

الجامعة ودورها في مواجهة بعض معوقات التنمية في مصر

إعداد

د. شريف محمد محمد شريف

مدرس أصول التربية بكلية التربية بدمياط

تقديم :

تؤكد أدبيات التنمية علي أن البشر هم صانعو التنمية بمنافعها المختلفة وسلعها وخدماتها ومعارفها ومهارتها وتنظيماتها ومؤسساتها ، ومن خلال جهودهم الفكرية والعلمية تتم تعبئة موارد المجتمع الأخرى^(١). وإذا كان البشر هم صانعي التنمية فهم في الوقت ذاته هدفها وغايتها ، حيث تسعى التنمية إلى تمكين البشر من توظيف قدراتهم ومعارفهم ومهارتهم في أعمال مفيدة ، وذلك من خلال التوسع المستمر للطاقة الإنتاجية التي تكفل فرصا كافية لتشغيل كل قادر على العمل وراغب فيه ، وتحرير البشر من كل ما يعترض تطویر معارفهم وقدراتهم ، وتمكينهم من الارتقاء بهذه المعارف والقدرات واكتساب المهارات والخبرات التي تساعد على إطلاق طاقات الإبداع الكامنة فيهم^(٢).

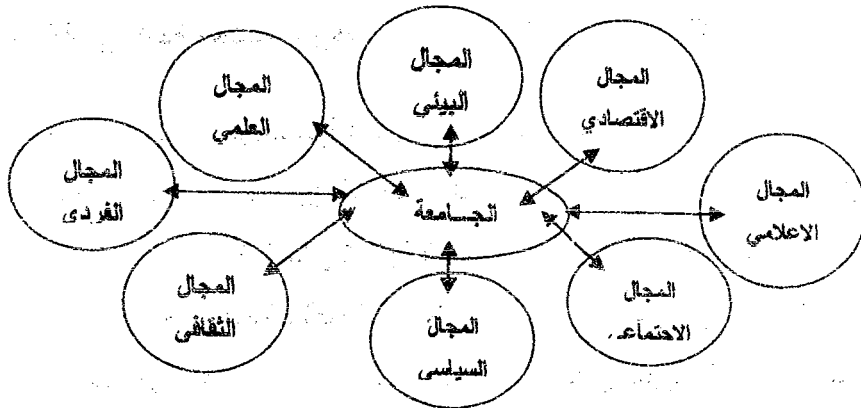
فالبشر — إذن — هم القوة الرئيسة التي يعتمد عليها المجتمع في إحداث التنمية ، والوصول بها إلى مستويات متقدمة ، والتأكيد على دور الإنسان في عملية التنمية يشير إلى نوعية المورد البشري الذي يسهم بفاعلية في التنمية ، حيث يتسم بمهارات وقدرات معينة ، مكتسب للعديد من القيم الإيجابية التي تساعد على المشاركة في تنمية مجتمعه ، وهو ما يشير إلى الدور التنموي للتعليم .

حيث يتحمل التعليم مسئولية كبيرة في تحقيق التنمية بمعناها الواسع ؛ فمن خلاله يمكن تضيق الفجوة بين التخلف والتقدم ، وهو سلاح الأمة للدفاع عن أمنها القومي ، وأداتها للحفاظ على تراثها الحضاري ، وصناعة التقدم بها ، فالأمة العارفة هي الأمة المتقدمة والقوية ، وتقاس قوة الأمة بمقدار قوة عقول أبنائها وقدرتهم على الإبداع والتفكير ، فالذين يفكرون هم الذين يغيرون^(٣) . وهو ما تؤكد

التجارب التنموية الناجحة لدول جنوب شرق آسيا ، فهي دول فقيرة في الموارد البيئية إلا أنها استطاعت أن تحقق المعجزة الاقتصادية من خلال التعليم .

وإذا كان للتعليم دوره الحيوي في التنمية ، فإن التعليم الجامعي يظل له الدور المتزايد في التنمية المجتمعية ، من خلال عدة وظائف تقوم بها الجامعة باعتبارها المولدة للمعرفة ، ومركز ابتكار ، ومؤسسة ابتكار تسهل عملية التغيير والإثراء وتنهض به^(٤).

إن العلاقة بين الجامعة ومحيطها تنصهر ضمن منطلق ثنائي يتشكل من اعتبار الجامعة مركز الإشعاع العلمي الوحيد والأهم في المجتمع، ومن إعطاء الجامعة السلطة التي تعكس مكانتها الفعلية في المجتمع. ومن هذه العلاقة أصبحت للجامعة وظيفتان أساسيتان : الأولى تتعلق بمهامها التربوية والتعليمية ، أما الثانية فلها علاقة بالمحيط ، وتشير هذه الوظيفة إلى دور الجامعة في تلبية حاجات المجتمع على اختلافها وتنوعها. ويبرز الشكل التالي علاقة الجامعة بمختلف مجالات المجتمع ، ومن خلال علاقة الجامعة بمحيطها ، أي من خلال حاجات المجتمع تتمك الجامعة من توفير الوسائل والآليات التي تلبى حاجات محيطها^(٥). وتجدر الإشارة إلى أن الجامعة تتعامل مع هذه المجالات بشكل متكامل ؛ حيث إن كل مجال في حاجة إلى الآخر.



ويفصل (يونس ناصر) نور الجامعة في تلبية هذه الاحتياجات ، حيث يكمن الدور العلمي للجامعة في نشر المعرفة العلمية ، تنمية الاتجاهات والتفكير العلمي . تنمية البحث العلمي والمشاركة . وفي مجال تكوين الكوادر فهو يتضمن : التأهيل الأساسي - التأهيل التقني - إعادة التأهيل . أما الدور الثقافي للجامعة فهو يتضمن : نشر الثقافة - تنمية الثقافة المحلية ودمجها بالثقافة القومية - صياغة العلاقة بين الثقافة والعولمة وبلورتها . وفي مجال علاقة الجامعة بالمحيط الاقتصادي والاجتماعي : الإسهام في حل المشكلات الاجتماعية المتنوعة - القيام بالدراسات والبحوث الاجتماعية - التوعية الاجتماعية والقومية - نشر الثقافة الاقتصادية^(١) فالجامعة هي المؤسسة المنوط بها دراسة أوضاع المجتمع ومشكلاته والعمل على وضع الحلول لها من خلال الدراسة والبحث ، ومن ثم ساد مفهوم الجامعة ودورها في خدمة المجتمع في أدبيات التربية والتنمية .

مشكلة البحث :

يتميز العصر الحالي بسرعة التغير في جميع المجالات ، وهذا التغير أحدث فجوة هائلة بين الدول المتقدمة والدول الأقل تقدماً ، وسوف تتسع هذه الفجوة إذا لم تأخذ الدول النامية بأسباب التقدم . وتسعى مصر - كغيرها - إلى إحداث التنمية في جميع المجالات إلا أنها تواجه ببعض المعوقات التي تحول دون ذلك ، ومن أهم المعوقات التي تؤثر بالسلب على التنمية في مصر مشكلة الأمية والبطالة ويرتبط بهما معوق آخر ، لا يلتفت إليه الكثيرون بالرغم من خطورته ، وهو في الوقت ذاته مرتبط بالأمية والبطالة ، هذا المعوق هو الفاقد من الوقت ، أو الوقت المهدر .

فالأمية تعد عرضاً من أعراض التخلف ، وهي - كذلك - سبب من أسبابه ، فهي مشكلة معقدة ترتبط بالبناء الاجتماعي والاقتصادي والثقافي للمجتمع ، وثمة علاقات تربط بينها وبين تخلف نمط الإنتاج الاقتصادي وانخفاض الإنتاجية وتدني مستوى الدخل القومي ، وانخفاض نصيب الفرد منه ، وسوء التغذية ، وانخفاض

المستوى الصحي ، والافتقار إلى الخبرات والمهارات التنظيمية وسيادة القدرية والسلبية والانتكالية^(٧).

وبحسب إحصاءات (مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء) تبلغ إجمالي الأمية ١١,١٥ مليون فرد ، الذكور ٣,٢ ، الإناث ٧,٩. ^(٨) في حين تقدرها اليونيسكو بنسبة ٥٥,٦% : ٦٧,٢% ذكور ، ٤٣,٦% إناث ؛ بإجمالي ٢٠,٤٦٦ مليون نسمة ، (٧,٣٩٧ مليون من الذكور ، ١٣,٠٦٩ مليون من الإناث)^(٩) ، وهذا الخلاف في الإحصاءات يزيد المشكلة تعقيدا .

وتعد البطالة - كذلك - من أخطر معوقات التنمية في مصر فما زال ، معدل البطالة مرتفعاً، إذ استقر عند مستوى ٩,٦ خلال الفترة ٩٠/٩١ - ٩٦/٩٥ ، ومن المتوقع أن يرتفع هذا المعدل ، حيث ينضم إلي سوق العمل سنويا حوالي ٥٠٠-٥٦٠ ألف فرد ، ووفقا لتقديرات البنك الدولي فإنه لو استمر معدل النمو عند المستوي المنخفض فإن معدل البطالة سوف يرتفع ليصل إلى ١٦% عام ٢٠٠٢، ولكن من الممكن تقليل معدل البطالة عن طريق تحقيق معدل أكبر للنمو الاقتصادي ، فلو زاد إلى ٦% فإن معدل البطالة يمكن أن ينخفض ليصل إلي أقل من ٧%^(١٠) . وبحسب بيانات (مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء) تبلغ نسبة البطالة ١٠,٥٧% وإجمالي المتعطلين ٢,٢٣٨ مليون عاطل^(١١) .

ويرتبط بالأمية والبطالة مشكلة أخرى لم تتل حقاها من الدراسة بالرغم من تأثيرها السلبي علي التنمية وهي مشكلة الوقت المهدر ، حيث أشارت الإحصاءات إلي أن العامل المصري يعمل بمعدل ٢٧ دقيقة في اليوم ، وهو معدل لا يمكن في ظل تحقيق التنمية ، وإذا أضيف الوقت المهدر بسبب الأمية والبطالة ، كان التأثير أشد وأكثر خطورة علي المجتمع .

إن لهذا الوقت المهدر تكاليفه الاقتصادية المرتفعة ، ففي دراسة ميدانية بالمملكة العربية السعودية ، تبين أن الوقت الضائع بسبب عدم الانتظام في العمل هو ٥٤٦٠٨٢٠٠ ساعة عمل ، وأن ساعات الموظف الواحد الضائع سنويا هي ٤٧٠ ساعة تقريبا ، وقد بلغت تكاليف هذا الوقت الضائع ١,٤٣٦,٨٢٩,١١٥ ريالاً ، أي حوالي مليار ونصف ريال ، موزعة كالتالي :

ريالاً	١٢٦٧٢٨٣٣٠	— الخسارة المالية الناجمة عن التأخير صباحاً
ريالاً	٥١٦٩٧١١١٥	— الخسارة المالية الناجمة عن ترك المكاتب
ريالاً	٣٢٤٧٢٣٣٧٩	— الخسارة المالية الناجمة عن مغادرة المكاتب
ريالاً	٤٦٨٤٠٦٢٩١	— الخسارة المالية الناجمة عن الغياب بدون عذر
ريالاً ^(١٢)	١,٤٣٦,٨٢٩,١١٥	— إجمالي الخسارة المالية السنوية

ويتم حساب تكلفة الوقت ، ومن ثم الوقت الضائع عن طريق حساب تكاليف تكلفة الوظيفة ، ثم تكلفة الوقت الضائع ، فإذا كان الراتب الشهري للعامل (بما فيه تكلفة الوظيفة) = ١٠٠٠٠ جنية ، تكون التكلفة في اليوم الواحد = $10000 \div 26 = 384,6$ (عدد أيام العمل في المؤسسات الحكومية ٢٦ يوماً في الشهر) ، التكلفة في الساعة الواحدة = $384,6 \div 8 = 48,1$ جنية ، التكلفة في الدقيقة الواحدة = $48,1 \div 60 = 0,8$ جنية . فإذا ما أضيعت عشر دقائق يومياً ، يكون الفاقد المادي يومياً = $10 \times 0,8 = 8$ جنية ، وشهرياً = $26 \times 8 = 208$ جنية ، و سنوياً = $12 \times 208 = 2496$ جنية^(١٣) .

يتضح مما سبق التأثير السلبي للوقت المهدر على التنمية ، وإذا ما أضيف إلي ذلك كم الإنتاج الذي كان يمكن إنتاجه لو أحسن العامل استثمار الوقت ، كانت الخسارة أكبر ، وتزداد الخسارة نتيجة الوقت المهدر بسبب الأمية والبطالة ، ومن ثم كانت العلاقة بين هذه المعوقات الثلاثة متشابكة ، وإذا كان للتعليم دوره الحاسم في التنمية ، فإنه الوسيلة التي يمكن أن يستعين بها المجتمع في القضاء على

معوقاتها ، وتنفرد مؤسسات التعليم العالي والجامعي من بين مؤسسات التعليم المختلفة بدورها في تنمية المجتمع ، خاصة في ظل التغيرات المعلوماتية والتكنولوجية المعاصرة .

ومن هنا يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية :

- ١ - ما دور الجامعة في القضاء علي مشكلة الأمية كأحد معوقات التنمية ؟
- ٢ - ما دور الجامعة في القضاء علي مشكلة البطالة في مصر؟
- ٣ - ما دور الجامعة في القضاء علي مشكلة الوقت المهدر كمعوق من معوقات التنمية ؟
- ٤ - ما التصور المقترح لدور الجامعة في القضاء علي بعض معوقات التنمية في مصر؟

منهج البحث :

استخدم البحث منهج البحث الوصفي التحليلي .

أهداف البحث :

يستهدف البحث تحقيق الأهداف التالية :

- ١ - التعرف علي الأمية كأحد معوقات التنمية في مصر ، ودور الجامعة في مواجهتها .
- ٢ - تناول مشكلة البطالة في مصر وتأثيرها السلبى علي التنمية ، وكيفية مواجهتها عن طريق التعليم الجامعي .
- ٣ - التعرف علي التأثير السلبى للوقت المهدر علي التنمية في مصر ، ودور الجامعة في مواجهة هذا المعسوق .
- ٤ - وضع تصور لدور الجامعة في القضاء علي بعض معوقات التنمية في مصر .

أهمية البحث :

ترجع أهمية البحث إلي ما يلي :

- ١ - تناوله معوقات التنمية في مصر ، خاصة الأمية والبطالة والوقت المهدر ، وبالرغم من الكتابة حول هذه المعوقات في أدبيات التربية والتنمية ، إلا أن هذه المعوقات تزداد تفاقمًا ، وبالتالي تأثيرها على التنمية ، الأمر الذي يتطلب مزيدًا من الدراسة حولها.
- ٢ - أن القضاء على معوقات التنمية ، تعد الخطوة الأولى لاتخاذ الإجراءات الصحيحة لعملية التنمية .
- ٣ - أن نتائج الدراسة وتوصياتها يمكن أن تستفيد بها جهات متعددة ، منها: الجامعة ، مؤسسات التدريب المختلفة ، مؤسسات محو الأمية ، المؤسسات الإنتاجية والخدمية

حدود البحث:

يقتصر البحث على تناول ما يلي :-

- ١ - الأمية والبطالة والوقت المهدر كمعوقات للتنمية في مصر ، وهي معوقات مترابطة تؤدي كل واحدة إلى الأخرى ، بحيث يصعب الفصل بينها .
- ٢ - الجامعة كأحدى المؤسسات التربوية ودورها في القضاء على معوقات التنمية في مصر .

سبب اختيار الجامعة :

- بالرغم من دور المؤسسات التربوية في عملية التنمية ، إلا أن البحث الحالي يقتصر على الجامعة ودورها في القضاء على معوقات التنمية ، للأسباب التالية:
- ١ - أنها بيت عدد كبير من الخبراء والباحثين الذين قد يمتلكون المعرفة التي يحتاج إليها المجتمع لحل مشاكله ، وهي - كذلك - مؤسسة لنشر المعرفة^(١).
 - ٢ - أن الجامعة كمؤسسة لإنتاج المعرفة ، يمكنها أن تسهم في تغيير المستقبل ، وسد الفجوة بين البلدان العربية - ومنها مصر - والبلدان الصناعية المتقدمة.

٣ - أن تحقيق التنمية في المجتمع تعتمد على ما ينتجه هذا التعليم من علماء وأخصائيين ،ومن أبحاث وكتابات^(١٥).

فالجامعة - إذن - هي المؤسسة البحثية والإنتاجية التي تقوم بدراسة مشكلات المجتمع ،ومحاولة وضع الحلول المناسبة لها ،وهي المؤسسة القادرة على التعامل مع مستجدات العصر ، من خلال إعداد القوى العاملة المعدة بشكل جيد ومستمر للمشاركة في التنمية ، وهي - كذلك - المؤسسة القادرة على وضع وتنفيذ برامج التدريب التي يمكنها مواجهة بعض معوقات التنمية.

مصطلحات البحث:

- التنمية :

تعرف بأنها: "عملية مجتمعية شاملة وديناميكية تتم من خلال تغيرات تراكمية منظمة ومخططة ،في الأبنية والهياكل الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية للمجتمع ،وذلك على النحو الذي يؤدي إلى توسيع القاعدة الإنتاجية ،وتوفير الحاجات الأساسية للسكان ورفع مستوى معيشتهم ، والانتقال بالمجتمع من حالة التخلف إلى حالة التقدم"^(١٦).

- إجراءات البحث:

١ - للإجابة عن السؤال الأول ، والخاص بدور الجامعة في مواجهة الأمية ، قام الباحث بعرض مفهوم الأمية وأنواعها ، وتأثيرها السلبي على عملية التنمية في مصر ، خاصة في ظل تغيرات العصر في مجالات تكنولوجيا المعلومات ، والمهن المختلفة، ودور الجامعة في مواجهة هذه المشكلة.

٢ - للإجابة عن السؤال الثاني الذي يتناول مشكلة البطالة كأحد معوقات التنمية ودور الجامعة في مواجهتها ، تناول البحث مفهوم البطالة وأنواعها ، وأثارها

السلبية علي التنمية في مصر ، وأسباب البطالة ، ودور الجامعة في مواجهة البطالة في مصر .

٣ -- وللإجابة عن السؤال الثالث والمتعلق بدور الجامعة في مواجهة مشكلة الفاقد في الوقت كأحد معوقات التنمية في مصر ، عرض البحث مفهوم الوقت وأهمية دراسته ، وعوامل تؤدي إلي ضياعه ، كما استعرض البحث الإدارة الفعالة للوقت ودور الجامعة في مواجهة هذه المشكلة .

٤ -- أما فيما يتعلق بالسؤال الرابع ، فقد استفاد الباحث من الإطار النظري في وضع تصور للجامعة في مواجهة الأمية والبطالة والفاقد في الوقت باعتبارها من أهم معوقات التنمية في مصر ، ثم عرض البحث لبعض التوصيات .

الإطار النظري :

أولاً : الجامعة ودورها في مواجهة الأمية كأحد معوقات التنمية في مصر : بالرغم من كثرة تناول مشكلة الأمية ، سواء على مستوى الخطاب والمؤتمرات السياسية ، أو على مستوى مؤتمرات وأدبيات التربية والتنمية ، إلا أن الأمية تظل من أهم معوقات التنمية في مصر ، خاصة في ظل التغيرات التكنولوجية والمعلوماتية التي يتسم بها العصر ، والتي تتطلب نوعية معينة من الأيدي العاملة ذات المهارات الخاصة ؛ كي تشارك بإيجابية في عملية التنمية ، وهو ما يفتقد إليه الأميون ، وتستمر مشكلة الأمية نتيجة عدم الاستيعاب الكامل للتلاميذ بالصف الأول من التعليم الأساسي وعدم قدرة الجهات المختصة على القضاء على الأمية ، وارتفاع نسبة التسرب .

حيث أشار تقرير صادر عن اليونسكو واليونسيف أن نسبة التسرب في مصر تبلغ ٢٥٪ في مرحلة التعليم الأساسي ، في حين تبلغ نسبة التسرب في مرحلة التعليم المتوسط ١٠٪ ، وتعجز النسبة نفسها عن مواصلة التعليم العالي ؛

بسبب الظروف الاقتصادية والاجتماعية أو بسبب الرسوب المتكرر ، وقد أشار التقرير إلى عدم دخول أكثر من ١٥٪ من أطفال مصر سنويا للمدارس الابتدائية ، لما تعانيه أسرهم من الفاقة الشديدة ، الأمر الذي يدفع هؤلاء الأطفال إلى ممارسة العمل مبكرا^(١٧).

ونظرا لأهمية التعليم فقد أنزله الإسلام منزلة الحق والواجب، حيث كانت (اقرأ) أولى كلمات القرآن الكريم ، لأن الإسلام دين يقوم على العلم ، ويجعله في أصل عقيدته قيمة أساسية ، من حيث شرف المعرفة ، وفضيلة السلوك ، ومعيار المفاضلة بين الناس ، والتعليم في الإسلام مستمر من المهد إلى اللحد ويطلب ولو في الصين ، ولقد أسس الإسلام لوظيفة التعليم واستمراره وتجده استجابة لحاجات الفرد والمجتمع ، وهذه نظرة عملية للتعليم تصله بالحياة في كل جوانبها ، وبالمجتمع في كل أطواره وأحواله ، نظرة تجعل التعليم مطلوبا من كل إنسان ولكل إنسان ، مستمرا مدى الزمان ، دائرا في كل الأمكنة والظروف^(١٨) .

