقل مهارات الأفراد وعلومهم ومعارفهم بالرجوع إلى ممارسات الموارد البشرية المختلفة، وبالتالي فإنها تعمل على صيانة مهارات وقدرات الأفراد الموجودين وتضمن تكوين معايير عادلة وعلى درجة عالية من الشفافية والوضوح والتي من شأنها تصب في مصلحة المنظمة. (Santhanam, Dyaram & Ziegler, 2017, 480)

ومما سبق يتضح أن أهمية إدارة الموارد البشرية تنبع من أهمية المؤسسة ذاتها ومن سعيها لتحقيق المنافسة على المستوى المحلي والمستوى العالمي على حدّ سواء، كما أنها تساعد في تشخيص نقاط القوة والضعف داخل المؤسسة وتحديد الفرص والتهديدات التي من الممكن أن تتعرض لها المؤسسة وبالتالي تؤثر على تحقيق الأهداف المرجوة، كما أنها تؤثر على أداء الفرد إذا ما تم تجاهل نقاط الضعف لدى الأفراد، كما أنها تهتم بصقل مهارات الأفراد وتطويرها ضمن معايير الأداء.

خامسًا: وظائف إدارة الموارد البشرية

لإدارة الموارد البشرية عدة وظائف رئيسة أهمها: (محمود العكة، ٢٠٠٩، ٢١٣) ، (اسلام محمد وآخرون، ٢٠٢٢، ٥٩٠)

١. **تحليل العمل:** وذلك من خلال تحديد كل وظيفة من الوظائف الموجودة في المؤسسة من حيث واجباتها ومسؤولياتها ومتطلباتها التي يجب أن تتوفر فيمن يشغلها ثم القيام بتصنيف الوظيفة.
٢. **تخطيط القوى العاملة:** تهتم بتحديد احتياجات المؤسسة من أنواع وأعداد العاملين، وذلك من خلال تحديد المؤسسة لاحتياجاتها من أعداد العاملين ونوعية مؤهلاتهم ومدى ملاءمته للمؤسسة، وتحديد العجز والزيادة في القوى العاملة بالمؤسسة.
٣. **الاستقطاب:** وهو العملية التي يمكن من خلالها جذب طالبي العمل للتقدم للمؤسسة لشغل الوظائف الشاغرة عن طريق نشر الوظيفة ومتطلباتها، وقد يكون الجذب من داخل المؤسسة وقد يكون من خارجها.
٤. **الاختيار والتعيين:** وتهتم هذه الوظيفة بالبحث عن العاملين في سوق العمل، وتصنيفتهم من خلال طلبات التوظيف، والاختبارات والمقابلات الشخصية وغيرها من الأساليب.
٥. **تصميم هيكل الأجور:** وذلك من خلال تحديد القيمة والأهمية النسبية لكل وظيفة، وتحديد أجرها، وتحديد درجات أجرية للوظائف، وذلك بإدارة نظام الأجور حتى يتم ضمان مقابل سليم للقيم والأهميات المختلفة للوظائف المختلفة.
٦. **تصميم أنظمة الحوافز:** وتهتم تلك الوظيفة بمنح مقابل عادل للأداء المتميز، ويمكن تحفيز العاملين على أدائهم الفردي أو الجماعي.
٧. **تصميم أنظمة ومزايا وخدمات العاملين:** تهتم المؤسسات بمنح عاملها مزايا معينة مثل المعاشات والتأمينات الخاصة بالمرض والعجز والبطالة، وكذلك تقديم خدمات مالية واجتماعية وريادية، وقد تمتد إلى الإسكان والمواصلات وغيرها.

٨. **تقييم الأداء:** وذلك من خلال وضع معايير لتقييم أداء العاملين، بأساليب معينة وذلك بغرض التعرف على مدى كفاءة وكفاية العاملين وتحديد أوجه القصور في الأداء وبالتالي تصحيح مسار العاملين.
٩. **التدريب:** وذلك من خلال وضع خطط تدريبية بغرض رفع كفاءة ومعارف ومهارات العاملين، وتطوير مهاراتهم.
١٠. **تخطيط المسار الوظيفي:** مهمة هذه الوظيفة التخطيط للتحركات الوظيفية المختلفة للعاملين بالمؤسسة، وخاصة فيما يخص النقل والترقي والتدريب، وذلك من خلال تحديد نقاط القوة والضعف واستخدام الفرص المتاحة.
١١. **العلاقة مع النقابات:** وذلك من خلال تنظيم العلاقة مع النقابات والتطرق إلى شكاوى النقابات، والنزاعات العمالية، والتأديب والفصل من الخدمة، وحماية حقوق العاملين المشاركين في تلك النقابات.
١٢. **أمن وسلامة العاملين:** وهي تهتم بإجراءات الحفاظ على سلامة العاملين، والعمل في بيئة آمنة.
١٣. **ساعات وجدول العمل:** وهي تهتم بإجراءات الحفاظ على سلامة العمل والراحة والإجازت وفق نظام يناسب طبيعة المؤسسة.
- مما سبق يتضح أن الوظيفة الأساسية لإدارة الموارد البشرية هي البشر وكيفية التعامل معهم، وتطوير مهاراتهم وفق قدراتهم، وتلبية احتياجاتهم التي تساعد على استمرار العمل، ووضع خطط لتطوير أدائهم وترقيتهم وفق ما يظروهم من اهتمام لمهنتهم وعملهم على الترقى بشكل مستمر، وتحفيزهم، وحماية علاقاتهم الداخلية والخارجية أي مع زملائهم ورؤوسائهم في الداخل، وعلاقاتهم بالنقابات والإدارة والمدير في خارج محيط المدرسة.

المحور الثالث: ملامح التعليم الثانوي المصري يتم من خلال ما يلي :

أولاً: مفهوم التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام الخمس سنوات:

يعرف التعليم الثانوي الفني الصناعي: ذلك التعليم الذى يقوم بإعداد فئة للفني الأول لسد احتياجات سوق العمل فى المجالات المختلفة، وفئة المدرب العملي لتدريب طلاب المدارس الصناعية أثناء عملية التدريبات، ويلتحق بهذا النوع من التعليم الطلاب الحاصلون على شهادة إتمام مرحلة التعليم الأساسي، ويمنح الدارسون الذين يلتحقون بهذه الدراسة شهادة دبلوم المدارس الثانوية نظام السنوات الخمس (عبود وآخرون، ٢٠٠٠، ٥٣٤).

ثانياً: أهداف التعليم الثانوي الفني الصناعي:

يشكل التعليم الثانوي الفني الصناعي المتقدم عنصراً استراتيجياً فى السياسة التعليمية ومكوناً هاماً من مكونات المنظومة التعليمية، التي لا يمكن إغفال دورها فى تحقيق التنمية المستدامة فى المجتمع؛ نظراً لدورها فى تأهيل وتوفير العمالة الفنية المدربة التي يحتاجها سوق العمل، فالمدرسة الثانوية الصناعية هي الدعامة الأساسية فى أي مجتمع.

فمن أهداف التعليم بوجه عام، والتعليم الفني بوجه خاص مد مؤسسات الإنتاج والخدمات فى المجتمع بخريجين قادرين على أداء أعمال محددة طبقاً للأعداد والتخصصات، والمستويات المهنية المطلوبة، وفى ظل غياب تحديد قومي لمستويات المهارة للكوادر الفنية فإنه لا يمكن التخطيط لبرامج التعليم الفني والتدريب؛ لعدم وضوح الهدف المطلوب تحقيقه، وبذلك يصعب على مؤسسات التعليم والتدريب تحقيق المتطلبات الوطنية، والخارجية من الكوادر الفنية .

ويمكن تصنيفها إلى:

الأهداف العامة للتعليم الثانوي الفني الصناعي:

١. التعليم من أجل التنمية الشاملة، والعمل المنتج، وتكوين الاتجاهات الإيجابية نحو حب العمل والإنتاج.

