

## التعليم وعلاقته بالتنمية البشرية المستدامة

## ( خبرات عالمية ودروس مستفادة )

د. الهولي اسماعيل بدير

## الملخص :

أصبح الاهتمام بالتنمية البشرية قضية عالمية توليها الحكومات والهيئات في العالم اهتماماً كبيراً، وخصوصاً بعد أن أدركت أن الإنسان هو المحور الأساسي في التنمية وأن التنمية منه وإليه ويهدف البحث الحالي إلقاء الضوء على مفاهيم التنمية والتنمية البشرية والتنمية المستدامة، والتعرف على علاقة التعليم بالتنمية البشرية المستدامة، وتسليط الضوء على الخبرات الناجحة لبعض الدول مثل اليابان وماليزيا وكوريا الجنوبية التي نهضت بتحقيق التنمية البشرية المستدامة، وكيفية الاستفادة منها في تحقيق التنمية البشرية المستدامة في مصر. ومن أهم الخبرات العالمية الناجحة اليابان وماليزيا وكوريا لأنها أخذت بمبدأ تنمية العنصر البشري عن طريق التعليم القائم على التدريب والتوسع في المؤسسات التعليمية المهنية والعالية، والاهتمام بالبحث العلمي، وإرساء مبادئ الأخلاق الكريمة وقيم الولاء والانتماء، وتمكنت من التغلب على كل ما قابلها من مخاطر كدمار الحروب والكوارث الطبيعية والفقر والجهل والتخلف الاقتصادي، وأصبحت اليوم من الدول المتقدمة في شتى المجالات الصناعية والعلمية والسياحية والدينية، كما أصبحت تُدرّس كنماذج ناجحة عالمياً في مجال التنمية البشرية المستدامة.

وفي ضوء ما سبق فإن البحث الحالي يتصور أنه يمكن تحقيق التنمية البشرية المستدامة في مصر من خلال ثلاث ركائز رئيسة مكملة لبعضها على النحو التالي: الأولى: التعليم والتدريب. الثانية: الإصلاح الإداري وزيادة الإنتاج. الثالثة: تبنى أحد الخبرات الناجحة والمناسبة في مجال التنمية البشرية.

الكلمات المفتاحية: التنمية البشرية - التنمية البشرية المستدامة

## Abstract:

Concern with human development has become a global issue to which world governments and institutions attach great importance, especially upon realizing that the human being is the central focus of development and that development arises from and goes back to him. This research aims to shed light on the concepts of development, human development and sustainable development and describe the relationship between education and sustainable human development. It also seeks to highlight the successful experiences of some countries such as Japan, Malaysia and South Korea, which have managed to promote sustainable human development, and demonstrate how to benefit from such experiences in achieving sustainable human development in Egypt.

Among the most successful global experiences are those achieved by Japan, Malaysia and Korea. This is because these countries have adopted the principle of human development through training-based education, expansion of professional and higher educational institutions, attention to scientific research, and establishment of the principles of ethics and the values of loyalty and affiliation. These countries have also managed to overcome all the obstacles they have encountered such as the perils of war, natural disasters, poverty, ignorance and economic backwardness. Today they have become among the most developed countries in the world in all industrial, scientific, touristic and religious fields. They are also now marked as globally successful models in the field of sustainable human development.

Therefore, this paper explains that sustainable human development in Egypt can be achieved through three main pillars, complementing one another: First: education and training; Second: administrative reform and increased production; Third: adoption of a successful and appropriate experience in the field of human development.

**Keywords:** human development, sustainable human development

## مقدمة:

التنمية منه وإليه ، وفي ظل ما يشهده العالم من

متغيرات سريعة ومتلاحقة ؛كالتكنولوجيا

المتقدمة، والمعلوماتية ، والتنافسية ، والأسواق

المفتوحة ، والشراكة ، والتحولات السياسية

والاقتصادية والاجتماعية، والانتقال من

أصبح الاهتمام بالتنمية البشرية قضية

عالمية توليها الحكومات والهيئات في العالم

اهتماماً كبيراً، وخصوصاً بعد أن أدركت أن

الإنسان هو المحور الأساسي في التنمية وأن

المركزية إلى اللامركزية ، إلى جانب ما يواجهه من أخطار كالتغير المناخي ، وما ينتج عنه من كوارث طبيعية كالفيضانات ، والجفاف ، والأعاصير ، والزلازل ، وارتفاع منسوب المياه ، وغيرها وما يترتب على هذه المتغيرات ، والأخطار من مشكلات على الإنسانية كالفقر والحرمان مما جعل من استدامة التنمية البشرية الأولوية الأساسية لأي دولة أو مؤسسة تسعى للحصول على ميزة تنافسية تمكنها من البقاء والاستمرار .

ويؤكد ذلك ما شهدته البلدان من تحسناً في حالة التنمية البشرية خلال العقود القليلة الماضية ، حيث تحسنت أحوال المليارات من سكان العالم . وأظهر تقرير التنمية البشرية لعام 2013 أن أكثر من 40 بلداً نامياً ، والتي تضمّ العدد الأكبر من سكان العالم ، حققت مكاسب فاقت المتوقع في ظل الأوضاع التي كانت تمر بها في عام 1990 (تقرير التنمية البشرية ، ٢٠١٣ ، ١٤) فقد ارتفع متوسط العمر المتوقع عند الولادة نتيجة لانخفاض معدلات وفيات الأطفال والرضع ، وتراجعت حالات الوفاة الناجمة عن فيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز) وتحسن مستوى التغذية ، وارتفعت معدلات التعليم نتيجة للالتزام السياسي وزيادة الاستثمارات ، وتراجعت مستويات الفقر المتعدد الأبعاد رغم استمرار الفوارق الكبيرة بين البلدان والمناطق . (تقرير التنمية البشرية ٢٠١٤ ، ٣١) وفي ظل هذه الظروف لم يعد النظام التعليمي يعمل بمعزل عن النظم المجتمعية

الأخرى ، حيث تتوقع تلك النظم من النظام التعليمي أن يوفر لها مخرجات في مستوى جودة يتناسب مع احتياجاتها ، وأن أي نقص أو تقصير في هذه المخرجات سوف يكلف النظم الأخرى تكاليف باهظة ، وعليه فإن النظام التعليمي كنظام مجتمعي ينبغي أن يطور أهدافه وعملياته ومخرجاته حتى تتلاءم مع هذه المتغيرات المتسارعة ، ويصبح نظاماً تعليمياً ذا جودة عالية يتمكن من إكساب البشر القدرات والمهارات التي تمكنهم من درأ المخاطر والتكيف معها أو ما يسمى "بالمنعة البشرية". (تقرير التنمية البشرية ٢٠١٤ ، ٣١) ويشكل التعليم عنصراً رئيسياً من الاستجابة العالمية لتعزيز الصحة وتحقيق السلامة والأمن والمساواة بين الجنسين والتأهب للكوارث الطبيعية كالفيضانات والسيول والتغيرات المناخية ، ولا يقتصر دور التعليم الجيد على مساعدة الناس في فهم هذه القضايا ومعالجتها ، بل يقضي أيضاً بتشجيع الأفراد على تغيير سلوكهم ومواقفهم بما يتيح مواجهة هذه التحديات في المستقبل ، وتنص المادة (٦) من اتفاقية الأمم المتحدة بشأن تغير المناخ على أنه ينبغي للدول أن تعمل على تشجيع وتيسير برامج التعليم والتوعية العامة بشأن تغير المناخ .

فالإنسان هو أساس عمارة الكون وبنائه وتشبيده ، خاصة إذا ما أدركنا أنه خلق لخدمته ومسخر له ، وذلك تجسيدا لمفهوم الاستخلاف الذي أراده الله لهذا الإنسان ، مصداقاً لقوله

وعلى المستوى المحلى يتضح أنه على الرغم من الخطوات الجادة التي بدأت تتخذ نحو تحقيق التنمية البشرية المستدامة، إلا أن العنصر الفاعل والأساسي في مجال التنمية البشرية وهو الإنسان مازال يعاني من معوقات التنمية البشرية كانحدر المستوى التعليمي، والفقر، والفوارق بين الطبقات، وبين أنواع الوظائف، وبين الذكور والاناث، وقلة الطاقة، وقلة المياه، وغياب مكارم الأخلاق وقيم الولاء والانتماء عند البعض. ومن هنا تأتي أهمية هذا البحث الذي يهدف بشكل عام الى توضيح العلاقة بين التعليم والتنمية البشرية المستدامة مع عرض وتحليل لبعض التجارب الناجحة في مجال التنمية البشرية، وكيفية الاستفادة منها في مصر.

#### مشكلة البحث:

في ضوء العرض السابق يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

١. ما الإطار المفاهيمي للتنمية البشرية المستدامة (مفهومها- نشأتها وتطورها- مبادئها- أهدافها) ؟
٢. ما علاقة التعليم بالتنمية البشرية المستدامة؟
٣. ما أهم الخبرات العالمية في علاقة التعليم بالتنمية البشرية المستدامة؟
٤. ما أهم الدروس المستفادة من تلك الخبرات لتحقيق التنمية البشرية المستدامة في مجتمعنا العربي؟

تعالى : ﴿واذ قال ربك للملائكة أني جاعل في الارض خليفة﴾ (البقرة، ، آية ٣٠) وقوله : ﴿وما خلقت الجن والانس الا ليعبدون﴾ (الذاريات، آية ٥٦) ، وبناء على ذلك زاد الاهتمام بالإنسان وحقوقه في الحرية والتعليم والصحة والأمن وتلبية احتياجاته الأساسية في المأكل والملبس والمأوى، وكثرت الدراسات والبحوث والمؤتمرات التي عقدت لتحديد مفهوم التنمية البشرية وتحليل مكوناتها وأبعادها، كإشباع الحاجات الأساسية، والتنمية الاجتماعية، وتكوين رأس المال البشري، أو رفع مستوى المعيشة أو تحسين نوعية الحياة، فلقد ترسخ الاقتناع بأن المحور الرئيس في عملية التنمية هو الإنسان.

وتوجد في العالم نماذج كثيرة كاليابان وماليزيا وكوريا وغيرها من الدول التي أخذت بهذا المبدأ- تنمية العنصر البشري- عن طريق التعليم القائم على التدريب والتوسع في المؤسسات التعليمية المهنية والعالية وإرسال البعثات للدول المتقدمة، والاهتمام بالبحث العلمي، وإرساء مبادئ الأخلاق الكريمة وقيم الولاء والانتماء، والاعتماد على عقول وسواعد أبنائها، وتمكنت من التغلب على كل ما قابلها من مخاطر كدمار الحروب والكوارث الطبيعية والفقر والجهل والتخلف الاقتصادي، وأصبحت اليوم من الدول المتقدمة في شتى المجالات الصناعية والعلمية والسياحية والدينية، كما أصبحت تُدرّس كنماذج ناجحة عالميا في مجال التنمية البشرية المستدامة.

## أهمية البحث:

ترجع أهمية البحث لأمر منها:

١- حداثة موضوعه: حيث يتناول موضوعا من الموضوعات الحديثة التي تشغل المهتمين بدور التعليم في تحقيق التنمية البشرية المستدامة

٢- سوف تفيد مقترحات وتوصيات البحث العاملين في الحقل التعليمي في تحقيق التنمية البشرية المستدامة كمحور أساسي في تطوير المجتمعات.

٣- سوف يستفيد من نتائج البحث المجتمع؛ لأن تسليط الضوء على التنمية البشرية المستدامة (مفهومها وأهدافها وأهميتها - تجارب الدول التي طبقتها ) يعطى صورة متكاملة لمؤسسات التعليم والعاملين بها عن التنمية البشرية كضرورة لتنمية المجتمعات المحلية

## أهداف البحث:

يسعى هذا البحث لتحقيق الأهداف الآتية:

١. إلقاء الضوء على مفاهيم التنمية والتنمية البشرية والتنمية المستدامة
٢. التعرف على علاقة التعليم بالتنمية البشرية المستدامة.
٣. تسليط الضوء على التجارب الناجحة لبعض الدول مثل اليابان وماليزيا وكوريا الجنوبية التي نهضت بتحقيق التنمية البشرية المستدامة، وكيفية

الاستفادة منها في تحقيق التنمية البشرية المستدامة.

٤. التوصل إلى المقترحات والتوصيات التي تعزز من علاقة التعليم بالتنمية البشرية وجعلها مستدامة.

## مصطلحات البحث

مفهوم التنمية البشرية المستدامة ( Human Sustainable Development )

تم إثارة قضية التنمية المستدامة لأول مرة في مؤتمر اسنكهولم **Stockholm** عام ١٩٧٢ ثم في مؤتمر ريودي جانيرو في البرازيل عام ١٩٩٢، ثم تتابع استخدام المفهوم إلى أن أصبح حاليا هو المستخدم والمعبر عند الحديث عن التنمية البشرية ، ويمكن تعريفها بأنها:

- "إزالة العوائق التي تحول بالأفراد دون التصرف بملء الحرية، وتعني تمكين المحرومين والمعرضين للإقصاء من الاستمتاع بحقوقهم، والتعبير عن شواغلهم، وإعلاء صوتهم، والمشاركة بفعالية في تقرير مصيرهم، وتعني حرية الفرد في عيش الحياة التي ينشدها والتصرف في شؤونه". ( تقرير التنمية البشرية، ٢٠١٤، ٤ ) كما أشار التقرير أن هذا المفهوم اكتسب صفة التحصين بمعنى حماية المنجزات التي تحققت من المخاطر (الفقر والحرمان)، كما اكتسب لفظ المنعة البشرية أي تمتع البشر بخيارات صلبة يستطيعون ممارستها اليوم وفي المستقبل بحيث يمتلكون القدرة على التصدي للمواقف

صفة الاستدامة، ولقد لخصت إحدى الدراسات عناصر التنمية البشرية المستدامة في النقاط الآتية (رزيق ، ٢٠٠٥ : ٧) :

- الإنتاجية أو المقدرة البشرية أي قدرة البشر على القيام بنشاطات منتجة وخلاقة

- الاستدامة أو عدم إلحاق ضرر بالأجيال القادمة

- المساواة أو تساوى الفرص المتاحة أمام كل أفراد المجتمع

- التمكين ، فالتنمية تتم بالناس وليس فقط من أجلهم

في ضوء ما سبق يمكن للبحث الحالي أن يعرف التنمية البشرية المستدامة بأنها: عملية شاملة لبناء الإنسان بديناً وعقلياً وروحياً، وتوسيع خياراته في جميع جوانب حياته الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والدينية والصحية والتعليمية ، من خلال التعليم والتدريب والعدالة والانصاف، بما يمكنه من تلبية احتياجاته وتطلعاته وملاءمة التطور العلمي والتقدم التقني والتكنولوجي، ومن التصدي للمخاطر البشرية والطبيعية والتكيف معها ، فيعيش حياة صحية طويلة بمستوى لائق.

#### منهج البحث

نظراً لطبيعة مشكلة البحث سوف يستخدم البحث المنهج الوصفي حيث يقوم الباحث بالتنظير لمفهوم التنمية البشرية المستدامة، وتسلط الضوء على أبرز التجارب

والتكيف معها عن طريق توسيع الخيارات، وتعزيز قدرة الفرد على التغيير، وبناء الكفاءات الاجتماعية.

- استراتيجية تنمية شاملة تسعى إلى تمكين الإنسان وبناء قدراته وتوسيع خياراته، في مختلف المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، والصحية والتعليمية والبيئية وغيرها، مع التأكيد على الانصاف والعدالة في توزيع الثمار بين الجيل الحالي والأجيال المستقبلية على حد سواء، وذلك لجعل الإنسان مؤهلاً وقادراً على استثمار المنافع التي تهيؤها العولمة ومواجهة أو تقليل التحديات التي تفرضها (التميمي، ٢٠١٣، ٧٢).