وهو ما أكد عليه المؤتمر العالمي الذي عقد في (جومنين بتايلاند في مارس ١٩٩٠) بعنوان "التعليم للجميع" حيث أكد على أن التعليم حق إنساني ، كما أكد المؤتمر على مواجهة الحاجات الأساسية للتعليم التي يجب أن يتلقاها كل شخص ... طفل وشاب أو بالغ ... كما هو واضح في إعلان جومنين.

وقد تم حصر هذه الحاجات في:

أ - الأدوات الأساسية للتعليم مثل معرفة القراءة وكيفية العد والتي تمكن الفرد من الاستمرار في التعلم .

ب - المعرفة والمهارات الأساسية اللازمين لكي يعيش الفرد وينمي قدراته ويتمكن من العيش والعمل بكرامته ؛ لكي يرتقى بحياته ويشارك بشكل متكامل في التنمية^(١٩). معنى ذلك أن الأمي يفتقد للمعرفة والمهارات

التي تمكنه من المشاركة الإيجابية في عملية التنمية ، ومن ثم يكون تأثيره على التنمية سلبيا .

والأمية لغة - كما ورد بالموسوعة الإسلامية العامة - مؤنث الأُمِّيّ ، وهو مصدر صناعيّ معناه : الغفلة أو الجهالة . واصطلاحا : عجز المرء عن القراءة والكتابة بلغته القومية ، وبالتالي أية لغة أخرى . وقد ارتقى تعريف الأمية مع الزمن فأصبح : عجز المرء عن قراءة أو كتابة بضع فقرات بسيطة عن أحداث ذات صلة بحياته اليومية ، ثم تطور إلى العجز عن استخدام الحاسبات الآلية^(٢٠) ، ثم تطور هذا المفهوم فأصبح يشمل أنواعاً متعددة للأمية ، مثل : الأمية الدينية ، الأمية الحضارية ، الأمية السياسية ، الأمية الثقافية ، الأمية الوظيفية ... وهو ما يجعل من الأمية مشكلة معقدة تمتد سلبياتها إلى كل قطاعات المجتمع .

التأثير السلبي للأمية على التنمية :

تتعدد التأثيرات السلبية للأمية على التنمية في مصر ويمكن إجمالها فيما يلي:

١ - تسهم الأمية في خلق مشكلة الهوية لدى الأميين ، وبالتالي يكون انتماءهم ضعيفا ، ويسهل التأثير عليهم لكونهم أضعف الشرائح الاجتماعية أمام الغزو الثقافي والحرب النفسية ، التي أصبحت سمة العصر بعد التقدم الهائل في وسائل الإعلام وتكنولوجيا المعلومات ، وبالتالي يمكن استغلال الأمي ، الذي - عادة - ما يكون مشوه المعلومات، وتختلط عليه الأمور، كما أنه - عادة - ما يكون فاقداً لمعيار الحكم على الأشياء بسبب فقدان القيم أو عدم وضوحها لديه^(٢١).

٢ - تحول الأمية دون قدرة الفرد على الامتداد والتعميق في حواسه ومدركاته العقلية ، وهي قيد على تنمية طاقاته ومهاراته إلى أقصى حد ممكن ، وبالتالي تعد الأمية حاجزاً دون إمكانية التخيل والتطور والتجديد والإبداع ، والتواصل الفعال مع ما يحيطه من عوالم الطبيعة ، ومع من يعيش معهم من بنى

البشر ، وبالتالي فإن الأمية تعد مشكلة خطيرة بالنسبة إلى الحاجة المجتمعية لقدر أساسي من الثقافة المشتركة في قيمها وممارساتها وتوجهاتها الكبرى ، حيث تتسع الفجوة في التفاهم والتواصل بين الأميين وغير الأميين ، الأمر الذي يؤدي إلى إضعاف وشائج التماسك الاجتماعي (٢٢).

٣ - للأمية تأثيرها السلبي على دخل الفرد :
حيث تنتشر الأمية في أوساط ذوي الدخل المنخفض ، إذ أن أكثر من ٤٣٪ منهم أميون ، لقد وجد أن حوالي ٥٣٪ من أسر ذوي الدخل المنخفض الذين يعيشون في الحضر يعانون أربابها من الأمية ، بينما ٢,٥٪ فقط من الفقراء يعولهم أرباب أسر من ذوي التعليم الجامعي ، كما أن للدخل المنخفض تأثيره على الالتحاق بالتعليم ، حيث وجد أن معدلات الالتحاق بالتعليم منخفضة في حالة الأسر ذات الدخل المنخفض ، وأن نسبة التسرب بين أطفال هذه الأسر بلغت ١٢٪ في الحضر ، ٢٨٪ في الريف ، بالمقارنة بنسبة ٤٪ ، ١٥٪ بين أبناء الفئات ميسورة الدخل (٢٣) ، وما سبق يشير إلى العلاقة الطردية بين تعليم الفرد ودخله ، فكلما زاد تعليم الفرد ازداد دخله ، حتى في سن متأخرة على نحو ما هو معروف في اقتصاديات التعليم.

٤ - تؤثر الأمية سلباً على إنتاجية العامل ، حيث يعد العنصر البشري من أهم عوامل الإنتاج ، وقد أدى ذلك إلى زيادة الاهتمام بدراسة العوامل التي تؤثر على الكفاءة الإنتاجية للعمال ، وقد أشارت دراسة (ستروميلين) عن أثر التعليم على إنتاجية العمال ، إلى أن فئة العمال الذين تلقوا تعليماً عاماً (محت أميتهم) قد زادت إنتاجيتهم بدرجة ملحوظة ، إذا ما قورنوا بزملائهم الأميين على الرغم من أن المجموعتين قد نالتا التدريب المهني نفسه في أثناء العمل (٢٤). فالعامل المهم في التنمية - إذن - ليس في مدى امتلاك المجتمع

للموارد الطبيعية، ولكن في مدى توافر العمالة المدربة ، التي تستوعب متطلبات العمل من مهارات ومعلومات وقيم ، وهو ما يفتقد إليه الأمي في كثير من الأحيان.

٥ - أما عن أكبر الآثار السلبية الناجمة عن الأمية فهي مشكلة السلبية وضعف المشاركة:

لقد مضى الوقت الذي كانت تستند فيه التنمية على إسهامات القادة والمسؤولين ، وأصبح الأمل الوحيد لتحقيق التنمية المجتمعية الشاملة معقودا على توفير فرص المشاركة لكل المجتمع ؛ فالتنمية بطبيعتها تهدف إلى صالح الإنسان ؛ فهي به وإليه ، لذا لا يمكن أن تتم دون مشاركة منه في كل جوانبها وبكامل طاقاته^(٢٥) إلا أن غالبية المواطنين أصبحوا يتميزون بالسلبية واللامبالاة ، بمعنى أنهم لا يشاركون مشاركة إيجابية فعالة في تحقيق التنمية^(٢٦).

وتزداد المشكلة خطورة عندما ترتفع الأمية في الفئة المنتجة ، خاصة بين الشباب التي تبلغ طاقاته مبلغاً عظيماً ، وتتعاظم جهوده تعاضماً لا حد له ، وذلك نظراً لما جبله الله - سبحانه وتعالى - من طبيعة فطرية ، فهو مزود بالحاجة إلي البذل والعطاء إذا ما وجد المناخ الملائم لذلك ، حيث تتأكد لديه هذه القيم الإيجابية ، وتعمق في نفسه المشاعر الطيبة البنائة تجاه المجتمع وفي خدمة قضاياها ، الأمر الذي يمكنه من ممارسة الأمور المهمة في مجتمعه ، وهو ما يؤدي إلي اكتسابه الخبرات ، وتكون لديه الشخصية السوية القادرة علي مواجهة الواقع والتغلب علي العقبات في الحاضر والمستقبل^(٢٧) كما تظهر خطورة الأمية علي المجتمع عندما تزداد نسبتها بين النساء وهو ما يؤثر سلباً علي عملية التنمية في المجتمع ، الذي افتقد إلي نصف طاقاته البشرية بسبب أمية المرأة التي تحول بينها وبين المشاركة

الإيجابية في خدمة المجتمع ، وحسب إحصاءات عام ٢٠٠٠ كانت نسبة الأمية بين النساء ٤٤,٧% من جملة السكان^(٢٨) . وهي نسبة مرتفعة للغاية.

ويخطئ من يظن أن تنمية المجتمع يمكن أن تتم دون مشاركة فعالة من المرأة ، لأن إصلاح أوضاعها لتؤدي دورها التتموي هو إصلاح لأوضاع المجتمع كله ، فهي صاحبة إرادة التحول ، ودعمامة الأسرة ، وكيان مؤثر في التنمية البشرية ، ولا يعقل أن نظل المرأة أمية في مواجهة تحديات العصر ، لذا فإن تعليم المرأة عامل أساسي في تحقيق التنمية بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية ، فالتعليم ومحو الأمية يؤدي إلى امتلاك المرأة مهارات الاتصال والثقافة والتكنولوجية ، كما يتغير لديها الوعي بذاتها ودورها ودوافعها للمشاركة في التنمية ، فلا حديث عن التنمية بدون مشاركة المرأة ، ولا مشاركة لها بدون محو أميتها^(٢٩) . ومحو أمية المرأة يؤدي إلي :^(٣٠)

- أ - إعداد المرأة وصقل شخصيتها وتأهيلها نفسيا وروحيا وفكريا واجتماعيا .
- ب - توعية المرأة بمسئولياتها في الأسرة والمجتمع .
- ج - تعزيز ثقة المرأة بنفسها وطاقتها وإمكاناتها المختلفة وتشجيعها علي المشاركة في التنمية .
- د - توعية المرأة بحقوقها التي منحها إياها الإسلام وتدريبها علي ممارسة هذه الحقوق .
- هـ - بث القيم الإيجابية البناءة في المجتمع النسائي كقيم العلم والعمل والثقافة والتعاون والعطاء والمبادرة والفاعلية والمسئولية المجتمعية .
- و - إتاحة الفرص الممكنة وتوفير الظروف المناسبة وخلق الأدوار الملائمة لمشاركة المرأة في تنمية المجتمع .
- ٦ - تؤثر الأمية علي قدرة الفرد في التعامل مع تغيرات العصر ، أما عن أهم هذه التغيرات فهي :

أ - التغيير المعرفي ، حيث شمة خطر يزداد حدة يوماً بعد يوم ، وهو خطر التغيير السريع المذهل في المعرفة . فالمعلومات كما تشير الإحصاءات - وكما بين تقرير معهد ماساشوسش للتكنولوجية - تتضاعف خلال فترة تتراوح ما بين ١٨ شهراً و ٢٤ شهراً ، غير أن هذه الفترة سوف تتضاءل في نهاية العقد الأول من القرن الحادي والعشرين فتبلغ حوالي أسبوعين أو ثلاثة أسابيع . وهكذا فالأميون - كما يقول توفلر - لن يكونوا أولئك الذين لا يعرفون القراءة والكتابة بل هم أولئك الذين لا يعرفون التعلم ثم نسيان ما يتعلمون ثم التعلم من جديد^(٣١).

لقد أدت الثورة العلمية والتكنولوجية وستؤدي الى مزيد من التركيز على أهمية عامل المعرفة ، فالسمة الأساسية لهذه الثورة هي اعتمادها على المعلومات بما يعنيه ذلك من كونها تؤسس على مصدر متجدد لا نهائي قوامه العقل الإنساني في ذاته ، وبالتالي فإن الاستثمار يتوقع له ، بل ويجب أن يتجه من التركيز على مجالات البناء والآلات إلى الاستثمار في مجالات المعرفة والبحث العلمي^(٣٢).

إن المعلومات مهمة في العصر الحديث ، حيث يطلق على هذا العصر "عصر المعلومات" ، حتى أن الوسائل التقليدية في نشر المعلومات مثل الكتب والجرائد والوثائق كلها قد ارتبطت بالتكنولوجية المعاصرة ، بينما الغالبية سوف تكون مستهلكة للمعرفة ، وتريد الدخول بالمادة المنتجة بواسطة الآخرين ، فهناك احتياج متزايد لجميع المجتمعات كي تمتلك القدرة على المشاركة الفعالة في ثقافة المعلومات^(٣٣). فالمعلومات هي العنصر الحاكم في قضية التنمية حيث إن التنمية هي المعرفة والمعرفة هي التنمية ، ولا يمكن تحقيق تنمية شاملة بدون المعرفة ، والتطور الذي حدث في موقع التعليم ومكانة المعرفة انتقل بنا إلى ما يطلق عليه "knowledge Economy" أي أن الاقتصاد في المرحلة الحالية هو اقتصاد المعرفة^(٣٤).

ونتيجة هذا التغيير المعرفي أصبح من الضروري أن تعرف الأمية على المستوى المستهدف وليس الفعلي ، لمستوى التحصيل التعليمي المخطط تحقيقه عند إتمام الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ، نيوصل إلى مستوى التحصيل المخطط تحقيقه عند إتمام التعليم الأساسي ، وبالتالي يثور التساؤل عما إذا كان مستوى أعلى من إتمام التعليم الأساسي يمثل اختياراً أنجح للقرن ٢١ ، والإجابة ينبغي أن تكون بالإيجاب ، وبالتالي فإن محو الأمية وتعليم الكبار سيبقى ما بقي التسارع المعرفي ؛ أي ما بقي البشر خلفاء في الأرض^(٢٥).

يتضح مما سبق أن التغيير المعرفي يعتمد بصفة أساسية على العقل البشري ، فهو عماد هذه الثورة ، وهو المورد الدائم والمتجدد ، الذي لا ينفد كغيره من الموارد المادية ، وبالتالي فإن على المجتمع أن يسعى لإعداد أفراد تعليمياً وتربوياً ؛ كي يستطيع التعامل مع التغيير المعرفي ، الذي لا يستطيع الأمي أن يتعامل معه.

ب - التغيير في المهن ، فقد أدى التقدم العلمي والتقني إلى تراجع المهارات التقليدية أمام المعرفة والقدرة التقنية ، وهو ما ترتب عليه إحداث تحولات كبرى في هيكل العمالة ، حتى أصبح المجتمع بصدد نوع جديد وراق من الحرفية ، تتوقف فيه وضعية العامل - ليس فقط على تحصيله المعرفة التراكمية التي تمكنه من إجادة تطبيق أنماط متعارف عليها للعمل - بل على قدرته على الإبداع ، فمثل هذه التطورات في المهن تضيف أبعاداً كثيرة في الإعداد التعليمي للفرد^(٢٦) ؛ لأن العلم والمعرفة قد دخلت في كل الصناعات ، وبالتالي فهما ضروريان لزيادة إنتاجية الفرد .

ونتيجة للتقدم العلمي والتكنولوجي ظهرت مهن جديدة في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ... ومن المتوقع أن يحمل المستقبل تطورات متلاحقة وهائلة في هذه المجالات ومثل هذه المهن تتطلب وجود قاعدة عريضة من العلميين

والباحثين والعاملين من ذوي المهارات العالية والتمكن العلمي ، القادر على إحداث التقدم ، لذلك سارعت الدول المتقدمة إلى التكيف مع هذا التغير وعملت على تحويل صناعاتها من تلك القائمة على كفاءة عمالية عالية ، إلى صناعات ذات كثافة رأس مالية عالية ، وأخيراً إلى صناعات المستقبل التي تركز إلى تكنولوجيا متقدمة ومهارة عالية ، وقد طورت أنظمة التعليم والبحث العلمي لتتماشى مع هذه التغيرات^(٣٧) . وإذا كانت تلك التغيرات في المهن تتطلب نوعية معينة من العمالة ، تمتلك مهارات عالية ، فإن الأمي لن يستطيع التعامل مع تلك المهن نظراً لافتقاده لهذه المهارات.

ج - التغيير التكنولوجي ، وقد أشار " محمد نبيل نوفل إلى هذا التغيير فيما يلي: ^(٣٨)

- أصبحت الشبكة العالمية المترابطة من أجهزة الكمبيوتر والاتصال أكبر آلة صنعها الإنسان . وسوف تزداد قوة وتأثيراً على الحياة الإنسانية.
- تتولى أجهزة الكمبيوتر - على نحو مطرد - القيام بالأعمال العقلية التي يقوم بها الإنسان .
- يزداد انتشار أجهزة الكمبيوتر والاتصالات وتغلغلها في جميع المجالات .
- يصغر حجم أجهزة المعلومات والاتصالات بشكل كبير ، ويسهل حملها واستخدامها .

ينخفض ثمن أجهزة المعلومات والاتصالات بشكل كبير .

لقد أدى التغيير التكنولوجي إلى إحداث تطورات في مجال تقنيات الفضاء والطب والفيزياء ، بالإضافة إلى فتح آفاق معرفية لا نهائية لفهم أدق تفاصيل الكون والحياة والمادة وفهم مكوناتها وتفصيلها الدقيقة ، لذلك تحولت الثورة العلمية والتكنولوجية إلى قوة ذات مترئيات سياسية واجتماعية وثقافية واقتصادية وفكرية عميقة وشاملة لجميع المجالات الحياتية^(٣٩) .

من خلال ما سبق يتضح أن للأمية تأثيراً سلبياً على التنمية في مصر ، حيث تؤدي إلى نقص الوعي لدى الفرد بقضايا مجتمعه ، تؤثر على مشاركة الفرد وانتمائه لدينه ومجتمعه ، تؤدي إلى نقص الإنتاج وانخفاض الدخل القومي والفرد لا تمكن الفرد من استثمار قدراته لصالحه ولصالح مجتمعه ، لا يستطيع الأمي التعامل مع متغيرات العصر المعلوماتية والتكنولوجية والاقتصادية ...

الجامعة ومواجهة مشكلة الأمية :

إن اختيار الجامعة لمواجهة الأمية مخالف لما أوصت به وثيقة التربية للجميع الصادرة عام ١٩٩٠ عن مؤتمر جومنتين ، الذي شدد على دور التعليم الأساسي لمحو الأمية ، إلا أنه في ظل التغير المعرفي الذي أصبحت فيه المعارف تتطور بشكل متواليات هندسية ، أصبحت مهارات القراءة والكتابة - فقط - لا وزن لها ولا قيمة أمام تكاثر هذه المعارف ، وأن اكتسابها لم يعد ذات أهمية في تضيق الهوة المتسعة بين البلدان النامية - ومنها مصر - والبلدان الصناعية ، وبالتالي فإن المطلوب أن تتولى الجامعة مسئولية القضاء على الأمية ، التي تعدت الأمية الأبجدية إلى الأمية الثقافية ، والأمية التكنولوجية ، والأمية الاقتصادية ، والأمية السياسية ... (٤٠) .

ونتيجة للتغيرات المعاصرة ساد مفهوم تعليم الكبار ، وهو مفهوم أكثر شمولاً من الأمية ، وقد أشارت دراسة (forrester, keith) المقدمة للمؤتمر الدولي الخامس لمنظمة اليونسكو ، إلى أن تعليم الكبار هو مفتاح القرن الحادي والعشرين (٤١) . ، ومن ثم كان على الجامعة أن تستجيب للتحديات العالمية التي يحملها القرن ، وأن تؤدي دورها لتنمية الموارد البشرية وفق ما أشارت دراسة كل من : (parellada, Francesc sole , Bertran , Josep) (٤٢) .

إذن تفرض التطورات المعرفية والتقنية على الجامعة أن يكون لها دورها في مواجهة الأمية التي تعد من أكبر معوقات التنمية في مصر ، خاصة في ظل التغيير المعرفي الرهيب كماً وكيفاً ، وهو ما يجعل الفرد في حاجة دائمة إلى المعرفة ، الأمر الذي يفرض عليه تنمية مهاراته ، وهو ما يمكن أن تقوم به الجامعة ، وذلك من خلال ما يلي:

- ١ - مشاركة طلاب كليات التربية والتربية النوعية وكليات ومعاهد الخدمة العامة وطلاب الجامعات في برامج محو الأمية بنظام التعاقد الحر .
- ٢ - اشتراك طلاب الجامعات في إجراء مسح اجتماعي يستهدف حصر وتصنيف الأميين عمرياً ومهنياً ونوعياً ، لمعرفة حجم مشكلة الأمية التي تعاني منها البيئة المحيطة ، ووضع حلول عملية لمعالجتها .
- ٣ - فتح قنوات اتصال بين الجامعة والبيئة المحيطة ، من خلال رصد درجات أعمال السنة لكل طالب بمحو أمية عدد من الأميين .
- ٤ - قيام طلاب الجامعة بحملات للتوعية ببرامج محو الأمية في مجتمعهم المحلي (الأُسرة - الأَقارب - الأَصْدقاء - الجيران) .
- ٥ - تخصيص مدة ساعة زمنية في فترة التدريب الطلابي يقومون خلالها بمحو أمية العاملين الموجودين بالمدارس التي يتدربون فيها .
- ٦ - إنشاء مركز بكل كلية تربية / تربية نوعية على غرار مراكز خدمة البيئة وتنمية المجتمع ، هدفه الأول التركيز على محو الأمية وتعليم الكبار في البيئة المحيطة به^(٤٣) .
- ٧ - وضع برنامج لإعداد معلمي الكبار يقوم على تبني الأساليب التعليمية ، التي تتناسب مع المتطلبات المعرفية والمهارية للكبار^(٤٤) ، والتي تتناسب - كذلك - مع متطلبات الواقع ومتغيرات المستقبل .
- ٨ - أداء البحث العلمي لدوره في خدمة الحملة القومية لمحو الأمية ، من خلال ما يلي:

١- إجراء مسح ميداني للبيئة المحيطة بالجامعة لتحديد حجم مشكلة الأمية في تلك البيئة .