٢. زيادة القدرة على إدخال التكنولوجيا الحديثة في شتى جوانب الحياة المصرية تحرير التعليم من القيود الشكلية وتحقيق الجودة منه (حشاد، ٢٠٠٧، ٥٠) .
 ٣. الارتقاء بمستوى النمو المتكامل للطلاب في النواحي الجسمية والعقلية والاجتماعية والروحية وإعداده للحياة والمساهمة في خدمة المجتمع.
 ٤. حث الطالب على فهم مشاكل المجتمع حتى يكون قادرا على المساهمة في التنمية.
 ٥. تعليم الفرد حرفة تتفق مع قدراته، وغرس المبادئ الخلقية السليمة اللازمة للحياة.
 ٦. تهيئة الطلاب للإنتاج وتوجيههم لاستغلال قدراتهم ومهاراتهم وثقافتهم.
 ٧. التأكيد على أهمية التعليم من أجل التنمية الشاملة، والعمل المنتج وتكوين الاتجاهات نحو حب العمل.
 ٨. تكوين الأساس العلمي والمهارى لمن يرغب في الاستمرار في مراحل التعليم العالي.
 ٩. تنمية المهارات اللغوية التي تساعده في التعبير عن نفسه شفهاً وكتابياً، وكذلك للتعامل مع غيره (وزارة التربية والتعليم، ١٩٩٤، ٨).
- الأهداف الخاصة للتعليم الثانوي الفني الصناعي:**

ويقصد بها تلك الأهداف التي تختص بمستويات الأداء والمهارة في كل صنعة من الصناعات المختلفة وترتبط بمستويات العمالة وهي أهداف توجه العمل داخل المدارس الفنية الصناعية ومن هذه الأهداف ما يلي (وزارة التربية والتعليم، ١٩٩٨، ١):

١. إتقان العمليات الصناعية التي تحتاج إلى مهارة خاصة.
٢. تهيئة فرص الترابط المهني في الحرف المتصلة ببعضها والتعرف على علاقة الصناعات المتكاملة ببعضها.
٣. إكساب الطلاب القدرة على أداء العمليات الصناعية حسب الأصول الفنية الصحيحة مع إكسابهم العادات السلوكية المتصلة بالمهن الصناعية وآدابها.
٤. تهيئة الطلاب للاندماج في محيط الطبقة العاملة.
٥. إتقان استخدام العدد والآلات طبقاً للأساليب الفنية الصحيحة وقواعد الأمن والسلامة المهنية.

٦. تزويد الطلاب بالتقافة العلمية والفنية التي تساعدهم على انتقاء الخامات اللازمة للإنتاج من حيث المواصفات والخواص المناسبة.
٧. القدرة على إنشاء مشروع إنتاجي صغير بعد التخرج.
٨. إعداد قيادات عمالية متوسطة ومدربة تدريباً أساسياً ومتكاملاً لربط خبرتها المهنية ببعضها، وحفز روح المبادرة والإحساس بالمسئولية عن طريق إكسابها مهارات وقدرات وخبرات خاصة.

ثالثاً: أهمية التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام الخمس سنوات:

لقد برزت أهمية التعليم الثانوي الصناعي عالمياً في أواخر الثمانينيات وأوائل التسعينيات من القرن الماضي، حيث تزايدت معدلات البطالة في كافة أنحاء العالم وانخفض الطلب على الأيدي العاملة غير المدربة، فبدأت الدول المختلفة في مواجهة هذه المشكلة بإعداد برامج تدريبية لتأهيل الكوادر البشرية المدربة على المهارات الفنية الصناعية المختلفة، والتأهيل الإداري للقائمين على مؤسسات ومدارس التعليم الصناعي، ومن ثم تلاشت الأزمة مما ساعد على سد احتياجات سوق العمل من العمالة المدربة الماهرة في مختلف المهن الصناعية (مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٠، ٥).

وإذا ما أردت مدارس التعليم الفني الصناعي نظام خمس سنوات أن تكون أكثر جودة ومنافسة عالمية، وقدرة على استيعاب التطورات التكنولوجية المتلاحقة، لا بد من إعادة النظر في شكل ومضمون التعليم الفني الصناعي وطرائقه، وتبرز أهمية التعليم الثانوي الصناعي في الآتي:

- يسهم في تزويد الفرد بالمعلومات والمفاهيم والخبرات والمهارات والقيم والاتجاهات والمستجدات العلمية والتكنولوجية المتطورة التي تجعله صالحاً لاتخاذ منهج معين في الحياة وفهم البيئة المحيطة به (المجالس القومية المتخصصة، ٢٠٠٠، ٨٥).
- يعد أحد الركائز الأساسية في تحقيق التنمية الاقتصادية، حيث يحقق التعليم الفني الصناعي ارتباطاً وثيقاً بالواقع الاقتصادي للمجتمع وبالتطور التكنولوجي العالمي، مما يجعله مرتبطاً بالاحتياجات المتغيرة للمشروعات الصناعية اللازمة لتحقيق التنمية (ربيع، ٢٠١٥، ٢).

- يشكل مكونا أساسيا ومهما في المنظومة التعليمية حيث يرتبط دوره مباشرة بالتنمية الشاملة والمستدامة بشقيها الاقتصادي والاجتماعي (دينور وأخرون، ٢٠١٥، ٩).
رابعاً: فلسفة التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام الخمس سنوات:

لما كان التعليم الفني جزء من نظام التعليم في المجتمع المصري، لذا تستق فلسفته من فلسفة التعليم قبل الجامعي، وذلك حيث نص قانون التعليم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ م في مادته الأولى أن التعليم قبل الجامعي يهدف إلى تكوين الدارس تكويناً ثقافياً وعلمياً وقومياً على مستويات متتالية، من النواحي الوجدانية والقومية والعقلية والاجتماعية والصحية والسلوكية والرياضية، بقصد إعداد الإنسان المصري المؤمن بربه ووطنه وقيم الخير والحق والإنسانية، وتزويده بالقدر المناسب من القيم والدارسات النظرية والتطبيقية والمقومات التي تحقق إنسانيته وكرامته وقدراته على تحقيق ذاته والإسهام بكفاءة في عمليات وأنشطة الإنتاج والخدمات، أو لمواصلة التعليم العالي والجامعي من أجل تنمية وتحقيق رخائه وتقديمه .

وفى هذا الإطار، فإن فلسفة التعليم اليوم تتجه نحو توسيع مفهوم التعليم الصناعي من مجرد مهمة محدودة لتوفير تدريب للمهارات الخاصة بالصناعة إلى مهمة أوسع لتنمية الموارد البشرية والاهتمام بالتعليم المستمر مدى الحياة من أجل التنمية المستدامة، وفى عصر التغيير المهني المستمر استجابة للتغيرات في متطلبات بيئة الأعمال، ولمواجهة البطالة محلياً وعالمياً (إبراهيم، ٢٠١٧ ، ٣٦).

وتتبع هذه الفلسفة من جانبين أساسيين (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٢، ١٣):

الأول: تنمية الجانب الثقافي أو الثقافة العلمية وهو ما تشترك فيه مدارس التعليم الفني الصناعي مع مدارس الثانوي العام، وإن كانت بنسب متفاوتة

الثاني: تنمية الجانب الفني أو المهني على اعتبار أنه أحد الأنشطة الأساسية في التعليم الجيد، ويبنى بها الطالب قدراته ومهاراته وهو ما ينفرد به التعليم الصناعي، وذلك مع مراعاة تحقيق التوازن بين الجانب الثقافي والجانب المهني في مدارس التعليم الثانوي الصناعي.

ومن ثم يجب أن يكون هناك انسجام وتناغم بين المؤهلات والخبرات وبين مواقع العمل وبين هيكل الأجور، أي علاقة مجدية، وذات صلة قوية حتى يتحقق رفع مستوى الأداء في الصناعات المختلفة، ويستطيع المجتمع أن يتقدم ويحرز نجاحا.

خامسا: معلم التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام خمس سنوات:

المعلم هو العامل الرئيس في العملية التعليمية والذي يتوقف عليه نجاح التربية في بلوغ غاياتها، وتحقيق دورها في إعداد الأفراد للحياة بالمجتمع، كما أن المعلم هو حجر الزاوية في العملية التعليمية فهو مفتاح لنجاح أي جهود خاصة بالإصلاح والتطوير للنظام التعليمي، فإيمان المعلم بقضية التجديد والتطوير التربوي هي البداية لأي خطط إصلاحية للعملية التعليمية.

ونتيجة للتغيرات السريعة المتلاحقة في عالمنا المعاصر، تغير دور المعلم فلم يعد ناقلاً للمعرفة ومصدرها الأوحد بل أصبح موجه ومرشد ومشارك لطلابه في رحلة تعلمهم، ومن ثم أصبحت مهمته التدريسية مزيجاً من مهام القائد ومدير المشروع والناقد والمستشار، لذا فهناك حاجة ماسة إلى تغيير جذري في سياسة تأهيله وتنميته مهنيًا لتناسب مع المستجدات في عالم التربية (إسماعيل، ٢٠٠٧، ٢٥٤).