- "عملية تطول ادارة الأسواق والإدارات الحكومية والعلاقات بين الحاكم والمحكوم والمؤسسات التشريعية والأحزاب السياسية، والمجتمع كله بعامه، ويتحقق إسهامها في الواقع من خلال تأثيراتها في تعزيز القدرات والحريات الفردية للإنسان طفلاً أو امرأة أو رجل" (صن، ٢٠٠٤، ٨-٩)

من العرض السابق يتضح أن الاتجاه الحديث لمفهوم التنمية البشرية المستدامة يتجه إلى محورية الإنسان في العملية التنموية سواء تعلق ذلك ببناء القدرات أو توسيع الخيارات والبدائل، وأن هذا المفهوم تطور نتيجة لما شهده العالم من تطور اقتصادي واجتماعي، كما أنه لن يستقر بل سيظل في تطور دائم مع تطور أحوال المجتمعات المختلفة بما يتمشى مع احتياجات الناس وتطلعاتهم ولذلك اكتسب

يسبق هذه المحاور الإطار العام للبحث والذي يتضمن مشكلة البحث، وأهميته، وأهدافه، ومصطلحاته، وحدوده، وإجراءاته.

### المحور الأول: الإطار المفاهيمي للتنمية البشرية

#### المستدامة

(مفهومها - نشأتها وتطورها - مبادئها

- أهدافها )

#### مفهوم التنمية البشرية المستدامة

مر مفهوم التنمية بعدة مراحل إلى أن استقر على مفهوم التنمية البشرية المستدامة مروراً بالتنمية البشرية، فنظراً لتعدد مفاهيم التنمية البشرية، فإن البحث الحالي يعرض بإيجاز مفهوم التنمية ثم مفهوم البشرية ثم مفهوم التنمية البشرية وأخيراً لمفهوم التنمية البشرية المستدامة

#### مفهوم التنمية

يشق في اللغة العربية من لفظ "نمى" بمعنى الزيادة والانتشار، أما لفظ "النمو" من "نما" ينمو نماء فإنه يعني الزيادة ومنه ينمو نمواً، أما المعنى الإنجليزي للتنمية (Development) فإنه يعني التغيير الجذري للنظام القائم واستبداله بنظام آخر أكثر كفاءة وقدرة على تحقيق الأهداف، والعرض التالي يلقي الضوء على بعض مفاهيم التنمية حيث تعرف بأنها:

- " النمو المدروس على أسس علمية والذي قيست أبعاده بمقاييس علمية سواء أكانت تنمية شاملة ومتكاملة أم تنمية في أحد الميادين الرئيسية مثل

العالمية الناجحة التي تناولت علاقة التعليم بالتنمية البشرية المستدامة، واستنتاج أبرز الدروس المستفادة منها لتحقيق التنمية البشرية المستدامة في مصر ومجتمعاتنا العربية .

#### إجراءات البحث:

للإجابة على أسئلة البحث تم اتباع الإجراءات التالية:

1. الاطلاع على أدبيات البحث التربوي والمبادرات والمشروعات ذات الصلة بالموضوع
2. الاطلاع على بعض تقارير التنمية البشرية الصادرة عن الأمم المتحدة.
3. حصر التجارب العالمية الناجحة في هذا المجال؛ وتبسيط الضوء على بعض منها- التي طبقت المبادئ والقيم التي تتسق مع ثقافتنا ومبادئنا.
4. استنتاج الدروس المستفادة لتحقيق التنمية البشرية وجعلها مستدامة.

#### خطة البحث:

جاءت الإجابة على تساؤلات البحث كالتالي:

المحور الأول: الإطار المفاهيمي للتنمية البشرية المستدامة (مفهومها - نشأتها وتطورها - مبادئها - أهدافها)

المحور الثاني: التعليم وعلاقته بالتنمية البشرية المستدامة.

المحور الثالث: بعض التجارب العالمية الناجحة في مجال التنمية البشرية المستدامة.

المحور الرابع: المحور الخامس: الدروس المستفادة لتحقيق التنمية البشرية المستدامة

تطوير كمي وكيفي في جوانب الحياة في المجتمع وزيادة قدرته الذاتية على إشباع حاجاته المادية والمعنوية لمواجهة مشكلاته وحلها ذاتياً خلال خطة زمنية معينة " (عبد السلام ٢٠٠٦، ٢٧٦)

من العرض السابق يتضح أن التنمية في الأساس عملية تستهدف النهوض بالمجتمع إلى وضع أفضل مما هو عليه في كافة جوانب النشاط الإنساني الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والسياسي بقصد تحسين مستوى حياة الفرد والمجتمع في المجالات المشار إليها وفق تخطيط علمي مدروس.

#### مفهوم البشرية

(البشرية) هي مفهوم مشتق من كلمة (بشر) والتي يراد بها بني الإنسان وقد وردت هذه الكلمة في القرآن الكريم في عدة مواضع منها على سبيل المثال:

- {إِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي خَالِقٌ بَشَرًا مِّن طِينٍ} (ص ، الآية ٧١).

- {فَاتَّخَذَتْ مِنْ دُونِهِمْ حِجَابًا فَأَرْسَلْنَا إِلَيْهَا رُوحَنَا فَتَمَثَّلَ لَهَا بَشَرًا سَوِيًّا} (مريم ، الآية ١٧)

- {قَالَ الْمَلَأُ الَّذِينَ كَفَرُوا مِنْ قَوْمِهِ مَا

هذا إلا بشر مثلكم يريد أن يتفضل

عليكم ولو شاء الله لَأَنْزَلَ مَلَائِكَةً مَا

سَمِعْنَا بهذا في آبَائِنَا الْأُولِينَ} (المؤمنون، الآية ٢٤).

الميدان الاقتصادي أو السياسي أو الاجتماعي أو الميادين الفرعية كالتنمية الصناعية أو الزراعية، ويمكن القول أنها عملية تغيير اجتماعي مخطط يقوم بها الإنسان للانتقال بالمجتمع من وضع إلى وضع أفضل وبما يتفق مع احتياجاته وإمكانياته الاقتصادية والاجتماعية والفكرية " (الجوهري ١٩٨٣، ٧٤).

- " عملية مخطط لها وشاملة تركز على تغيير اجتماعي واقتصادي تلحق بالبناء الاجتماعي ووظائفه وتسعى لإقامة بناء اجتماعي جديد يمكن عن طريقه إشباع الحاجات الاجتماعية للأفراد وتحقيق الرفاهية والسعادة لأبناء المجتمع والعمل على إزالة العقبات والمعوقات التي تقف حائلاً دون تحقيق التنمية الاقتصادية ومعالجة المشكلات والسلبيات التي قد تصاحبها " (حسن، ١٩٨٢، ٤٠).

- " عملية انبثاق وتفجير للإمكانيات الكامنة للأفراد والجماعات، وذلك من أجل إيجاد وضع أفضل للفرد والمجتمع بما يكفل العيش الكريم " (الطبيب، ٢٠٠١، ١٦).

- "عملية مقصودة وشاملة ومستمرة لجوانب وأبعاد عديدة في المجتمع وتحدث من خلال نشاط الإنسان وتدخله لتحقيق أهداف معينة وإحداث

- عملية اتاحة مزيد من الاختيارات أمام الأفراد، وأهم هذه الاختيارات أن يحيا حياة طويلة خالية من العلل، وأن يتعلموا، وتتاح لهم الموارد اللازمة ليعيشوا حياة كريمة (أحمد، ٢٠٠٩، ٧٢).

- تنمية الناس من أجل الناس بواسطة الناس (تقرير التنمية البشرية، ١٩٩٣، ٣)

- "نموذج يمكن جميع الأفراد من توسيع نطاق قدراتهم البشرية إلى أقصى حد ممكن، وتوظيف تلك القدرات أفضل توظيف في جميع المجالات، وهو يحمي أيضا خيارات الأجيال التي لم تولد بعد، ولا يستنزف قاعدة الموارد الطبيعية اللازمة لدعم التنمية في المستقبل" (Human Development Report, 1994, 4).

على الرغم من بروز مصطلح التنمية البشرية على النحو السابق فإنه ليس بمنأى عن النقد، ولعل أبرز ما يواجهه من انتقادات أنه مفهوم يسعى على نحو غير ملائم إلى إرضاء أنصار البيئة من جهة وأولئك المعنيين بالتنمية من جهة أخرى أيضاً، كما أن هذا المفهوم يبالغ في الاهتمام بالنتائج على حساب الوسائل التي يتعين استخدامها وعلى هذا فالواقع أن مفهوم التنمية البشرية ما هو إلا محاولة لإعادة صياغة مفهوم التنمية أو على الأقل تحديث هذا المفهوم بهدف التركيز على أنشطة أفضل للتنمية (وزارة التخطيط، ١٩٩٥، ١٢)، ولذا فإن البحث الحالي يرى أن هذا المفهوم لا

- إما أنت إلا بشر مثلنا فأت بآية إن كنت من الصادقين ﴿ الشعراء، (الآية ١٥٤)

مفهوم التنمية البشرية ( Human Development ) احتل في الآونة الأخيرة مكانة بارزة وذلك بسبب تزايد الاهتمام بمفهوم حقوق الإنسان، وتنامي الوعي بقيمة العنصر البشرى ودوره في منظومة التنمية الشاملة، إضافة إلى إدراك الأمم والشعوب بأنه لا تنمية اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية دون تنمية الإنسان وذلك بتعليمه وتنقيفه وتدريبه على كل الفنون والمهارات التي تساعده وتساعد مجتمعه على النهوض والتطور، وبناءً على ذلك أمكن تعريف التنمية البشرية بأنها :

- "توسيع خيارات الأفراد، فيعيشون حياة صحية مديدة، ويحصلون على التعليم، ويتمتعون بمستوى معيشي لائق" ( Human Development Report, 1990, 10 )

- توسيع الخيارات المتاحة لجميع الناس في المجتمع؛ ويعني ذلك أن تتركز عملية التنمية على الرجال والنساء، وبخاصة الفقراء والفئات الضعيفة، كما أنه يعني حماية فرص الحياة للأجيال المقبلة والنظم الطبيعية التي تعتمد عليها الحياة، وذلك يجعل الهدف المحوري للتنمية يتمثل في إيجاد بيئة تمكينية يمكن أن يتمتع فيها الجميع بحياة طويلة وصحية ومبدعة. ( تقرير التنمية البشرية، ١٩٩٧، ٧)



- استراتيجية تنموية شاملة تسعى إلى تمكين الإنسان وبناء قدراته وتوسيع خياراته، في مختلف المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، والصحية والتعليمية والبيئية وغيرها، مع التأكيد على الانصاف والعدالة في توزيع الثمار بين الجيل الحالي والأجيال المستقبلية على حد سواء، وذلك لجعل الإنسان مؤهلاً وقادراً على استثمار المنافع التي تهيئها العولمة ومواجهة أو تقليل التحديات التي تفرضها (التميمي، ٢٠١٣، ٧٢).

- "عملية تطول ادارة الأسواق والإدارات الحكومية والعلاقات بين الحاكم والمحكوم والمؤسسات التشريعية والأحزاب السياسية، والمجتمع كله بعامه، ويتحقق إسهامها في الواقع من خلال تأثيراتها في تعزيز القدرات والحريات الفردية للإنسان طفلاً أو امرأة أو رجل" (صن، ٢٠٠٤، ٨-٩)

من العرض السابق يتضح أن الاتجاه الحديث لمفهوم التنمية البشرية المستدامة يتجه إلى محورية الإنسان في العملية التنموية سواء تعلق ذلك ببناء القدرات أو توسيع الخيارات والبدائل، وأن هذا المفهوم تطور نتيجة لما شهده العالم من تطور اقتصادي واجتماعي، كما أنه لن يستقر بل سيظل في تطور دائم مع تطور أحوال المجتمعات المختلفة بما يتمشى مع احتياجات الناس وتطلعاتهم ولذلك اكتسب صفة الاستدامة، ويمكن تلخيص عناصر التنمية البشرية المستدامة في النقاط الآتية:

يتصف بالثبات ، ونظراً لأن مفهوم التنمية البشرية متغير كي يتلاءم مع مجريات العصر، فإنه اتصف في الفترة الراهنة بالاستدامة وهذا ما ستوضحه السطور التالية:

مفهوم التنمية البشرية المستدامة ( Human Sustainable Development )

تم إثارة قضية التنمية المستدامة لأول مرة في مؤتمر استكهولم **Stockholm** عام ١٩٧٢ ثم في مؤتمر ريودي جانيرو في البرازيل عام ١٩٩٢، ثم تتابع استخدام المفهوم إلى أن أصبح حالياً هو المستخدم والمعبر عند الحديث عن التنمية البشرية ، ويمكن تعريفها بأنها:

- "إزالة العوائق التي تحول بالأفراد دون التصرف بملء الحرية، وتعني تمكين المحرومين والمعرضين للإقصاء من الاستمتاع بحقوقهم، والتعبير عن شواغلهم، وإعلاء صوتهم، والمشاركة بفعالية في تقرير مصيرهم، وتعني حرية الفرد في عيش الحياة التي ينشدها والتصرف في شؤونه". (تقرير التنمية البشرية، ٢٠١٤، ٤) كما أشار التقرير أن هذا المفهوم اكتسب صفة التحصين بمعنى حماية المنجزات التي تحققت من المخاطر (الفقر والحرمان)، كما اكتسب لفظ المنعة البشرية أي تمتع البشر بخيارات صلبة يستطيعون ممارستها اليوم وفي المستقبل بحيث يمتلكون القدرة على التصدي للمواقف والتكيف معها عن طريق توسيع الخيارات، وتعزيز قدرة الفرد على التغيير، وبناء الكفاءات الاجتماعية.

ستينيات القرن العشرين؛ حيث ظهر كحقل منفرد يهتم بتطوير البلدان غير الأوربية تجاه الديمقراطية ( بدران ، ٢٠٠٧ : ٩٩ ) ، ثم تطور مفهوم التنمية ليرتبط بالعديد من الحقول المعرفية، فأصبح هناك التنمية الثقافية التي تسعى لرفع مستوى الثقافة في المجتمع وترقية الإنسان، وكذلك التنمية الاجتماعية التي تهدف إلى تطوير التفاعلات المجتمعية بين أطراف المجتمع: الفرد، الجماعة، المؤسسات الاجتماعية المختلفة، المنظمات الأهلية، بالإضافة لذلك استحدث مفهوم التنمية البشرية الذي يهتم بدعم قدرات الفرد وقياس مستوى معيشته وتحسين أوضاعه في المجتمع، وذلك عقب انتهاء الحرب العالمية الثانية (١٩٤٥) بسبب الدمار البشري والاقتصادي الهائل وخاصة للدول الخاسرة ، ومنذ هذا التاريخ بدأت الأمم المتحدة تنتهج سياسة التنمية البشرية مع الدول الفقيرة لمساعدتها في الخروج من حالة الفقر التي تعاني منها، وقد ظهر الاهتمام الأممي "بمفهوم التنمية البشرية من خلال الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في ديسمبر ١٩٤٨" (\*)، أما الجمعية العمومية للأمم المتحدة فتقر بأن الإنسان هو الموضوع المحوري للتنمية، وأن السياسات التنموية يجب أن تجعل الإنسان المشارك الأساسي في عملية التنمية، والمسئوفيد الأول منها". ( United Nations, 1986 ).