— دراسة ميدانية عن ظاهر التسرب في فصول محو الأمية . الأسباب والعلاج ؛ بهدف تعرف أسباب تسرب الأميين ، وسبل مواجهتها على أساس علمي .

— دراسة ميدانية عن ظاهرة الإحجام عن الالتحاق بفصول محو الأمية - أسبابها وعلاجها ؛ بهدف تعرف العوامل والأسباب المؤدية إلى هذه الظاهرة ، والحلول المقترحة لها .

— بحث ميداني حول تقييم الحملة الإعلامية لمحو الأمية بشقيها الإعلامي والتعليمي ؛ بهدف تطوير الحملات الإعلامية المستقبلية شكلاً ومضموناً .
— إجراء الدراسات والبحوث الخاصة بتطوير العمل في مجالات محو الأمية وتعليم الكبار ، وخاصة في مجالات تطوير المناهج وتحديث المواد التعليمية وتطوير الوسائل التعليمية .

— المشاركة في إعداد المواد القرائية للمتحربين حديثاً من الأمية ؛ دعماً لسياسة استمرارية هذه الفئة في التعليم والتعلم وعدم الارتداد للأمية .
— إعداد الدراسات والبحوث اللازمة لتحسين الأداء وكفاءة العمل في الهيئة وفروعها بالمحافظات .

— إجراء دراسات مقارنة لأساليب التجريب ومجالاته وأدواته في دول العالم للإفادة من نتائجها في الحملة القومية لمحو الأمية وتعليم الكبار .
— مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات في حل المشكلات التي تواجه الحملة القومية لمحو الأمية وتعليم الكبار ، من خلال إنتاجهم العلمي للترقية ، أو من خلال رسائل الماجستير والدكتوراه التي يشرفون عليها^(٤٥) .

الجامعة ومواجهة البطالة كأحد موقفات التنمية في مصر :

تظل مشكلة البطالة في حاجة إلى المزيد من البحث والدراسة ، بالرغم من تناول العديد من التخصصات لهذه المشكلة وتأثيرها السلبي على المجتمع ، وتزداد

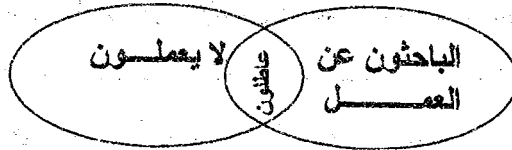
حدة البطالة في العصر الحالي خاصة في ظل المتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية التي أدت إلي الاستغناء عن الكثير من الأيدي العاملة ، مما أدى إلى زيادة في معدل البطالة . وتزداد خطورة البطالة نتيجة تركزها - بالدرجة الأولى - بين الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٢٤ سنة ، والذين يدخلون سوق العمل للمرة الأولى ، كذلك من الشباب المتعطلين توجد نسبة كبيرة - إن لم تكن غالبية - من الشباب الأكثر والأفضل تعليماً ، مما يعكس حرج قضية البطالة وحدثها^(٤٦).

ويمكن تصور أوضاع مستقبل البطالة في مصر في ظل أوضاع برنامج الإصلاح الاقتصادي والسياسات التي اتبعتها الدولة للحد من ظاهرة البطالة ... ، حيث يتوقع أن يضاف إلي سوق العمل خلال السنوات العشر التالية لعقد التسعينيات نحو خمسة ملايين فرد من الباحثين الجدد علي العمل ، حيث إن هيكل النظام التعليمي المصري لم يتغير كثيراً ، كما أنه من غير المتوقع أن يتطور بالشكل الكافي خلال السنوات المقبلة ، إذا فإن الداخلين الجدد إلي سوق العمل سوف يظلون يمثلون فائضاً في عرض العمالة من الشباب المؤهل الذين لا تتوافق خصائصهم التعليمية مع متطلبات القطاعات الإنتاجية للاقتصاد القومي ، ومن ثم فإن مشكلة البطالة بين المتعلمين سوف تزداد حدة^(٤٧). ومما يزيد من حدة مشكلة البطالة أنها تحرم الإنسان حقاً من حقوقه ، وهو حقه في العمل . فالعمل حق وواجب ؛ ذلك أن توفير المجال للعمل يمارس فيه الإنسان نشاطاً اجتماعياً مطلوباً يمثل حقاً من حقوق الإنسان وحاجة من حاجاته . والقيام بمسؤوليات العمل والوفاء بمتطلباتها واجب علي كل فرد في إطار ما يحدده المجتمع من مسؤوليات. إن العمل غاية ووسيلة ، فهو غاية ترتبط بإنسانية الإنسان ، وهو أحد مكونات الكرامة الإنسانية التي يشرف بها المرء خلال حياته . وهو وسيلة - كذلك - لأنه العنصر الحاكم في منظومة عوامل الإنتاج ، والقادر علي الاستغلال الأفضل لبقية العوامل^(٤٨).

مفهوم البطالة :

يحتل مفهوم البطالة حيزا من اهتمام عدد من العلوم ، كالاقتصاد والإحصاء والاجتماع والسياسة ، فالاقتصادي يلقي الضوء علي أشكال البطالة وأنواعها وأسبابها ، الاختلالات الهيكلية للنظم الاقتصادية التي تعوق التشغيل الكامل ...، أما المنظور الإحصائي فيهتم بالتعريفات والمحددات التي يمكن بمقتضاها اعتبار الفرد مشغلا أو متعطلا ، الأفراد داخل قوة العمل وخارجها ، سن العمل . في حين يركز المنظور الاجتماعي علي الظواهر السلبية التي يترتب عليها الكثير من المشكلات الاجتماعية التي يفترن ظهورها وانتشارها بالبطالة ويعززي المنظور السياسي عزوف الشباب عن المشاركة في الحياة السياسية إلى البطالة ، ومن ثم يكون المتعطل فريسة للانحراف إرهابيا أو إجراما أو إدمانا^(٤٩).

ويعرف العاطل بأنه "كل من هو قادر علي العمل، وراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى" ، وينطبق هذا التعريف على العاطلين الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، وعلى العاطلين الذين سبق لهم العمل واضطروا لتركه لسبب ما، فليس كل من لا يعمل عاطلا، وليس كل من يبحث عن عمل يدخل ضمن دائرة العاطلين كما هو مابين بالشكل التالي^(٥٠).



لذلك يشترط التعريف الدولي توافر ثلاثة شروط مجتمعة لاعتبار الفرد متعطلا ، وهي^(٥١):

— أن يكون بدون عمل ؛ بمعنى أنه لم يعمل حتى ساعة واحدة خلال الأسبوع السابق لإجراء المسح (الأسبوع المرجعي) .

— أن يكون متاحاً للعمل ؛ أي أنه مستعد للعمل فوراً إذا ما أتيحت أمامه فرصة عمل.

— أن يكون باحثاً عن عمل ؛ بمعنى أنه يبحث بجديّة عن عمل خلال الأسبوع المرجعي للمسح .

ويتضح مفهوم البطالة - بشكل كبير- من خلال التعرف على أشكالها ، والتي يظهر منها الجوانب المختلفة لهذه الظاهرة ، أما عن أهم هذه الأشكال فهي: (٥٢)

١ - البطالة الإجبارية أو المفتوحة الصريحة وتشمل الأفراد الذين لا عمل لهم ، ويبحثون عنه عند مستوى الأجور السائدة التي تناسبهم ، وتشمل هذه المجموعة معظم حالات التعتّل .

٢ - البطالة المقنعة : هي الحالة التي تكون فيها الإنتاجية ضئيلة أو سالبة أو تساوي صفراً ، فهي الحالة التي يزيد فيها حجم قوة العمل عن حاجة الإنتاج .

٣ - البطالة الاحتكاكية : وهي الناشئة نتيجة لاضطراب بعض أفراد قوة العمل للانتقل من وظيفة لأخرى ، مما يضطرهم إلى البقاء متعتّلين خلال فترة الانتظار قبل شغل العمل الجديد .

٤ - البطالة الفنية أو التكنولوجية : هي البطالة الناشئة عن استخدام الأساليب التكنولوجية في الإنتاج أو التي تتطلب مهارات خاصة على النحو الذي يؤدي إلى تعطل أو الاستغناء عن بعض أفراد قوة العمل .

٥ - البطالة الموسمية: وتنشأ نتيجة لتغير أو تذبذب الطلب على العمل تبعاً لتذبذب مواسم العمل أو الإنتاج ، وغالباً ما تحدث هذه البطالة في القطاع الزراعي الذي يتسم بالموسمية في أغلب أنشطته الإنتاجية .

٦ - البطالة الاختيارية : وهي الحالة التي يضم فيها نشاط معين أو اقتصاد معين عمالاً قادرين على العمل ، وغير راغبين فيه عند مستويات الأجور السائدة والتي لا ترضيهم .

وما سبق يشير إلى اتساع مفهوم البطالة الذي لا ينحصر فيمن لا يعملون فقط، وإنما يتسع ليشمل - بالإضافة إلى الباحثين عن عمل - العمالة الزائدة عن قوه العمل ، والعمالة التي يتم الاستغناء عنها نتيجة للتغيرات التكنولوجية التي تحتاج إلى مهارات خاصة ، أو تلك التي تعمل في مواسم معينة، وتشمل البطالة - كذلك - العاملين الذين لا يرغبون في العمل نتيجة قلة الأجور التي يحصلون عليها لذلك تزداد خطورة البطالة عندما يتم التركيز - فقط - على غير العاملين وعدم الالتفات إلى الأنواع المختلفة للبطالة ، مما يدل على أن البيانات الخاصة بأعداد عاطلين غير دقيقة مما يزيد من هذه المشكلة وتأثيرها السلبي على المجتمع .

الآثار السلبية للبطالة على المجتمع :

تعد البطالة ظاهرة عالمية تعاني منها معظم دول العالم ، ولكن بدرجات متفاوتة ، وهي - بصورها المختلفة - أحد المؤشرات الرئيسة التي تعكس اختلال التوازن العام في الاقتصاد القومي لأية دولة . وتشكل البطالة في مصر تهديداً واضحاً " للاستقرار الاجتماعي والاقتصادي والسياسي"^(٥٧).

وبناءً على ذلك يمكن إجمال الآثار السلبية للبطالة فيما يلي :

١ - الآثار السياسية للبطالة ، وتتضح هذه الآثار فيما يلي :-

أ - ضعف المشاركة السياسية سواء في الانتخابات العامة أو المحلية أو من خلال الأحزاب السياسية . وهو ما أكدته الدراسات التي أجريت على المشاركة السياسية في مصر ، ويرى علماء السياسة في ذلك علامة على فقدان الإحساس بشرعية النظام السياسي لدى قطاعات واسعة من المواطنين ، والذي يشمل العاطلين ، ويمتد إلى غيرهم من أقاربهم والمحيطين بهم ، ومن المواطنين ذوي الحس الاجتماعي والأخلاقي الذين لا يقبلون بسهولة أن تحرم أعداد مهمة من المواطنين أصحاب القدرة على استخدام مواهبها وملكاتهما وتحقيق ذاتها خدمة للوطن ولأنفسها^(٥٨).

ب - العنف: حيث توجد علاقة ارتباطية بين البطالة والعنف؛ فكلما زاد معدل البطالة زاد العنف ، حيث توفر البطالة مناخا صالحا لتوليد العنف، إلا أن العلاقة ليست حتمية ؛ بمعنى أن كل بطالة لا بد أن تؤدي إلى عنف ، إنما هناك عوامل مساعدة ، تؤدي إلى انفجار العنف إذا وجدت ، وثمة ضرورة للتمييز بين العنف المجتمعي عامة والعنف السياسي، أي أن البطالة يمكن أن تقضي بسهولة إلى عنف ، ولكن ليس بالضرورة إلى عنف سياسي^(٥٥).

ج - الشعور بالحرمان : حيث تقترن البطالة بشعور الحرمان إن لم يتوافر للعاطل عن العمل أي مصادر أخرى للدخل من خلال مساعدات الأهل والأقارب أو الإعانات الاجتماعية ... وقد يقبل العاطل عن العمل وضعه لو كان كل الآخرين لا يجدون فرصا للعمل ، ولكنه سيزداد سخطا لو كان البعض يحصلون على العمل بسبب ما يتمتعون به مما يسميه علماء السياسة بالاتصالات الاستراتيجية ، وما يسمى في اللغة الدارجة الواسطة . وعندما يقترن الشعور بالحرمان بدور فاعل لمنظمات سياسية تنسب المسؤولية عن البطالة إلى النظام السياسي ، فإن الأثر السياسي للبطالة سوف يظهر في صورتين : الأولى سلمية من خلال التصويت لأحزاب وجماعات الرفض التي تسدين النظام السياسي والاقتصادي وتدعو إلى تغييره ، هذا إن كان النظام السياسي يقوم على التعددية . أما الصورة الثانية فهي الانخراط في أنشطة المقاومة للسلطات ، سواء بصورة منظمة أو عفوية^(٥٦).

يتضح مما سبق التأثير السلبي للبطالة على النظام السياسي خاصة إذا ما اقترنت بالعنف ، الأمر الذي يؤدي إلى اضطراب أوضاع المجتمع ، وتوقف الأنشطة في مختلف قطاعاته . كما أنها تعد سببا في هجرة المتعطلين للحياة الاجتماعية ، والإصابة بالاكئاب والانحراف وارتكاب الجريمة ، الأمر الذي يؤثر

بالسلب على أوضاع المجتمع الداخلية ، وبالتالي على مكانة المجتمع على المستوى العالمي .

٢ - الآثار الاقتصادية للبطالة ، ويتمثل فيما يلي :

أ - إهدار الموارد البشرية ، حيث تتركز النسبة الكبرى من العاطلين في فئة الشباب ، بالإضافة إلي العاطلين من الكبار ، وهو ما يمثل إهدارا لطاقات المجتمع البشرية التي كان يمكن توجيهها للمشاركة في التنمية .

ب - إهدار الموارد المالية ، إذ يكفي الإشارة إلى مليارات الجنيهات التي تنفق على التعليم ، والتي لا يكاد يكون لها عائد بسبب انخفاض مستوى الخريجين وعدم وجود فرص عمل لأعداد كبيرة منهم ، أو اضطرابهم للاشتغال في أعمال لا علاقة لها بالشهادة التي حصلوا عليها ، إضافة إلى العاملين بالجهاز الحكومي والإدارة المحلية بإنتاجية منخفضة وكفاءة متدنية (٥٧) . وهو ما اصطلح على تسميته بالبطالة المقنعة التي تستنفد جزءا كبيرا من ميزانية الدولة دون عائد مادي مقابل .

ج - زيادة معدلات الهجرة الخارجية ، وتتركز هذه الهجرة في الحالة المصرية على الأقطار العربية النفطية لأسباب اقتصادية واضحة ، وهذه الهجرة غير منظمة ؛ فالحكومة لا تريد تنظيمها وفرض شروط بشأنها ؛ لأن المنافسة عالية ، والأفراد - كذلك - لا يضعون الشروط بصفة عامة لذات السبب ، ويترتب على ذلك أن يعمل المصريون في تلك البلدان - عادة - بمرتبات هزيلة وفي ظل شروط غير كريمة في كثير من الأحيان ، وهذا الوضع الخاص بالعمالة المصرية في البلدان العربية يؤثر بدرجة أو بأخرى على مكانة مصر (٥٨) .

إن وجود البطالة يشير إلى عدم قدرة المجتمع على الاستفادة من إمكاناته البشرية ، وبالتالي تتحول كوارده البشرية إلى مصدر عبء ، وتؤدي إلى العديد من المشكلات التي تصيب مختلف القطاعات الاقتصادية للدولة.

٣ - الآثار الاجتماعية للبطالة ، وتتمثل في الآتي :

أ - انتشار الجريمة ، حيث تشير البيانات التي قام بتحليلها الباحثون بمركز بحوث ودراسات الدول النامية استناداً إلى ما نشر بصفحة الحوادث بجريدة الأهرام طوال سنة ٢٠٠٠ ، إلى أن العاطلين هم الفئة الثانية في ارتكاب الجرائم بعد الموظفين العموميين ، ويقرب عندهم من سدس مرتكبي الجرائم ، وأكثر الجرائم انتشاراً بينهم هي القتل ، وتليه السرقة ، ثم الاغتصاب^(٥٩).

ب - القلق واليأس والتذمر ، حيث أشارت دراسة كل من (الغالي أحرشواو وأحمد الزاهر) إلى أن الشعور العام للخريجين غير المدمجين إزاء البطالة ووضعيتها المتأزمة التي يعيشونها ، شعور سلبي كله تشاؤم وتذمر ، تعبر عنه من جهة مظاهر باستفحال هذه الوضعية واستمرارها بنسبة ٧٠٪ ، ومن جهة أخرى مظاهر الإقرار بمشاعر اليأس والقلق والتذمر تجاه هذه الوضعية والتي وصلت نسبتها الإجمالية إلى ٩٤٪^(٦٠).

ج - ضعف الانتماء ، وهو من أهم المشكلات الاجتماعية - وفي الوقت نفسه له بعده السياسي - الناتجة عن البطالة ، والانتماء ليس شعوراً عاطفياً معلقاً في الهواء ، وإنما هو بالتأكيد مبنى على علاقة تفاعلية بين الإنسان والمكان بما فيها من أبعاد عاطفية ، إضافة إلى الأبعاد المادية ، والإنسان المحروم من أية فرصة في وطنه سوف يتأثر انتماؤه بكل تأكيد ، وقد أظهرت البحوث الميدانية بعض المؤشرات

المخيفة ؛ فقد ورد على لسان أحد المتعطلين استعداده للعمل جاسوساً ضد بلده نتيجة وضعه هذا ، إضافة إلى أقوال أخرى وردت على لسان بعض المتعطلين ، تتسم بالحزن والإحباط وتعطى إحساساً بالهزيمة (٦١) ، إلا أنه ليس بالضرورة أن كل متعطل يقل انتماؤه ، فقد تتولى الأسرة الإنفاق عليه ، أو تتاح له فرصة عمل في الخارج .

د - تؤثر البطالة - كذلك - على تراجع معدلات الزواج ، مما يزيد من ظاهرة العنوسة ، التي يترتب عليها الكثير من المشكلات الاجتماعية التي تهدد كيان المجتمع .

فالبطالة لها آثارها التي تمتد إلى مختلف قطاعات المجتمع ، وتؤثر بالسلب على تلك القطاعات ، حيث تؤثر على القطاع الاقتصادي ، والسياسي ، والاجتماعي ، وتمتد آثارها إلى الأسرة وتؤدي إلى انتشار الكثير من القيم السلبية التي تهدد كيان المجتمع .

ونظراً لخطورة البطالة على المجتمع ، لذا فإن الإسلام قد حث على العمل وأمر به ، وجعله معيار المفاضلة بين من يعمل ومن لا يعمل ، مهما كانت المهنة التي يعمل بها الفرد ، فعن عبد الله بن عمر - رضي الله عنهما - أن رسول الله - ﷺ - سئل أي الكسب أفضل ؟ قال : (عمل الرجل بيده ، وكل بيع مبرور) . (ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده) رواه البخاري عن المقداد بن معد يكرب رضي الله عنه .

ورئي سليمان الفارسي رضي الله عنه يحمل طعاماً على عاتقه ، فقيل له : تفعل هذا وأنت صاحب رسول الله - صلى الله عليه وسلم - فقال : إن النفس إذا أحرزت قوتها أطمأنت . ويقول أبو سليمان الدراني : ليست العباداة أن تصف قدميك ، وغيرك يقوت لك . ولكن ابدأ برغيفك ، فأحرزهما ثم تعبد (٦٢) . إضافة

إلى غيرها من الآثار التي تبين منزلة العمل في الإسلام ، وكرهيته للبطالة التي ترتبط بالرديلة ، وتؤثر سلباً على المجتمع ، ومن هنا كانت دعوة الإسلام إلى العمل ولو في المهن الشاقة ، ومواجهته للمعوقات التي يحرم الإنسان بسببها من العمل.

أسباب البطالة :

تتعدد الأسباب التي تؤدي إلى البطالة في مصر ، ويمكن إجمالها فيما يلي :

١ - التعليم: من المذنب : التعليم أم العمل ؟ يرى فريق أن سياسات التعليم وخطته ومخرجاته لا تتلاءم مع احتياجات سوق العمل من القوى العاملة المؤهلة . ومن ثم تتعالى صيحاته بضرورة الحد من توسيع فرص التعليم والاقتصر على الأعداد والنوعيات التي يفرضها الطلب في سوق العمل . أما الفريق الآخر فيرى ضرورة الدعوة والعمل على توسيع فرص التعليم إلى أقصى حد ممكن في ضوء اهتمامات المتعلمين ورغباتهم ، ويؤكد هذا الفريق على أن وظيفة التعليم هو الإعداد والتهيئة الفكرية والمعرفية والمهارية للدخول إلى سوق العمل (٦٣) .