وإذا كان المعلم مهماً وضرورياً في التعليم العام، فإنه أكثر ضرورة في التعليم الثانوي الصناعي، حيث تتبع مواصفات معلم التعليم الصناعي من طبيعة أهدافه واحتياجات مناهجه ونوعية الكفايات التي يتطلع إلى إكسابها لطلابه، وخاصة أن التعليم الصناعي تعليم تطبيقي يسعى إلى ربط الجوانب النظرية بالجوانب التطبيقية (بركات، ٢٠٠١، ٣٦)، وينقسم معلمو التعليم الثانوي الصناعي إلى ثلاثة أنواع:

- معلموا المواد الثقافية: وهم المعلمون الذين يقومون بتدريس المواد الثقافية المقررة بالتعليم الصناعي.(اللغة العربية التربوية الدينية الرياضيات اللغة الأجنبية العلوم الدراسات الاجتماعية)، وهم معظمهم معلمون من خريجي كليات التربية أو الآداب أو العلوم أو دار

العلوم كل حسب تخصصه، ومنهم المعد تربوياً بالنظام التكاملي في كليات التربية، والمعد بالنظام التابعي من خريجي الكليات الأخرى غير كلية التربية سواء أكان ذلك بنظام الدبلوم العام "عام واحد أم عامين"، ويتم إعدادهم للتدريس في المدارس الإعدادية والثانوية العامة، وبالتالي ليست لهم دراية كافية بأهداف التعليم الثانوي الفني الصناعي .

- **معلموا المواد الفنية النظرية:** وهم المعلمون الذين يقومون بتدريس مجموعة المعارف والأسس النظرية والتكنولوجية الخاصة بالمهنة والصناعة التي يعدون طلابهم لها، وهذه المواد هي المواد الفنية الصناعية في جانبها النظري مثل مادة تكنولوجيا عامة لها جانبين نظري وعملي ولكل جانب من الجوانب معلم مختلف وتختلف هذه المواد من تخصص لآخر، وهذه الفئة من المعلمين يتم اختيارهم من خريجي كليات الهندسة والمعاهد العليا الصناعية وكلية التربية شعبة التعليم الصناعي وكليات التعليم الصناعي (فرغلي، ٢٠٠٥ ، ١٣٦).

- **معلمو التدريبات العملية التكنولوجية (معلمو الورش):** وهم المعلمون الذين يقومون بتدريس الجانب العملي داخل الورشة والتطبيقات العملية، ويحمل معظم هؤلاء المعلمون مؤهلاً فوق المتوسط من الحاصلين على دبلوم المدارس الثانوية الصناعية وستين دراسات تكميلية، ويحمل بعضهم دبلوم المدارس الثانوية الفنية المتقدمة (فرغلي، ٢٠٠٥ ، ١٣٧).

وللإجابة عن التساؤل الرابع: ما واقع إدارة الموارد البشرية للتعليم الثانوي الفني المصري في ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر؟ يتم من خلال ما يلي:

الإطار الميداني للبحث :

تم تناوله من حيث التالي:

١. أهداف البحث: يهدف البحث الميداني إلى رصد واقع إدارة الموارد البشرية للتعليم الثانوي الفني المصري في ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر.
٢. مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث من عينة مختارة من معلمي مدارس التعليم الفني بمحافظة أسوان، والبالغ عددهم (٣٤٥٥) حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١ م.
٣. عينة البحث: تم تحديد عينة عشوائية من المعلمين (٢٥٠) معلم من معلمي التعليم الثانوي الفني بمحافظة أسوان بنسبة ٧.٢%.
٤. أداة البحث الميداني: تم الاستعانة بالاستبانة كأداة للبحث الميداني حيث يستخدمها المشتغلون بالبحوث التربوية على نطاق واسع للحصول على حقائق تعبر عن الظروف والأساليب القائمة بالفعل، وقبل البدء في وضع الاستبانة بصورتها النهائية اتبعت الباحثتان الخطوات العلمية والمنهجية السليمة من خلال ما يلي:
 - مسح عدد كبير من البحوث والدراسات العلمية والمراجع المتخصصة في هذا المجال والرجوع إلى أدبيات الدراسة.
 - المقابلات الشخصية مع بعض معلمي التعليم الفني بمحافظة أسوان.
 - وضع الاستبانة في صورتها المبدئية وتم عرضها على مجموعة من الخبراء والمحكمين ذوي الاختصاص لإبداء آرائهم بالإضافة والحذف والتعديل.
٥. تصميم أداة البحث: تكونت الاستبانة من جزئين : الجزء الأول: ويتضمن البيانات الأولية لعينة البحث، والجزء الثاني: ويتناول محاور الاستبانة وتكونت من (٢٦) عبارة، تم صياغتها في ثلاث أبعاد يجيب عنها أفراد العينة المستفتاة بوضع علامة أمام كل عبارة على مقياس ليكارت الثلاثي درجات الموافقة (كبيرة، متوسطة، صغيرة).

- صدق أداة البحث: وقد استخدمت الباحثان التالى:

صدق المحكمين: ويسمى بالصدق الظاهرى، عرضت أداة البحث الميدانى على مجموعة من المحكمين من أساتذة الإدارة التربوية والتربية وعلم النفس في بعض الجامعات المصرية لإبداء وجهات نظرهم حول مدى ملاءمة كل عبارة من عبارات البعد الذي تنتمي إليه، ومدى وضوحها من الناحية اللغوية، وقد اقترح بعض المحكمين إضافة عبارات جديدة، ونقل بعض العبارات إلى مجالات أخرى أكثر ملاءمة لها، وحذف بعض العبارات لتشابهها مع عبارات أخرى، ودمج بعض العبارات في عبارة واحدة، وفي ضوء ما أبداه السادة المحكمون من ملاحظات تم أخذها في الاعتبار عند صياغة الصورة النهائية للاستبانة، وتضمنت أداة الدراسة في صورتها النهائية (١٩) عبارة.

- ثبات أداة البحث: وللتحقق من ثبات أداة البحث تم استخدام معامل "ألفا كرونباخ" (Alpha Cronbach) على محاور البحث؛ كمؤشر على ثبات أداة البحث وكانت النتائج كما هي مدونة في جدول (١)

جدول (٢)

يوضح معامل ثبات محاور الاستبانة

م	الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات
1	البعد البيئي	٧	٠.٨٦٥
2	البعد الاقتصادي	٧	٠.٨٤٨
3	البعد الاجتماعي	٥	٠.٩٤٥
	الاستبانة ككل	١٩	٠.٨٣٨

وتم حساب معامل ألفا لجميع عبارات أداة البحث؛ حيث بلغ ثبات (٠.٨٣٨) وهو ما يؤكد أنها تحمل درجة عالية من الثبات والصدق الذي يجعلها صالحة للتطبيق.

- إجراءات البحث: بعد الانتهاء من تطبيق أداة البحث وجمعها تم استبعاد الاستبانات غير الصالحة للتحليل الإحصائي وتم تفرغ البيانات وتبويبها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

نتائج التساؤل الثالث: للإجابة عن التساؤل الثالث الذي نص على ما واقع إدارة الموارد البشرية للتعليم الثانوى الفنى المصرى فى ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر؟ تم استخدام التكرارات، والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول البعد البيئى، وقد جاءت النتائج على النحو التالي :

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث للبعد البيئى لإدارة الموارد البشرية في التعليم الثانوي الفنى المصرى في ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر

م	العبارات	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	الترتيب
١	الإلمام بمدى أهمية الحفاظ على البيئة	٢.٣١٦	٠.٤٧٤٣	٤
٢	تدريب المعلمين والطلاب على تدوير النفايات للحفاظ على البيئة	٢.٥٣٦	٠.٥٠٧٦	١
٣	تنفيذ مبادرات بيئية لتزويد المساحات الخضراء بمحيط المدرسة	٢.٣٥٢	٠.٤٧٨٥	٣
٤	تحفيز المعلمين للمساهمة في زيادة الرقعة الخضراء	١.٩٨٠	٠.٤٢٣٦	٧
٥	إقامة ندوات ومحاضرات تدعو للحفاظ على البيئة	٢.١٥٣	٠.٤٧٠٤	٥
٦	الاستفادة من الموارد البشرية في الحد من المخاطر البيئية	٢.٤٢٤	٠.٥٨١٥	٢
٧	توعية المعلمين بأهمية الإدراك البيئي والاهتمام بسلامة وكفاءة البيئة المستخدمة	٢.١٠٨	٠.٤٩٥١	٦