- الإنتاجية أو المقدرة البشرية أي قدرة البشر على القيام بنشاطات منتجة وخلافة  
- الاستدامة أو عدم إلحاق ضرر بالأجيال القادمة  
- المساواة أو تساوى الفرص المتاحة أمام كل أفراد المجتمع  
- التمكين ، فالتنمية تتم بالناس وليس فقط من أجلهم

في ضوء ما سبق يمكن للبحث الحالي أن يعرف التنمية البشرية المستدامة بأنها: عملية شاملة لبناء الإنسان بدنياً وعقلياً وروحياً، وتوسيع خياراته في جميع جوانب حياته الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والدينية والصحية والتعليمية ، من خلال التعليم والتدريب والعدالة والانصاف، بما يمكنه من تلبية احتياجاته وتطلعاته وملاءمة التطور العلمي والتقدم التقني والتكنولوجي، ومن التصدي للمخاطر البشرية والطبيعية والتكيف معها ، فيعيش حياة صحية طويلة بمستوى لائق.

#### نشأتها وتطورها

لقد برز مفهوم التنمية Development بداية في علم الاقتصاد ؛ وتعنى زيادة قدرة المجتمع على تلبية الحاجات الأساسية والمتزايدة لأعضائه، عن طريق الترشيح المستمر لاستغلال الموارد الاقتصادية المتاحة، وحسن توزيع عائد ذلك الاستغلال، ثم انتقل مفهوم التنمية إلى حقل السياسة منذ

\* - الأمم المتحدة : الاعلان العالمي لحقوق الإنسان  
<http://www.un.org/ar/documents/udhr/index.shtml>

الأرض earth charter وهو عبارة عن مجموعة من المبادئ الواجب احترامها من جانب الدول الأعضاء (١٧٨) رئيس دولة ( وحكومة ) بهدف تشجيع تطبيق مفهوم التنمية المستدامة CSD ( ناجي ، ٢٠٠٠ : ١٨ ) ، كذلك المصادقة على برنامج عمل تنفيذي تحت اسم أجندة القرن (٢١) الذي أسس من الناحية النظرية لمفهوم التنمية المستدامة ، الذي أخذ بعين الاعتبار الجانب البيئي و الإنساني والتنموي ، وتأكيد صلة التكامل القائمة بين حماية البيئة والإصلاح البيئي من جهة وبين التنمية والقضاء على الفقر من جهة أخرى ثم ما لبث وأن انعقد أول مؤتمر عالمي في بربادوس في عام ١٩٩٤ يعنى بترجمة أجندة القرن الحادي والعشرين إلى برنامج عمل لمجموعة من بلدان العالم ، ونص فيه على عدد من الإجراءات والتدابير التي يتعين اتخاذها على الصعيد الوطني والإقليمي والدولي لدعم التنمية المستدامة لتلك الدول ( رزيق ، ٢٠٠٥ : ٤ )

وعلى الرغم من إثارة قضية التنمية المستدامة في كل من مؤتمر استكهولم Stockholm عام ١٩٧٢ وريودي جانيرو في البرازيل عام ١٩٩٢ ، إلا أن المصطلح قد ورد لأول مرة من اللجنة العالمية المعنية بالبيئة والتنمية ( لجنة برونتلاند ) عام ١٩٧٢ Brundt Land عبارة ( التنمية القابلة للإدامة ) في تقريرها لعام ١٩٨٧ (مستقبلنا المشترك Our Common Future ) فالنقير

وقد ازداد الاهتمام بمصطلح التنمية البشرية في التسعينيات حتى أطلق عليه عقد التنمية المستدامة، وبدأت تظهر كلمة الاستدامة في محاضر الاجتماعات وخطابات القادة وصناع القرار السياسي والاقتصادي وزاد الاهتمام به على مستوى العالم بأسره منذ ذلك الحين ( ناجي ، ٢٠٠٠ : ١٨ ) ، حيث أثرت في هذه المرحلة قضية التنمية المستدامة بشكل أكثر وضوحًا على النطاق الدولي وذلك من خلال حدثين بارزين هما:

أ- مؤتمر استكهولم ١٩٧٢ Stockholm والذي عقدته الأمم المتحدة بالسويد وفيه ظهر مفهوم جديد موسع للتنمية المستدامة تقوم فيه الاعتبارات البيئية بدور مركزي ، كما يتيح في الوقت نفسه فرصًا للنشاط الإنمائي الإنساني ، وهذا يعد أول إدراك عالمي لأهمية حماية البيئة وأثر ذلك على النمو الاقتصادي ورفاهية الدول ( agenda, 2004,21 )

ب- مؤتمر ريو دي جانيرو في البرازيل ١٩٩٢ ( الشهير بقمة الأرض the earth summit )

يعتبر مؤتمر ريو دي جانيرو علامة فارقة في ثورة الاستدامة ، حيث تم فيه وضع أساس ثابت للروابط بين التنمية الاقتصادية والحماية البيئية ، وإيجاد نموذج إنمائي يمكن اعتباره مُستدامًا ( زاهر ، ٢٠٠٣ : ٢٥ ) ، وقد ترتب عليه إبرام العديد من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية أهمها ما يطلق عليه ميثاق

( 2010، ومؤتمر اليونسكو العالمي بشأن التعليم من أجل التنمية المستدامة والذي عُقد في بون بألمانيا من ٣١ مارس إلى ٢ إبريل ٢٠٠٩، **Unesco World Conference on Education for Sustainable Development , 2009**، والمؤتمر العربي السادس حول المدخل المنظومي في التدريس والتعليم والذي جاء بعنوان "نحو التنمية المستدامة في الوطن العربي " والمنعقد بجامعة عين شمس بالقاهرة ١٣ - ١٥ أبريل ٢٠٠٦ . كما لعب البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة وتقاريره السنوية عن التنمية البشرية من ١٩٩٠ حتى ٢٠١٤ دورا بارزا في نشر وترسيخ هذا المصطلح، حيث أكد تقرير ١٩٩٤ أن التنمية البشرية هي نموذج من نماذج التنمية والتي من خلالها يمكن لجميع الأشخاص من توسيع نطاق قدراتهم البشرية إلى أقصى حد ممكن وتوظيفها أفضل توظيف في جميع الميادين (تقرير التنمية البشرية، ١٩٩٤، ١٥) وهو يحمي كذلك خيارات الأجيال التي لم تولد بعد، ويخلص التقرير إلى أن التنمية المستدامة تعالج الإنصاف داخل الجيل الواحد وبين الأجيال المتعاقبة (تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٠، ٥) ، وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن هناك ثلاثة أسباب رئيسية جعلت هذه التقارير ذات أثر في مناقشة مفهوم التنمية على الصعيد العالمي، واثارة الاهتمام به على أوسع نطاق (حجاب، ٢٠٠١، ١٣):

هو الأول من نوعه الذي يعلن أن التنمية المستدامة هي قضية أخلاقية وإنسانية بقدر ما هي قضية تنموية وبيئية ، وهي قضية مصيرية ومستقبلية بقدر ما هي قضية تتطلب اهتمام الحاضر أفراد مؤسسات وحكومات (البنك الدولي، ١٩٩٢: ٢١) .

ثم تتابعت بعد ذلك الكثير من المؤتمرات والندوات والاتحادات والجمعيات على مستوى العالم التي اهتمت بالتنمية المستدامة منها؛ المؤتمر العالمي المعنى بالتنمية المستدامة للدول النامية الجزرية الصغيرة ( برنامج عمل بروكسل) (global conference on the sustainable development of small island developing states “ ( 2009، SIDS، والقمة العالمية للتنمية المستدامة بجوهانسبرج بجنوب إفريقيا عام ٢٠٠٢ **he Summit For Sustainable Development In Johannesburg** والتي تم فيها التأكيد على ضرورة أن تستكمل كافة الدول وضع استراتيجيات للتنمية المستدامة بحلول عام ٢٠٠٥ (الهيئة، ٢٠٠٥ ٤)، واجتماع موريشيوس الدولي (يناير ٢٠٠٥) **Mauritius International (Meeting , 2005)**، والمؤتمر الإسلامي الثاني لوزراء البيئة والمنعقد في جدة بالسعودية ديسمبر ٢٠٠٦ **(Second Islamic Conference Of Environment Ministers , 2006 )**، والمؤتمر الدولي بشأن استدامة البيئة والمنعقد في شيناى الهند، **(Sustainable Development Conferences Worldwide , March**

يتسنى الحصول على أكبر إنتاج ( دخل ) بأقل تكلفة .

### **المرحلة الثانية : عقد السبعينيات ( العقد الثاني للتنمية )**

قد تحددت استراتيجيات التنمية في هذه الفترة على أنها بناء اجتماعي متضامن مع بناء اقتصادي قوى، وإنها عملية عالمية كلية متكاملة ، وينبغي أن تقلل من الفوارق بين المجتمعات

### **المرحلة الثالثة: عقد الثمانينيات (العقد الثالث للتنمية )**

تهتم بالتنمية المجتمعية والتي يجب أن تكون شاملة، وتركز على عملية التغيير المجتمعية الواعية ذات الأبعاد السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية الهادفة إلى رفع مستوى معيشة الفرد وشعوره بقيمته ومكانته في مجتمعه.

### **المرحلة الرابعة: عقد التسعينيات (عقد التنمية المستدامة)**

وفيها أخذت التنمية البشرية صفة الاستمرارية لتلبية وإشباع حاجات البشر المتزايدة باستمرار.

### **المرحلة الخامسة: المرحلة الحالية (عقد تحسين ومنعة**

**التنمية البشرية المستدامة)** وتهتم هذه المرحلة بتحسين التنمية البشرية من المخاطر، والعمل على إكساب الأفراد المنعة بمعنى التمكن من التصدي للمخاطر المختلفة والتكيف معها. والسطور التالية توضح مفهوم التنمية

**الأول:** أنها تناولت التنمية بوصفها قضية شاملة ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية وبيئية.

**الثاني:** أن هذه التقارير تنبه العالم إلى أن الهدف الأساس من التنمية هو حياة أفضل للناس، وليس نمو اقتصادياً أكثر فقط، ذلك أن البشر هم الهدف من التنمية وليسوا عبداً للنمو.

**الثالث:** لقد تناولت تلك التقارير تقدم التنمية في الشمال والجنوب على حد سواء، فقد أشارت تلك التقارير إلى أنه لا يوجد حتى الآن بلد واحد في العالم قد أنجز التنمية واستدامتها لكل أبناء مجتمعه

ومن المعروف أن هذه التقارير لم تكن مفروضة من أي جهة كانت وتركت الحرية لجميع الدول بإصدار ونشر تقاريرها، كما انها تشجع على العمل المشترك وترفع من مستواه، وقد حقق نشر تقارير التنمية البشرية الوطنية تقدماً في مجال جمع البيانات وأنظمة التحليل المستخدمة ومناقشة قضاياها بطرق علمية وعقلانية.

من العرض السابق يتضح أن مفهوم التنمية تطور إلى التنمية البشرية ثم التنمية البشرية المستدامة من خلال خمس مراحل رئيسة هي:

### **المرحلة الأولى: فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية**

تهتم بتحسين الأحوال المعيشية والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة في المجتمع بحيث

## مبادئ التنمية البشرية المستدامة

تستند التنمية البشرية المستدامة على عدة مبادئ رئيسية كالإنصاف والمشاركة والتمكين، والمساءلة، والاستمرارية، والتعاون، وقد لخص تقرير التنمية البشرية ٢٠١٤ مبادئ التنمية البشرية المستدامة في أربعة مبادئ هي: مبدأ الالتزام بالجميع، وإعطاء الأولوية للإنسان، والالتزام التحرك الجماعي، والتنسيق بين الدول والمؤسسات الاجتماعية (تقرير التنمية البشرية، ٢٠١٤، ٢٦)، وهذه المبادئ تتفق في مضامينها مع المبادئ الأخرى - الإنصاف والمشاركة والاستمرارية والتمكين والعمل الجماعي، وفيما يلي عرض لتلك المبادئ:

### ١- مبدأ العدالة المبنية على الإنصاف Equity

هذا المبدأ يقوم على أساس "توزيع الثروة والدخل و إتاحة الحقوق والحريات الأساسية والمدنية على الأفراد وفق مبدأ الإنصاف والعدالة بين الناس" (التميمي، ٢٠١٣، ٦٧)، كما أنه يدعو إلى ضرورة إيجاد آليات لا تؤدي إلى ما يشهده كثير من سكان العالم من زيادة التفاوت في الحصول على فرص تعليم متساوية والفقير والبطالة والتهميش وتفاقم الاضطرابات الاجتماعية والنزاعات داخل المجتمعات وبين المجتمعات، وزيادة عدد اللاجئين عالمياً والعاطلين عن العمل أو المحرومين من الغذاء أو الأدوية أو المياه غير الملوثة، بل تؤدي إلى

أن يعيش العالم ككل حالة رقي وتقدم علمي وتكنولوجي هائلة (خميس، ٢٠٠٣، ٢٢)، ومن هنا تظهر أهمية قضية الإنصاف والمشاركة في مجال التنمية البشرية المستدامة، ويرى البحث الحالي أن هناك اتجاها تصاعديا في عدد هذه الظواهر السلبية التي تعود أسبابها الجوهرية إلى الاخلال بمبدأ العدالة سواء في العلاقات الاجتماعية أو الاقتصادية أو السياسية داخل كل دولة أو بين الدول، وقد يكمن الحل في تحقيق التنمية البشرية المستدامة على أساس من العدل والإنصاف "داخل الجيل الواحد وفيما بين الأجيال"، كما يرى البحث أن تحقيق العدالة لا يعني مجرد زيادة الدخل فحسب بل يعني أيضا وجود نظام تعليمي يمكن للجميع الالتحاق به كما في النظام التعليمي بالنماذج الناجحة في اليابان وكوريا وماليزيا .

### ٢ - مبدأ التمكين Empowerment

لقد أشار الراوي إلى أن مفهوم التمكين "يشمل كل الممارسات والأفعال والأنشطة والإجراءات التي تؤدي إلى تنمية قدرات الأفراد بصورها المختلفة وحفزها، وإيجاد الظروف التي تجعلهم قادرين على أن يكونوا ناشطين ومساهمين حقيقيين في عمليات توليد الدخل والثروة في المجتمع" (الراوي، 2001، ١٦٨)، كما أنه يعني "أن الناس يجب أن يكونوا في وضع يتيح لهم المشاركة الكاملة" (حمزة، ١٩٩٩، ١٤) في صنع التنمية والاستفادة من نتائجها .

التفاعل والتكامل الاجتماعي ، ونظرا لضعف إمكانية استغناء كل من الفرد و المجتمع عن بعضهما البعض، وأيضا عن المجتمعات الأخرى إذن ينبغي وجود علاقات تكاملية بين الاثنين وقد تمت الإشارة إلى ذلك في تعريف الأمم المتحدة لمفهوم التنمية منذ عام 1956م، حيث عرفت بأنها "العمليات التي توحد جهود الأهالي وجهود السلطات الحكومية لتحسين الأحوال الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمجتمعات المحلية تحقيقاً لتكامل هذه المجتمعات في إطار حياة الأمة ومساعدتها على المساهمة في التقدم القومي." (خميس، ٢٠٠٣، ٢٢)، ومن المعروف أن التعاون كمبدأ من مبادئ التنمية البشرية لا يتحقق الا إذا كان هناك مستوى عال من التنسيق بين الأطراف المعنية أو المؤثرة أو المتأثرة بحدوث عملية التنمية لأن التنسيق (التخطيط) يساعد في خفض تكاليف استخدام العناصر اللازمة لتحقيق التنمية، وهذا يحقق هدف استدامة التنمية وهذه الاستدامة تمثل الركن الأهم في عملية التنمية البشرية المستدامة.