إن قضية البطالة الموجودة حالياً هي نتاج لعدم تواءم التعليم مع احتياجات سوق العمل ، وهو ناتج عن دينامية سوق العمل التي لم يواكبها تغير في التعليم . فالتقدم التكنولوجي يخلق الحاجة إلى مهارات جديدة تتطلبها هذه التكنولوجية وتندم الحاجة إلى مهارات لم يواكبها تغير في التعليم . إن مشكلة البطالة اليوم هي نتاج لتعليم جامد لم يستطع توقع احتياجات المستقبل ، ليستعد لها ، وستبقى هذه المشكلة قائمة لسنوات قادمة ما لم تتخذ إجراءات فعالة لإعادة تأهيل الخريجين الذين لا يعملون ، وكذلك الذين يعملون حالياً وسوف تداهمهم تكنولوجيا جديدة لا تتطلب مهاراتهم الحالية^(٦٤).

والواقع أن الحالة التعليمية لقوة العمل في صورتها الراهنة لا تتبني بقدره المجتمع علي مواجهة تحديات التنمية الذاتية وتحديات التنافس في السوق العالمي ، خاصة مع بداية التوسع في تطبيق شروط اتفاقية التجارة الدولية مع بداية عام ٢٠٠٥. وثمة مؤشرات تدل علي تدني الحالة التعليمية ، مثل معدل الأمية وانخفاض سنوات التمدرس (عدد السنوات التي يقضيها السكان من ٢٥ سنة فما فوق في تعليم منظم داخل مؤسسات تعليمية) ، ويقدر هذا المعدل بحوالي ٤,٥ سنة ، بينما بلغ في الفلبين ٧,٦ سنة ، وفي كوريا ٩ سنوات ، وفي الدول الصناعية ما بين ١٠-٢ سنة^(٦٥).

فإذا كانت أدبيات التنمية تؤكد علي دور التعليم في تحقيق التنمية ، إلا أن ذلك يتطلب نوعية معينة من التعليم تتواءم مع سوق العمل ، وتكسب المتعلم مهارات تمكنه من التعامل مع المتغيرات في المهن المختلفة . وفي المقابل فإن عدم مراعاة التعليم لاحتياجات السوق، يجعله أحد زوافد البطالة ، إن لم يكن أول هذه الزوافد.

٢ - السياسة الاقتصادية المتبعة: حيث تفاقمت مشكلة البطالة ، وأصبحت ظاهرة عامة مقلقة ، بالنسبة للمتعلمين وغير المتعلمين ؛ نتيجة للانفتاح الاقتصادي وسياسات الخصخصة وآليات السوق ، وقد استغفلت هذه الظاهرة تحت ستار أن علي الدولة أن تنفض يدها عن السوق وأن يترك للقطاع الخاص وآليات السوق من عرض وطلب ، وغير المنضبطة بأي حدود أو قواعد ، إرساء لمقومات ما عرفنا باسم التحرر الاقتصادي^(٦٦).

وقد تميز نمط التنمية في مصر منذ الأخذ بسياسة الانفتاح الاقتصادي بعدد من الخصائص التي عطلت من فرص استيعاب العمالة في الاقتصاد المصري ، ومنها:

أ - التركيز علي قطاعات التجارة والخدمات علي حساب النمو في قطاعات الإنتاج السلمي وبخاصة الزراعة والصناعة .

ب - تقليد تكنولوجيا الدول الصناعية المتقدمة التي تتجه إلي الاستغناء عن العمالة والتوسع في التحكم الآلي أو الإلكتروني في عملية الإنتاج . ومما يعزز هذا الاتجاه توهم أن التقدم هو الحصول علي أحدث تكنولوجيا العصر وحريرتنا مقيدة في اختيار التكنولوجيا الملائمة في ظل الحصول عليها من القروض الأجنبية^(١٧) . وترتب علي سياسة الانفتاح الاقتصادي نقص فرص الحصول علي العمل خاصة بالنسبة للفقراء ؛ ذلك لأنها مرتبطة بتوقع الحصول علي وظيفة دائمة في القطاع العام أو الخاص الرسمي . وقد تكونت هذه التوقعات في مصر في ظل تقليد قديم كان يضمن وظيفة في القطاعين العام والحكومي لخريجي المدارس الثانوية والجامعات^(١٨) . وقد ترتب علي قلة فرص العمل أن يتجه الشباب إلي العمل في مهن لا تتفق مع تخصصاتهم ، ومن هنا تنتشر البطالة المقنعة ، والبعض الآخر ينتظر الحصول علي وظيفة ، وبالتالي تزداد نسبة البطالة السافرة .

٣ - عدم توافر فكر وثقافة ومهارات وقدرات وسلوكيات العمل المنتج الخاص عند الغالبية العظمى من شباب مصر ، والتي لا تناسب العمل والإنتاج في ظل اقتصاد السوق ، والتطورات الاقتصادية المتعددة التي تجرى - حالياً - علي الساحة العالمية^(١٩) . فالغالب علي ثقافة المجتمع عامة والشباب خاصة ، هو انتظار العمل المكتبي واحترامه ، والنظرة الدونية للعمل اليدوي الذي يعد أساساً لتنمية المجتمع .

٤ - بعض العوامل الخارجية مثل : انخفاض عوائد البترول - خاصة في فترة الثمانينيات - مما انعكس علي ضغط الإنفاق علي الخدمات الاقتصادية والاجتماعية ، وكذلك نقص دخل الخزانة في بعض الفترات بسبب اعتمادها

على مصادر غير مستمرة مثل تحويلات المصريين في الخارج، واهتزاز الدخل القومي من السياحة^(٧٠).

٥ - التغيير التكنولوجي في مجال العمل : حيث تسبب الاقتصاد القائم على التكنولوجيا المتقدمة إلى تقليص فرص العمل وتسريح الأيدي العاملة ، مما أدى إلى تفاقم البطالة ، وبالتالي فقد لاحت في الأفق بوادر هزة اقتصادية واجتماعية يصعب التكهون بمدى خطرها^(٧١).

فالعلاقة بين العمالة والتكنولوجيا لم تكن من التشابك قدر ما هي عليه اليوم بالنسبة لتكنولوجيا المعلومات ، ويكاد تأثير هذه التكنولوجيا يشمل جميع جوانب العمالة ، كما كان وسيكون لها - أثر بالغ في طرق تدريب القوى العاملة ورفع كفاءتها الإنتاجية وتقييم أدائها . لقد اخترق الكمبيوتر مجال الأعمال؛ فحطم أول ما حطم عمالة المهارات الوسطي، ومن الوسط يوجه الكمبيوتر معوله إلى أسفل مهددا عمالة المهارات الدنيا إما باستقطابها إلى أعلى أو أن يستبدل بها الروبوت ، ويصعد إلى أعلى مزوداً بأساليب الذكاء الاصطناعي والنظم الخبيرة ونظم دعم القرار ليهدد أصحاب المهارات العليا من المديرين والخبراء والمصممين والمحللين^(٧٢).

إن وسائل الإنتاج وهياكله في عصر الثورة الثالثة تحتاج إلى التسلح بنظام معلوماتي فائق السرعة ، يستطيع التعرف على التغيير الذي يحدث في أدواق المستهلكين ومتطلباتهم في كل مكان من العالم ، ويحدث التعديل السريع في خطوط الإنتاج لملاحقة هذا التغيير ، ولإنتاج سلع أو خدمات جديدة وهو ما يحتم وجود كوادر تتصف بقدرات عالمية ، مثل القدرة على استعمال الرياضيات ، القدرة على التعامل مع الكمبيوتر ، القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات ، القدرة الفائقة على تقييم جودة الإنتاج على خط الإنتاج ذاته ، نون انتظار لتعليمات أو رقابة لاحقة أو سابقة عليه^(٧٣).

فالإنسان الفاعل في القرن الحادي والعشرين هو الإنسان المتعدد المواهب ،
والقادر على التعلم الدائم ، والذي يقبل إعادة تدريب والتأهيل عدة مرات في حياته
العملية . والمجتمع الفاعل في القرن الحادي والعشرين سيكون مجتمعا تستأثر فيه "
خدمات المعلومات " بالنصيب الأكبر من القوة البشرية ، وهو ما يلقي بالمسئولية
على النظام التعليمي لإعداد فرد ومجتمع بهذه المواصفات^(٧٤).

لقد أحدثت ثورة تكنولوجيا المعلومات تغييرا كبيرا في مجال العمل ؛ حيث
أدت إلى إلغاء الكثير من المهن التي كانت تحتاج إلى كثرة في الأيدي العاملة ،
لتحل محلها مهن أخرى تحتاج إلى مهارات خاصة ، وتحتاج - كذلك - إلى استخدام
الوسائل التكنولوجية الحديثة ، مما أدى إلى الاستغناء عن أعداد كبيرة من الأيدي
العاملة ، وهو الأمر الذي أدى إلى تفاقم مشكلة البطالة ، حيث أصبحت المهن في
حاجة إلى مهارات خاصة ، مما يلقي عبئا كبيرا على التعليم باعتباره أداة المجتمع
لإعداد الإنسان القادر على التعامل مع متطلبات الحاضر ومتغيرات المستقبل .

الجامعة ودورها في مواجهه مشكلة البطالة في مصر :

كان من نتيجة التغير التكنولوجي وتأثيره على سوق العمل أن أصبح وجود
أيدي عاملة متعلمة ومدربة من الامور المهمة ؛ حيث تزداد الحاجة إلى من يتمتعون
بمستوى مرتفع من المهارة والقدرة على الإلمام بمهام مختلفة ، والمرونة في
التعامل مع هذا التغير ، والمرونة - كذلك - في الانتقال إلى مهنة أخرى ، وهو ما
يلقي بالعبء على المؤسسات التربوية عامة والجامعة بصفة خاصة لإعداد إنسان
بهذه السمات.

وقد أشارت دراسة (Maia,nelly Alleotti) إلى ضرورة وجود علاقة بين
الجامعة والمجتمع ، إلا أنها خلصت إلى أن الجامعات ما زالت بعيدة عن سوق
العمل ، وعن الاحتياجات الأساسية في الدول النامية ، وتوصلت إلى مجموعة من

التوصيات ، منها : تقوية العلاقة بين الجامعة والمجتمع ، محو الحاجز بين الجامعة وسوق العمل^(٧٥).

وبناء علي ذلك يمكن للجامعة القيام بدورها في مواجهة مشكلة البطالة عن طريق ما يلي:

١ - إسهام البحث العلمي في حل مشكلة البطالة : يعد البحث العلمي من الأسباب الأساسية في نجاح أي عمل صناعي أو زراعي أو تجاري ، لذلك تهتم به المؤسسات الاقتصادية الكبرى في تطوير إنتاجها ، وتخصص جزءا من مواردها المادية في الإنفاق علي البحث العلمي ، وكذلك الحال بالنسبة للدول المتقدمة ، حيث يتراوح نسبة إنفاقها عليه ما بين ٢,٥ إلى ٣٪ ، في حين نجد هذه النسبة في الدول النامية أقل من ١٪ ، وفي حالة مصر تصل النسبة إلي ٠,٦٪ من الناتج القومي الإجمالي (٧٦) ، وهذا يشير إلي سخاء الدول المتقدمة في إنفاقها علي البحث العلمي ، في حين تتدني نسبة الإنفاق في الدول النامية ، مما يعد مؤشرا واضحا للتمييز بينهما.

وترجع أهمية البحث إلى الاقتران ما بين العلم والتكنولوجية ، فالعلم أساس التكنولوجية ، فالتكنولوجية تقوم على خلاصة البحوث والابتكارات والاختراعات ، وبالتالي إن لم يساندها بحث علمي فلن يكتب له الاستمرار والنطور ، وكما أن العلم هو أساس التكنولوجية ، فإن التكنولوجية ركيزة الإنتاج ، والإنتاج عصب التنمية ، وبناء القدرات العلمية والتكنولوجية والمجتمع هو المصدر الحقيقي والركيزة الأساسية للنمو^(٧٧).

ويمكن للبحث العلمي أن يسهم في مواجهة البطالة عن طريق :-

— إجراء دراسات حول ظاهرة البطالة ، أسبابها ، نتائجها ، وسبل مواجهتها.

— القيام ببحوث تستخدم أسلوب المسح ، تتحدد من خلالها توزيع نسب العاطلين في المحافظات المختلفة ، ومدى اختلافها حسب مستوى التعليم ، والجنس ، والمستوى الاجتماعي والاقتصادي والثقافي للعاطلين .
— ربط خطط البحث العلمي بمشكلات المجتمع ، خاصة البطالة ، والبحث عن أفضل أساليب التدريب للطلاب والخريجين العاطلين للعمل في مهن يحتاج إليها المجتمع .

— الاهتمام بدراسات الجدوى الاقتصادية ، وكيفية تصميم المشروعات الصغيرة ، وتدريب الطلاب والخريجين عليها .

٢ — قيام الجامعة بمهمة التدريب التحويلي للعاطلين : حيث يمكن للجامعة الاستفادة من إمكاناتها المادية والبشرية في غير أوقات الدراسة ، وذلك للقيام بدورها كبيت خبرة لتدريب العاطلين والعاملين في المؤسسات المختلفة ، وثمة متغيرات أدت إلى ضرورة الاهتمام بالتدريب ، ومنها: (٧٨)
— انتقال المجتمع من مجتمع قائم على الطاقة إلى مجتمع المعلومات والاتصالات .

— التطورات التقنية المقترنة بالتطور العلمي والتقدم في الأفكار والتي لها تأثيرها على تنظيم العمل والعمالة .

— كل التغيرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية خلقت حاجة ملحة للتدريب .

— اعتبار الموارد البشرية أكثر قيمة من ذي قبل .

ومثل هذه المتغيرات تفرض على الجامعة العمل على بذل جهد مكثف للاستثمار الأمثل لطاقت التدريب ، وخلق مزيد من الترابط بين برامجها وحاجات سوق العمل ، واستحداث وسائل وآليات تلبي الحاجات الممتدة ، ويرتبط بهذا الجهد تحديد الحاجات من التدريب المهني والتدريب التحويلي (٧٩) . وترجع أهمية هذا النوع من التدريب إلى أنه يحول العمالة الزائدة عن حاجة سوق العمل إلى عماله منتجة ،

من خلال تزويدهما ببعض المعارف والمهارات التي تمكن الخريجين من التكيف مع سوق العمل ، ويقوم التدريب التحويلي على الحقائق التالية: (٨٠).

* أن الصلة بين التعليم والتدريب التحويلي بين خريجي النظام التعليمي هي صلة قوية بناءة تربط بين العلم والعمل ؛ حيث يهدف التعليم إلى تزويد الفرد بحصيلة معرفية ، في حين يهدف التدريب التحويلي إلى رفع كفاءة الخريج وقدراته المهنية على أداء مهام بذاتها ، وعلى ذلك فإن التدريب التحويلي يعد مكملاً ومدعماً للتعليم ، وليس بديلاً عنه.

* أن قدرات العقل البشري وكفاءته لا تقف عند حد معين ، ما دام الفرد يسعى إلى الاستزادة من المعرفة وتنميتها ؛ مستهدفاً زيادة إنتاجة وتغيير أسلوب تفكيره واتجاهاته.

* أن التدريب التحويلي بين خريجي النظام التعليمي هو السبيل الرئيس الذي يصل بهيكل العمالة إلى التوازن المنشود ، ويلحق بالتطور العلمي والتكنولوجي لمعظم الأعمال والوظائف في مختلف الأنشطة الاقتصادية بالدولة . ويمكن للجامعة أن تسهم في برامج التدريب التحويلي لخريجها من خلال :

أ - قيام الجامعات بوضع برامج للتدريب تتناسب مع التقدم العلمي والتقني ، مع مراجعة أهداف كل كلية وكل قسم ، وتجديد محتويات المناهج والأنشطة ، وتحديث أساليب التعليم والتعلم ووسائل التقييم.

ب - أن تسعى برامج التدريب الجامعية إلى التأكيد على التعلم الذاتي ، والتعلم المستمر مدى الحياة ، وتدريب الطلاب على التعلم من مختلف مصادر المعرفة.

ج - أن تكون الجامعات مواقعاً لتربية شاملة يتعلم فيها الطلاب ويتدربون على معارف ومهارات أكاديمية ومهنية متخصصة في مجالات عمل كل كلية ، وإعدادهم لعمالة منتجة في ضوء ما هو مشاهد في أنماط

تقسيم العمل ، وأساليب الإنتاج التي توشك أن تنتهي عصر " التوظيف الكامل " لخريجي الجامعات^(٨١).

د - إنشاء مراكز تدريب في الوحدات ذات الطابع الخاص ، تتناسب وطبيعة كل كلية ، تتولى تدريب العاملين والعاطلين من خريجها على الجديد في مجال تخصصهم.

هـ - تعاون الجامعة مع مؤسسات المجتمع المختلفة لتدريب العاملين بها ؛ ويعني ذلك أن الجامعة تعرض خدماتها على هذه المؤسسات.

٣ - أن تعمل الجامعة على تطوير برامجها الدراسية : ولكي تستطيع الجامعة توفير فرص اكتساب المعرفة والمهارات التكنولوجية المتقدمة اللازمة للعمل في الحكومة أو الأعمال الحرة أو الصناعة... ، لكي تستطيع الجامعة ذلك ، لا بد أن تدخل في مناهجها أنواعاً جديدة من البرامج ، وخاصة في العلوم والرياضيات وتكنولوجيا المعلومات وإدارة التكنولوجيا ، وتأسيس أو أصر جديدة بين الجامعات والمؤسسات الصناعية والزراعية^(٨٢) بحيث تصبح هذه المؤسسات بمثابة الميدان التطبيقي لما يدرسه الطالب في الجامعة .

ولكي تجدد الجامعة في برامجها يجب عليها:^(٨٣).

- إعادة رؤية جديدة لمحتويات المناهج تتوفر فيها مقومات التحديث والتفاعل والارتباط مع متطلبات سوق العمل ومواقع الإنتاج.

- الأخذ بالتقنيات الحديثة في طرق التعليم والتعلم مثل الأقمار الصناعية وشبكات البريد الإلكتروني ، والتخاطب المرئي ، وشبكات الحاسب الآلي....

— إدخال تكنولوجيا المعلومات والوسائط المتعددة في الكليات مما يساعد على تطوير العملية التعليمية ، وإتاحة وسيلة تعليمية حديثة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب تمكنهم من التعلم الذاتي ، من خلال البحث عن المعلومات واستخراجها وتوظيفها.

— الاستفادة من المعلومات والبيانات المتوفرة على شبكة الانترنت العالمية والاطلاع على التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في إعداد المواد التعليمية .

٤ — تنمية مهارات الطالب الجامعي : فالطالب الجامعي هو الثروة التي يعتمد عليها المجتمع في تحقيق التنمية ، إذا ما تم إتاحة برامج دراسية فعالة تسهم في تنمية مهاراته بالشكل الذي يجعله قادرا" على التعامل مع متغيرات سوق العمل.

لقد حولت ال ٢٠٠ سنة الماضية اقتصاديات البلدان الصناعية من اكتشاف المواد الأولية إلى اقتصاديات ذات قاعدة علمية ، حيث قدر أن أكثر من ٩٠٪ من الناتج القومي الإجمالي للبلدان الصناعية قد نتج من صناعات ذات قاعدة علمية ، وهذا يدعو المخططين التربويين إلى تكثيف جهودهم لتهيئة شبابهم للمستقبل^(٨٤).

ولتهيئة الشباب للمستقبل ، فإن ذلك يتطلب من أجهزة التعليم أن تتجه نحو:

— التخلص من أساليب التعليم القائمة على التلقين ، والعمل على تنمية القدرات التحليلية والابتكارية والإبداعية والبحثية لدى الطلاب.

— التوجه نحو تعليم الطلاب كيف يعلمون أنفسهم بأنفسهم مستخدمين في ذلك المصادر الأساسية للحصول على المعرفة ، بما في ذلك الأساليب التكنولوجية المتطورة.

— مساعدة الطلاب على تكوين وجهات نظر لأنفسهم في القضايا والمشكلات المختلفة ، وتنمية مهارات التفكير الناقد لديهم^(٨٥).

فلا يقتصر دور الجامعة — إنن — على مجرد إعداد خريجها لسوق العمل ، بل لا بد من رصد ومتابعة توزيع الخريجين ، ومدى توافر نظم وآليات في الجامعة لتقييم جودة مخرجاتها ، ومدى رضا المستهلك عنها ، ومن ثم إمكانية التعديل والتطوير لتتلاقى أوجه القصور في مستويات الجودة والارتفاع إلى ما يحقق قبول المجتمع وإقباله على هؤلاء الخريجين ، ويتطلب ذلك :

- ربط المناهج التعليمية بمتطلبات مؤسسات العمل والإنتاج .
- توجيه البرامج وطرق التدريس لاحتياجات سوق العمل وآلياته .
- توفير نظم وآليات في الجامعات لرصد التحولات في احتياجات المجتمع والاستجابة لاحتياجات سوق هذا المجتمع^(٨٦) .