يتبين من الجدول السابق ما يلي:

- جاءت العبارة (٢) والتي نصت على الاستفادة من الموارد البشرية في الحد من المخاطر البيئية بمتوسط حسابي ٢.٥٣٦ وانحراف معياري ٠.٥٠٧٦ في المرتبة الأولى لصالح الاختيار الأول (موجود بدرجة كبيرة) وذلك نظرًا لأهمية تدريب المعلمين على تدوير النفايات وذلك لأن مدارس التعليم الفني من المدارس التي تستخدم المواد الخام في ورش العمل بصورة كبيرة وبالتالي يتخلف عنها الكثير من النفايات ولذا كان من الضروري وضع ذلك في الاعتبار لما في ذلك أثر على البيئة وخاصة أن تدوير النفايات سيقبل من الهدر وبالتالي سيوفر في المواد الخام.
- جاءت العبارة (٦) والتي نصت على الاستفادة من الموارد البشرية في الحد من المخاطر البيئية بمتوسط حسابي ٢.٤٢٤ وانحراف معياري ٠.٥٨١٥ في المرتبة الثانية لصالح الاختيار الثالث (موجود بدرجة قليلة) ويرجع ذلك إلى قلة التعيينات والعجز الذي تعانيه مدارس التعليم الفني في توفير الموارد البشرية، والتي وإن وجدت ليست مدربة بشكل كاف على الحد من المخاطر البيئية.
- جاءت العبارة (٣) والتي نصت على تنفيذ مبادرات بيئية لتزويد المساحات الخضراء بمحيط المدرسة بمتوسط حسابي ٢.٣٥٢ وانحراف معياري ٠.٤٧٨٥ في المرتبة الثالثة لصالح الاختيار الثاني (موجود بدرجة متوسطة) وذلك نظرًا لما تقوم به الدولة من جهود في نشر ثقافة الاقتصاد الأخضر والاهتمام بالتغيرات المناخية.
- جاءت العبارة (١) والتي نصت على الإلمام بمدى أهمية الحفاظ على البيئة بمتوسط حسابي ٢.٣١٦ وانحراف معياري ٠.٤٧٤٣ في المرتبة الرابعة لصالح الاختيار الثالث (موجود بدرجة صغيرة) وذلك لعدم وجود برامج واضحة تهتم بنشر الوعي بالحفاظ على البيئة وقصور المناهج على البرامج التعليمية دون ربطها بالبيئة وتأثيرات الاقتصاد الأخضر على المجتمع.
- جاءت العبارة (٥) والتي نصت على إقامة ندوات ومحاضرات تدعو للحفاظ على البيئة بمتوسط حسابي ٢.١٥٣ وانحراف معياري ٠.٤٧٠٤ في المرتبة الخامسة لصالح

الاختيار الثاني (موجود بدرجة متوسطة) وذلك لوجود الاهتمام بعمل الندوات وإن لم يكن بدرجة كافية تسمح بالاستفادة الكاملة للمعلمين والمتعلمين من تلك الندوات لما في ذلك من تعارض مع المواد العملية التي يقومون بدراساتها.

- جاءت العبارة (٧) والتي نصت على **توعية المعلمين بأهمية الإدراك البيئي والاهتمام بسلامة وكفاءة البيئة المستخدمة** بمتوسط حسابي ٢.١٠٨ وانحراف معياري ٠.٤٩٥١ في المرتبة السادسة لصالح الاختيار الثاني (موجود بدرجة متوسطة) وذلك لضعف نشر سبل التوعية بين المعلمين بأهمية الأمن والسلامة البيئية، و أهميته لمعلمي التعليم الفني وخاصة عند تعاملهم مع المواد المختلفة التي يكون لها تأثيرات واضحة على البيئة.

- جاءت العبارة (٤) والتي نصت على **تحفيز المعلمين للمساهمة في زيادة الرقعة الخضراء** بمتوسط حسابي ١.٩٨٠ وانحراف معياري ٠.٤٢٣٦ في المرتبة السابعة لصالح الاختيار الثالث (موجود بدرجة صغيرة) وذلك لأن التعليم مركزي ونظام التحفيز لا يخضع لإرادة الإدارات المدرسية وبالتالي لا يرى المعلمين أن هناك تحفيز مادي لهم يجعلهم يقبلون على المشاركة في توسيع المساحات الخضراء أو تميمتها بشكل كافي.

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث للبعد الاقتصادي لإدارة الموارد البشرية في التعليم الثانوي الفني المصري في ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تخطيط وتنفيذ برامج تنمية لقيادات المعلمين والعاملين في التعليم الفني للتوعية بأهمية الاقتصاد الأخضر	٢.٣٨٤	٠.٥٦٧١	٤
٢	الاستفادة من المساحات الخضراء في المدرسة كجزء من المدارس المنتجة	٢.٢٢٠	٠.٥٣٤٥	٣
٣	تقليل التكاليف للمواد الخام بإعادة تدويرها	٢.٤٣٢	٠.٤١٥٠	٢
٤	التوسع في استخدام الطاقة الشمسية كنوع من توفير النفقات والحفاظ على البيئة	٢.٥٥٢	٠.٥٠٤٣	٥

٥	تحفيز المعلمين الأكثر تميزاً وحفاظاً على البيئة	١.٦٦٠	٠.٤٩٨٢	٧
٦	دمج قضايا الاقتصاد الأخضر في المناهج التعليمية	٢.٢١٢	٠.٤١٦٧	٦
٧	اختيار الموارد البشرية بناء على كفاءتهم وخبراتهم	٢.٦٦٠		١

ويتبين من الجدول السابق ما يلي:

- جاءت العبارة (٧) والتي نصت على اختيار الموارد البشرية بناء على كفاءتهم وخبراتهم بمتوسط حسابى ٢.٦٦٠ وانحراف معيارى ٠.٤١٩٢ في المرتبة الأولى لصالح الاختيار الثالث (موجود بدرجة قليلة) وذلك يبدو واضحاً في قلة خبرة بعض المعلمين أو ضعف كفاءتهم وكفائتهم التي يمكن الاعتماد عليها في حل المشكلات وتطوير ذاتها.
- جاءت العبارة (٣) والتي نصت على تقليل التكاليف للمواد الخام بإعادة تدويرها بمتوسط حسابى ٢.٤٣٢ وانحراف معيارى ٠.٤١٩٢ في المرتبة الثالثة لصالح الاختيار الثاني (موجود بدرجة متوسطة) وذلك لأن مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي لا تهتم بالمساحات الخضراء بشكل أساسي، على عكس المدارس الثانوية الفنية الزراعية التي تمثل المساحات الخضراء أمر جوهري بالنسبة لها، ولذلك كان هناك تباين في الاستجابات طبقاً للأولويات.
- جاءت العبارة (٢) والتي نصت على الاستفادة من المساحات الخضراء في المدرسة كجزء من المدارس المنتجة بمتوسط حسابى ٢.٤٣٢ وانحراف معيارى ٠.٤١٥٠ في المرتبة الثالثة لصالح الاختيار الثاني (موجود بدرجة متوسطة) ويرجع ذلك إلى محاولات مدارس التعليم الفني من الاستفادة من المواد الخام وذلك لعدم توافر الموارد المادية بشكل كبير، وبالتالي تلك المدارس في حاجة إلى الاستفادة من كل المواد الخام المتاحة حتى يمكن تقليل التكاليف،
- جاءت العبارة (١) والتي نصت على تخطيط وتنفيذ برامج تنمية لقيادات والمعلمين والعاملين في التعليم الفني للتوعية بأهمية الاقتصاد الأخضر بمتوسط حسابى ٢.٣٨٤ وانحراف معيارى ٠.٥٦٧١ في المرتبة الرابعة لصالح الاختيار الأول (موجود بدرجة كبيرة)

وذلك لما تقوم به الدولة من جهود في نشر التوعية للاهتمام بالبيئة والتغيرات المناخية والاهتمام بالمساحات الخضراء.