ويركز تقرير التنمية البشرية ٢٠١٤ على "إمكانات العمل الجماعي لإعادة هيكلة نظام الحكم العالمي، على نحو يزرع في الأفراد قدرات جديدة، بدلا من زرع بذور الضيع، فالتعاون بين الدول والمؤسسات الدولية والقطاع الخاص والمجتمع المدني أمر ممكن. وعلى أنظمة الحكم العالمي فك الارتباط بين العولمة والخطر، وهذا ما يمكن أن يحدث عندما تكون

كما أن التمكين عنصر هام لما يسمى "الحاكمية" أو "حسن الإدارة" (Governance) ويتفرع عن هذا المبدأ مبدأ آخر أصبح أيضا دارجا في أدبيات التنمية البشرية المستدامة، وهو المساءلة (Accountability)؛ وتعني أن أصحاب القرار يعملون في جو من الشفافية ويقدمون المعلومات الكافية لتقييم القرارات المتخذة ونتائج تنفيذها على المجتمع بكل فئاته، وهم يقبلون بالنتج عن المسؤولية في حال ارتكابهم أخطاء في ممارسة الإدارة واتخاذ القرارات، وخضوعهم لاعتبارات عائدة إلى مصالح خاصة أو فرعية في ممارسة وظائفهم الإدارية (التميمي، ٢٠١٣، ٥٩)، وذلك يجعل الهدف المحوري للتنمية البشرية المستدامة يتمثل في "ايجاد بيئة تمكينية يمكن أن يتمتع فيها الجميع بحياة طويلة وصحية ومبدعة". (بغداد، محمد، ٢٠١٠، ٤٥)

ويرى البحث الحالي أن هذه المبادئ ليست بعيدة عن اهتمامات النظام التعليمي في مصر حيث أفردت معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي للمؤسسات التعليمية معيارا خاصا بالإدارة والحوكمة، وهذا يدل على مدى إدراك المسؤولين بأن نجاح العملية التعليمية يتوقف على حسن اختيار وتأهيل الإدارة وتمكينها من القيام بمهامها، ومن أهمها تنمية البشر بإتاحة فرص تعليمية متساوية للجميع.

### ٣- مبدأ التعاون Cooperation

يعتبر التعاون أحد أهم مبادئ التنمية البشرية المستدامة لما له من تأثير قوى في

المستدامة بمثابة وجهين لعملة واحدة ، إذ لا يستغني أحدهما عن الآخر (خميس، ٢٠٠٣، ٢٤) وتعتبر المشاركة الشعبية وسيلة وغاية في آن واحد ، فالناس هم أداة الوصول إلى التنمية البشرية المستدامة ، وفي الوقت نفسه هم الهدف منها ، وتقوم آليه المشاركة الشعبية على تحريك وتفعيل جميع أطراف المجتمع ، بحيث تزيد كفاءتهم في شتى مواقع عملهم ، وعليه تحمل المشاركة الشعبية في طياتها معاني قوتها واستمراريتها ، وتتمثل هذه المعاني في تمكين الناس ليس من الحصول على المنجزات التنموية فحسب بل أيضا من تحديد أنماط التنمية ومعدلاتها (التميمي، ٢٠١٣، ٦٨) ولبلوع المشاركة الشعبية للدور المرسوم لها ، فانه ينبغي أن تقوم على استراتيجية شاملة وذلك لرسم خطة العمل القادرة على تنظيم وقيادة الناس ، وذلك لزيادة استخدام القدرات البشرية إلى أقصى حد ممكن ، ولكن بشرط أن يكون ذلك منتظما وموجها ، مما يحقق التنمية المستهدفة ، ويؤكد ذلك أحمد بقوله بأن الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية تعنى " ربط إدارة الموارد البشرية بالأهداف الاستراتيجية بهدف تحسين مستويات الأداء وتنمية الثقافة التنظيمية بما يعزز جوانب الابداع والمرونة بالمنظمة" (أحمد، ٢٠٠٩، ٢٥) ويحتاج بناء الاستراتيجية الشاملة إلى تنظيم مبادرات محلية يتم من خلالها تعبئة وتنظيم القوى والفعاليات المحلية، الأمر الذي يستوجب تشكيل القيادات واللجان المحلية ،

السياسات العالمية وعملية اتخاذ القرارات شاملة للجميع، وخاضعة للمساءلة، وقابلة للتسيق." (تقرير التنمية البشرية، ٢٠١٤ ، ٨)

#### ٤- مبدأ الاستمرارية Continuity

تمثل الاستمرارية عاملا هاما من عوامل انتشار التنمية وتعتبر بمثابة عامل تكاثر لمقوماتها ومفرداتها ومما يزيد من أهمية الاستمرارية أنها تساعد في خفض تكاليف استخدام العناصر اللازمة لعملية التنمية من جهة ومن جهة أخرى فإنها تساعد في انتشار التنمية من مكان لآخر، كما أنها تمثل الهدف الرئيسي من موضوع التنمية البشرية المستدامة والمتمثل في "استدامة عملية التنمية وذلك لما في هذه الاستدامة من حفاظ على مفهوم التنمية البشرية المستدامة فلا يوجد فيها تغليب مصلحة الحاضر على حساب المستقبل أي تلبية احتياجات هذا الجيل دون المساس بحق الأجيال المقبلة" (Lersche,2002,92) ، فالكل شركاء في التنمية فمن يجنى الثمار لا بد أن يطور مصدر هذه الثمار وهذا هو أهم جزئيات التنمية البشرية المستدامة.

#### ٥- مبدأ المشاركة الشعبية Public Participation

تمثل المشاركة الشعبية أحد أهم الأدوات المستخدمة في نشر وتوسيع عملية التنمية البشرية المستدامة ، وتتبع أهميتها من كونها تتيح المجال لجميع أفراد المجتمع للمساهمة في صنع التنمية وفي اقتسام ثمارها ، فالمشاركة الشعبية وعملية التنمية البشرية



الحصص العادلة من النمو لكل الفئات الاجتماعية.

- أن هناك ثلاثة أعمدة رئيسية ومتكاملة تقوم عليها عملية التنمية البشرية المستدامة هي:

- الحفاظ على البيئة والموارد الطبيعية.

- الاعتناء برأس المال البشري بكل فئاته ومكوناته بحيث تتوفر للجميع المهارات والقدرات والصحة للمشاركة في دورة الإنتاج.

- تطوير الإطار التنظيمي للعلاقات المجتمعية على أساس مبادئ حسن الإدارة والمساءلة والإنصاف والمشاركة في اتخاذ القرارات.

- التنمية البشرية عملية مقصودة وشاملة لجميع جوانب الإنسان.

و جدير بالذكر أن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة قد لخص مبادئ التنمية البشرية المستدامة في أربعة مبادئ هي (تقرير التنمية البشرية، ٢٠١٤، ٢٦): مبدأ الالتزام بالجميع، وإعطاء الأولوية للإنسان، والالتزام التحرك الجماعي، والتنسيق بين الدول والمؤسسات الاجتماعية، وأن هذه المبادئ الأربعة ينبثق عنها أهداف التنمية البشرية المستدامة، وهذا ما سوف يوضحه العرض التالي.

#### أهداف التنمية البشرية المستدامة

تهدف التنمية البشرية المستدامة إلى تطوير قدرات الإنسان ليتمكن من خدمة نفسه ومجتمعه، ويمكن إيجاز أهداف التنمية البشرية في (خميس، ٢٠٠٣، ٢٠):

التي يناط بها توحيد وتعظيم وتوجيه جهود وإمكانات الناس في صيغ وأطر تنظيمية تتفق مع تفكير وقيم المجتمع، مع مراعاة التفاوتات بين السكان في المجتمعات المختلفة لا بل بين السكان في كل مجتمع على حدة، وقد أيقنت ذلك وزارة التربية والتعليم وسعت لتنشيط المشاركة المجتمعية في التعليم قبل الجامعي، لدرجة أن المشاركة المجتمعية تعد أحد معايير اعتماد المؤسسات التعليمية في مصر، كما أنها تعد أحد محاور الخطة الاستراتيجية للتعليم، إلا أنها قد نفتقد للربط والتكامل مع الاستراتيجية العامة للمؤسسات التعليمية.

من العرض السابق يمكن إيجاز المبادئ التي تقوم عليها التنمية البشرية المستدامة في النقاط التالية:

- الإنصاف؛ أي حصول كل إنسان على حصة عادلة من ثروات المجتمع وطاقاته.

- التمكين؛ أي إعطاء أفراد المجتمع إمكانية المشاركة الفعالة في صنع القارات أو التأثير عليها.

- المساءلة، أي خضوع أهل الحكم والإدارة إلى مبادئ الشفافية والحوار والرقابة والمسؤولية.

- التعاون بين الأجيال وبين كل الفئات الاجتماعية داخل المجتمع وبين المجتمعات للحفاظ على البيئة والموارد الطبيعية للأجيال اللاحقة، لتجنب تراكم مديونية على كاهل الأجيال اللاحقة لتأمين

١. بناء إنسان قادر على مواجهة الحياة والتغيرات التي تحدث حوله بشكل إيجابي وفعال.
  ٢. مساعدة الإنسان على التفكير بشكل إيجابي وخلق وتغيير نظرتة من نظره سطحية إلى نظرة أكثر عمقا وبشكل مختلف للحياة من حوله.
  ٣. تمكين الإنسان من اتقان مهارات الاتصال الفعال وذلك من أجل اثراء تواصل الفرد بالمجتمع بشكل أخلاقي.
  ٤. مساعدة الإنسان في تطوير أدائه وقدراته وذلك من أجل ايجاد الوظيفة المناسبة له وكيفيه الحصول عليها وما يحتاجه لذلك من مؤهلات ودورات وسمات في الشخصية.
  ٥. تعليم الإنسان مهارات وفنون التعامل مع فريق العمل، وقيمة وأهمية الوقت.
  ٦. تدريب الإنسان على فنون إدارة الوقت وتعليمه كيفية استغلال طاقاته ومواهبه ووضع أهداف لحياته.
  ٧. كيفيه التعامل مع المشكلات التي تواجه الإنسان بشكل إيجابي وفعال والبحث عن حلولها.
- في ضوء العرض السابق يمكن إيجاز أهداف التنمية البشرية المستدامة في أربعة نقاط رئيسة هي :
١. تطوير المستوى التعليمي والثقافي للإنسان
  ٢. توفير الحياة الطويلة والصحية للإنسان
٣. توفير الدخل اللازم لتغطية احتياجات الإنسان
  ٤. اشباع حاجات الإنسان
- وهكذا فإن أهداف التنمية البشرية التعليمية والعلمية والتقنية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية تتصف بالشمول وتحتوي على كل ما يحيط بحياة الإنسان، وتركز على تنميته كأحد أهم أبعاد التنمية البشرية المستدامة في الدين الإسلامي، وهذا ما سوف توضحه السطور التالية.
- التنمية البشرية في الإسلام**
- أكدت الشريعة الإسلامية على قيمة وأهمية الإنسان فهو أساس الكون، وهو المكلف بعمارة الأرض، والمكرم عن سائر المخلوقات ويؤكد ذلك قوله تعالى ﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾ (الإسراء، الآية ٧٠) ، لذا فقد عنى الدين الإسلامي بالإنسان واهتم به من حيث التعليم والتدريب والتثقيف والصحة وهناك كثير من الدلائل من القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة تحث على أهمية العلم والتعليم منها قوله تعالى "اقرأ باسم ربك الذي خلق، خلق الإنسان من علق، اقرأ وربك الأكرم، الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم " (العلق، الآية ٥١) وقوله وعلم آدم الأسماء كلها (البقرة، الآية ٣١) ، وأنه فريضة على كل مسلم ومسلمة، وذلك لأن تعليم الإنسان هو المنطلق والمرتكز لكل أنواع التنمية فالإنسان المتعلم هو

للتنمية الاقتصادية وليسوا غاية لها، ولهذا تركز هذه السياسات على جانب العرض أي في اعتبار البشر أدوات لازمة لعملية إنتاج السلع أما جانب الطلب -حاجات ورغبات الأفراد- فليس من صميم معالجة تلك الدراسات؛ لأن الأفراد في النهاية هم المنتفعون من العملية الإنتاجية.

والدين الإسلامي يحث على اختيار من يقومون بالقيادة - ومنها قيادة عملية التنمية البشرية المستدامة - أن تتم على أساس توفر عنصرين هما القوة والأمانة، بدليل قوله تعالى على لسان ابنة شعيب عليه السلام "يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ" القصص ٢٦، لأنهما عنصران مكملان لبعضهما يحددان إنتاجية الإنسان وعطائه.

وهكذا فإن التنمية البشرية ينبغي أن تقوم على هذه الحقيقة الأكيدة والقوية والتي تجمع بين المقومات العقلية والجسدية للإنسان وبين مقوماته الروحية، حينها نكون قد وصلنا إلى مرحلة التنمية البشرية المستدامة، واستطعنا الاستثمار الأمثل للإنسان

#### المحور الثاني: التعليم والتنمية البشرية المستدامة

التعليم هو مجموعة إجراءات تعتمد على نقل وتطوير المعرفة والمهارات والقيم ضمن أسس تربوية ثابتة (مناهج - نظام مدرسي - بيئة تعليمية.....) وهو عملية تربوية مقصودة ومنظمة تهدف إلى بناء الإنسان معرفياً وعقلياً ومهارياً ووجدانياً ونفسياً واجتماعياً وأخلاقياً ليتمكن من

من يصنع التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، واهتم بصحة الإنسان وحثه على التداوي في حال المرض بل أنه اتخذ اجراءات وقائية قبل المرض حيث أمر بالنظافة والتزين والتجمل وأمر بالحفاظ على البيئة باعتبارها مصدر الحياة ، وحث على تدريب الإنسان وتعليمه الفنون والمهارات المختلفة من اللغات إلى فنون السباحة والصناعة والخطابة والرماية واحترام المواعيد والوفاء بالوعد وهذا يدل على قيمة الوقت وأهميته واحترامه في الإسلام وهو الأساس لفنون إدارة الوقت ،كما أن الدين الإسلامي يحث على العمل والكسب المشروع ،ويحرص على اعداد الإنسان ذهنياً ونفسياً بالقدر الذي يمكنه من قيادة عجلة الإنتاج والنماء.

من العرض السابق يتضح أن ما حث عليه الدين الإسلامي هي مبادئ ودعائم التنمية البشرية، وهي أسباب نجاح التنمية البشرية المستدامة في ماليزيا واليابان وكوريا على الرغم من تعدد الديانات بهم إلا أنهم أخذوا بمبادئ الدين الإسلامي من الاتقان في العمل والعمل بروح الفريق الواحد ،والحفاظ على الوقت ،والتعليم والتدريب، والتخلي بمكارم الأخلاق وتنمية الإنسان باعتباره أساس التنمية، وإعداده نفسياً وروحياً ، ويؤكد ذلك أن كثير من تجارب التنمية البشرية في كثير من بلدان الغرب عانت بل أنها على وشك الفشل لأنها لم تنتبه إلى الجانب الروحي والنفسي للإنسان حيث اهتمت بتنمية الأفراد باعتبارهم وسيلة

بأهمية التعليم للبشر ، فكفالة الحق في التعليم تعزز فرص البشر في الحصول على حقوقهم الأخرى وتمتعهم بها، وهذا ما أكدته تقرير التنمية البشرية ٢٠١٤ حيث أشار أن "لكل فرد الحق في التعليم والرعاية الصحية والخدمات الأساسية". (الأمم المتحدة، ١٠، ٢٠١٤)

والنظم التعليمية الحالية تحتاج للتطوير والتحديث كي تواكب متطلبات التنمية البشرية المستدامة التي تدعو إلى " توفير حد أدنى من الحماية الاجتماعية للجميع " (الأمم المتحدة،

١٠، ٢٠١٤) عن طريق الحد من التفاوت بين تعليم الذكور والإناث ؛ حيث يبلغ "متوسط نسبة النساء من الفئة العمرية ٢٥ عاماً وما فوق، اللاتي اكتسبن بعضاً من التعليم الثانوي على الأقل ٦٠ %، مقابل ٦٧ % من الرجال" (تقرير التنمية البشرية، ٢٠١٤ ، ٣٨) ، والتفاوت بين أبناء الحضر والريف والأغنياء والفقراء، وبين مدارس متميزة ومدارس للعامّة، والهدر الناتج عن التسرب في مراحل التعليم المختلفة، ونقص الكفايات في العلوم الأساسية وعلوم المستقبل، وعلوم الحاسب الآلي

والإنترنت.تتشتمل عملية التنمية البشرية على جانبين أساسيين هما: العنصر البشري والعنصر المادي؛ ويعد العنصر البشري العنصر الحاكم في التنمية لأنه يمتلك المهارات والخبرات الفنية والإدارية المسؤولة عن تحويل الموارد المختلفة من قوة إلى فعل ومن إمكانية

المشاركة في الحياة العملية ويضمن التقدم المستمر ليساير التطور الدائم ،ويصبح قادراً على توفير حاجاته الاجتماعية والاقتصادية والثقافية .