إن التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية تفرض على الجامعة التجديد في برامجها الدراسية بحيث تتمكن من إكساب خريجها المهارات التي تمكنهم من التعامل مع المتغيرات الحادثة — والمتوقع حدوثها — في سوق العمل ، وتعد مهارات التفكير بأنواعه ، ومهارة التعلم الذاتي والمستمر ، ومهارة التعامل مع تكنولوجيا العصر ، ومهارة التخطيط لإعداد مشروعات صغيرة ، تعد هذه المهارات من أهم المهارات التي يجب على الجامعة العمل على تنميتها لدى الطلاب .

الجامعة ودورها في علاج مشكله الفاقد (الهدر) في الوقت :

كل مفقود عسى أن يسترجع إلا الوقت ، إن ضاع لم يتعلق بعودته أمل ، ولذلك كان الوقت أنفس ما يملكه إنسان ، وكان على العاقل أن يستقبل أيامه استقبال الضنين للثروة الرائعة ، لا يفرط في قليلها وكثيرها ، ويجتهد أن يضع كل شئ بموضعه اللائق به^(٨٧) . إن الإنسان قد يستطيع أن يوقف أي شئ من الأشياء المتحركة ، إلا أنه لا يستطيع أن يوقف حركة الوقت ، فهو حركة مستمرة ، لا يملك أحد إيقافها .

والعرب يترى أن كسب الوقت فضيلة من الفضائل ، وإضاعته رذيلة من الرذائل . ويأخذ الوقت بعداً اقتصادياً في اللغة العربية ، فالوقت مرادف للنقود ، ولا غرابة أن نقرأ هذا التعبير " الوقت من ذهب " والذهب كما هو معروف أثنى المعاني التي يعرفها الإنسان ، لذلك جعلها غطاءً للنظام النقدي ، والوقت في اللغة الإنجليزية يعبر عن صرف النقود ، يمكن التعبير عنه : (to spend time , to spend money وهذا التصور يعكس مدى القيمة الاقتصادية للوقت^(٨٨) ، وهو ما جعل (بنيامين فرانكلين) يقول : إن الوقت هو المال^(٨٩) . ومن المنظور الإسلامي فإن الوقت هو الحياة .

أقد أصبح الوقت واستثماره أحد العناصر الأساسية التي يحكم بها علي الجودة في كل المجالات ، وأصبح -أيضاً- أحد المحكات الرئيسة للفرقة في المهارة في الأعمال الإنسانية ؛ فالوقت مورد فريد من نوعه ، يختلف عن غيره من الموارد الأخرى ، كالقوة العاملة في الموارد المالية ، في أن الوقت لا يمكن تخزينه ، وبالتالي لا يمكن إحلاله ، بالإضافة إلي أنه يتخلل كل جزء وكل مرحلة في العملية الإدارية ولا يمكن بالتالي شراؤه أو بيعه أو تأجيله أو استعارته أو توفيره^(٩٠) .

وبالرغم من قدم الاهتمام بالوقت ، إلا أن الاهتمام بإدارة الوقت - كعلم - بدأ في الفكر الإداري المعاصر منذ أواخر الخمسينيات وأوائل الستينيات من القرن العشرين ، حيث زاد الاهتمام بهذا الموضوع نتيجة للتطورات الاقتصادية والاجتماعية والتقنية وانعكاس ذلك كله علي المؤسسات والهيئات والمشروعات الخدمية والإنتاجية . وقد ساعد علي تعاظم أهمية إدارة الوقت تلك التطورات المتلاحقة في عالم الاتصال والمواصلات وتطور التقنيات الاتصالية التي أدت إلي اختصار الوقت اللازم للاتصال الإداري أو لكتابة تقرير أو لمتابعة الأداء أو لحفظ الملفات وتداول البيانات^(٩١) .

مفهوم الوقت :

يمثل الوقت أحد الموارد المهمة والنادرة والثرينة لأي إنسان في هذا العالم الكبير . وقد ارتبط مفهوم ندرة الوقت بالقاعدة الاقتصادية المعروفة بندرة الموارد المتاحة في المجتمع . ويجب - كما يصر الاقتصاديون - أن تستغل هذه الموارد بشكل فعال لتحقيق الأهداف التي يسعى إليها المجتمع بشكل عام . يقول بيتر دركز : إن الشخص الذي لا يستطيع إدارة وقته لا يستطيع إدارة شيء آخر^(٩٢) .

وإدارة الوقت هي : " فن وعلم الاستخدام الرشيد للوقت ، وهي علم استثمار الزمن بشكل فعال ، وهي عملية قائمة على التخطيط . وهي عملية كمية ونوعية معاً في ذات اللحظة . وهي عملية لا تنظر إلى الماضي أو ترتبط بالحاضر وإنما هي أساساً موجهة إلى المستقبل وتقوم باستشراف آفاقه ، والتنبؤ به ، والوقوف على مساراته واتجاهاته والدروب المختلفة الموصلة للأهداف^(٩٣) .

كما تعرف إدارة الوقت بأنها : " الكفاءة في استخدام الوقت المتاح لإنجاز المهام بكفاية وفاعلية وحل المشكلات الفنية والتنظيمية المعقدة بطريقة أذكى وجهد أقل لتحقيق الأهداف وإدارة الوقت من هذا المنظور تعني إدارة الذات ، لأنها استخدام الوقت لتحقيق الأهداف المحددة سلفاً^(٩٤) .

ويري (لا رمي ماكوجل) أن الوقت هو أحدث الكلمات في اللغة التي يفهمها كل شخص ، لكنه يصعب عليه تحديدها ، وبالرغم من أن مفهوم الوقت عالمي إلا أن كل شخص لديه تعريفه الخاص له وهناك عدد من النقاط التي يجب أن يعرفها كل مدير - وكل شخص - عندما يحاول الاستفادة من أهم الموارد المتاحة أمامه ، وهي : الوقت هو المال - الوقت لا يمكن استعادته - مقدار الوقت هو نفسه للجميع - يمكن استخدام الحد الأقصى من الوقت - يمكن إضاعة الوقت ، والعوامل التي تساعد على ضياع الوقت كثيرة^(٩٥) .

فالوقت مورد يختلف عن غيره من الموارد ، ويتصف بأنه يشترك بين جميع الأفراد ، فالجميع لديهم القيمة نفسها من الوقت ، إلا أنهم يختلفون في مدى قدرتهم على حسن استثماره وهو ما يشير إلى الفارق الشاسع بين الدول المتقدمة والدول النامية ، حيث تستثمر الأولي الوقت بدقة ، تصل إلى حد استثمار الثانية ، في حين لا تعطي الثانية للوقت القيمة التي يستحقها ، وبالتالي تتراجع بها معدلات التنمية .

قيمة الوقت وأهمية دراسته:

يعد الوقت أعظم مورد ، وهو يختلف عن الموارد الأخرى في خاصيتين

رئيسيتين:

الأولي: أن الوقت سلعة حرة لا تباع ولا تشتري . الثانية أن الوقت لا يمكن ادخاره ؛ فليس لدى الإنسان خيار إلا أن ينفقه دقيقة بدقيقة وساعة بساعة ويوما بيوم . وقيمة الوقت مثلها مثل قيمة أية سلعة أخرى تتحدد عن طريق العرض والطلب ، إلا أن الوقت أعلى قيمة من السلع الأخرى ؛ إنه مورد غير قابل للزيادة أو التجديد ، ولن يستطيع العلماء -أو حتى أن يفكروا- أن يجدوا له بديلاً إنه مورد لا يرد ولا يستبدل^(٩١).

فإذا كان متوسط ما يضيعه الفرد سواء المدير أو المرعوسين هو ٣ ساعات يومياً في المتوسط. وأن عدد العاملين بالإدارة ٢٠٠ فإن :

— عدد الساعات الضائعة يومياً للإدارة = ٣ للمدير × ٣ لكل عامل × عدد العاملين في الإدارة = ١٨٠٠ ساعة يومياً .

وإذا كان عدد أيام العمل سنوياً هو ٢٥٠ يوماً في المتوسط بعد استبعاد الأجازات الاعتيادية لكل عامل والعطلات الأسبوعية والأعياد فإن:

— عدد الساعات الضائعة سنوياً بالنسبة للإدارة = ٢٥٠ × ١٨٠٠ = ٤٥٠.٠٠٠ ساعة عمل ضائعة.

وكان متوسط أجر الساعة ٢,١ جنيهاً ، فإنه يضيع سنوياً ما يقرب من مليون جنيه في هذه الإدارة وحدها^(٩٧).

وثمة دوافع تدعو إلي دراسة الوقت ومعرفة العوامل التي تعوق استغلاله ، ومن هذه الدوافع:

أ - التكاليف: فقد يبدو للبعض أن الوقت زهيد أو حتى بدون مقابل ؛ وذلك لشعورهم بعدم وجود أية رسوم ملحوظة أو خسائر إذا لم يستغل الوقت بشكل جيد ، والواقع أن التكاليف الخاصة بالوقت لا تظهر بشكل مباشر ، كما يحدث في حالة استئجار مبني معين ، لذلك تعد تكاليف الوقت غير مباشرة تدفع مقابل جهد للعاملين أو استهلاك لمواد وآلات أو إيجار الأرض ، وتحسب تكلفة الوقت على توضيح ارتباط تكلفة الوقت لإنتاجية الموظف أو الجهاز أو الآلة.

ب - أن تحديد مستوى الإنتاجية يتكون من شقين: الأول الإنجاز الذي تم تحقيقه ، والثاني الموارد التي تم استهلاكها لتحضير المخرجات ، وتهدف المنظمات - دائماً إلى - تحقيق أكبر قدر من الكفاءة وأكبر إنجاز ممكن ، وأعلى فاعلية ممكنه بأقل تكاليف ممكنة^(٩٨).

وفي دراسة قدمها (أحمد دباس ١٩٩٣) بعنوان (إدارة الوقت واستثماره) توصل فيها إلى عدة نتائج غاية في الأهمية ، ويمكن إيجازها في الآتي:

- القناعة بأهمية الوقت وخطورة إهداره وترجمة هذه القناعة إلى أسلوب عملي في النشاط الإداري يتلخص في الشعور الدائم بضغط الوقت وعدم التأجيل.

- الانتباه إلى أهمية مبدأ القدوة في احترام المواعيد ودور الرؤساء والإداريين بصدد.

- الالتزام بالمواعيد سواء ما يتعلق بالدوام أو حضور الاجتماعات أو تنفيذ الواجبات المطلوبة ، واستخدام الثواب والعقاب مع المنضبطين واللامبالين.
 - الدقة في توزيع الوقت، مع الأخذ في الاعتبار حاجة الفرد إلى النوم والطعام والراحة والرياضة ، وإشباع الحاجات الاجتماعية والثقافية مما ينعكس على العمل والإنجاز.
 - تخلص من الاختصاصات المتعددة .
 - الإسراع في استعمال الأدوات الحديثة لتكثيف الاستفادة من الوقت .
 - استخدام أجهزه الكمبيوتر حتى يتسنى استخدام المعلومات بحد أقصى (٩٩).
- وتسعى دراسة الوقت إلى تمكين الإنسان من الاستفادة القصوى من وقته خاصة وقت العمل ، وهذا الاستغلال الجيد للوقت يجعله يستفيد من أنشطة أطول في الأجل مثل: (١٠٠)
- التخطيط المهني: حيث يتمكن الفرد من التخطيط لمستقبله .
 - القراءة: تزايد أهمية المحافظة على متابعة كل جديد في عالم اليوم المعقد، إن توافر مزيد من الوقت يتيح قراءة أية مادة علمية مرتبطة بالعمل أو دراسة موضوعات جديدة أو ممارسة أية هواية .
 - التواصل: حيث يتمكن الفرد من خلال الوقت الإضافي من تحسين أو بدأ علاقات شخصية مع آخرين.
 - الاسترخاء: فالإنسان في حاجة إلى تخصيص وقت للاسترخاء ، وإذا لم يفعل ذلك يصاب في صحته.

— التفكير: فالطرق المطورة والفرص الجديدة نتيجة للابتكار، فعندما يتوافر وقت أمام الإنسان فإنه يستطيع أن يفكر ويطور في خطط جديدة لمواجهة التحديات المختلفة.

إن قدرة الإنسان على تحقيق الاستفادة القصوي من وقته تجعله أمام أنواع متعددة من الوقت، تمكنه من القيام بمختلف الأنشطة، أما عن أهم الأوقات التي يمكن أن تتاح أمام الإنسان فهي: (١٠١)

أ — الوقت الإبداعي: ويخصص هذا النوع من الوقت لعملية التفكير والتحليل والتخطيط وتنظيم العمل وتقويم الأداء.

ب — الوقت التحضيري: ويمثل هذا الوقت الفترة الزمنية التحضيرية التي تسبق البدء في العمل، مثل: الوقت المنقضي في جمع المعلومات والبيانات قبل البدء في تنفيذ العمل.

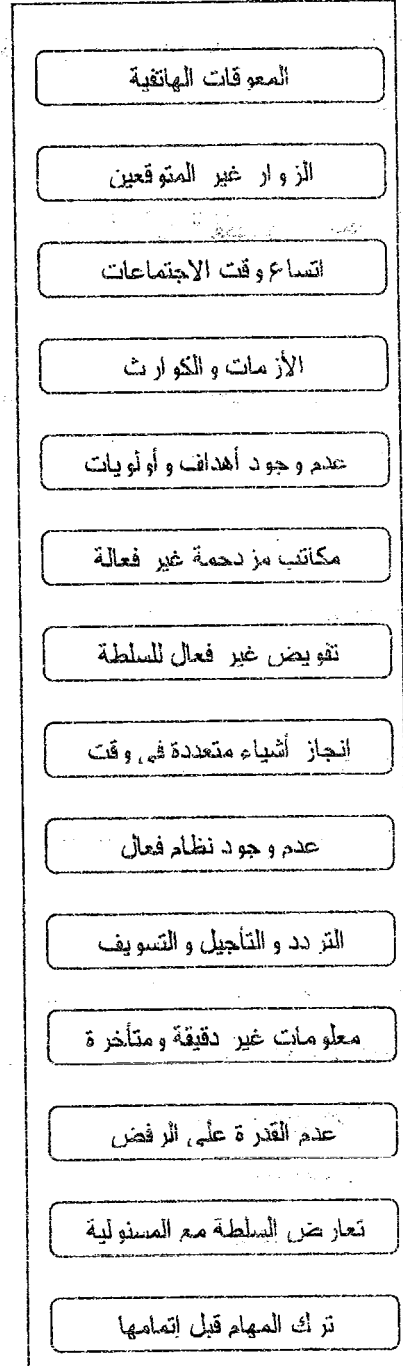
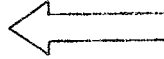
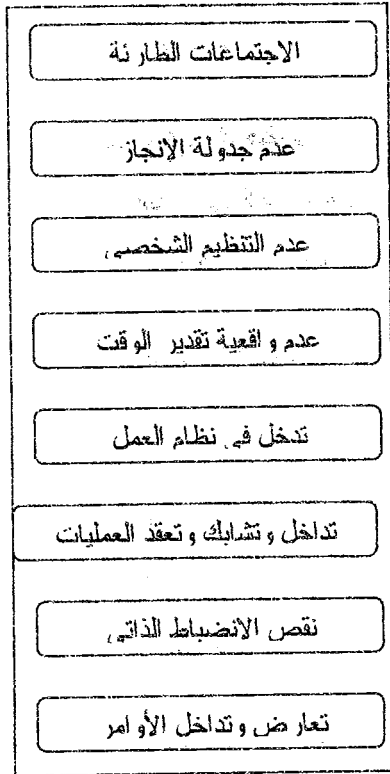
ج — الوقت الإنتاجي: ويمثل الفترة الزمنية التي تستغرق تنفيذ العمل والبرنامج الذي تم التخطيط له في الوقت الإبداعي والتحضيري.

د — الوقت غير المباشر: وهذا النوع من الوقت عادة ما يخصص للقيام بنشاطات فرعية مهمة لها تأثيرها الواضح في علاقة المؤسسة بغيرها من المؤسسات الاجتماعية الأخرى.

وبالرغم من قيمة الوقت، باعتباره هو الحياة، وباعتبار قيمته الاقتصادية، وأهمية استثماره لتحقيق معدلات تنمية مرتفعة، خاصة في ظل عصر يتسم بالسرعة، إلا أنه كثيرا ما يتعرض للهدر وعدم الاستثمار وحين يضيع الوقت يقل العمل وبالتالي يقل الإنتاج، وهو ما جعل الباحثين يهتمون بدراسة العوامل التي تؤدي إلى ضياع الوقت، تفاديا لذلك، وتحقيقا للاستثمار الأمثل للوقت.

وقد تم إجمال عوامل ضياع الوقت فيما يلي: (١٠٢)

عوامل ضياع
وهدر الوقت



شكل : عوامل ضياع وهدر الوقت .

وهي عوامل - كما يتضح من الشكل - كثيرة ومتنوعة ، يؤثر وجودها على معدلات الأداء لدى العاملين بمختلف قطاعات التنمية في المجتمع ، وإذا ما أضيف هذا الوقت المهدر ، إلى الوقت الضائع نتيجة لمشكلة البطالة والامية ، كان حجم هذا الوقت أكبر، والخسائر في مجالات التنمية أكثر، الأمر الذي يتطلب معرفة طرق الاستثمار الأفضل للوقت.

الإدارة الفعالة للوقت :

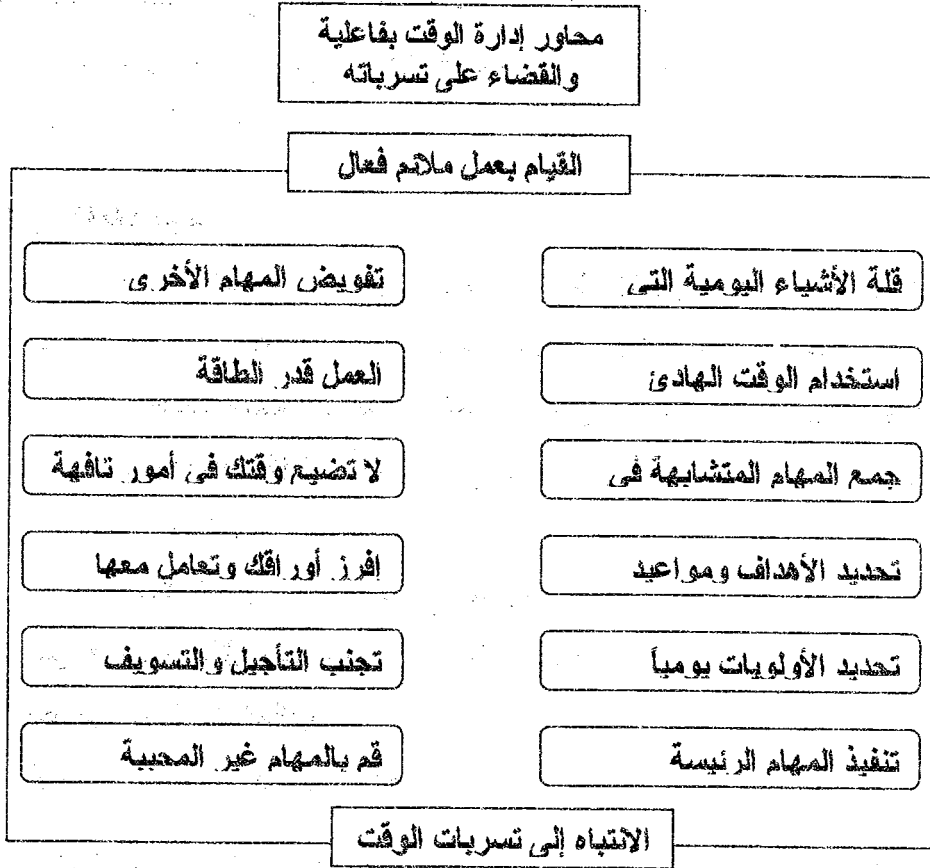
تشير الإدارة الفعالة للوقت إلى الأسلوب أو الطريقة التي يستخدمها الفرد- أي كان نوع عمله- في استغلال وقته والاستفادة منه ، والتغلب على المعوقات التي تواجهه ، لذا تعددت المحاولات لوضع أفضل الطرق للاستفادة من الوقت ، حيث أشارت دراسة (Furman) إلى أفضل أربع عشرة طريقة لإدارة الوقت، والحفاظ عليه ، وتمثلت هذه الطرق فيما يلي:

- أفضل الوسائل للإدارة بفاعلية توزيع العمل وترتيبه حسب أهميته .
- تبنى أفضل الوسائل الحديثة لترتيب وتنظيم الملفات .
- الحد من المكالمات الهاتفية .
- تفويض المسؤولية وتفويض السلطة^(١٠٣).