- جاءت العبارة (٤) والتي نصت على التوسع في استخدام الطاقة الشمسية كنوع من توفير النفقات والحفاظ على البيئة بمتوسط حسابي ٢.٥٥٢ وانحراف معياري ٠.٥٠٤٣ في المرتبة الخامسة لصالح الاختيار الثاني (موجود بدرجة متوسطة) وذلك لأن محافظة أسوان بدأت في الاهتمام مؤخرًا بنشر ثقافة الاهتمام بالطاقة الشمسية وذلك نظرًا لوجود قسم بمدارس الثانوي الصناعي للطاقة الشمسية وذلك بعد بناء محطة الطاقة الشمسية ببنيان.

- جاءت العبارة (٦) والتي نصت على دمج قضايا الاقتصاد الأخضر في المناهج التعليمية بمتوسط حسابي ٢.٢١٢ وانحراف معياري ٠.٤١٦٧ في المرتبة السادسة لصالح الاختيار الثالث (موجود بدرجة صغيرة) وذلك لعدم ربط المناهج بالبيئة وبالتالي لا تمثل محط اهتمام للمعلمين.

- جاءت العبارة (٥) والتي نصت على تحفيز المعلمين الأكثر تميزًا وحفاظًا على البيئة بمتوسط حسابي ١.٦٦٠ وانحراف معياري ٠.٤٩٨٢ في المرتبة السابعة لصالح الاختيار الثاني (موجود بدرجة متوسطة) وذلك لما تعانيه بيئة مدارس التعليم الفني من قصور في البنية التحتية وكذلك عدم تدريب المعلمين بشكل كافي لنشر ثقافة الوعي البيئي، وبالتالي تحفيز المعلمين ليس من أولويات المدارس وأن التحفيز يرجع للإدارة والمديرية والوزارة.

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث للبعد الاجتماعي لإدارة الموارد البشرية في التعليم الثانوي الفني في ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تعاون الإدارة مع المجتمع المحلي لإقامة المبادرات التي تدعم الاقتصاد الأخضر	٢.٢٢٠	٠.٤١٩٢	٢
٢	التعاون مع أولياء الأمور في التوعية بالمشاكل البيئية	١.٥٥٢	٠.٤٧٤٦	٥
٣	الاستفادة من المجتمع المحلي في إيجاد فرص العمل التي تدعم احتياجات المتعلمين	٢.٢١٦	٠.٤١٥٠	٣
٤	تخطيط وتنفيذ برامج تدريبية للمعلمين بالتعاون مع الجهات المعنية بالاقتصاد الأخضر	١.٩٩٦	٠.٤٢٥٨	٤
٥	التأكيد على الأمن الوظيفي للمعلمين في المجتمع المحيط	٢.٦٤٨	٠.٤١٢٣	١

ويتبين من الجدول السابق ما يلي:

- جاءت العبارة (٥) والتي نصت على التعاون مع أولياء الأمور في التوعية بالمشاكل البيئية بمتوسط حسابي ٢.٦٤٨ وانحراف معياري ٠.٤١٢٣ في المرتبة الأولى لصالح الاختيار الأول (موجود بدرجة كبيرة) ويرجع ذلك لأن الأمن والسلامة يمثل أساس التعامل مع المواد الخام بالنسبة لمعلمي التعليم الثانوي الفني وذلك لأنها تمثل جزء أساسي من عملهم.
- جاءت العبارة (١) والتي نصت على تعاون الإدارة مع المجتمع المحلي لإقامة المبادرات التي تدعم الاقتصاد الأخضر بمتوسط حسابي ٢.٢٢٠ وانحراف معياري ٠.٤١٩٢ في المرتبة الثانية لصالح الاختيار الأول (موجود بدرجة كبيرة) ويرجع ذلك لجهود الدولة في نشر المبادرات الخاصة بالبيئة والاقتصاد الأخضر والتغيرات المناخية.

- جاءت العبارة (٣) والتي نصت على الاستفادة من المجتمع المحلي في إيجاد فرص العمل التي تدعم احتياجات المتعلمين بمتوسط حسابى ٢.٢١٦ وانحراف معيارى ٠.٤١٥٠ في المرتبة الثالثة لصالح الاختيار الثالث (موجود بدرجة صغيرة) وذلك يرجع لضعف الصلة بين مدارس التعليم الثانوي الفني والمجتمع المحلي وبالتالي عدم ربطها بسوق العمل لعدم معرفة ودراسة متطلبات سوق العمل وبالتالي قصور في التواصل مع المجتمع المحلي يؤدي إلى خلل في نتائج التعلم.
- جاءت العبارة (٤) والتي نصت على تخطيط وتنفيذ برامج تدريبية للمعلمين بالتعاون مع الجهات المعنية بالاقتصاد الأخضر بمتوسط حسابى ١.٩٩٦ وانحراف معيارى ٠.٤٢٥٨ في المرتبة الرابعة لصالح الاختيار الثاني (موجود بدرجة متوسطة) بالرغم من اهتمام الدولة الملحوظ في الآونة الأخيرة بالتعليم الفني إلا أنه لا يمثل ربط لجميع الجهات والتعليم الفني وذلك أحياناً لقلّة خبرة إدارة المدرسة بالتعامل مع الجهات المعنية بالتعليم الفني أو لضعف ارتباطها بما يقومون بدراسته في تلك المدارس وبالتالي لا يكون هناك اهتمام واضح بإنشاء مبادرات بتعليم الثانوي الفني لنشر مفهوم الاقتصاد الأخضر والاهتمام بالموارد البشرية.
- جاءت العبارة (٢) والتي نصت على التعاون مع أولياء الأمور في التوعية بالمشاكل البيئية بمتوسط حسابى ١.٥٥٢ وانحراف معيارى ٠.٤٧٤٦ في المرتبة الخامسة لصالح الاختيار الثالث (موجود بدرجة صغيرة) ويرجع ذلك لقلّة اهتمام أولياء الأمور بالتواصل مع الإدارة المدرسية والمعلمين والتعاون لحل المشكلات التي تواجه البيئة.
- خلاصة النتائج والتصور المقترح :

قدم البحث اطارا نظريا للاقتصاد الأخضر من حيث الجذور التاريخية والمفهوم وأهمية ومبررات الانتقال نحو الاقتصاد الأخضر وأهداف التحول نحو الاقتصاد الأخضر والخصائص والمبادئ والأبعاد والمتطلبات، كما تناول البحث إدارة الموارد البشرية من حيث التطور التاريخي والمفهوم والأهداف والأهمية ووظائف إدارة الموارد البشرية ، كما قدمت الدراسة إطار نظري لواقع إدارة الموارد البشرية للتعليم الثانوي الفني المصري في ضوء أبعاد الاقتصاد

الأخضر وذلك من خلال المفهوم والأهداف والأهمية وفلسفة التعليم الثانوي الفني ومعلمو التعليم الثانوي الفني، كما قدم البحث دراسة ميدانية رصد من خلالها الباحثان واقع إدارة الموارد البشرية للتعليم الثانوي الفني المصري في ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر.

نتائج البحث:

- من أهم النتائج النظرية:

- ١- الحاجة إلى تحديث الأهداف التربوية الخاصة بالتعليم الثانوي الفني وضرورة ربطها بمستحدثات العصر.
- ٢- هناك ضرورة ملحة لوضع خطط تدريبية لتأهيل إدارة الموارد البشرية في مدارس التعليم الثانوي الفني للتعامل مع قضايا الاقتصاد الأخضر.

- من أهم النتائج الميدانية:

- ١- ضعف الموارد البشرية في مدارس التعليم الثانوي الفني.
- ٢- قلة التدريبات المقدمة للإدارة المدرسية ومعلمي التعليم الثانوي الفني المهتمة بالاقتصاد الأخضر.
- ٣- قصور الوعي لدى معلمي التعليم الثانوي الفني بأهمية الاقتصاد الأخضر وتأثير في إدارة الموارد البشرية.

وفي ضوء ما تقدم من نتائج أسفر عنها البحث من خلال الإطار النظري، وما توصل إليه ميدانيا من نتائج تتعلق بإدارة الموارد البشرية للتعليم الثانوي الفني المصري في ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر يمكن الإجابة عن التساؤل (ما التصور المقترح لتطوير إدارة الموارد البشرية بالتعليم الثانوي الفني المصري في ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر؟).