إن الحق في التعليم منصوص عليه بكل وضوح في المادة (٢٦)\* من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وأيضاً في المادة (٩) من الإعلان الإسلامي لحقوق الإنسان (\*\*)(بوساق، ٢٠٠٨، ١١)، وهذا يشكل اعترافاً

#### (\*) - المادة ٢٦ .

( ١ ) لكل شخص الحق في التعلم، ويجب أن يكون التعليم في مراحله الأولى والأساسية على الأقل بالمجان، وأن يكون التعليم الأولي إلزامياً وينبغي أن يعمم التعليم الفني والمهني، وأن ييسر القبول للتعليم العالي على قدم المساواة التامة للجميع وعلى أساس الكفاءة.

( ٢ ) يجب أن تهدف التربية إلى إنماء شخصية الإنسان إنماء كاملاً، وإلى تعزيز احترام الإنسان والحريات الأساسية وتنمية التفاهم والتسامح والصداقة بين جميع الشعوب والجماعات العنصرية أو الدينية، وإلى زيادة مجهود الأمم المتحدة لحفظ السلام.

( ٣ ) للآباء الحق الأول في اختيار نوع تربية أولادهم.

#### (\*\*) - المادة ٩ .

أ- طلب العلم فريضة والتعليم واجب علي المجتمع والدولة وعليها تأمين سبله ووسائله وضمان تنوعه بما يحقق مصلحة المجتمع ويتيح للإنسان معرفة دين الإسلام وحقائق الكون وتسخيرها لخير البشرية.

ب- من حق كل إنسان علي مؤسسات التربية والتوجيه المختلفة من الأسرة والمدرسة وأجهزة الإعلام وغيرها أن تعمل علي تربية الإنسان دينياً

دنيوياً تربية متكاملة متوازنة تنمي شخصيته وتعزز إيمانه بالله واحترامه للحقوق والواجبات وحمايتها

البشرية إلا عن طريق تعليم جيد، والعرض التالي يشير إلى التعليم وعلاقته بالتنمية البشرية.

### التعليم والتنمية البشرية

يشير عبود (١٩٩٢، ١٨) إلى ثمة علاقة لغوية تربط ما بين التربية والتنمية حيث " تعني (التربية) في اللغة العربية (التنمية)، يقال: (رباه) : (نماه)، وربى فلاناً : غداه ونشأه ، وربى: نما قواه الجسدية والعقلية والخلفية"، ويستند مفهوم التنمية البشرية على الحقوق الجوهرية التي ينبغي أن يتمتع بها البشر، وتشتمل بمفهومها الواسع، على الحريات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وتوفير الفرص للإنتاج والإبداع و لتحقيق الذات واحترامها وللعيش حياة طويلة وصحية، وللحصول على مختلف أنواع المعارف وتوفير الموارد اللازمة لمستوى معيشي لائق، فيشير صن(٢٠٠٤، ١١) أن " التعليم الجيد والصحة الجيدة يساعدان في الحصول على دخل مرتفع" ، ويشير تقرير التنمية البشرية (١٩٩٠، ٧) أن التنمية البشرية تعني بتوسيع الاختيار أمام الأفراد بزيادة فرصهم في التعليم والرعاية الصحية والدخل، كما أشار تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٢ إن التنمية البشرية تهتم بتطوير القدرات الإنسانية، واستخدامها في الإنتاج.

وقد طور برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مؤشراً مركباً لقياس التنمية البشرية، استند على الحالة الصحية (يقبسه متوسط العمر

إلى وجود ، بل لا يمكن الاستفادة من الموارد الطبيعية جيداً دون توافر مستوى مهارات وتعليم جيد للقوة العاملة ، ويواجه التعليم منذ بداية القرن الحادي والعشرين تحديات غير مسبوقة لا تؤثر في شكل ونمط العملية التعليمية فحسب، بل أيضاً في هدفها، ومن أكثر هذه التحديات تأثيراً، الدور المتزايد للمعرفة وثورة الاتصالات والمعلومات بالإضافة إلى تحديات أخرى أفرزتها العولمة، هذه التحديات فرضت على التعليم أن يسعى إلى تحقيق المتطلبات الأتية: (Holm,2001, 2)

- اكتساب الأفراد للمهارات الجديدة، ليصبحوا قادرين علي التعامل مع مستحدثات العصر التكنولوجية.
- تدريب أفراد المجتمع علي إنتاج المعرفة، واستخدامها في حل المشكلات.
- تنمية مهارة العمل ضمن فريق، نتيجة لتعدد أمور وقضايا الحياة العصرية، فلم يعد العمل الفردي كفيلاً بإيجاد حل لهذه القضايا، وهذه مهارة لا تتحقق إلا بالتدريب والممارسة حتى يمكن اكتسابها.
- تنمية القدرة على التفكير الإبداعي، أي التفكير الذي يضيف جديداً للمجال الذي يعمل فيه الفرد.
- تنمية القدرة علي التكيف مع الظروف الجديدة.

من العرض السابق يتضح أن المتطلبات السابقة جميعها تدور معانيها حول مفهوم وأهداف التنمية البشرية، ولا تتحقق التنمية

والتنشئة"، أما التعليم فهو عملية مقصودة تؤدي بواسطة مؤسسات أنشئت لهذا الغرض ويقوم بها أفراد اختيروا ودربوا خصيصاً للقيام بهذه العملية بهدف الحصول على معرفة واكتساب مهارة أو لتنمية قدرات أو طاقات خاصة، وبالتالي فهو أكثر تحديداً وارتباطاً بالتنمية، وفي هذا البحث سوف نستخدم لفظ التعليم للدلالة على المفهومين التربية والتعليم، لأن التنمية تقاس بمؤشرات كمية، وهذا الأمر يصعب قياسه في التربية بينما هو ممكن في التعليم، وتتفق كثير من الدراسات، على أن التعليم: (صن ، ١١، ٢٠٠٣)، (تقرير التنمية البشرية، ٢٠١٤)، (عبد السلام، ٢٠٠٦) يزيد الإنتاجية ، يرفع الاستثمار والادخار، يساعد على التغيير التقني والتكنولوجي، يساهم في تنمية القدرات والمهارات للأفراد، ينمي الطموح الشخصي والتنافس والإبداع، يكمل أدوار المدخلات الأخرى في عملية الإنتاج، يشجع على إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي، يساعد على تحسين الصحة وتربية الأولاد، يساعد على تحسين وتوزيع الدخل وتكافؤ

الفرص، يضمن الحصول على فرص للعمل وتأسيساً على ما سبق يعرف البحث الحالي مفهوم التنمية البشرية المستدامة في التعليم بأنه قدرة النظام التعليمي على إكساب الطلاب المهارات التي تمكنهم من تلبية متطلبات سوق العمل، وتساعدهم على صد المخاطر والتوافق معها، وتوسيع خياراتهم في الحصول على فرص عمل مناسبة، والقيام

المتوقع) ، والتعليم (يقيسه مقياس مركب لمعدل معرفة القراءة والكتابة والتحصيل العلمي) ومستوى المعيشة (يقيسه متوسط دخل الفرد)، والبحث الحالي سوف يسلط الضوء على مؤشر التعليم الذي يقيسه معدل الامام بالقراءة والكتابة ، والسكان الحاصلون على جزء من التعليم الثانوي على الأقل في الفئة العمرية من ٢٥ سنة فما فوق، والنسبة الاجمالية للملتحقين بالتعليم بمراحله المختلفة ومعدل التسرب من التعليم الابتدائي، ونوعية التعليم، ومعدل عدد التلاميذ لكل معلم ومعدل الانفاق على التعليم، ويرتب الدول على أساس هذا المؤشر، وقد أشارت نتائج المقياس إلى احتلال النرويج واستراليا وسويسرا وهولندا والولايات المتحدة الأمريكية المراكز الخمس الأولى بالترتيب، بينما احتلت المملكة العربية السعودية المركز (٣٤)، ودولة الامارات العربية المتحدة الترتيب (٤٠)، ومصر (١١٠)، والسودان (١٦٦)، بينما جاءت دولة النيجر في الترتيب الأخير (١٨٧)". (تقرير التنمية البشرية، ٢٠١٤، ١٩٠-١٩٣)

لذلك فالتربية والتعليم وسيلتان لتنمية القوى البشرية التي تصنع التنمية وتحدد معالمها، فالتربية تقوم بتنمية الفرد من جميع جوانب شخصيته: الروحية والعقلية والخلقية والاجتماعية والوجدانية والجمالية والبدنية وبشكل سليم ليكون عضواً نافعاً في المجتمع الذي يعيش فيه، حيث أشار أبو جادو (٢٤، ٢٠١٤) إلى أن التربية تعنى "التنمية

## **بأنشطة منتجة وخلاقة، فيعيشون حياة طويلة وصحية، ويتمتعون بمستوى معيشي لائق.**

من العرض السابق يتضح أن هناك علاقة تبادلية بين التعليم والتنمية البشرية، فالتعليم يمثل الدعامه الأساسية للتنمية البشرية، والتنمية البشرية هي أساس نهضة ونمو قدرات الإنسان، ومن ثم يجب أن يهتم التعليم في السنوات الأولى من عمر الإنسان ببناء القدرات البشرية - الكفاءات المعرفية والاجتماعية والعاطفية واللغوية - لما لذلك من أهمية بالغة في تكوين التنمية البشرية المستدامة، ومن الضروري أن ينطلق صانعو القرار من الإدراك بأن "المهارات هي التي تنتج المهارات، وأن الحياة الرغيدة تُبنى على أسس قوية في سن مبكرة، وأن النواقص الكبيرة في المهارات تبدأ مع الطفل قبل ذهابه إلى المدرسة" (جايمز، ٢٠١٤، ٥٦)، لذا سوف يسلط الجزء التالي الضوء على التعليم والقدرات البشرية.

### **التعليم والقدرات البشرية**

طراً في السنوات العشرين الماضية تحول كبير في التفكير بشأن التنمية البشرية، حيث لم يعد نمو دخل الفرد هو المؤشر الأساسي على نجاح السياسات الإنمائية، بل أصبح الاهتمام بتعزيز قدرات الناس وتوسيع الخيارات المتاحة لهم للتمتع بالحرريات التي تعطي للحياة معناها وقيمتها؛ وهذه الحرريات تشكل حقوق الناس في الحصول على الموارد التي تمكنهم من تجنب المرض وتكفل لهم

احترام الذات والتغذية الجيدة وسبل العيش المستديم والتمتع بعلاقات سليمة فيما بينهم (صن، ٢٠٠٤)، ويؤكد ذلك ما جاء في تقرير التنمية البشرية ٢٠١٤ من "شأن التعليم والاستثمار، لا سيما في مرحلة الطفولة، أن يزود الأشخاص بما هو مطلوب للتكيف في حال خسروا سبل عيشهم بفعل أزمة مالية أو كارثة طبيعية". (تقرير التنمية البشرية، ٢٠١٤، ١٥) وفي هذا الإطار، يعتبر التعليم أمراً هاماً للأسباب الآتية:

- أن المهارات المكتسبة من التعليم الأساسي، مثل القدرة على القراءة والكتابة، تنطوي بحد ذاتها على قيمة كبيرة باعتبارها نتيجة أساسية من نتائج التنمية.

- أن التعليم يمكن أن يساعد على تحاشي جوانب أخرى أكثر سلبية في الحياة؛ فعلى سبيل المثال، يؤدي التعليم الابتدائي المجاني والإلزامي إلي الحد من تشغيل الأطفال.

- أن التعليم يضطلع بدور قوي في تمكين الفئات السكانية التي تعاني حرمان، فالنساء اللواتي حصلن على التعليم يمكنهن أن يعشن حياة أفضل وأطول من حياتهن بدون تعليم.

وبهذا المعنى فإن للتعليم المتاح للجميع، بغض النظر عن الطبقة أو الطائفة الاجتماعية أو الجنس، تأثيراً قوياً في معالجة العوائق الاجتماعية والاقتصادية داخل المجتمع المدني، كما أنه يمثل عاملاً أساسياً في تحقيق الحرريات الإنسانية، التي هي أساس التنمية البشرية

فالتعليم يؤثر على الخصوبة من خلال تأخير سن الزواج وزيادة استخدام موانع الحمل ، فقد ارتفع معدل استخدام وسائل منع الحمل بين النساء في الفئة العمرية 49 - 15 ، المتزوجات- أو المرتبطات بشريك في المجتمعات الغربية- ، من 55% في عام 1990 إلى 64 % في عام 2015 على المستوى العالمي ( تقرير الأهداف الإنمائية الألفية، 2015، ٦).

كما يخدم التعليم غرضاً اجتماعياً هاماً، فلا ينظر للتعليم على أنه وسيلة لزيادة المهارة التي تتطلبها عملية التنمية، لكنه أيضاً وسيلة لمنح أفراد المجتمع الفرص للتقدم المادي والاجتماعي، فالتعليم دور هام في خلق الإنسان النافع المنتج والمواطن الصالح، فكلما زاد عدد المتعلمين ارتفع مستوى التفكير العلمي والمنطقي لدى أفراد المجتمع، مما يسهم في عملية التغيير الاجتماعي التي تشكل الشرط الضروري للتحضر والتنمية في المجتمع، فاستطاعت بلدان عدة، بتوسيع نطاق التعليم والرعاية الصحية، جني ثمار العائد الديمغرافي ففي "جمهورية كوريا مثلاً تراوحت نسبة إعالة الأطفال بين 74 و 81 % في الستينات، واستمرت في الارتفاع حتى عام 1966 ، ثم عادت وانخفضت لتصل إلى 22 % في عام 2011" (تقرير التنمية البشرية ، 2014 ، ٧٨).

كما يسهم التعليم في تماسك النسيج الاجتماعي، ولن يكون بإمكان دولة تتزايد فيها

المستدامة، ويلاحظ البحث الحالي أن بناء القدرات البشرية المستدامة ينبغي أن تبدأ من قبل التحاق الطفل بالمدرسة فأكثر الاستثمارات فائدة هي التي تركز على التربية والرعاية من الأهل، والترابط والتفاعل بين الآباء والأبناء، وذلك لأن " الكفاءات المعرفية والاجتماعية والعاطفية واللغوية هي كفاءات مترابطة، تُشكل بفعل تجارب يعيشها الفرد في الطفولة المبكرة، وتساهم في تكوين الإمكانيات الحياتية" (تقرير التنمية البشرية ، 2014، 55) ، لذا يهتم اليابانيون بتربية وتعليم أطفالهم منذ الولادة فيما يسمى بالتعليم المنزلي أو التعليم على "حجر الأم" وهذا أحد أسرار نجاح التنمية البشرية اليابانية. ولذا فإن التعليم هو المؤثر الحقيقي في التنمية البشرية المستدامة وهذا هو موضوع الجزء التالي

### أثر التعليم على التنمية البشرية

لا يقتصر أثر التعليم على تحسين إنتاجية العمل بل يتعدى ذلك إلى التأثير على نوعية الحياة بمفهومها الشامل، فتشير بعض الدراسات ( المصباح، 2006، 14؛ صن، 2004؛ تقرير التنمية البشرية ، 2014) إلى أن التعليم يؤثر على السلوك الثقافي والاجتماعي للأفراد، حيث يتبين من علاقة معدل الخصوبة (مقاساً بعدد المواليد لكل امرأة) ونسبة الأمية أن هناك ارتباطاً موجباً بين المتغيرين، فزيادة نسبة الأمية تؤدي إلى زيادة معدل الخصوبة، وارتفاع المستوى التعليمي للمرأة يؤدي إلى انخفاض معدل الخصوبة،



المستدام (التميمي، ٢٠١٣، ١٩٨)، ويمكن تقدير أثر التعليم في الإنتاجية من خلال المقارنة بين أجور الأشخاص المتعلمين وغير المتعلمين عبر الزمن، ويطلق على هذا المقياس العائد الاجتماعي للاستثمار في التعليم (المصباح، ٢٠٠٦، ٨).