وقد استهدفت دراسة (partin) الحصول على اقتراحات بشأن الطرق التي من شأنها تحسين الوقت والسيطرة عليه ، وتبسيط الوظائف بطريقة أكثر فاعلية وتحديد الوظائف الأساسية وتحليلها للحصول على أفضل أداء ، وقد توصلت الدراسة إلى بعض طرقها ومنها:

- ضرورة تحليل الوقت وتعريفه من خلال نماذج .
- وضع الأهداف ذات الأولوية والتخطيط لتنفيذها .
- وضع جدول الأعمال بكفاءة .
- التفويض والبعد عن النزاعات.^(١٠٤)

ويضع (محسن أحمد الخضيرى) تصوراً لإدارة الوقت بفاعلية كما يظهر فى الشكل التالى :



شكل : محاور إدارة الوقت بفاعلية

وتشير الإدارة الفعالة للوقت إلى استعدادنا للتحويل إلى نمط جديد من السلوك وأن نتنازل عن عاداتنا السلوكية الحالية التى أدت إلى ضياع جزء كبير من الوقت وبالتالي تطبيق أفضل الطرق لاستثمار الوقت المتاح لنا^(١٠).

وبناءً على ما سبق يمكن تحديد أهم الوسائل للاستفادة من الوقت فيما يلى:

١ - التحديد الدقيق للأهداف: يؤدي تحديد الأهداف بدقة دوراً مهماً في إدارة الوقت ، حيث تمثل نقطة الانطلاق ، وبها ندرك الأمور المهمة الواجب إنجازها ، وهي تمكن الفرد من التحكم في الأحداث بدلاً من أن تتحكم هي فيه ، ويساعد التحديد الدقيق للأهداف الفرد في :

- تركيز اهتمامه على ما سيقدم عليه .
- تحديد وتصميم ما عليه تنفيذه في مدة معينة .
- مساعدة الآخرين على فهم ما يجري ودورهم فيه^(١٠٦) .

والهدف الجيد يحفز صاحبه على اتخاذ خطوات تحقيقه ، وثمة إرشادات

تساعد على وضع الأهداف، ومنها :

- أن يضع الفرد الأهداف بنفسه (في ضوء أهداف المؤسسة).
 - أن تكون الأهداف مكتوبة لتوضيحها وتذكرها باستمرار .
 - الأهداف لا بد أن تكون واقعية ويمكن تحقيقها .
 - لا بد أن تكون الأهداف محددة ويمكن قياسها ، سواءً من ناحية الكم أو الكيف .
 - الأهداف لا بد أن تشمل على خطة عمل زمنية لتحقيقها .
 - الأهداف لا بد أن تكون متوافقة مع بعضها .
 - الأهداف لا بد أن تكون ممتعة :
- م : محددة. م : مقاسة ؛ أي يمكن قياسها. ت : تتحقق ؛ أي يمكن تحقيقها .

ع : علاقتها قوية بالوظيفة. هـ : هي في حدود الوقت المسموح به (١٠٧) .

فتحديد الفرد لأهدافه يمثل الخطوة الأولى لاستثمار الوقت ، وهذا يعد نوعاً من التخطيط المنظم . وبدون هذه الخطوة فإن الفرد يتصرف بتخبط وعشوائية مما يؤدي إلي ضياع الوقت ، وبالتالي قلة الإنتاج .

٤ - تحديد الأولويات يساعد علي استثمار الوقت: وهذا العنصر يرتبط بالعنصر السابق لأن تحديد الأهداف يجعل الإنسان يحدد أولوياته في ضوءها ، وبالتالي عليه ترتيب أعماله الأهم فالأكثر أهمية ، وبالتالي فإنه يخطئ إن ظن أن بمقدوره إنجاز أكثر من عمل في وقت واحد ، وهو ما يفرض عليه وضع قائمة بأولوياته التي تساعد في تحقيق الأهداف.

وتقسم الأولويات إلي أربعة أقسام ، وهي: (١٠٨)

- الأعمال الضرورية التي إن لم يقم بها الفرد لن يكون أعماله فعالة .
- الأعمال التي ينبغي القيام بها تلقائياً بعد الأعمال الضرورية .
- الأعمال التي يود الفرد القيام بها وغالباً ما يهملها .
- الأعمال الأقل أسبقية ، وغالباً ما تنجز أولاً .

وتتمثل عملية ترتيب الأولويات عند استخدام الوقت في خطوتين :

الأولى: وضع الأشياء التي يجب فعلها في قائمة .
والثانية: تتمثل في ترتيب البنود الواردة في القائمة الأولى فالأولى . ويقترح (ماريواينز) استخدام طريقة أ ب ج لتحديد الأولويات عن طريق إدراج كل بند في قائمة تحت إحدى الفئات التالية :

— الأولوية أ- تضم المهام التي يتحتم تنفيذها ، مثل توجيهات الإدارة أو طلبات عميل أو موعد نهائي أو فرص للتقدم والنجاح.

— الأولوية ب- وهي المهام التي ينبغي تنفيذها ، وتتمثل في البنود المتوسطة القيمة ، وبنود هذه الفئة قد تسهم في تحسين الإدارة ، ولكنها ليست أساسية أو ليس لها موعد نهائي حاسم.

— الأولوية ج- وهي المهام التي سيكون من المفضل أن يتم تنفيذها ، وهذه هي أقل الفئات قيمة . فعندما يكون هناك فترة استجمام فإنه من الممكن تأجيل هذه

البنود أو إلغاؤها أو إدراجها في أوقات التراخي . ويتغير ترتيب الأولويات بمرور الوقت ، لذا يجب وضع الأولويات عندما تكون طاقة الفرد في أعلى مستوي لها^(١٠٩).

وتحديد الأولويات يحقق للفرد والمؤسسة عدة فوائد ، منها :

- سوف يقوم الفرد بإتمام الأعمال الأكثر أهمية ، عندما يكون في أفضل حالاته ، وبذلك يستطيع إنجاز عمل أفضل .
- يتوجه باقي اليوم إلي انحدار مستوي الأداء .
- عندما تعمل علي إنجاز أقصى أولوياتك ، سوف يكون أسهل بكثير أن تقاوم المقاطعات - باستثناء القليل منها والذي يكون ذا أهمية - إن وجد .
- حتي وإن لم تحقق أي شئ آخر في خطتك ، فسوف تغادر في نهاية اليوم وقد أنجزت أكثر الأولويات أهمية^(١١٠).

إن عملية تحديد الأولويات يجب أن تتسم بالمرونة ، بحيث تتفق مع المتغيرات التي قد تواجه خطة العمل المحددة سلفا . ونجاح عملية تحديد الأولويات يعتمد علي مراعاة الوقت الذي تكون فيه طاقة الفرد في أعلى مستوياتها.

٣ - التفويض: يعد التفويض من أهم المبادئ التي تستخدمها الإدارة الحديثة ، ويعني منح الآخرين سلطة اتخاذ القرار في بعض المهام ، بدلا من تركيز السلطة في يد واحدة ، الأمر الذي يوفر الكثير من الوقت ، وبالتالي تحقيق إنتاجية أعلى.

وثمة ارتباط بين الوقت والتفويض ؛ حيث يتم تخصيص وقت معين يوميا لتخطيط عملية التفويض ، وهذا الوقت يعود علي الفرد بأضعاف الوقت الذي يستغرقه في أداء هذا العمل بنفسه^(١١١) . وكما يساعد التفويض في توفير الوقت والاستفادة منه ، فإن نجاحه يعتمد علي اختيار الوقت المناسب لتوزيع المهام علي الآخرين ، أما عن أنسب أوقات التفويض فهي:

- عندما توجد أعمال ومهام أكثر مما يستطيع فرد واحد القيام بها.
 - عندما لا يتوافر الوقت الكافي لإنجاز الأعمال ذات الأهمية والأولوية .
 - عندما تكون المهام والأعمال غير مهمة ولكنها تستنفد الكثير من الوقت (١١٢).
- وإذا كان التفويض يساعد على الاستفادة القصوي من الوقت ، فإنه - كذلك - يحقق العديد من المنافع التي ينعكس أثرها علي وقت الفرد والمؤسسة ، ومن هذه المنافع ما يلي: (١١٣)
- رفع الروح المعنوية للآخرين وزيادة ثقتهم بأنفسهم .
 - اتخاذ قرارات أفضل ؛ حيث تم اتخاذها من قبل موظفين على دراية ومقربة من واقع العمل .
 - مواصلة العمل دون أي تعطيل ، سواء كان المسئول في أجازة أو مريضا
 - تحسين أداء الفريق ؛ نتيجة تحسين الروح المعنوية للمرعوسين .
 - تنفيذ المزيد من المهام والمشروعات .
 - توفير الأموال عن طريق إنجاز المهام بالشكل والمستوي الصحيحين مما يؤدي إلي زيادة الإنتاجية والكفاءة.
 - كسب المزيد من الوقف للقيام بنشاطات استراتيجية مثل التفكير والتخطيط .
 - شعور المرعوسين بالاحترام وتقدير الذات .
- ٤ — استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة: ينتم المجتمع الحديث بأنه مجتمع ثورة الاتصالات ، التي أصبحت فائقة السرعة ، بحيث تخطت الحدود المكانية والأبعاد الزمنية ، وذلك عن طريق الأقمار الصناعية والإنترنت ، وأصبحت السماوات مفتوحة وبات العالم ساحة تعليمية كبيرة (١١٤).
- وأصبحت المعرفة من أهم مصادر الثروة ؛ فالمعلومات توفر النفقات ، وتزيد من كفاءة الأداء ، وتمهد الطريق نحو الانطلاق لأعمال جديدة ، إن القدرة على الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات تعنى السيطرة الاستراتيجية

على العالم في المستقبل^(١١٥) ، وتعنى — كذلك — السيطرة على الوقت ، وبالتالي إدارة العمل بقدرة أكبر من الكفاءة.

وقد أشار "ماريون هاينز" إلى بعض وسائل التقنية الحديثة التي يمكن توفير الوقت عن طريقها ، مثل : الخدمات الإضافية التي تلحق بالتليفون ، أجهزة الرد على الرسائل ، البريد الصوتي ، التليفون المحمول ، الفاكس ، أجهزة الكمبيوتر المحمولة ، البريد الإلكتروني^(١١٦) . وهذه الوسائل يمكن لكل العاملين في مختلف الوظائف استخدامها ، مما يؤدي إلى السيطرة على الوقت ، وتحقيق الاستفادة القصوى منه ، خاصة في عصر يتسم بالسرعة ، ويقاس الزمن فيه بالقيمة الثانية.

٥ — التدريب على استخدام أسلوب التخطيط لإدارة الوقت: فاستخدام الوقت بشكل فعال يعد من أهم مهارات المديرين وغيرهم من العاملين ، ويعمل كل منهم على الارتقاء بسلوكياته وعاداته بالشكل الذي يحقق أعلى درجة من استغلال الوقت ، لذا يجب أن يقوم كل منهم بتدريب ذاته على حسن الاستفادة من الوقت حتى يصبح الأمر عادة سلوكية لديه^(١١٧).

فإذا كان الفرد غارقاً في العمل ، وأن وقته يمر دون جدوى ، فمن الأفضل أن يخطط لما يرغب القيام به ؛ فالتخطيط السليم ، والتقييد ببرنامجه عمل يلتزم الفرد بتنفيذ بنوده ، وتراعي فيه الجدولة الزمنية الدقيقة ، أمور أساسية للتحكم في الوقت^(١١٨) . لذلك فإن تعارف الإدارة والعاملين على التخطيط ومبادئه ، والتدريب على ممارستها ، يتيح لهم الاستفادة من الوقت بشكل أفضل.

٦ — الحد من العمالة الزائدة: إن من أكثر العوامل التي تضيق الوقت وجود عدد من العاملين يفوق احتياج العمل الفعلي ، وإذا زاد العدد ازداد الوقت المطلوب

لتعامل العاملين مع بعضهم بعضاً ، كما يتطلب - أيضاً - جهوداً إشرافية أوسع ، ولذلك فإن الأعداد الصغيرة تؤدي إلى اتصال أفضل وسرعة في الأداء ، كما أنها توفر الوقت من الناحية الرقابية^(١١٩). وهذا يؤكد الارتباط الوثيق بين البطالة بأنواعها ومشكلة الفاقد من الوقت ، فكلما زاد معدل البطالة - خاصة المقنعة - ازداد الفاقد من الوقت ، وبالتالي يقل الإنتاج وتراجع مؤشرات التنمية .

الجامعة وعلاج مشكلة الفاقد من الوقت :

يختلف مفهوم الوقت وإدارته لدى الأفراد ؛ وذلك باختلاف دوافعهم واحتياجاتهم وطبيعة وظائفهم ، ويختلف - أيضاً - من ثقافة إلى أخرى . وسلوك الإنسان تجاه الوقت سلوك مكتسب من البيئة الاجتماعية ، ومن القيم التي تكونت لديه تجاه التعامل مع الوقت . وتكوين قيم الإنسان تجاه الوقت عملية معقدة وهي من أكثر القيم تأثراً بالظروف المحيطة ، ويتغير هذه الظروف وظهور دوافع جديدة تتأثر هذه القيم ومن ثم يأتي دور التربية في توجيه القدرات الشخصية للأفراد وإعادة صياغتها لإنجاز العمل المطلوب في ضوء القواعد والنظم المعمول بها ، وهو ما يعني توجيه إدارة الفرد الداخلية تجاه الأداء المطلوب وفقاً للزمن والوقت المحدد^(١٢٠).

فاستثمار الوقت قيمة إيجابية ، وإضاعته قيمة سلبية ، ومن هنا يأتي دور التعليم والتربية في دعم القيم الإيجابية وتعديل القيم السلبية لدى الفرد . والجامعة كإحدى المؤسسات التربوية في المجتمع يمكنها الإسهام بفاعلية في مواجهة مشكلة الهدر في الوقت وتأثيرها السلبي على تنمية المجتمع ، وذلك من خلال ما يلي:

١ - تدريب جميع العاملين بمختلف قطاعات العمل التنموي: حيث يمكن لجميع الكليات الجامعية عقد برامج تدريبية للعاملين في الوظائف والمستويات

الإدارية المختلفة ، بحسب أهداف ونوعية الدراسة بكل كلية ، ومن هنا تتحول الجامعة بكلياتها ومراكزها العلمية إلى هيئات استشارية تقدم خدماتها لمؤسسات المجتمع بمقابل مادي ، على أن تشمل هذه البرامج التدريبية الجديد في ميدان الإدارة بصفة عامة وإدارة الوقت بصفة خاصة ، مع اشتغال برامج إدارة الوقت على العوامل التي تؤدي إلى ضياع الوقت ، وأثرها السلبي على التنمية ، والتدريب - من خلال ورش العمل - على كيفية التغلب عليها .

كما يمكن للجامعة بكلياتها ومراكزها أن تنتقل إلى مؤسسات المجتمع ، وتقدم لها برامجها التدريبية في مجال الإدارة وإدارة الوقت بشكل مباشر ، أو من خلال تكنولوجيا المعلومات ، التي من خلالها تتحول المصانع إلى مدارس في صورة مراكز للتعليم في أثناء العمل ، وهناك - بالفعل - مؤسسات صناعية أنشأت جامعات خاصة بها لتأهيل عمالها ؛ حيث لا يسمح الإيقاع السريع للنشاط الإنتاجي بتفريغ العمالة للتعليم والتدريب ، ومثل هذا التوجيه التربوي سيسقط الحواجز الفاصلة بين معاهد التعليم - وعلى رأسها الجامعة - ومواقع العمل^(١٢١) .

ولكي تنجح هذه البرامج لابد للجامعة أن تقوم بوضع أسس يتم تقويم الأفراد علي ضوءها ، وتطبق قبل وبعد الدورة التدريبية من خلال دراسة رد فعل التدريب علي الفرد بالنسبة إلي النقاط التالية:

- الجودة: وتشير إلي مطابقة الأداء الفعلي بالأداء المطلوب من حيث الدقة والشمولية للمعايير الموضوعية .
- الإنتاجية: وتعني مقدار إنتاج الفرد في مدة محددة قبل وبعد الدورة .
- مدى الاعتماد علي الفرد: أي مقدار الاعتماد علي الفرد لتأدية عمله ومتابعته له .
- مدى الاستيعاب: بمعنى تفهمه للعمل والمهارات العملية والفنية وقدر المعلومات الأساسية التي لديه لتأدية عمله بإتقان .

— التواجد: مقدار تواجده وانتظامه في العمل .
 — الاستقلالية: وتشير إلى مقدار العمل الذي يؤديه الفرد بقليل من الرقابة أو من خلال الرقابة الذاتية^(١٢٢). ويتكرر مثل هذه الدورات وربطها بالترقيات والخوافز يمكن أن تتكون لدى الفرد عادة الاستفادة القصوى من الوقت ، الأمر الذي يرفع معدلات التنمية.

٢ — تجديد في التعليم الجامعي: حيث تفرض التغيرات التكنولوجية والمعلوماتية والتغيرات في المهن المختلفة ، تفرض هذه التغيرات التجديد في التعليم الجامعي ، بحيث يتعدى الشكل التقليدي للجامعة إلى الأخذ بأشكال متعددة للتعليم الجامعي تتيح التعليم والتدريب لمختلف القوي العاملة.

ومن أهم الصيغ الجديدة في التعليم الجامعي التي يمكن الأخذ بها الجامعة المفتوحة ، حيث تتيح الفرصة أمام الأفراد الذين يريدون تغيير مهنتهم ، والذين فاتتهم فرصة التعليم ، وتسهم في الارتقاء بمستوي تثقيف العاملين... ومثل هذه الجامعة يمكنها تقديم خدماتها للعاملين بأسعار منخفضة ؛ تشجيعاً لهم على الالتحاق بها ، على أن تقدم لهم مقررات في الإدارة و إدارة الوقت مهما كانت المهمة التي يعملون بها . ويمكن - كذلك - الأخذ بتجربة الجامعة الافتراضية (الجامعة الإلكترونية أو جامعة الإنترنت) وهي الجامعة التي تعتمد علي التكنولوجيا في انتقال الطلاب وربطهم بعضهم ببعض وتقديم المعرفة لهم ؛ وذلك باستخدام البريد الإلكتروني والقنوات الفضائية والأقمار الصناعية^(١٢٣).

وهذا التجديد في النظام التعليمي الجامعي يحقق عدة مميزات منها :
 — التعليم المستمر مدى الحياة ؛ مما يلبي حاجات المجتمع المتغيرة وحاجات مواقع العمل.

- إتاحة الدراسات المسائية لعدد كبير من العاملين في حقول العمل المختلفة ، الأمر الذي يؤدي إلي رفع المستوى الثقافي والاجتماعي للمجتمع.
- التعلم الذاتي ، حيث التركيز علي المتعلم والاهتمام بدوره الفعال ومشاركته المباشرة في التعليم ، من خلال استعمال التقنيات الحديثة ، مما يتيح للفرد تعليم نفسه بنفسه.
- مرونة النظام التعليمي ، وذلك لمواجهة التغيرات العالمية ، وتمتد هذه المرونة لتشمل كل بنية التعليم الجامعي: عدد سنوات الدراسة ، محتواها ، انفتاح الدراسة علي عالم العمل وحاجاته ، تنويع التعليم وتشعبه ، التكامل والتناوب بين الدراسة والعمل.
- تزويد القطاع الاقتصادي بحاجاته من المهرة ، من خلال تأهيل العاملين وتشجيعهم علي امتلاك التقنيات ، وتعزيز قدراتهم علي الإبداع في مهنتهم ، ورفع قدراتهم علي التطوير^(١٢٤). إن مرونة التعليم الجامعي وتنوعه يتيح للعاملين الجمع بين خبرة العمل والدراسة الأكاديمية ، مما يؤدي إلي رفع المستوى المعرفي والثقافي لهم ، وبالتالي رفع وعيهم بقيمة الوقت.
- ٣ — البحث العلمي والوقت: يُعدُّ البحث العلمي من أهم المهام التي تقوم بها الجامعة ، وهو ما يميزها عن المؤسسات التربوية الأخرى ، لذا فإن له دوراً مهماً في علاج مشكلة الفاقد في الوقت كإحدى المشكلات ذات التأثير السلبي علي التنمية في المجتمع . ويمكن للبحث العلمي مواجهة هذه المشكلة من خلال:
- إجراء دراسات عن الوقت وقيمه ودوره في تنمية المجتمع.
- القيام بدراسات ميدانية عن العوامل التي تؤدي إلي ضياع الوقت ، وكيفية تجنبها ، وأفضل الأساليب المستخدمة للاستفادة من الوقت.

- تصميم برامج تدريبية للعاملين في مختلف قطاعات المجتمع ، بحيث تتضمن مفاهيم في الإدارة وإدارة الوقت ، وبرامج عن كيفية التعامل مع تكنولوجيا العصر التي تساعد علي تحقيق أقصى استفادة من الوقت .
- إجراء دراسات لتقويم برامج التدريب ، تطبيق علي العاملين قبل وبعد إجراء التدريب ، للتعرف علي مدى التغيير في سلوك العاملين تجاه الوقت .