ويمكن تقديم هذا التصور في عدة خطوات وهي كالتالي:

١. فلسفة التصور المقترح:

انطلاقاً من أهمية مرحلة التعليم الثانوي الفني، لأنها المسؤولة عن إعداد العمالة المتقنة - العنصر البشري - التي تعد أساس لتقدم أي مجتمع لمشاركتهم في بناء المجتمع من خلال عملهم في الصناعات المختلفة.

وإيماناً بدور المورد البشري في التعليم الثانوي الفني سواء كان إدارة مدرسية أو معلمين كمحور أساسي في العملية التعليمية، وكمنفذ للسياسات التعليمية كان من الضروري الاهتمام بإدارة الموارد البشرية على اعتبار أنها من أهم الإدارات وذلك لاهتمامها المباشر بالعنصر البشري الذي تقوم عليه العملية التعليمية.

لذا كان لا بد من تبني أبعاد الاقتصاد الأخضر كأحد المفاهيم والقضايا السائدة في العصر حتي يمكن من خلالها تطوير إدارة الموارد البشرية للتعليم الثانوي الفني المصري.

واستناداً لما سبق ينطلق التصور المقترح من عدة منطلقات أهمها:

- أن الاهتمام بإدارة الموارد البشرية في التعليم الثانوي الفني لم يعد اختيار بل ضرورة ملحة يفرضها الواقع.
- وانطلاقاً من حقيقة أن الاقتصاد الأخضر يعمل على تقليل التكاليف لذا يمثل أمر ضروري لتطبيقه.
- ومع السعي لتثنية متعلم قادر على المنافسة المحلية والعالمية في سوق العمل كان لا بد من الاهتمام بإدارة الموارد البشرية لتسهيل مهامهم في تحقيق الأهداف المرجوة من العملية التعليمية.

٢. أسس التصور المقترح:

في ضوء فلسفة التصور المقترح ومنطلقاته يمكن تحديد أسس التصور المقترح كالتالي:

- تحليل البيئة الداخلية لإدارة الموارد البشرية للتعرف على نقاط القوة والضعف.
- تحليل البيئة الخارجية لإدارة الموارد البشرية للتعرف على الفرص والتهديدات لاستغلال الفرص وتلاشي التهديدات.
- تحديد أبعاد الاقتصاد الأخضر وكيفية الاستفادة من تطبيقها في التعليم الثانوي الفني.

٣. أهداف التصور المقترح:

يمكن استخلاص أهداف التصور المقترح فيما يلي:

- تطوير إدارة الموارد البشرية في التعليم الثانوي الفني.
- إعادة صياغة الأهداف التربوية للتعليم الثانوي الفني في ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر.
- تحديد أبعاد الاقتصاد الأخضر.
- تحديد كيفية تطوير إدارة الموارد البشرية للتعليم الثانوي الفني في ضوء أبعاد الاقتصاد الأخضر.

٤. إجراءات تنفيذ التصور المقترح:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الميدانية يمكن صياغة إجراءات تنفيذ التصور المقترح على النحو التالي:

- أ- إجراءات تتعلق بالبعد البيئي للاقتصاد الأخضر لتطوير إدارة الموارد البشرية للتعليم الثانوي الفني المصري:
 - التأكيد على الاهتمام بالقضايا البيئية المستحدثة.
 - العمل على إعادة تدوير المواد الخام لتقليل الأضرار البيئية.
 - التوعية بأهمية الاقتصاد الأخضر وضرورة توظيف إدارة الموارد البشرية من خلاله.
 - توعية المعلمين بضرورة الاهتمام بتزويد المساحات الخضراء.
 - العمل على تحفيز المعلمين والعاملين في التعليم الثانوي الفني معنويًا وماديًا لحفاظهم على البيئة وتزويد المساحات الخضراء.
- ب- إجراءات تتعلق بالبعد الاقتصادي للاقتصاد الأخضر لتطوير إدارة الموارد البشرية للتعليم الثانوي الفني المصري:
 - يجب أن تسعي إدارة الموارد البشرية بمدارس التعليم الفني لوضع خطط اقتصادية في ضوء الاقتصاد الأخضر لتقليل تكاليف المواد الخام.
 - أن تهتم الوزارة وأكاديمية المعلمين بوضع برامج تدريبية للمعلمين لتوعيتهم بمدى أهمية إدارة الموارد البشرية.

- أن تهتم إدارة الموارد البشرية في مدارس التعليم الثانوي الفني بتحويل المدارس إلى مدارس منتجة من خلال استغلال المواد الخام وإعادة تدويرها.
 - ج- إجراءات تتعلق بالبعد الاجتماعي للاقتصاد الأخضر لتطوير إدارة الموارد البشرية للتعليم الثانوي الفني المصري:
 - التأكيد على ضرورة التشارك مع الجهات المعنية بقضايا الاقتصاد الأخضر لعقد مبادرات في مدارس التعليم الثانوي الفني لتوعية الطلاب والمعلمين بأهمية الاقتصاد الأخضر.
 - التواصل مع أولياء الأمور وتوعيتهم بأهمية مشاركتهم مع أبنائهم للتفاعل مع القضايا العصرية مثل الاقتصاد الأخضر.
٥. الضمانات الواجب توافرها لنجاح التصور المقترح:
- هناك مجموعة من الضمانات الواجب توافرها لنجاح التصور المقترح ومن أهمها:
 - وضع تشريعات تضمن الارتفاع بالتعليم الثانوي الفني بشكل عام، وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص.
 - توفير الإمكانيات المادية للعمل على تطوير إدارة الموارد البشرية في مدارس التعليم الثانوي الفني.
 - نشر ثقافة الاقتصاد الأخضر، وتوضيح أبعاده وكيفية الاستفادة منه في التعليم الثانوي الفني.
 - الاهتمام بالاقتصاد الأخضر والعمل على توعية مدارس التعليم الثانوي الفني بأهميته.
 - التأكيد على أهمية تطوير الموارد البشرية بمدارس التعليم الثانوي الفني.
 - الربط بين مناهج التعليم الفني وسوق العمل.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أباطه، حسين وآخرون (٢٠١١): البيئة العربية الاقتصاد الأخضر فى عالم متغير - تقرير سنوى، المنتدى العربى للبيئة والتنمية، بيروت.
- إبراهيم، أسماء أبو المجد (٢٠١٧): تطوير المدارس الثانوية الفنية الصناعية المتقدمة فى مصر فى ضوء مؤشرات القيمة المضافة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بنها.
- إبراهيم، وآخرون (٢٠٢١): استراتيجية مقترحة لتطوير التعليم الثانوى الزراعى المصرى فى ضوء متطلبات الاقتصاد الأخضر، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ع(١٢٨)، ج(٣)، أكتوبر.
- ابن زيدان، فاطمة الزهراء (٢٠١٧): مؤشرات قياس النمو الأخضر فى الجزائر، مجلة أبعاد اقتصادية، جامعة محمد بوقرة بومرداس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، ع٧٤.
- أبو السعد، ساندى صبرى وآخرون (٢٠١٧): الاقتصاد الأخضر وأثره على التنمية المستدامة فى ضوء تجارب بعض الدول: دراسة حالة مصر، بحث منشور، المركز الديموقراطى العربى للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية.
- أبو شمالة، نواف محمود محمد (٢٠١٦): الاقتصاد الأخضر وتحديات التشغيل فى الدول العربية، المعهد العربى للتخطيط، مج١٤، ع١٢٨٤.
- أبو شيخة، نادر أحمد (٢٠٠٠): الاستشارات الإدارية، دار المسيرة للنشر والطباعة، عمان، ط٦.
- اسلام محمد إبراهيم، وآخرون (٢٠٢٢): تصور مقترح لتطوير إدارة المصادر والموارد البشرية بالتعليم قبل الجامعى فى ضوء الواقع المصرى وبعض الخبرات العالمية، مجلة البحوث فى مجالات التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا، مج٨، ع٣٨٤.
- اسماعيل، على عبد ربه حسن (٢٠٠٧): تطوير إدارة التعليم الجامعى فى ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية.

- الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا-الأسكوا-(٢٠١١): استعراض الإنتاجية وأنشطة التنمية المستدامة فى منطقة الأسكوا،الاقتصاد الأخضر فى سياق التنكية المستدامة والقضاء على الفقر:المبادئ والفرص والتحديات فى المنطقة العربية، ع١،نيويورك.
- آية مصطفى ماهر (٢٠١٢): تقويم ممارسات إدارة الموارد البشرية فى التعليم قبل الجامعي فى مصر، مجلة النهضة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة القاهرة ،مج١٣، ع٤٤.
- الباز، حسن منصور السيد عوض (٢٠٢٢): الإدارة الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية فى مؤسسات التعليم العالي: دراسة حالة، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالاسماعيلية، جامعة قناة السويس، مج١٣، ع٢٤.
- بديار، أمينة، مزيان، محمد توفيق(٢٠١٩): أثر الاقتصاد الأخضر على النمو والتنمية المستدامة دراسة قياسية على مجموعة من الدول المتقدمة والنامية، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي- مخير المالية، المحاسبية، الجباية والتأمين، مج٦، ع١٤، يونيو.
- بركات، على على عطوه(٢٠٠١):دراسة مقارنة بين مشروع مبارك كول لتطوير التعليم الصناعى والمدارس الصناعية فى مصر، رسالة ماجستير،كلية التربية،جامعة المنصورة.
- برو، (٢٠١٩): الإدارة الإدارية الفعالة ودورها فى إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة.
- بكدي،فاطمة(٢٠١٩):الاقتصاد الأخضر من النظرى إلى التطبيق، مركز الكتاب الأكاديمي،عمان.
- بوروية ليليا، بن منصور ليليا(٢٠١٩): دور الابتكار البيئى فى التوجه نحو الاقتصاد الأخضر"التجربة الهولندية"، الجزائر.
- تفرات يزيد، احمد رشاد مرداسي، وصبرينة بوطبة. (٢٠١٧): الاقتصاد الأخضر تنمية مستدامة تكافح الثلوث، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والادارية،جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي ، ع٨، ديسمبر.

- توفيق، صلاح الدين محمد (٢٠١٦): آفاق تربوية جديدة للتنوير البيئى فى ضوء أهداف استراتيجية مصر للتنمية البيئية المستدامة ٢٠٣٠م، المؤتمر العلمى الحادى عشر الدولى الثانى، التربية وبناء الانسان المصرى الجديد فى ضوء الخطة الاستراتيجية لمصر ٢٠٢٠-٢٠٣٠م، كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، فى الفترة من ٨/٩-١١.
- جمال الدين، نجوى وآخرون (٢٠١٤): الاقتصاد الأخضر المفهوم والمتطلبات فى التعليم، مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، مج ٢٢، ع ٣، يوليو.
- جمال الدين، نجوى يوسف (٢٠١٧): التعلم من أجل الاقتصاد الأخضر والتحول العالمى فى الاقتصاد والتعليم، مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا للتربية، مج ٢٥، ع ٤، أكتوبر.
- الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢٢): المطابع الأميرية، القاهرة.
- الحيوسى، عوده راشد (٢٠١٣): الإسلام والتنمية - رؤية جديدة، مؤسسة فريدريش ايبيرت، عمان.
- الحبيب، ثابتى، ونصيرة، بركنو (٢٠١٤): دور الاقتصاد الأخضر فى خلق الوظائف الخضراء والمساهمة فى الحد من الفقر، مجمع مداخلات الملتقى الدولى حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر فى الدول العربية فى ظل العولمة، الجزائر، ٨-٩ ديسمبر.
- حجازي، محمد حافظ (٢٠٠٥): إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء، الإسكندرية.
- حشاد، زكريا محمد (٢٠٠٧): مشكلات وتحديات التعليم الصناعى، المؤتمر الثانى للتعليم الفنى بعنوان سوق العمل والتعليم الفنى والتدريب المهنى شراكة من أجل التطوير، فى الفترة من ٤-٥ فبراير.
- خضر، أحمد (٢٠١٨): الاقتصاد الأخضر: مسارات بديلة إلى التنمية المستدامة، مجلة العلوم وتكنولوجيا، معهد الكويت للأبحاث العلمية.
- الخضرى والتومى (٢٠٢١): تجربة وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان فى التعليم الإلكتروني من وجهة نظر المعلمين، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، الجزائر، مجلة علوم الانسان والمجتمع، مج ١٠، ع ٤.
- خنقر، عايد راضى (٢٠١٤): الاقتصاد البيئى (الاقتصاد الأخضر)، مجلة أسيوط للدراسات البيئية، ع ٣٩.

- الخويت، سمير عبد الوهاب (٢٠٠٥): التخطيط الاستراتيجي للتعليم الفني وتنمية الموارد البشرية، المؤتمر العلمي العاشر-التعليم الفني والتدريب.. الواقع والمستقبل، كلية التربية، جامعة طنطا، مايو.
- دينور، يسرى طه وآخرون (٢٠١٥): آليات التوسع في التعليم الفني في ضوء احتياجات سوق العمل تصور مقترح، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
- ربيع، حنان محمد (٢٠١٥): إعادة هيكلة تخصصات التعليم الثانوي الفني الصناعي، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.
- زعزوع، زينب عباس (٢٠١٧): دور الاقتصاد الأخضر في تحقيق التنمية المستدامة وخلق فرص عمل للشباب، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة القاهرة، مج ١٨، ٤٤، أكتوبر.
- الزهراني، معجب أحمد (٢٠١٦): التنمية المستدامة وتطبيقاتها التربوية، دار كنوز للمعرفة، عمان.
- سالم، أحمد على وآخرون (٢٠١٧): الإنسان والبيئة مقاربات فكرية واقتصادية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت.
- سهام كامل محمد، عماد حمدي جاسم (٢٠١٢): حساب كلفة إنشاء مزرعة تدار بالطاقة الشمسية في المناطق النائية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الزراعية، مج ٢٨، ٢٤.
- الشمري، هاشم مرزوك؛ وآخرون (٢٠١٧): الاقتصاد الأخضر مسار جديد في التنمية المستدامة، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان.
- طويجيني، زين العابدين (٢٠٢٠): استدامة خيارات تنوع الموارد المائية في الجزائر وتوجهها نحو الاقتصاد الأخضر: دراسة تحليلية، مجلة الاستراتيجية والتنمية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، مج ١٠، ١٤، يوليو.
- عباس، حسين وليد (٢٠١٥): استراتيجية إدارة الموارد البشرية المدخل الحديث لاستدامة الميزة التنافسية، دار الحامد للنشر والتوزيع الأردن، عمان.

- عبد الحميد، آلاء سعيد السيد (٢٠٢١)، دور الاغتراب الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية والخاصة المصرية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة المنوفية، مج ٨، ع ١٤.
- عبد الحميد، خالد هاشم (٢٠٢٢):الاقتصاد الأخضر ودوره فى تحقيق التنمية المستدامة،المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، مصر، مج ٣٦، ع ٢٤.
- عبود، عبد الغنى وآخرون(٢٠٠):التربية المقارنة والألفية الثالثة الأيدولوجيا والتربية والنظام العالمى الجديد،القاهرة،دار الفكر العربى.
- علاقي (٢٠٢٠): إدارة الموارد البشرية، دار خوارزم العالمية،جدة،ط٦.
- العنانزة،خالد محمد(٢٠١٣):الاقتصاد الأخضر فى خدمة التنمية البيئية، مجلة الأمن والحياة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الكويت، مج ٣٣، ع ٣٧٦٤، أغسطس.
- فرغلى،جميل السيد أحمد(٢٠٠٥):تطوير التعليم الثانوى الصناعى فى مصر فى ضوء متطلبات بعض الاتفاقيات الدولية، رسالة ماجستير،كلية التربية،جامعة أسيوط.
- الفقى، محمد عبد القادر(٢٠١٤):الاقتصاد الأخضر وعلاقته بالبيئة والتنمية المستدامة، مكتبة بن سينا،القاهرة.
- الفكي (٢٠١٦): اساسيات إدارة الموارد البشرية، مكتبة المتنبى،الرياض.
- كافي، مصطفى يوسف(٢٠١٦):الاقتصاد الأخضر، دار وائل للنشر والتوزيع،عمان.
- المجالس القومية المتخصصة(٢٠٠٠):التعليم الفنى وعلاقته بسوق العمل،القاهرة،الدورة(٢٧).
- مجاهد،حازم السيد حلمى عطوه(٢٠١٩): دور الجامعات فى تفعيل الاقتصاد الأخضر:خبرات عالمية ودروس مستفادة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، ع ٧٠٤.
- مجلس إدارة برنامج الأمم المتحدة للبيئة(٢٠١٠):الاقتصاد الأخضر، ورقة معلومات أساسية للمشارورات الوزارية،الدورة الاستثنائية الحادية عشرة لمجلس الإدارة/المنتدى البيئى الوزارى العالمى،فبراير.