ويؤكد ذلك تجربة دول شرق آسيا التي تتميز بالاهتمام بالتعليم، وينبع هذا الاهتمام من التقاليد الاجتماعية المهمة بالامتحانات التنافسية واحترام التعليم، ويكمل المنزل ما يتم تعليمه في المدرسة، وهذا يخلق انسجاماً اجتماعياً وقوة عمل مدربة تدريباً جيداً، "وتفيد دراسات البنك الدولي أن التعليم مجال مربح للاستثمار، كما تفيد الدراسات التي أجريت على دول شرق آسيا أن التعليم الابتدائي يعد المساهم الأكبر في النمو الاقتصادي الإجمالي لهذه الدول وفي النمو الاقتصادي عبر الأقاليم داخل الدولة الواحدة، فقد استثمرت دول شرق آسيا بقوة في التعليم الابتدائي والثانوي من أجل تحسين نوعية العمالة، وتلاحظ الدراسات أن معدل النمو الاقتصادي يرتفع في الدولة التي تزداد فيها نسبة التعليم" (تقرير التنمية البشرية، ١٩٩١، (تقرير الأهداف الإنمائية ٢٠١٥).

كما يؤثر التعليم بشكل غير مباشر على الإنتاجية من خلال التأثير على الصحة، فقد أثبتت الدراسات أن الأمية والجهل يؤثران تأثيراً فعالاً على مستويات الصحة الفردية والعمامة، وبشكل عام يساهم التعليم في تحسين الموارد البشرية وتطويرها من خلال رفع

الفجوة بين الأغنياء والفقراء أن تقييم نظاماً سياسياً مستقراً، فالتفاوت الطبقي يمثل خطراً على الأمن والسلام في الشوارع، ويدعو الفقراء إلى التحول للعنف كما حدث في كثير من الدول النامية أو بما يسمى بثورات الربيع العربي، على الرغم من أن معدلات الفقر شهدت انخفاضاً كبيراً خلال العقدين الماضيين" ففي عام 1990، كان ما يقارب نصف سكان العالم النامي يعيشون على أقل من 1.25 دولار في اليوم الواحد؛ غير أن هذه النسبة انخفضت إلى 14% في عام ٢٠١٥ (تقرير الأهداف الإنمائية الألفية، ٢٠١٥، ٤)، خصوصاً أن العولمة وانفتاح الاقتصادات الوطنية على بعضها سوف يزيد من الفجوة بين زيادة الدخل وتفاقم اللامساواة، ولن يكون بمقدور اقتصاد السوق أن يعالج هذه المشكلة خصوصاً أنه سيكون من الصعب على ذوي المهارات المنخفضة الانضمام إلى ميدان السباق الاقتصادي" (المصباح، ٢٠٠٦، ١٤)، وفي ذلك تأكيد على ضرورة أن تتواكب المخرجات التعليمية مع متطلبات سوق العمل.

كما أن "التقدم التقني الهائل أو ما يعرف بالثورة التقنية الثالثة وارتفاع نسبة المعرفة كمكون أساسي من مكونات الإنتاج والاقتصاد المعرفي" يزيد من معدل النمو الاقتصادي طويل الأجل، ويزداد التقدم التقني سرعة عندما تكون قوة العمل أحسن تعليماً، من هنا فإن تراكم رأس المال البشري يساعد في التقدم التقني ويعد مصدراً من مصادر النمو

### عجز النظام التعليمي عن تحقيق التنمية البشرية

تشير العديد من الدراسات (المصبح، ٢٠٠٦، (التميمي، ٢٠١٣، (الظاهر، ٢٠٠٩) إلى أن النظم التعليمية تواجه عددا من المشكلات التي تؤدي إلى تدهور جودتها، وعجزها عن التنمية البشرية المستدامة منها قلة المخصصات المالية، وأساليب التدريس والتقويم التقليدية وعجز المناهج عن مسايرة التقدم العلمي والتكنولوجي، ووضع المعلمين المادي وغيرها، ويقبل الأفراد على التعليم أملاً في الحصول على دخل أفضل، إلا أن هناك مخاطرة ألا يولد هذا التعليم العائد المتوقع لانخفاض الأجور أو لقلّة توفر وظائف. فقد لا يحدث النمو الاقتصادي بالمعدل الكافي لإيجاد وظائف تتناسب وأعداد الخريجين، خصوصاً خريجي الجامعات؛ مما يؤدي إلى وجود فائض في العرض من الخريجين، وحيث حرم هؤلاء الخريجون من فرصة الحصول على وظائف تتناسب ومؤهلاتهم وذات أجر مرتفع، فسيقبلون بوظائف أقل ترتيباً على السلم الوظيفي وأقل أجراً مما يقلل من الفرص الوظيفية المتاحة للعمال الأقل تأهيلاً، وهذه ستنافس العمالة الأقل منها تأهيلاً على الفرص الوظيفية وهكذا حتى يتم غلق الباب نهائياً أمام العمالة غير المدربة، مما يجعل التعليم خصوصاً للطبقات الفقيرة لا يساوي الجهد ولا المال المنفق للحصول عليه، وهذا ما تشهده الساحة المصرية حالياً.

إن اختلال النظام التعليمي يؤدي بالضرورة إلى حدوث خلل في النظام

الكفاءة والمقدرة الذهنية، إلا أن مساهمة التعليم الإيجابية في التنمية تعتمد على نوعية التعليم ومدى ملاءمته لاحتياجات المجتمع في المراحل التنموية المختلفة، يضاف إلى ذلك أن "تعليم مهارات الإنتاج الحديثة لمن هم حاصلون على تعليم أساسي جيد أسهل وأقل تكلفة من تدريب غير المتعلمين أو الحاصلين على قدر ضئيل من التعليم، وفي عصر الصناعات المعتمدة على رأس المال البشري، يتطلب أن يكون العمال ذوي مهارات عالية ومتجددة." (البازعي، ١٩٩٨).

ولكي نرى بوضوح أهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية يكفي أن نتصور نتيجة وضع الإمكانيات المادية تحت تصرف أناس لا خبرة كافية لديهم بكيفية استخدامها وإدارتها والنتيجة المتوقعة هي انخفاض مستويات الإنتاج لسوء استخدام هذه الإمكانيات، وهذا يؤكد الدور الهام الذي تلعبه القدرات البشرية المؤهلة على إدارة وتطوير ومتابعة التقدم العلمي والتكنولوجي في زيادة الإنتاج. ومن الممكن الإشارة إلى أنه قد أعقب ببطء النمو الاقتصادي العالمي وأزمة الديون الدولية، انخفاض في فعالية تقديم الخدمات في البلدان منخفضة الدخل حيث تراجع نسبة فرص التعليم والتدريب التي تعتبر أداة أساسية لزيادة التنمية البشرية، وهذا يدل على أن التعليم يؤثر ويتأثر بالتغيرات الاقتصادية كما يتضح من السطور التالية

- نقص الكفايات في العلوم الأساسية وعلوم المستقبل.
- نقص الكفاية في استخدام مبتكرات التكنولوجيا، كالحاسب الآلي والإنترنت.

### وسائل التعليم لتحقيق التنمية البشرية

يعد التعليم الركيزة الأساسية للتنمية البشرية، ويسعى لتحقيق التنمية البشرية المستدامة من خلال عدد من الوسائل كالتمرين، وتعميم التعليم الابتدائي، والبحث العلمي، والتوسع في التعليم الفني، وتطوير المناهج، وتحديد مخرجات التعلم التي تتسق مع متطلبات سوق العمل، وغيرها، وفيما يلي عرض تفصيلي لبعض هذه الوسائل:

#### ١- التمرين

يعرف التمرين بأنه "جهد منظم ومخطط له يعمل على تحسين الأداء الحالي والمستقبلي للفرد والجماعة" (الظاهر، ٢٠٠٩، ٢٤٠)، كما يعرف بأنه وسيلة لزيادة القدرات والمهارات التي لها علاقة بعمل محدد ولذا تهتم به المؤسسات لأن ما ينفق فيه يعتبر استثماراً في الموارد البشرية فقد يكون له عائد يظهر في شكل زيادة الإنتاجية الكلية، أما على مستوى الفرد فتظهر أهميته في زيادة المعارف والمهارات، مما يؤدي إلى "رفع دافعية وقدرة الفرد على العمل" (ماهر، ٢٠١٢، ٤٥٣) وذلك لأن "التمرين يتيح الفرصة للإمكانيات الطبيعية كي تعمل في أقصى حدودها" (أبوجادو، ٢٠١٣، ٢٩٨)

الإنتاجي، ومن ثم النظام الاجتماعي والسياسي، وما دام اقتصاد السوق يولد توزيعاً غير عادل للثروة والدخول لذا كان لزاماً على الحكومات التدخل من خلال برامج عدة لتقليل هذه الفجوات، ومن ثم ضمان استمرار سير النظام الاجتماعي، ومن أهم هذه البرامج "مجانبة التعليم خصوصاً الأساسي وتوفير التعليم العالي من خلال برامج إقراض ومساعدات ومنح،" (المصباح، ٢٠٠٦، ١٣). وبدون تدخل الحكومة يظل التعليم قاصراً على الأغنياء، فإنفاق الحكومة على التعليم هو الذي يوجد الطبقة الوسطى، ومن المعروف أن تنامي هذه الطبقة هو ضمان الاستقرار، فالملاحظ للنظام التعليمي العربي بالرغم من مخرجاته الضخمة إلا أنه لم يستطع أن يغير من الواقع القائم بل أنه في بعض الأحيان أصبح عاملاً معوقاً لعملية التغيير والتطوير.

مما سبق يتضح تعدد مظاهر العجز في النظام التعليمي؛ منها التفاوت بين تعليم الذكور والإناث، والتفاوت بين أبناء الحضر والريف والأغنياء والفقراء، وبين من يتعلمون وبين من يدرسون وبين مدارس متميزة ومدارس للعامّة، وفيما يلي بعض من أوجه العجز الأخرى:

- الهدر الناتج عن التسرب في مراحل التعليم المختلفة.
- حجم من لا يتلقون أي قدر من التعليم في أي فترة من فترات حياتهم.

في الواقع فإن التنمية المهنية تشمل المعلم والإداري والقيادة ،ويوجد بمدارس مصر حوالي (٤٧ ألف) وحدة للتدريب سوف يتم تطويرها (اليوم السابع، ٢٠١٥)، ويتضح أن تطوير هذه الوحدات جاء استجابة لمتطلبات التنمية البشرية المستدامة ،وقد يكون في ذلك إشارة إلى اهتمام التعليم بالتنمية البشرية باعتبارها المحور الأساسي لأي تنمية.

## ٢- البحث العلمي

البحث العلمي هو "الوسيلة التي تستطيع المجتمعات بواسطتها اجتياز العقبات، والتخطيط للمستقبل، وتفادي الأخطاء" (الزعيبر، ٢٠١٥، ٦٨)، ويعرف بأنه مجموعة الجهود المنظمة التي يقوم بها الإنسان مستخدماً الأسلوب العلمي، وقواعد الطريقة العلمية في سعيه لزيادة سيطرته على بيئته، واكتشاف ظواهرها، وتحديد العلاقات بين هذه الظواهر (عبيدات، ٢٠٠٥، ٤).

ومعروف أن تعاظم الدور الذي يلعبه الإنفاق على البحث العلمي في زيادة التنمية البشرية وزيادة تنافسية الاقتصاد وربطه بالعالم الخارجي حيث يقدر حجم الإنفاق على البحث العلمي من الناتج الإجمالي المحلي عام ٢٠٠٩ في المكسيك (٤،٤%) بينما في إسرائيل (٤،٤%)، وكوريا (٣،٥٦%) والسعودية (١%)، ومصر (٤٥،٤%) (البرغوثي و أبوسمرة، ١١٣٧، ٢٠٠٧)، وتهتم الدول بالإنفاق على البحوث التجريبية أكثر من الإنفاق على البحوث التطبيقية والأساسية، حيث بلغت نسبة

والتدريب بأنواعه المختلفة يعمل على تنمية الموارد البشرية ، ولكن التدريب الأكثر أهمية هنا للتنمية البشرية هو التدريب التطبيقي المرتبط بالتعليم الذي يربط النظرية بالتطبيق العملي، نظراً لأن السمة المميزة للنظام التعليمي في معظم الدول العربية، ومنها مصر هي التوسع في التعليم العام الأكاديمي على حساب التعليم المهني والتقني للنظرة المتدنية للتعليم المهني، فلن يلتحق به إلا الطلاب الذين لا يتمكنون من الالتحاق بالتعليم الثانوي العام لتدني معدلاتهم ، والبحث الحالي يرى لتحقيق التنمية البشرية ضرورة الاهتمام بالتعليم المهني وربطه بخطوط الإنتاج، كما انتهجت دول شرق آسيا.

وقد استحدثت حالياً في وزارة التربية والتعليم والمديريات التعليمية بمصر ادارة خاصة بالتنمية البشرية، وأكد رئيس الإدارة المركزية للتدريب بوزارة التربية والتعليم أن الخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم المصرية، ٢٠١٤، ٢٠٣٠، وتحمل شعار "معا نستطيع"، تتضمن رؤية الوزارة لمستقبل التعليم في مصر وفق عدد من البرامج التي تركز على التنمية المهنية وإدارة الموارد البشرية، مؤكداً أن معظم برامج التنمية المهنية في الدول العربية لا تهتم بالتدريب رغم أهميته، لافتاً أن أبرز التحديات التي تواجه التدريب المهني تتمثل في تحدى الموارد المالية وضعفها وزيادة أعداد العاملين، مضيفاً أن البعض يعتقد أن التنمية المهنية تقتصر على المعلم فقط، ولكن

يفرزه من منجزات في النواحي العلمية والتكنولوجية تمكن الإنسان من السيطرة على بيئته وتحقيق متطلباته واحتياجاته .