تصور مقترح لدور الجامعة في مواجهة بعض معوقات التنمية في مصر :

تقسيم :

استعرض البحث دور الجامعة في مواجهة بعض معوقات التنمية في مصر ، وقد اقتصر علي الأمية والبطالة والفاقد من الوقت ، وهي معوقات متشابكة تؤدي كل منها إلي الأخرى ، فالأمية تؤدي إلي البطالة ، خاصة إذا ما أخذنا بالمفهوم الشامل للأمية التي لا تتفق مع العصر وتغيراته ، وبالتالي فإنها تعد من روافد البطالة ، وكل من الأمية والبطالة تؤدي إلي فقد الكثير من الوقت، الأمر الذي ينعكس سلبا علي التنمية في مصر . وقد عرض البحث لمشكلة البطالة ، من حيث مفهومها وأنواعها ، وأثارها السلبية على التنمية ، وأسبابها ، ودور الجامعة في مواجهتها ، كما تناول البحث مفهوم الأمية وأنواعها ، وتأثيرها السلبي على التنمية في مصر ، ودور الجامعة في مواجهتها . وأخيراً عرض البحث لمفهوم الوقت وأهمية دراسته ، والعوامل التي تؤدي إلى ضياعه ، وكيفية الاستفادة من الوقت ، ودور الجامعة في مواجهة مشكلة الهدر في الوقت .

وفي ضوء أدبيات التربية والتنمية التي عرضها البحث ، أمكن التوصل إلى تصور لدور الجامعة في مواجهة الأمية والبطالة والفاقد من الوقت ، كمعوقات للتنمية في مصر ، وذلك في ضوء العناصر التالية:

١ - الجامعة ومواجهة الأمية في مصر: حيث يمكن للجامعة القيام بدور مؤثر في

مواجهة الأمية في مصر من خلال ما يلي:

أ - مشاركة طلاب الجامعة في إجراء مسح شامل يستهدف حصر وتصنيف الأميين عمرياً ومهنياً وثقافياً واقتصادياً ، لمعرفة حجم المشكلة في البيئة المحيطة.

ب - قيام طلاب الجامعة بحملات للتوعية للالتحاق بمراكز محو الأمية فسي مجتمعهم المحلي: (الأسرة - الأقارب - الأصدقاء - الجيران).

ج - إشراك طلاب كليات التربية والتربية النوعية وكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية في برامج محو الأمية في أماكن إقامتهم.

د - فتح قنوات اتصال بين الجامعة والبيئة المحيطة ، من خلال رصد درجات أعمال السنة لكل طالب يحمو أمية عدد من الأميين.

هـ - تخصيص مدة ساعة زمنية في فترة التدريس الطلابي ، يقوم الطلاب خلالها بمحو أمية العاملين الموجودين بالمدارس التي يتدربون فيها.

و - إنشاء مركز بكلية كلية تربية / تربية نوعية على غرار مراكز خدمة البيئة وتنمية المجتمع ، بحيث يكون هدفه الأول التركيز على محو الأمية وتعليم الكبار في البيئة المحيطة.

ز - وضع برنامج لإعداد معلمي الكبار يقوم على تبنى الأساليب التعليمية التي تتناسب مع المتطلبات المعرفية والمهارية للكبار.

ح - توظيف البحث العلمي في مجال محو الأمية وتعليم الكبار من خلال:

- دراسة ميدانية عن الأمية ، أسبابها ، آثارها السلبية على تنمية المجتمع.

— دراسة ميدانية عن ظاهرة التسرب في فصول محو الأمية، الأسباب والعلاج.

— دراسة ميدانية عن إجهام الدارسين عن الالتحاق بفصول محو الأمية، أسبابها وطرق علاجها .

— بحوث ميدانية حول تقييم الحملة القومية لمحو الأمية بشقيها الإعلامي والتعليمي، بهدف تطوير هذه الحملة شكلا ومضمونا في المستقبل.

— إجراء دراسات وبحوث لتطوير العمل في مجال محو الأمية وتعليم الكبار، خاصة ما يتعلق بتطوير المناهج وتحديث المواد والوسائل التعليمية.

— المشاركة في إعداد المواد القرائية للمتحررين حديثا من الأمية، دعما لسياسة استمرارية هذه الفئة في التعلم والتعليم وعدم الارتداد للأمية.

— إعداد الدراسات والبحوث اللازمة لتحسين الأداء وكفاءة العمل في هيئة محو الأمية وفروعها بالمحافظات.

— إجراء دراسات مقارنة لأساليب التجريب ومجالاته وأدواته في دول العالم للإفادة من نتائجها في الحملة القومية لمحو الأمية وتعليم الكبار .

— مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات في حل المشكلات التي تواجه الحملة القومية لمحو الأمية وتعليم الكبار ، من خلال

إنتاجهم العلمي للترقية ، أو من خلال رسائل الماجستير والدكتوراه التي يشرفون عليها.

٢ - الجامعة ومواجهة البطالة في مصر: فالجامعة يمكنها الإسهام في مواجهة البطالة عن طريق :

أ - قيام الجامعة بدورها في التدريب التحويلي للعاطلين ، وهو الأمر الذي تفرضه تغيرات العصر الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والمعرفية والتكنولوجية ، وذلك من خلال:

- وضع برامج للتدريب تتناسب مع التقدم العلمي والتقني ، مع مراجعة أهداف كل كلية وكل قسم.

- تعاون الجامعة مع مؤسسات المجتمع المختلفة لتدريب العاملين بها.

- إنشاء مراكز تدريب كوحدات ذات طابع خاص ، تتناسب مع طبيعة كل كلية ، بحيث تتولى تدريب العاملين والعاطلين من خريجها على الجديد في مجال تخصصهم.

- أن تسعى برامج التدريب الجامعية إلى التأكيد على مفاهيم التعلم الذاتي والمستمر ، والتدريب على التعلم من مختلف مصادر المعرفة.

- أن تكون الجامعات مواقع لتربية شاملة يتعلم فيها الطلاب ويتربون على معارف ومهارات أكاديمية ومهنية متخصصة في مجالات عمل كل كلية ، وإعدادهم لعمالة منتجة في ضوء ما هو مشاهد في أنماط تقسيم العمل وأساليب الإنتاج التي تؤشك أن تنهي عصر " التوظيف الكامل " لتعزجي الجامعات.

ب - أن تعمل الجامعة علي تطوير برامجها الدراسية بالتنسيق مع تغييرات العصر ، عن طريق :

— إعادة رؤي جديدة لمحتويات المناهج تتوفر فيها مقومات التحديث والتفاعل والارتباط مع متطلبات سوق العمل ومواقع الإنتاج.

— الأخذ بالتقنيات الحديثة في طرق التعليم والتعلم مثل : الأقماس الصناعية وشبكات البريد الإلكتروني والتخاطب المرئي وشبكات الحاسب الآلي.

— إدخال تكنولوجيا المعلومات والوسائط المتعددة في الكليات مما يساعد علي تطوير العملية التعليمية ، وإتاحة وسيلة تعليمية حديثة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب تمكنهم من التعلم الذاتي ، من خلال البحث عن المعلومات واستخراجها وتوظيفها.

— الاستفادة من المعلومات والبيانات المتوافرة علي شبكة الإنترنت العالمية والاطلاع علي التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في إعداد المواد التعليمية ، مما يؤدي إلي التحديث الدائم في المناهج .

ج - تنمية مهارات الطالب الجامعي ؛ لتهيئته للمستقبل ، عن طريق :

— التخلص من أساليب التعليم القائمة علي التلقين ، والعمل علي تنمية القدرات التحليلية والابتكارية والإبداعية والبحثية لدي الطلاب.

— التوجه نحو تعليم الطلاب كيف يعلمون أنفسهم بأنفسهم ، مستخدمين في ذلك المصادر الأساسية للحصول علي المعرفة ، بما في ذلك الأساليب التكنولوجية المتطورة.

- مساعدة الطلاب علي تكوين وجهات نظر لأنفسهم في القضايا والمشكلات المختلفة ، وتنمية مهارات التفكير الناقد لديهم.
- تنمية شخصية الطلاب من جميع جوانبها : العقلية والثقافية والسياسية والاجتماعية.
- تدريب الطلاب علي كيفية تصميم المشروعات وتنفيذها وإدارتها ، من خلال إمداده بالمفاهيم الإدارية الحديثة.
- الاهتمام باللغات الأجنبية التي تتيح للخريج التعرف علي خبرات الآخرين.
- تدريس الدستور الأخلاقي للعمل ، بحيث يشمل الأخلاقيات العامة لجميع المهن ، وأخلاقيات المهنة التي يتخصص فيها الطالب.
- الاهتمام بالتدريب العملي لمختلف التخصصات في قطاعات العمل ، بحيث يجمع الطالب بين الدراسة النظرية والعملية .
- د — تفعيل دور البحث العلمي في مواجهة مشكلة البطالة ، من خلال :
 - إجراء دراسات حول ظاهرة البطالة ، أسبابها، نتائجها، سبل مواجهتها.
- القيام ببحوث تستخدم أسلوب المسح ، لتحديد من خلالها توزيع نسب العاطلين في المحافظات المختلفة ، ومدى اختلافها حسب مستوي التعليم ، الجنس ، المستوي الاجتماعي والاقتصادي والثقافي للعاطلين.

— ربط خطط البحث العلمي بمشكلات المجتمع، خاصة البطالة ،
والبحث عن أساليب التدريب للطلاب والخريجين العاطلين للعمل
في مهن يحتاجها المجتمع.

— الاهتمام بدراسة الجدوى الاقتصادية ، وكيفية تصميم المشروعات
الصغيرة ، وتدريب الطلاب والخريجين عليها .

٣ — الجامعة ومواجهة مشكلة الفاقد في الوقت: فالجامعة يمكنها الإسهام بفاعلية
في مواجهة هذه المشكلة من خلال ما يلي:

أ — تدريب جميع العاملين بمختلف قطاعات العمل التنموي :

— بحيث تتحول الجامعات بمختلف كلياتها ومراكزها العلمية إلى
هيئات استشارية تقدم برامجها التدريبية لمؤسسات المجتمع بمقابل
مادي.

— تتضمن برامج التدريب الجديد في ميدان الإدارة عامة ، وإدارة
الوقت بصفة خاصة ، والعوامل التي تؤدي إلى ضياع الوقت ،
وأثرها السلبي على التنمية ، والتدريب على كيفية التغلب
عليها.....

— يمكن لوحدات الجامعة الخاصة الانتقال إلى مؤسسات المجتمع
وتقديم برامجها التدريبية في مواقع العمل والإنتاج.

— تصميم أسس لتقويم برامج التدريب ، بحيث تطبق قبل وبعد
الدورات التدريبية ، لمعرفة مدى التغير في سلوك العاملين تجاه
الوقت.

ب — التجديد في التعليم الجامعي ليوكب تغيرات العصر ، بحيث يتضمن
صيغاً جديدة في التعليم الجامعي ، مثل الجامعة المفتوحة والجامعة

الإلكترونية التي تعتمد على التكنولوجيا في تقديم المعرفة لطلابها .
والتجديد في التعليم الجامعي يحقق عدة مميزات منها:

— التعليم المستمر مدى الحياة ، مما يلبي حاجات المجتمع وحاجات
العمل المتغيرة.

— التعلم الذاتي ، حيث التركيز علي المتعلم ، ومشاركته المباشرة في
التعليم من خلال التقنيات الحديثة.

— مرونة النظام التعليمي الجامعي لمواجهة التغيرات العالمية ، وتمتد
هذه المرونة لتشمل عدد سنوات الدراسة ، محتوى المناهج ، انفتاح
الدراسة علي عالم العمل.

— تزويد القطاع الاقتصادي بحاجاته من المهرة ، من خلال تأهيل
العاملين وتشجيعهم علي امتلاك التقنيات ، وتعزيز قدراتهم علي
الإبداع في مهنتهم ، ورفع قدراتهم علي التطوير.

— رفع المستوى المعرفي والثقافي لجميع العاملين بقطاعات التنمية .

ج — قيام البحث العلمي بدوره في مواجهة مشكلة الفاقد في الوقت وذلك من
خلال:

— إجراء دراسات عن الوقت وقيمه ودوره في تنمية المجتمع .
— إجراء دراسات ميدانية عن العوامل التي تؤدي الي ضياع الوقت
وكيفية تجنبها، وأفضل الأساليب التي يمكن اتباعها للاستفادة من
الوقت.

— تصميم برامج تدريبية لجميع العاملين ، بحيث تتضمن مفاهيم في الإدارة وإدارة الوقت ، وبرامج عن كيفية التعامل مع تكنولوجيا العصر التي تساعد علي تحقيق أقصى استفادة من الوقت.

— إجراء دراسات لتقويم برامج التدريب ، تطبيق علي العاملين قبل وبعد التدريب ، لتعرف مدى التغيير في سلوك العاملين تجاه الوقت.

توصيات ومقترحات:

لتفعيل دور الجامعة في خدمة قضايا التنمية يوصى بالبحث بما يلي:

١ — تطوير مناهج التعليم الجامعي بحيث تكون مرتبطة بحاجات المجتمع وملبية لمتطلبات سوق العمل ، وتكسب المتعلمين المهارات الحياتية والعملية ، وتكون مناهج مستقبلية تستشرف المستقبل.

٢ — إعداد دراسات جدوى للمشروعات الصغيرة ، وتسويقها لشباب الخريجين.

٣ — متابعة الخريجين في سوق العمل ، من خلال التعاون مع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية.

٤ — الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجال التعليم الجامعي ، خاصة ما يتعلق بتجاربها في مجال الجامعة المفتوحة ، والجامعة الشاملة ، والجامعة الإلكترونية.

٥ — استغلال إمكانات الجامعة المادية والبشرية في غير أوقات الدراسة من خلال فتح مبانيها للجمهور للتعليم والتدريب.

٦ — تنمية العمل الجماعي وروح الفريق بين الباحثين ، بحيث تقوم الفرق البحثية بدراسة مشكلات المجتمع وطرح الحلول الملائمة لها.

- ٧ - إنشاء شعبية لتعليم الكبار بكلليات التربية لإعداد معلم متخصص في هذا المجال ، بحيث تكون مهمته ليس مجرد محو الأمية ، ولكن لتعليم الكبار وإكسابهم المهارات التي تمكنهم من التعامل مع متغيرات العصر المختلفة.
- ٨ - تفعيل دور البحث العلمي الجامعي في خدمة قضايا التنمية في المجتمع ، بحيث ينطلق من مشكلات البيئة المحلية ، ويضع مقترحات لمواجهتها.
- ٩ - إنشاء جهاز بالجامعة يتولى مسؤولية تسويق الابتكارات ونتائج الأبحاث لمختلف قطاعات التنمية في المجتمع.
- ١٠ - زيادة نسبة الإنفاق على البحث العلمي لتضاهي النسبة العالمية في الدول المتقدمة ، سواء من قبل الدول أو القطاع الخاص.
- ١١ - التعاون بين الجامعة ووسائل الإعلام ، بحيث تتولى وسائل الإعلام تسويق البرامج التدريبية الجامعية ، وتتولى - كذلك - تسويق الابتكارات ونتائج الأبحاث لمؤسسات المجتمع.
- ١٢ - تحديد فترة زمنية لتدريب طلاب الجامعة ، ولتكن هذه الفترة في العام الأخير من الدراسة بالتعليم العالي ، بحيث يتدرب فيها الطلاب على كيفية دراسة السوق واحتياجاته من المهن المختلفة ، ويتدربون - كذلك - على المفاهيم الإدارية المختلفة وعلى الحاسب الآلي ، هذا بالإضافة إلى تخصصهم الأصلي.

المراجع

١. حامد عمار: التنمية البشرية في الوطن العربي: المفاهيم - المؤشرات - الأوضاع . ج ١ ، دار سينا ، القاهرة ، ١٩٩٢ ، ص ٣٥ .
٢. إبراهيم العيسوي : " تحديث مصر : التنمية المستقلة بديل عملي أفضل للتنمية الليبرالية " ، تحديث مصر ، معهد التخطيط القومي ، القاهرة ، ٢٠٠١ ، ص ٣٢ .
٣. حسين كامل بهاء الدين : التعليم والمستقبل ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، ١٩٩٩ ، ص ٧ .
٤. دارم البصام : " الاتجاهات الحديثة المستقبلية للتعليم " ، المجلة العربية للتربية ، مج ١٧ ، ع ١٤ ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، تونس ، يونيو ١٩٩٧ ، ص ٢٢٥ .
٥. عبد الستار السحباتي : " واقع العلاقة بين الجامعة ومحيطها في الوطن العربي وأفاقها " ، المجلة العربية للتربية ، مج ٢١ ، ع ١٤ ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، يونيو ٢٠٠١ ، ص ٤٠-٤٢ .
٦. يونس ناصر : " الجامعة وتحديات المستقبل " ، المجلة العربية للتربية ، مج ٢١ ، ع ١٤ ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، تونس ، يونيو ٢٠٠١ ، ص ٩ .
٧. الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار : " أمية المرأة الريفية " ، المؤتمر القومي للتنمية الاجتماعية ، وزارة الشؤون الاجتماعية ، مصر ، مايو ٢٠٠٠ ، ص ٢ .
٨. مجلس الوزراء : مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار : ٢٠٠٥ ، ص ١-٣ .
٩. Unesco Institute For Statistics : Youth (15-24) and Adult Literacy Rate by Country and by gender for 2000 - 2004 , Paris , Sep . 2004 , P 1 .
١٠. إبتسام كامل إبراهيم : " مستقبل الاقتصاد المصري وأفاق التنمية " ، قضايا التنمية ، ١٩٤ ، مركز دراسات وبحوث الدول النامية ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠١ ، ص ٢٥ .
١١. مجلس الوزراء : مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار : ٢٠٠٥ ، ص ١-٣ .
١٢. سهيل فهد سلامة : إدارة الوقت : منهج متطور للنجاح ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، عمان ، ١٩٨٨ ، ص ٥٢ .
١٣. السيد سلامة الخميسي : " الإدارة المدرسية " أسسها النظرية وتطبيقاتها الميدانية والعملية ، دار الوفاء للطباعة والنشر ، الإسكندرية ، ٢٠٠١ ، ص ١٣٣ - ١٣٤ .

١٤. أنطوان زحلان : " الاقتصاد المرتكز على الثقافة " ، المستقبل العربي ، السنة ٢٣ ، ٢٦١٤ ، مركز دراسات الرصد العربية ، بيروت ، نوفمبر ٢٠٠٠ ، ص ٤٦ .
١٥. منير بشور : " أفكار وملاحظات على هوامش بعض محاولات التخطيط ووضع الاستراتيجيات التربوية في البلاد العربية " ، المجلة العربية للتربية ، مج ١٧ ، ع ١ ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، تونس ، يونية ١٩٩٧ ، ص ص ٥٥ - ٥٦ .
١٦. حسنين توفيق : " الدولة والتنمية في مصر : الجوانب السياسية : دراسة مقارنة " ، قضايا التنمية ، ع ٧ ، مركز دراسات وبحوث الدول النامية ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٠ ، ص ٢٤ .
١٧. مختار شعيب : " مفهوم الشباب المصري للتنمية في الألفية الثالثة " : قضايا التنمية ، ع ٢٢ ، مركز دراسات وبحوث الدول النامية ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٢ ، ص ٤٤ .
١٨. أحمد عبد الحليم محمد : " تعليم الكبار في الوطن العربي ودورها في مواجهة التحديات المعاصرة " ، تعليم الكبار (مجلة متخصصة تصدر سنويا عن الجهاز العربي لمحو الأمية وتعليم الكبار) ، ع ٤٢ ، السنة ٢٢ ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، تونس ، سبتمبر ١٩٩٩ ، ص ص ١٢٥ - ١٢٦ .
١٩. Manzoor , Ahmed : Education for all , in : Cummings, William ; McGinn , Noel F. : International Handbook of Education and Development : Preparing Schools , students and Nations For The Twenty First Century , BPCW Beatons LTD , London , 1997 , p.p.443-444 .
٢٠. محمد الجوادي : " الأمية " ، الموسوعة الإسلامية العامة ، المجلس الأعلى للشئون الإسلامية ، القاهرة ، ١٤٢٤ - ٢٠٠٣ ، ص ٢٢٧ .
٢١. محمد عبد السلام : " التعليم ومحو الأمية قضية أمن قومي " ، التعليم للجميع ع ٢٤ ، (دورية علمية تربوية ثقافية تصدر عن الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار ، القاهرة ، يوليو ٢٠٠٢ ، ص ص ١٠ - ١١ .
٢٢. حامد عمار : التنمية البشرية في الوطن العربي : المفاهيم - المؤشرات - الأوضاع ، ج ١ ، مرجع سابق ، ص ١٤٩ د .
٢٣. عثمان محمد عثمان : " محاور أساسية لتحسين مستوى المعيشة ونوعية الحياة في مصر " ، المؤتمر القومي للتنمية الاجتماعية ، وزارة الشؤون الاجتماعية ، مصر ، مايو ٢٠٠٠ ، ص ٨ .
٢٤. الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار : " محو أمية المرأة الريفية " ، المؤتمر القومي للتنمية الاجتماعية ، وزارة الشؤون الاجتماعية ، مصر ، مايو ٢٠٠٠ ، ص ٤ .