- محمد، مديحة محمود فخرى (٢٠١٧): تصور مقترح لدور الجامعات المصرية فى تحقيق مفهوم الاقتصاد الأخضر: رؤية تربوية،المجلة التربوية،جامعة سوهاج، كلية التربية،ع٤٩٤.
- محمود،العكه(٢٠١٠):إدارة الأعمال الدولية،دار أسامة،عمان.
- محمود،حنان محمد ربيع،وآخرون(٢٠١٧): الجدارات اللازمة لخريجي التعليم الفنى نظام الثلاث سنوات ومتطلبات تحقيقها فى ضوء متطلبات أسواق العمل وتحقيق التنافسية المحلية والعالمية،القاهرة، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية.
- مختار، عبد الهادى(٢٠١٧): الاقتصاد الأخضر ورهان التنمية المستدامة فى الجزائر،مجلة البحوث العلمية فى التشريعات البيئية،مج٩.
- مشرف،شربين عيد مرسى(٢٠٢٠):استراتيجية مقترحة للتعليم الفنى المزدوج فى مصر لتعزيز متطلبات الانتقال للاقتصاد الأخضر،مجلة البحث العلمى فى التربية،كلية البنات،جامعة عين شمس،٢١٤،ج١٤.
- مصطفى،وآخرون(د.ت):المعجم الوسيط، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع ، تركيا.
- معقافى،الصادق(٢٠١٩): الوعى البيئى ومتطلبات التوجه نحو الاقتصاد الأخضر فى الجزائر، دفاتر السياسة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة قاصدى مرياح ورقلة، مج١١،ع٢٤.
- مكتب العمل الدولى(٢٠٠٠):التدريب من أجل الاستخدام الاندماج الاجتماعى لتحسين الانتاجية واستخدام الشباب،مؤتمر العمل الدولى،الدورة(٨٨).
- مكتب العمل الدولى(٢٠١٣):التقرير الخامس للتنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، مؤتمر العمل الدولى،الدورة١٠٢، البند الخامس من جدول الأعمال، جنيف.
- منظمة الأمم المتحدة(٢٠١٢):المستقبل الذى نصبوا اليه، مؤتمر الأمم المتحدة ريو+٢٠ للتنمية المستدامة المنعقد فى ريو دى جانيرو فى البرازيل للفترة من ٢٠-٢٢ يونيو،البند العاشر من جدول الأعمال الوثيقة الختامية للمؤتمر، ريو دى جانيرو.

- منظمة الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا/الأسكوا(٢٠١١): الاقتصاد الأخضر فى سياق التنمية المستدامة والقضاء على الفقر:المبادئ والفرص والتحديات فى المنطقة العربية،استعراض الإنتاجية وأنشطة التنمية المستدامة فى منطقة الإسكوا، ع الأول، نيويورك.
- نوار، محمد حلمى(٢٠١٣):الاقتصاد الأخضر وتوفير فرص العمل، مؤتمر بعنوان التنمية المستدامة..التحديات والآفاق المنعقد فى جامعة القاهرة بتاريخ ١ إبريل،القاهرة.
- وزارة التربية والتعليم(١٩٩٤):أهداف التعليم الصناعى لمصر،القاهرة.
- وزارة التربية والتعليم(١٩٩٨):تقرير الإدارة المركزية للتعليم الفنى،القاهرة
- وزارة التربية والتعليم(٢٠١٢):الخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم٢٠١٣-٢٠١٧،القاهرة، مطابع وزارة التربية والتعليم.
- وزارة التربية والتعليم(٢٠١٤):البرامج التنفيذية للخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعى٢٠١٤-٢٠٣٠ التعليم المشروع القومى لمصر معا نستطيع تقديم تعليم جيد لكل طفل،جمهورية مصر العربية.
- وزارة التربية والتعليم(٢٠٢١): الكتاب السنوى، المطابع الأميرية، القاهرة.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- Adrian Newton & Elena Cantarello (2014). **An Introduction To The Green Economy Science**, systems and sustainability Routledge, Taylor & Francis Group LONDON AND NEW YORK,
- Andreas R. Ziegler & Katharina Peiry (2016): **Waste management and the Green Economy**, United Nations Conference on Trade and Development, Switzerland.
- Bhutta, et al(2019):**The Mediating Role of Psychological Need Thwarting in the Relationship between Compulsory Citizenship Behavior and Pshological Withdrawal**,Frontiers in Psychology,nov.
- Chapple ,K.(2008), **Defining of Green Economy, A primer on Green Economic Development**, Center for Community Innovation , University of California, Berkely.
- Dessler, Gary (2011): **Human resource management**, USA, New Jersey, pearson.
- Dlimbetova, Gaini, et al., (2016): **Green Skills for Green Economy: Case of the Environmental Education Role in Kazakhstan's Economy**, International and Science Education, 11(8).
- Fosse J, Petrick K. et al. (2016): **Towards a Green Economy in the Mediterranean**, eco-union, MIO-ECSDE, GEC. Athens.
- Kakar,A.S.,Saufi,R.A.,&Mansor,N.N.A(2019):**Person-organization fit and job opportunities matter in HRM prac-tices-turnover intention relationship:a moderated mediation model**,Amazonia Inestiga,8(20).
- Kasztelan, Armand(2017), “**Green Growth, Green Economy and Sustainable Development: Terminological and Relational Discourse**”, Prague Economic Papers.
- Katou, A, A, (2017): **How does human resources management influence organizational performance? An integrative approach-based analysis**, International Journal of Productivity and Performance Management, 60 (6).

- Kihongo, V iscal (2011): **Factors Inhibiting Effective Staff Training: Cases of emeke Municipal and Kisarawe District Councils**, Tanzania, Asian Journal of Business Management, 11 (5).
- Liton Chandra Voumik, Md Gaffar Hossain Shah(2014): **A green Economy in the Context of Sustainable Development and Poverty Eradication: What are the Implications for Bangladesh**,journal of economics and sustainable development, 5(3).
- Lukas, Erica Novianti(2015), "**Green Economy for Sustainable Development and Poverty Eradication**", Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy, 6 (6).
- Lwu, C. G., Eme-Ukandu, N., & Allen-Ile, c. (2016): **Effects of the use of electorinic human resources management (E-HRM) within human resources management**. European Online Journal of Natural and Social Sciences: proceeding, 2 (3).
- Rees, G., & Smith, P (Wds.), (2017): **Strategic Human Resource Management: An international perspective**, Sage, USA.
- Rogers, Kimberly R., and Pleasants, Rachel (2011): **Greening Community Colleges: An Environmental path to improving Educational outcomes**, Jobs for the Future^٤ Metlife Foundation.<http://Files.eric.ed.gov/fulltext/ED519797.pdf>.1/6/2018
- Samuel A. Igbatayo & Rufus Oluwafemi (2011): **The Imperatives of Green Economy and The Transformation of Africa's Agricultural Sector**, A paper presented at an International Conference on Sustainable Development of Natural Resources in Africa, 5-7 December, University of Ghana, Accra.
- Santhanam, N., Dyaram, L., & Ziegler, H. (2017): **Impact of humqñ resource synthesis of micro and macro human resource management research, Journal systems and firm performance**, Journal of Management Development, 29 (5).
- Tabassui, Amin, Ramli, Mahyuddin & Bakar, Abu. H (2011): **Training and development of workforces in construction industry**, international journal of academic research, 9 (2).

- UNESCO. (2012). **UNESCO's input to the Rio+20 compilation document.**
- United Nations Economic Commission for Africa (2012): **A Green Economy in Context of Sustainable Development and Poverty Eradication: What are the Implications for Africa?** Addis Ababa, Ethiopia.
- United Nations Environment Programme [UNEP], (2011): **Green Economy Report: Towards a Green Economy - Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication.**New York: UNEP.
- Varela Candamio et al.(2018) **The importance of environmental education in the determinants of green behavior: A meta-analysis approach,** Journal of Cleaner Production, January.
- World Bank(2012):**Towards a Green,Clean,and Resilient World for All,A** World Bank Group Environment Strategy 2012-2022,Washington,USA.