### ٣- تعميم التعليم الابتدائي

يعد التعليم الابتدائي أحد مقاييس التنمية البشرية على مستوى العالم، وأحد أهم وسائل تحقيق التنمية البشرية لأنه بمثابة الأثاث الذي يبنى عليه مراحل التعليم الأخرى، ولذلك كان من بين أهداف الألفية للتنمية، وتشير مؤشرات التنمية للألفية أنه بلغ "معدل صافي التسجيل في المدارس الابتدائية ٩١ % عام ٢٠١٥، بعد أن كان ٨٣ % عام ٢٠٠٠، وانخفض عدد الأطفال في سن المدرسة الابتدائية غير الملحقين بالمدرسة إلى النصف تقريبا ويقدر أن عددهم بلغ ٥٧ مليون طفل في عام ٢٠١٥ بعد أن كان ١٠٠ مليون طفل في عام 2000 (تقرير الأهداف الإنمائية للألفية، ٢٠١٥، ٥)

كما انعكس الاهتمام بالتنمية البشرية بتحسين التعليم الابتدائي فقد حقق جنوب الصحراء الكبرى بإفريقيا الأفضل بين جميع المناطق منذ وضع الأهداف الإنمائية للألفية، حيث حقق معدل صافي التسجيل بني عامي ٢٠٠٠ و ٢٠١٥ زيادة بلغت ٢٠ نقطة مئوية، وذلك بالمقارنة بزيادة بلغت ٨ نقاط مئوية % بنين عامي ١٩٩٠ و ٢٠٠٠، وارتفع معدل معرفة القراءة والكتابة بني الشباب بني سن ١٥ سنة و ٢٤ سنة من ٨٣ % إلى ٩١ % بني عامي ١٩٩٠ و ٢٠١٥ في العالم ككل، كما

الانفاق على البحوث التجريبية (٨٣%) في الصين و(٨٢%) في اسرائيل، (٦٣%) في أمريكا، و(٦٢%) في كوريا (وزارة التعليم العالي، ٢٠١٢، ٣٦)

من العرض السابق يتضح أن حجم الانفاق على البحث العلمي في الدول العربية قليل مقارنة بغيرها من الدول، كما يتضح أن نصيب الدول العربية من "نتائج البحث والتطوير في العالم ضئيل للغاية، حيث يقل نصيب الدول العربية من النشر عن (١%) كما أنها تكاد لا تظهر على خريطة تسجيل براءات الاختراع" (حوات، ٢١١)، ويشير المصري إلى أن العدد المتفرغ من الدول العربية لممارسة أنشطة البحث محدود حيث يصل إلى ٠.٢ لكل ١٠٠٠ من قوة العمل مقارنة بـ ٩.٣ في اليابان، ومعروف أن البيانات السابقة تشير إلى أن وضع البحث والتطوير العلمي بشكله الراهن ينتابه الكثير من السلبيات، حيث إن التحديات الناجمة عن ثورة الاتصالات والمعلومات تعد كبيرة، الأمر الذي يدعو للتعامل بجدية مع الآثار السلبية والمخاطر التي تطرحها التطورات المتسارعة في هذا المجال (المصري، ١٩٩٤، ١١٧)

و على الرغم من أن البحث العلمي يعاني من مشكلات عديدة خاصة في المنطقة العربية؛ منها عدم اعطائه الأولوية والأهمية المطلوبة، وغياب التكامل بين البحوث، وهجرة العقول المتميزة، وقلة التمويل، إلا أنه أساس تحقيق التنمية البشرية المستدامة لما

تتناقص الفارق بين النساء والرجال (تقرير الأهداف الإنمائية للألفية، ٢٠١٥، ٥).

مما سبق يتضح أن الاهتمام بالمرحلة الابتدائية يعد ضمانه أساسية لمحو الأمية - تعلم القراءة والكتابة الشامل - وإكساب التلاميذ المعارف والمهارات التي تمكنهم من مواصلة التعليم في المراحل التالية، ولذا نلاحظ اهتمام اليابانيون بتربية وتعليم أطفالهم منذ الصغر باعتبار ذلك أساس تنمية رأس المال البشري وتحقيق التنمية البشرية المستدامة .

#### ٤- اصلاح المناهج

إن عملية تطوير التعليم يجب أن تكون عملية مستمرة وشاملة لجميع عناصره ومكوناته لمواجهة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وتحقيق مطالب التنمية ، ولذلك فإنه من الضروري تطوير مناهج التعليم وأساليبه ووسائله في ضوء التطورات العلمية والتكنولوجية وتحديات العصر والعولمة وطبيعة وخصائص المجتمع ومطالب التنمية .

إن المناهج بدءاً من المرحلة الابتدائية أو حتى ما قبلها تبدو تجسيدا لمفهوم يعد عملية التعليم كما لو أنها عملية إنتاج صناعي تلعب فيه دور القوالب المفترض تنصب في عقول الناشئة (تقرير التنمية الإنسانية للعالم العربي، ٢٠٠٣، ٥٣) ، ومن الملاحظ أن هناك بوادر اهتمام بتدريس مبادئ حقوق الإنسان كمقرر في التعليم العالي، وبدأت تظهر أيضا في الكتب المدرسية، وفرضت العولمة جملة

من الاصلاحات على التعليم العالي منها الاهتمام بالدراسات المستقبلية التي أضحت ضرورة ملحة لمواجهة التحديات وإيجاد البدائل للتعامل معها،" ويبدو أن البلدان العربية مازالت بطيئة في ادخال مناهج الدراسات المستقبلية في الجامعات باستثناء مصر والأردن والعراق والكويت" (اليونسكو، ١٩٩٦، ٧).

#### ٥- اتساق مخرجات التعلم مع

##### متطلبات سوق العمل

تعرف مخرجات التعلم بأنها "المعارف والمهارات الناتجة من المشاركة في مقرر أو برنامج معين" (الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد، ٣٧، ٢٠١٣) ومن المعروف أن هذه المخرجات يتم تحديدها في المناهج الدراسية من خلال دراسة احتياجات سوق العمل ،ونظرا للتطور العلمي المستمر فأن هناك فجوة كبيرة ومستمرة بين مخرجات التعلم ومتطلبات سوق العمل ،وهذا يقود إلى البطالة والبطالة المقنعة ويتنافى مع أهداف التنمية البشرية المستدامة التي تسعى إلى تمكين الناس والقضاء على البطالة وصولا للعيش الرغيد، ويرى البحث الحالي أن ذلك أيضا يجعل التعليم من أجل الشهادة فقط أو المكانة الاجتماعية وهذا أيضا يعرقل عمليات التنمية البشرية.

من العرض السابق يتضح ثمة علاقة وطيدة بين التعليم والتنمية البشرية فالتعليم هو أساس التنمية البشرية المستدامة، نظرا لأنه

### أولاً: الخبرة اليابانية

اليابان تلك الدولة المحدودة في مساحتها ، والفقيرة في ثروتها الطبيعية ، والمهددة بالكوارث الطبيعية كالزلازل وغيرها ، والتي خرجت محطمة بعد الحرب العالمية الثانية، على الرغم من كل ذلك استطاعت أن تبهر العالم بإنجازاتها. يُرجع العديد من التربويين والاقتصاديين سر المعجزة اليابانية المعاصرة إلى الخصوصية الاجتماعية-الثقافية التي تجعل منه حالة خاصة وأصيلة: التكوين الثقافي، تاريخه، تقاليده، لغته، نظامه القيمي، التي تشكل قاعدة سلوكه وتصرفاته الاقتصادية، هذه الخصوصية التي تجد الرعاية والصيانة والتحسين، لضمان بقائه وأمنه الوجودي، هذه المفارقة ناتجة عن "تصميم المؤسسة اليابانية كجماعة إنسانية تقدر العمل الجماعي وتصنف العمال كشركاء" (الشريف ولمياء، ٢٠١١، ٧). كما يرجعها التربويون لمساهمة المؤسسات التربوية في غرس ثقافة الجودة في كل شيء يقوم به أو يتعامل معه الطالب ، وتعبّر عن ذلك ميري هوايت بقولها : " إن الفرد الياباني يتشرب ثقافة الجودة منذ نعومة أظفاره سواء أكان ذلك في المنزل أم في الشارع أم في المدرسة " (هوايت، ١٩٩١، ٤) لدرجة أن الجودة صارت شعاراً كلياً لمظاهر الحياة في اليابان.

وقد يكون السر وراء المعجزة اليابانية هو اهتمام الدولة بصفاتها مؤسسة المؤسسات التي ينتظم فيها المجتمع، بإعطاء الأولوية للتنمية البشرية ، بهدف تعظيم مبادئ القيم

يبني قدرات الأفراد ويمكنهم من الحصول على فرص للعمل، كما يمكن الدول من زيادة الإنتاج ومن ثم النمو الاقتصادي، والمطلع على السر وراء نهضة الدول الكبرى والدول التي نهضت يجده الاهتمام بالتعليم والبحث العلمي، حيث يسهمان في نشر المعرفة وإنتاج المعارف العلمية والتقنية الحديثة، وهذا ما سوف نشهده في التجارب الناجحة للدول التي تبوأ مكانة مرموقة بين دول العالم من خلال المحور التالي

### المحور الثالث: بعض الخبرات العالمية في مجال التعليم

#### وعلاقته بالتنمية البشرية المستدامة

تمكنت بعض الدول من الخروج من كبواتها الاقتصادية وحالة الفقر واليأس لمواطنيها ،على الرغم من فقرها في الموارد الطبيعية والمالية ،وتعرض بعضها للكوارث الطبيعية أو للحروب المدمرة من احتلال مكانة عالمية في الإنتاج والتصنيع والتصدير وأصبح لديها فائض في ميزانها التجاري ،ويرجع السبب الرئيس في ذلك إلى التنمية البشرية لسكانها واستغلال سواعدهم وقدراتهم من خلال تعليمهم وتدريبهم ، وقد اقتصر الباحث على ثلاث تجارب هي التجربة اليابانية والماليزية والكورية كثلاث تجارب نمت وتطورت من جراء التنمية البشرية المستدامة لشعوبهم، ولكونهم تجارب يمكن نقلها لمصر وللعالم العربي ، وفيما يلي عرض موجز لهذه التجارب.

خلال تدريب الأمهات اليابانيات أطفالهن على مبادئ التعليم قبل الالتحاق بالمدرسة الابتدائية إيماناً منهن أن هذا التدريب أساس النجاح في المدرسة فيما بعد فيما يسمى بـ "التعليم على حجر الأم" (هوايت، ١٩٩١، ١٧٠) ويركز التعليم الياباني على الاهتمام بطريقة أداء العمل، وتحاول المؤسسات التعليمية تحقيق ذلك من خلال ما يسمى بالمنهج الخفي وإعداد الأنشطة المدرسية المشبعة بهذه القيم، وأيضاً على التعليم في مواقع العمل حيث تلتزم الشركات والمؤسسات اليابانية سواء الإنتاجية أم الخدمية منها بتنظيم برامج للتدريب والتعليم المستمر لجميع العاملين فيها، بهدف التطور والتحسين المستمر . (Ellington,2001) ومن خلال تنمية القدرة على الإبداع والتعلم المستقل ذاتياً ويبدو ذلك من خلال الاهتمام بتعليم الرياضيات والعلوم وتعليم الطلاب في مناخ مفتوح تتوافر فيه الثقة والعمل بروح الفريق والتأكيد على جلسات العصف الذهني التي تساعد في توليد الأفكار الجديدة (أوكاموتو، ١٩٩٩)

## ٢- الانتماء الوطني

تلعب الدولة الدور الرئيس في ذلك من خلال جعل الشعب شريك في مؤسسات الإنتاج، ناهيك عن الاعتزاز باللغة اليابانية كلغة رسمية للبلاد فلا توجد مدرسة واحدة تعلم أطفالها بلغة غير اليابانية، فاليابانيون يعتزون جداً بلغتهم القومية، وإذا درست الإنجليزية أو الفرنسية فهي تدرس كلغة أجنبية

والولاء والانتماء للوطن إذ يوجد ذلك مجسداً في "شعارات: نشترى دائماً سلع يابانية، توافق وصرامة، وحدتنا العائلة الكبيرة" وغيرها، هذه الإيديولوجية ينتج عنها سلوك وقيم وتطورها، وتترجم هذه البهجة الاعتزاز الوطني في الواقع من خلال دور الأفراد والهيئات والحكومة، تترجم في نموذج وبيئة "سوسيو-ثقافية" (الشريف ولمياء، ٢٠١١، ٧) تزيد من عقلانية اليابانيين وتمكنهم من التفريق بين المظاهر والحقائق، و"التوافق بين العمال والمنتجين والمستهلكين، تدفع العامل إلى إنقار عمله، والنقابة إلى المساهمة في جودة النتائج، والمستهلكين للوفاء للعلامة اليابانية ولو بسعر أعلى من السلع المستوردة" (الشريف ولمياء، ٢٠١١، ٧) وهذا التوافق والتناغم في محله، فنجد مثلاً شدة المنافسة بين المتعاملين والمستثمرين. ويبقى ذلك دائماً في إطار من التوافق والتآزر، والذي تمثله الدولة من خلال هيئاتها، مثل السفارات ووزارة الصناعة والتجارة الخارجية التي زعزعت أوروبا بل والعالم، وكان وراء نجاح تجربتهم بعض العوامل منها:

### ١- الاهتمام بالتعليم والتدريب مدى الحياة

يؤكد اليابانيون على فكرة أن التعليم ليس من أجل المعرفة والمهارات فقط وإنما أيضاً من أجل اكتمال الخلق، واكتساب العادات الخيرة والسلوك الحميد في الحياة اليومية (أوكاموتو، ٣٧، ١٩٩٩). حيث يبدأ الاهتمام بالتعليم للأطفال في سن مبكرة من



القومية إلا أنهم يعلمون ويدربون أبناء مجتمعاتهم على أن "تفهم لغة الغير وتكنولوجيااتهم ومشكلاتهم تعد أساسا لإحداث التنمية" (Johnson, 2002)، وقد بدأ ذلك واضحا في تبني اليابانيون أفكار **Deming** وجوران **Jouran** الأمريكيان وتطويرها بسرعة والاستفادة منها أكثر من الأمريكيان أنفسهم.

#### ٥- الاهتمام بالجودة الشاملة

وذلك من خلال الاهتمام بنشر ثقافة الجودة وجعلها لغة العمل اليومية، وتبني مبادئها "كالتحسين المستمر والعمل بروح الفريق، الرؤية المشتركة وتعنى التوجه الموحد للتنظيم، والتركيز على جودة العمليات، اتخاذ القرارات المبنية على الحقائق والبيانات الإحصائية الدقيقة، إيجاد بيئة تساعد على الوحدة والتغيير، والتركيز على رضا العميل، والقيادة الفاعلة"، (kaye & Anderson, 1999, George, 1994)، واستخدام بعض الأساليب الإدارية المتقدمة مثل؛ حلقات الجودة **Quality Circles (Q C)** والتغيير التدريجي والتحسين المستمر المعروف باسم كايزن **Kaizen** والوقت المحدد بالضبط **Just In Time (JIT)**، وانعكس ذلك على السمعة المتفردة للمنتجات اليابانية مما ساعد على طلبها واقتنائها من كل دول العالم من العرض السابق يتضح أن السر وراء المعجزة اليابانية هم البشر؛ فاهتمام الدولة بالتنمية البشرية المستدامة من خلال التعليم

يحتاجها الفرد خاصة عندما يتعامل مع العالم الخارجي، ويعلق سعد مرسى وكوثر كوجك على ذلك بقولهما: "ولن تجد في نظام التعليم الياباني مدارس أجنبية خاضعة للحكومة وموجودة إلى جانب المدارس الحكومية ويدخلها الأطفال اليابانيون ويدفعون فيها مصروفات باهظة وتعليمهم الرسمي بالمجان" (هوايت، ٧، ١٩٩١).

#### ٣- التعاون والإخلاص للجماعة

حيث يتعلم الأطفال منذ الصغر قيمة التعاون لمصلحة كل فرد في الجماعة؛ فالأم اليابانية ترى أن الطفل المربي جيدا هو الذي يشارك بإخلاص في تحقيق أهداف الكبار، حيث يعتبر هذه الأهداف أهدافه هو، وفي المقابل يحافظ الكبار على تجاوبهم مع مواقف الجماعة مهما سببت لهم ضغوطها من ضيق لاقتناعهم التام بأن كل فرد سوف يجني الخير، ويسعى المعلمون اليابانيون لدعم هذه القيم من خلال تكوين صداقات مع تلاميذهم في النوادي المدرسية والتي يقضى بها التلاميذ ما يقرب من (٢-٣) ساعات يوميا بعد انتهاء اليوم الدراسي بالإضافة إلى عطلة نهاية الأسبوع (Ellington, 2001)

#### ٤- التفاهم الدولي والانفتاح على المجتمعات الأخرى

تتسم اليابان بعلاقات دولية معتدلة وتسير على نهج التفاهم الدولي والانفتاح على المجتمعات الأخرى والاستفادة من تجاربها، فعلى الرغم من اعتزاز اليابانيون بلغتهم

وحتى عندما تعرضت تلك البلدان لأزمة مالية كبيرة خلال السنوات الأخيرة استطاعت أن تسترد عافيتها بسرعة فاقت التوقعات، وهو ما أرجعه الخبراء إلى الثروة البشرية التي تمتلكها ، وما تتمتع به من جودة وكفاءة عالية.