٢٥. حسين أفندي : " شركاء التنمية الاجتماعية " ، المؤتمر القومي للتنمية الاجتماعية ، وزارة الشؤون الاجتماعية ، مصر ، مايو ، ٢٠٠٠ ، ص ٢ .
٢٦. علي لطفى : " الاقتصاد والمستقبل " ، الديمقراطية ، السنة الثالثة ، ٩٤ ، مؤسسة الأهرام ، القاهرة ، شتاء ٢٠٠٣ ، ص ٥٠ .
٢٧. محمد عزمي صالح : " الشباب والتنمية الاجتماعية " ، المؤتمر القومي للتنمية الاجتماعية ، وزارة الشؤون الاجتماعية ، مصر ، مايو ، ٢٠٠٠ ، ص ص ١٥-١٦ .
٢٨. عبد الفتاح صالح علي شريف : " محو أمية المرأة في مصر " ، التعليم للجميع ، (دورية علمية تربوية ثقافية تصدر عن الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار ، القاهرة ، يناير ، ٢٠٠١ ، ص ١٢ .
٢٩. الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار : مرجع سابق ، ص ٦ .
٣٠. مديحة أحمد عبادة : " ورقة عمل المؤتمر القومي للتنمية الاجتماعية " ، المؤتمر القومي للتنمية الاجتماعية ، وزارة الشؤون الاجتماعية ، مصر ، مايو ، ٢٠٠٠ ، ص ١٥ .
٣١. عبد الله عبد الدائم : " مستقبل الثقافة العربية والتحديات التي تواجهها " ، المستقبل العربي ، السنة ٢٣ ، ع ٢٦٠ ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، أكتوبر ، ٢٠٠٠ ، ص ٤٥ .
٣٢. علي الدين هلال : " النظام الدولي الجديد : الواقع الراهن واحتمالات المستقبل " ، عالم الفكر ، مسج ٢٣ ، ع ٣٤ ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ، يونيو ١٩٩٥ ، ص ص ١٨-١٩ .
- 33- Philip G.Alt Bach : Information , power , and education , in : Cummings, William ; McGinn , Noel F. : International Handbook of Education and Development : Preparing Schools , students and Nations For The Twenty First Century , BPCW Beatons LTD , London , 1997 , p 643 .
٣٤. عثمان محمد عثمان : " تحديث المنظومة الشاملة للتعليم من أجل التنمية " ، تحديث مصر ، معهد التخطيط القومي ، القاهرة يوليو ٢٠٠١ ، ص ص ١١٥-١١٦ .
٣٥. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم : " رؤية مستقبلية للتعليم في الوطن العربي " ، المؤتمر الأول لسوزاء التربية والتعليم العرب ، طرابلس ، ٥-٦ ديسمبر ١٩٩٨ ، ص ص ٥٣-٥٤ .
٣٦. المرجع السابق : ص ٢٥ .
٣٧. محيا زينون : " مستقبل التعليم في الوطن العربي في ظل استراتيجيات إعادة الهيكلة الرأسمالية " ، المجلة العربية للتربية ، مسج ١٧ ، ع ١٤ ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، تونس ، يونيو ١٩٩٧ ، ص ص ٩٥-٩٦ .

٣٨. انظر:

- محمد نبيل نوفل : " رؤى المستقبل : المجتمع والتعليم في القرن الحادي والعشرين (المنظور العالمي والمنظور العربي) " ، المجلة العربية للتربية ، مج ١٧ ، ع ١ ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، تونس ، يونيو ١٩٩٧ ، ص ٢٠٣ .

- علي حبيش : " البحث العلمي والتنمية التكنولوجية " ، الديمقراطية ، السنة الثالثة ، ع ٩ ، مؤسسة الأهرام ، القاهرة ، شتاء ٢٠٠٣ ، ص ص ٨٥-٨٦ .
٣٩. عبد الخالق عبد الله : " العولمة : جذورها وفروعها وكيفية التعامل معها " ، عالم الفكر ، مج ٢٨ ، ع ٢٤ ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ، ديسمبر ١٩٩٩ ، ص ٦٦ .

٤٠. منير بشور : مرجع سابق ، ص ٥٧ .

Forrester , , International journal of life long Education , Nov Dec 1998 , pp 423-434 . ٤١

Parellada , francesc sole, Bertran , josep coll; " The responses of higher education instiutions to global challenge; innovative universities and human resources development " , Higher education in Europe , 1999 , pp 67-79 .

٤٣. مجدي أحمد فهمي : " نحو دور فاعل للجامعات في دعم الحملة القومية لمحو الأمية وتعليم الكبار " ، التعليم للجميع ، ع ١٥ ، الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار ، القاهرة ، ٢٠٠١ ، ص ١٤ .

٤٤. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم : مرجع سابق ، ص ٥٥ .

٤٥. مجدي أحمد فهمي : مرجع سابق ، ص ١٥ .

٤٦. فاطمة أحمد حسن: "مشكلة البطالة في مصر ... المخاطر والاحتمالات" ، قضايا التنمية ، ع ١٩ ، مركز دراسات وبحوث الدول النامية ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠١ ، ص ١٠٩ .

٤٧. المرجع السابق : ص ص ١٤٢-١٤٣ .

٤٨. حامد عمار : التنمية البشرية في الوطن العربي : المفاهيم - المؤشرات - الأوضاع . مرجع سابق ، ص ١٦٩ .

٤٩. أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا : قضية البطالة وتوفير فرص العمل ، ج ١ ، القاهرة ، ١٩٩٦ ، ص ص ٢٩ - ٣٠ .

٥٠. رمزي زكي : "الاقتصاد السياسي والبطالة" ، عالم المعرفة ، ع ٢٢٦ ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ، أكتوبر ١٩٩٧ ، ص ص ١٦-١٧ .

٥١. فاطمة أحمد حسن : مرجع سابق ، ص ١٢٠ .

٥٢. انظر:

- أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجية : قضية البطالة وتوفير فرص العمل ، ج ١ ، مرجع سابق ، ص ص ١٩-٢١ .
- فاطمة أحمد حسن : مرجع سابق ، ص ١١١ .
- محمد سالم إبراهيم سالم : البطالة في محافظة الشرقية دراسة ميدانية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة الزقازيق ، ١٩٩٨ ، ص ٥ .
- ٥٣ . المتولي السعيد أحمد : "البطالة في محافظة أسيوط : دراسة جغرافية تحليلية" ، المجلة الجغرافية العربية ، ج ٢ ، ع ٤٠ ، السنة ٣٤ ، الجمعية الجغرافية المصرية ، القاهرة ، ٢٠٠٢ ، ص ٤٣٣ .
- ٥٤ . فتح الله الخطيب : "الآثار السياسية للبطالة" ، قضية البطالة وتوفير فرص العمل ، ج ٢ ، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجية ، القاهرة ، ١٩٩٦ ، ص ص ١١٧-١٢٠ .
- ٥٥ . أحمد يوسف أحمد : "الآثار السياسية للبطالة" ، قضية البطالة وتوفير فرص العمل ، ج ٢ ، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجية ، القاهرة ، ١٩٩٦ ، ص ص ١٢٤-١٢٩ .
- ٥٦ . فتح الله الخطيب : مرجع سابق ، ص ص ١١٦-١١٩ .
- ٥٧ . علي لطفى : مرجع سابق ، ص ٥٠ .
- ٥٨ . أحمد يوسف أحمد : مرجع سابق ، ص ١٢٨ .
- ٥٩ . مركز دراسات وبحوث الدول النامية : تقرير التنمية الشاملة في مصر ٢٠٠٠/٩٩ ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠١ ، ص ١٣ .
- ٦٠ . الغالي أهرشاو وأحمد الزاهر : " البحث عن الشغل ومواجهة البطالة لدي خريجي الجامعة" ، المجلة العربية للتربية ، مج ٢١ ، ع ١ ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، تونس ، يونيو ٢٠٠١ ، ص ٦٨ .
- ٦١ . انظر :
- أحمد يوسف أحمد : مرجع سابق ، ص ١٢٦ .
- محمد سالم إبراهيم سالم : "التوزيع الجغرافي للبطالة في مصر" ، المجلة الجغرافية العربية ، ع ٣٧ ، ج ١ ، السنة ٣٣ ، الجمعية الجغرافية المصرية ، القاهرة ، ٢٠٠١ ، ص ٩ .
- ٦٢ . محمد إسماعيل عيد رب النبي : الروض الفائض من شرح أحاديث الرقائيق ، ط ٢ ، دار الصفوة ، القاهرة ، ١٩٩٥ ، ص ص ١٥٠-١٥١ .
- ٦٣ . حامد عمار : " مقالات في التنمية البشرية" ، دراسات في التربية والثقافة ، -٦- مكتبة الدار العربية للكتاب ، القاهرة ، ١٩٩٨ ، ص ص ١١٤-١١٥ .
- ٦٤ . عبد الرزاق عبد الفتاح : "التعليم ومشكلة البطالة" ، قضية البطالة وتوفير فرص العمل ، ج ٢ ، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجية ، القاهرة ، ١٩٩٦ ، ص ١٤١ .

٦٥. حامد عمار : "في مواجهة البطالة التعليم بين المشكلة والحل" ، قضية البطالة وتوفير فرص العمل، ج٢، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا ، القاهرة ، ١٩٩٦، صص ١٤٩-١٥١ .
٦٦. حامد عمار: دراسات في التربية والثقافة ، مرجع سابق، صص ١١٣-١١٤ .
٦٧. مديحة أحمد عبادة : مرجع سابق، ص ٢ .
٦٨. راجي أسعد وملك رشدي: "الفقر واستراتيجيات مواجهته في مصر"، دراسات التنمية، ع٦، مركز دراسات وبحوث الدول النامية ،كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة، سبتمبر ١٩٩٩، ص٢٧ .
٦٩. نجلة مرتجي : "الدور التقليدي للجامعات المصرية للمساهمة في حل مشكلة البطالة في ظل اقتصاد السوق" ، قضية البطالة وتوفير فرص العمل ، ج٢ ، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا ، القاهرة ، ١٩٩٦، ص١٥٥ .
٧٠. أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا : قضية البطالة وتوفير فرص العمل ، ج ، مرجع سابق، ص٢٧ .
٧١. هانس بيتر مارتين وهارد شومان : " فح العولمة " ، ط٢ ، ترجمة عدنان عباس علي ، عالم المعرفة ، ع٢٩٥ ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ، أغسطس ٢٠٠٣ ، ص ١٨٠ .
٧٢. نبيل علي : "العرب وعصر المعلومات" ، عالم المعرفة ، ع ١٨٤ ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ، إبريل ١٩٩٤، ص٢٦٠ .
٧٣. حسين كامل بهاء الدين : مرجع سابق ، ص٣٧ .
٧٤. محمد فاضل الجمالي : خبرات وأراء في الدراسة الجامعية ، مركز ابن خلدون للدراسات الإنمائية ، القاهرة ، ١٩٩٣، ص ١٠ .
- Maia , Nelly Aleotti : The world of developing Nation : Brazil , 1987. Achallenge To TheUniversity , ص٧٥ .**
٧٦. مصطفى كامل السيد وآخرون : "التمويل المحلي للبحث العلمي في مصر" ، قضايا التنمية ، ع٢٨، مركز دراسات وبحوث الدول النامية ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٤ ، ص ٦٣ .
٧٧. محمد نصر علام: "الموارد المائية: التوظيف والإدارة" ، رؤية جامعة القاهرة في تحديث الدولة المصرية ، ج٢ ، جامعة القاهرة ، ديسمبر ٢٠٠٢ ، ص٣٧١ .
- Cloude Pair : Vocotional Training Yesterday ,Today and Tomorrow ,Unesco Paris ,1994 ,p.p.5-8**
٧٩. حامد السايح : "الآثار الاقتصادية للبطالة" ، قضية البطالة وتوفير فرص العمل ، ج٢ ، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا ، القاهرة ، يناير ١٩٩٦ ، ص ١٩٩٦ ، ص ١٠٣ .

٨٠. رئاسة الجمهورية : موسوعة المجالس القومية المتخصصة ، مج ١٨ ، المجلس القومية المتخصصة ، ١٩٩٢ ، ص ص ٣١١ - ٣١٢ .
٨١. أحمد المهدي عبد الحليم : أثبات محتمعات في التربية والتنمية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ٢٠٠٣ ، ص ص ١٥٠ - ١٥١ .
٨٢. وادي د. حداد : " عولمة الاقتصاد وتكوين المهارات وأثرها على التعليم " ، مستقبلات ، مج ٢٧ ، ع ١٠١٤ ، مركز مطبوعات اليونسكو ، القاهرة ، مارس ١٩٩٧ ، ص ٤٣ .
٨٣. يوسف عبد المعطي مصطفى : " نموذج مقترح لتطبيق مفهوم إعادة هندسة العمليات في التعليم الجامعي " ، التربية ، السنة ٥ ، ع ٦ ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، القاهرة ، مارس ٢٠٠٢ ، ص ١٤٩ .
٨٤. أنطوان زحلان : مرجع سابق ، ص ١٧٣ .
٨٥. محمد العوضي جلال الدين : التنمية البشرية : تنظيم القدرات وتنظيم الاستفادة منها في الوطن العربي ، المعهد العربي للتخطيط ، ١٩٩٣ ، ص ص ٥٤ - ٥٥ .
٨٦. يوسف عبد المعطي مصطفى : مرجع سابق ، ص ص ١٥٠ - ١٥١ .
٨٧. محمد الغزالي : خلق المسلم ، ط ٢ ، دار الدعوة للطبع والنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، ١٩٨٩ ، ص ٢٣٣ .
٨٨. فاروق السيد عثمان : سيكولوجية إدارة الوقت تنمية مهارات التفكير الاستراتيجي ، دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٩٥ ، ص ١٨ .
٨٩. تيمونز روبيرتس وأيمي هايت : " من الجداثة إلى العولمة " ، ترجمة سمر الشيشكلي ، عالم المعرفة ، ج ١ ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ، نوفمبر ٢٠٠٤ ، ص ١٠٧ .
٩٠. عنتر عبدالعال : " هل الوقت - حقاً لا يكفى " ، المعرفة ، ع ١١٣ ، وزارة التربية والتعليم ، السعودية ، أكتوبر ٢٠٠٤ ، ص ١١٧ .
٩١. السيد سلامة الخميسي : مرجع سابق ، ص ١٣٤ .
٩٢. سهيل فهد سلامة : مرجع سابق ، ص ص ١٦ - ١٧ .
٩٣. محسن أحمد الخضيرى : الإدارة التنافسية للوقت : المنظومة المتكاملة لاستلاك المزايا التنافسية الشاملة في عصر العولمة وما بعد الحيات ، إيتراك للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٠٠ ، ص ١٧ .
٩٤. السيد سلامة الخميسي : مرجع سابق ، ص ١٣٢ .
٩٥. فاروق السيد عثمان : مرجع سابق ، ص ص ٢٤ - ٢٥ .
٩٦. بسيموني محمد البرادعي : مستقبل المدير وتنظيم الوقت ، مركز القرار للاستشارات ، القاهرة ، ١٩٩٧ ، ص ١٧٨ .
٩٧. عبد الحكيم خزاسي : إدارة الوقت = إدارة الحياة ، مكتبة ابن سينا ، القاهرة ، ١٩٩٩ ، ص ٩ .

٩٨. سهيل فهد سلامة : مرجع سابق ، ص ٣٨ .
 ٩٩. فاروق عثمان : مرجع سابق ، ص ٢٩ .
 ١٠٠. ماريون هاينز : تنظيم الوقت ، ترجمه تيب توب لخدمات التعريب والترجمة ،
 دار الفاروق للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٠٢ ، ص ١٧
 ١٠١. عنتر عبد العال : مرجع سابق ، ص ١١١
 ١٠٢. انظر : - محسن أحمد الخضري : مرجع سابق ، ص ٩٩ .
 - فاروق السيد عثمان : مرجع سابق ، ص ص ٢٣-٢٤
 - بسيوني محمد البرادعي : صديقي المدير والتفويض ، مركز الخبرات
 المهنية للإدارة ، القاهرة ١٩٩٩ ، ص ص
 ١١٢-١١٥ .

Furman, Robert : 14 ways To make more time for

.1٠٣ leadership , High-school Magazine , Vol.(7) ,N(1) , sep
 1999 ,p.p.41-44 , Eric .

Partin ,Ronald L :Time management counselors ,School .

١٠٤ Counselor , Vol.3d ,N(4) , Mar 1999 ,p.p.80-91.

١٠٥. محسن أحمد الخضري : مرجع سابق ، ص ص ١٠٧-١٠٨ .
 ١٠٦. عبد الحكم أحمد الخزامي : مرجع سابق ص ١٠٦ .
 ١٠٧. بسيوني محمد البرادعي : صديقي المدير وتنظيم الوقت ، مرجع سابق ،
 ص ١٠٤ .
 ١٠٨. كيت كينان : فن تنظيم وبرمجة الوقت ، ترجمة نعمت سليمان ، الدار العربية
 للعلوم ، بيروت ، ١٩٩٥ ، ص ١٧ .
 ١٠٩. ماريون هاينز : مرجع سابق ، ص ص ٢٣-٢٥ .
 ١١٠. روى اليكساندر : أساسيات إدارة الوقت ، مكتبة جريس ، الرياض ، ١٩٩٩ ،
 ص ٤٢ .
 ١١١. بسيوني محمد البرادعي : صديقي المدير والتفويض ، مرجع سابق ص ١٢٨ .
 ١١٢. جون أن آ موسى : فن الإدارة بالتفويض ، ترجمة خالد العامري ، دار
 الفاروق للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٠٢ ، ص ٢١ .
 ١١٣. انظر :
 - كيت كينان : أصول تفويض الصلاحيات ، ترجمة مركز التعريب و البرمجة ،
 القاهرة ، ١٩٩٦ ، ص ٦٠
 - بسيوني محمد البرادعي : صديقي المدير والتفويض ، مرجع سابق ص ١٦٨ .
 - جون أن آ موسى : مرجع سابق ، ص ١٦ .
 - دونالد هـ. ويز : تفويض المسئولية بأسلوب أكثر فاعلية ، ترجمة شويكار
 زكي ، مجموعة النيل العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٠ ، ص ٢٨ .
 ١١٤. محمد أمين المفتي : " طرق التعليم والتعلم الجامعي في مجتمع المعلوماتية " ،
المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر ، بنسوان : التعليم الجامعي

- العربي : أفاق الإصلاح والتطوير ١٨-١٩ ديسمبر ٢٠٠٤، مركز تطوير التعليم الجامعي ، جامعة عين شمس ٢٠٠٤ ، ص ٤٢٤ - ٤٢٥ .
- ١١٥ . مصطفى رضا : " القيادات الإدارية في القرن الواحد والعشرين " ، قضية البطالة وتوفير فرص العمل ، ج ٢ ، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا ، القاهرة ، ١٩٩٦ ، ص ٢٠٨ .
- ١١٦ . ماريون هاينز : مرجع سابق ، ص ٦٣ - ٧٠ .
- ١١٧ . محسن أحمد الخضيري : مرجع سابق ، ص ٣٥ .
- ١١٨ . كيت كينان : فن تنظيم وبرمجة الوقت ، مرجع سابق ، ص ٤٢ .
- ١١٩ . ثريا حسين حمدان : التفوق الإداري وكيفية اكتساب المهارات الأساسية ، وكالة الأهرام للتوزيع ، القاهرة ، ١٩٩٨ ، ص ٨٢ .
- ١١٢٠ . محمد عبد الغني حسن : مهارات إدارة الوقت ، كيف ندير وقتك بكفاءة ، ط٢ ، مركز تطوير الأداء والتنمية ، القاهرة ، ١٩٩٥ ، ص ٣٧ .
- ١٢١ . نبيل علي : " الثقافة العربية وعصر المعلومات " ، عالم المعرفة ، ع ٢٦٥ ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب الكويت ، يناير ٢٠٠١ ، ص ٦١٤ .
- ١٢٢ . ثريا حسين حمدان : مرجع سابق ، ص ٥٠ - ٥١ .
- ١٢٣ . محمد علي نصر : رؤى مستقبلية وتجارب إقليمية وعالمية لتطوير وتحديث التعليم العالي ، المؤتمر القومي الحادي عشر بعنوان : التعليم الجامعي العربي : أفاق الإصلاح والتطوير ، ١٨-١٩ ديسمبر ٢٠٠٤ ، مركز تطوير التعليم الجامعي ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٤ ، ص ٤٩٤ - ٤٩٥ .
- ١٢٤ . انظر :
- عدنان الأحمد : بدائل غير تقليدية لتمويل التعليم العالي ورفع كفاءته ، المجلة العربية للتربية ، مج ٢٣ ، ع ٢٤ ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، تونس ديسمبر ٢٠٠٣ ، ص ٤٠ - ٤١ .
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم : مرجع سابق ، ص ٣٣ - ٣٥ .
- حافظ قبيس : التعليم العالي بين حق المواطن في العلم وحق المواطن في النخبة ، عالم الفكر ، مج ٢٤ ، ع ٢٠١٤ ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ، ١٩٩٥ ، ص ٧١ .