وترجع العديد من الدراسات أن أسباب الطفرة الماليزية اعتمادها على الموارد البشرية الغنية بالمكون التعليمي التدريبي، هذا فضلا عن تسلحه بالقيم العالية، وعادات العمل والمثابرة، والنظرة المستقبلية، وتجنب الإسراف والابتعاد عن الاستهلاك المظهري، وتوزيع متقارب للدخل، وهي عوامل مهمة بمعيار التنمية البشرية، والتي مكنتها من تحقيق معدلات نمو عالية، رغم افتقارها إلى الموارد المالية والطبيعية (عاشور، قويدر، ٢٠١٠، ١٠) (الشريف ولمياء، ٢٠١١، ٨)، ويؤكد ذلك تقرير التنمية البشرية ٢٠٠١ الذي رصد "أهم 30 دولة مصدرة للتقنية العالية، كانت ماليزيا في المرتبة التاسعة متقدمة بذلك عن كل من إيطاليا والسويد والصين" (مركز الدراسات الإقليمية، ٦)، كما يشير تقرير التنمية البشرية ٢٠١٣ الذي رصد نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي لـ ٢٠ دولة إلى تقدم ماليزيا من المركز (١٧) بنسبة نمو قدرها (3.6%) عام ١٩٩٩ إلى المركز (٧) بنسبة نمو قدرها (36,6%) عام ٢٠١٢ (تقرير التنمية البشرية، ٢٠١٣، ٦٦)

ويقول مهاتير محمد الذي بقي مشرفا على التجربة الماليزية لمدة ٢٠ سنة كرئيس

والتدريب المستمرين طول الحياة، وحب العمل ، وتربيتهم على مكارم الأخلاق والاعتزاز بوطنهم ولغتهم ومنتجاتهم، وتقبل كل ما هو جديد في مجال المعرفة وتكنولوجيا المعلومات ، والطموح الزائد لإحداث التغيير والتحسين بصفة دائمة والالتزام الذاتي تجاه جودة المنتج وحسن تصميمه ، وسيادة روح الجماعة والصدقة ، والرغبة الصادقة في تحقيق النجاح المنشود والإبداع والابتكار، كان وراء ارتفاع معدل الزيادة في الإنتاج ونجاح اليابان ووضعها في مصاف الدول الاقتصادية الكبرى والمتقدمة.

### ثانيا: الخبرة الماليزية

ماليزيا هي إحدى الدول التي أطلق عليها بالنمو الآسيوية، على الرغم من افتقارها إلى الموارد المالية والطبيعية والطاقة ، تمكنت من تحقيق التنمية البشرية المستدامة بفضل إيمانها بأن قدرات أي أمة تكمن فيما تمتلكه من طاقات بشرية مؤهلة ومدربة وقادرة على التكيف والتعامل مع أي جديد بكفاءة وفاعلية، فاستطاعت تجميع رأس المال البشري وتحويله إلى طاقة وميزة تنافسية عالية تم توجيهها إلى استثمارات عالية الإنتاجية؛ كان مبعثه إيمانها بأن سر نهضتها ونموها يكمن في عقول أبنائها وسواعدهم، وقد كان ثمار ذلك أن حققت اقتصاديات تلك البلدان معدلات متسارعة من النمو فاقت بها أكثر البلدان تقدما ، وأصبحت مثلا يحتذى به لكل من أراد أن يلحق بركب التقدم (عاشور، قويدر، ٢٠١٠، ١٠)،

فوائد، المرافق الأساسية، الهيئات المدنية...

- تعزيز التعليم والاستثمار في البشر، من خلال نظام تعليمي قوي لتلبية الاحتياجات من القوة العاملة الماهرة فتم إنفاق (٢٠%) من الميزانية القومية على التعليم، أعلى من تلك الموجهة للدفاع وإرسال ٥٠.٠٠٠ طالب إلى الخارج يمثلون نصف عدد الطلاب في ذلك الوقت لتحصيل مختلف العلوم المتطورة والعودة لاستغلال تلك الكفاءة في التنمية.
- حل إشكالية الأصالة والمعاصرة، فقد وفقت ماليزيا في التوفيق بين الأصالة والدين والثقافة وبين الحداثة والتنمية، فالإسلام يدعو إلى محاربة الفقر، ويحث على التمكن والريادة
- الأخلاق والقيم الفاضلة، وحماية البيئة، وتقوية القدرات الدفاعية للأمة.
- الاستفادة من التنوع العرقي والديني، والقضاء على أسباب الصراع وضمان الحرية وتقاسم الثروة .
- الحرية والعدالة، فالتخلف لا يرجع إلى قلة الأموال ولكن لعوامل اجتماعية وثقافية من حرية وعدالة فالأولوية في ماليزيا للكفاءة التنموية، فالحرية والتنمية متلازمان.

وقد طرح رئيس الوزراء الماليزي: داتو سري مشروعا مستوحى من نظرية الحضارة لمالك ابن نبي يجعل من الإسلام

وزراء- أن المحاور الأساسية لتنمية الموارد البشرية في ماليزيا هي (الشريف ولمياء، ٢٠١١، ٨):

- تكوين المهارات التدريبية وتميئتها، بإيجاد البيئة الثقافية السليمة التي تؤسس لقيم العمل والأخلاق.
- تدريب متخصص، لتغذية الصناعات المعقدة والوظائف التي تزيد معها القيمة المضافة ويترتب عنها الإبداع والتجديد.
- تطوير مناهج التعليم بصورة تتفاعل مع التجديد وتؤهل الموارد البشرية، وتعلم اللغات الأجنبية للتواصل مع المستثمرين.
- انتقاء المديرين؛ فنجاح أي مشروع يتوقف على مهارة المديرين، فقد استفادت ماليزيا من التجربة اليابانية، وعملت على محاكاة طرقها ومبادئها، مثل التحكم في الوقت، التحكم في الجودة، إشراك العمال، نشر ثقافة العمل...
- إتباع أسلوب التخطيط الاستراتيجي منهجا للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، واهتمت بتنمية الموارد البشرية كأساس جوهرى فقفزت بذلك إلى المرتبة السابعة عشر في سلسلة التقدم الصناعي .
- أساليب الخبرة الماليزية التي كانت وراء نجاحها(الشريف ولمياء، ٢٠١١، 8) (حسن، ٢٠١٥-٤٨، ٥١)

- دعم الأسر الأكثر فقرا، وتحفيزها بطرق فعالة للمساهمة في التنمية: قروض بدون

اهتمت الحكومة الماليزية بالتعليم فيما قبل المدرسة، واعتبره قانون التعليم لسنة 1996 جزءاً من النظام الاتحادي للتعليم، ويشترط أن تكون جميع دور الرياض وما قبل المدرسة مسجلة لدى وزارة التربية، ويلزم كذلك تطبيق المنهاج التعليمي المقرر من الوزارة؛ حيث يتضمن خطوات عريضة وموجهات عامة تتعلق بالزامية تعليم اللغة الرسمية للبلاد (البهاسا ملايو) بجانب استعمال اللغة الإنجليزية ولغات المجموعات العرقية في ماليزيا (الصينية والهندية)، ويسمح بتقديم تعليم ديني للأطفال المسلمين وتوجد العديد من المدارس فيما قبل المدرسة، وتدار بواسطة الوكالات الرسمية والمنظمات الشعبية والقطاع الخاص (عاشور، قويدر، ٢٠١٠، ٨)، ونتيجة لذلك بلغ "متوسط عدد الأطفال الملتحقين به في الفترة من ٢٠١٢-٢٠٠٣ (٧٨%) من السكان في سن الحضانة" (تقرير التنمية البشرية، ٢٠١٤، ١٩٠).

### ٣- تركيز التعليم الابتدائي على المعارف الأساسية والمعاني الوطنية

نظراً لأهمية هذه المرحلة كأساس للتنمية البشرية وغرس للقيم والمبادئ، فإنها تركز على تعليم التلاميذ القراءة والكتابة والإلمام بالمعارف الأساسية في الحساب والعلوم، وتبدأ مرحلة التعليم الابتدائي في السن السادس من عمر الطفل، وتستمر ست سنوات، ويراعي النظام التعليمي تعدد الأعراق في البلاد (الملايو المسلمون والسكان الأصليون ٦٥%، الصينيون

محركا للأمة، سماه الإسلام الحضاري يشمل عدة محاور تتعلق (تمام، ٢٠٠٥) بنقوى الله، الحكومة الأمنية، حرية واستقلال الشعب، التمكن من العلوم والمعارف، تنمية شاملة ومتوازنة، تحسين نوعية الحياة، حفظ حقوق الأقليات

ويمكن رصد أهم السياسات التعليمية التي

انتهجتها الحكومة الماليزية والتي كانت وراء نجاح التنمية البشرية في:

### ١- التزام الحكومة بمجانبة التعليم الأساسي

اهتمت الحكومة منذ استقلال البلاد عام 1957 بمجانبة التعليم لمرحلة التعليم الأساسي وأصبحت إلزامية التعليم من الأمور التي لا جدال فيها، ويعاقب القانون الماليزي اليوم الآباء الذين لا يرسلون أبناءهم إلى المدارس، وترتب على ذلك ازدياد عدد الذين يعرفون القراءة والكتابة؛ حيث وصل "متوسط عددهم في الفترة من ٢٠٠٥ - ٢٠١٢ في الفئة العمرية من ١٥ سنة فما فوق إلى (٩٣,١%) بينما وصلت إلى (٩٨,٤%) في الفئة العمرية من ١٥ - ٤٥ سنة" (تقرير التنمية البشرية، ٢٠١٤، ١٩٠) مقارنة (٥٣%) عام 1970، كما بلغت "نسبة أعداد الملتحقين بالمدارس الابتدائية في الفترة من ٢٠١٢-٢٠٠٣ (١٠١%) من السكان في سن التعليم الابتدائي" (تقرير التنمية البشرية، ٢٠١٤، ١٩٠)

٢- الاهتمام بالتعليم ما قبل المدرسة (رياض الأطفال)

Education وفي مستوى الثانوية العليا يوجه الطالب إلى تحصيل المزيد من مواد التخصص ، لا سيما التعليم الفني والمهني، وهناك العديد من المدارس الفنية والمهنية الثانوية التي تعتبر خطوة مبكرة لتدريب الطالب بمهارات العمل اللازمة، وبعض المدارس الثانوية تجري امتحانات عامة يتحصل بموجبها الطالب على الشهادة الماليزية الثانوية التي تؤهل الطلاب للخروج إلى سوق العمل، أما المستوى السادس من المرحلة الثانوية فهو يهيئ الطلاب للدخول مباشرة إلى الجامعات المحلية والأجنبية، ويمكن للطلاب أن يلتحقوا من المستوى الخامس بالسنة الإعدادية في الجامعات المحلية مباشرة،" وتوجد هناك مدارس خاصة للمعوقين وعددها ٣١ مدرسة، كما توجد المدارس العالمية بمراحلها المختلفة (المدارس الابتدائية والثانوية ٤٠ مدرسة، ومدارس الرياض وما قبل المدرسة ٥ مدارس) وتتبع المنهاج الدراسي الأمريكي، الإنجليزي، الياباني، التايواني، السعودي، الإندونيسي، الألماني" (عاشور، قويدر، ٢٠١٠، ١٠).

#### ٥- العناية بتأسيس معاهد تدريب المعلمين

##### والتدريب الصناعي

نظرا لإيمان الحكومة بأن المعلم هو الأساس الفاعل للعملية التعليمية فقد أولت عناية خاصة بتأهيله وتدريبه من خلال تأسيس معاهد خاصة للتدريب والتأهيل على المستوى القومي ،وتهدف هذه المعاهد إلى تزويد قطاع التعليم بالتوجيهات المهمة لإعداد المعلمين والتفتيش

٢٦%، الهنود 8%، أعراق أخرى 1% ) ، فهناك نوعان من المدارس هما المدارس القومية، والمدارس المحلية يسمح في الأخيرة باستخدام لغات صينية أو هندية إلى جانب اللغة الرسمية، وكلها مدارس تتبع المنهج الحكومي للتعليم، وبذلت وزارة التعليم جهودا ناجحة في بناء المدارس وتهيئتها على أحسن وجه من ناحية البيئة المدرسية والوسائل التعليمية والخدمات الملحقة بالمدرسة، فضلا عن تدريب المدرسين وتأهيلهم ومواكبة المقررات المدرسية وطرق التدريس للتطورات المعاصرة والتوافق مع متطلبات العملية التربوية السليمة(مركز الدراسات الإقليمية، ٩).

#### ٤- توجيه التعليم الثانوي نحو خدمة

##### الأهداف القومية

تقدم مدارس المرحلة الثانوية تعليما شاملا، حيث يشمل المقرر الدراسي كثيرا من المواد الدراسية مثل العلوم والآداب والمجالات المهنية والفنية التي تتيح للطلاب فرصة تنمية وصقل مهاراتهم، وتتم المرحلة الثانوية أولا بالمدارس الثانوية الصغرى (شبيهة بالإعدادية أو المتوسطة في البلاد العربية) وثانيا المدارس الثانوية العليا (شبيهة بالمدارس الثانوية وتعد المدارس الثانوية الصغرى امتحانا في السنة الثالثة، ويتم بعده انتقال الطلاب إلى مرحلة أكثر تخصصا تعتمد على رغبة وأداء الطالب معا، ويعاد تقييم الطلاب في السنة الخامسة أيضا عبر امتحان شهادة التعليم الماليزية Malaysian Certificate of

بمعزل عنها، ولذا عملت على إعادة تصنيف المدارس الحكومية بالاتجاه نحو إقامة المدارس الذكية (Smart Schools) (القطري، ٢٠١٢) وهي مؤسسة تعليمية تم إنشائها للحاق بعصر المعلومات، وإتاحة نوعية التعليم الملائمة للبلاد في المستقبل، وأهم عناصرها بيئة تدريس من أجل التعلم، نظم وسياسات إدارة مدرسية جديدة، إدخال مهارات وتقنيات تعليمية وتوجيهية متطورة، وتتوفر فيها مواد دراسية تساعد الطلاب على تطوير مهاراتهم واستيعاب التقنية الجديدة، ومن المواد التي يتم الاعتناء بها في المدارس الذكية أنظمة التصنيع الذكية وشبكات الاتصال ونظم استخدام الطاقة غير الملوثة وأنظمة النقل الذكية، كما تنفذ عملية التدريس والتعليم وفقاً لحاجات الطلاب وقدراتهم ومستوياتهم الدراسية المختلفة، ويتبنى الأساتذة تدريس مناهج ومقررات تلبي حاجات الطلاب ومتطلبات المراحل المختلفة، ويشارك المعلمون وأولياء الأمور الطلاب أنفسهم في اختيار البرامج الدراسية، وتنفيذ بعض الأنشطة المدرسية المهمة، كالخروج في رحلات دراسية وغيرها (Welcome to Malaysia)، وبدأت التجربة بواسطة شركة مشتركة بين الحكومة والقطاع الخاص لتنفيذ فكرة المدرسة الذكية في 19 مدرسة ثم تقوم ويتم تعميمها، ووضعت لجنة التطوير الشامل الماليزية للدولة خطة تقنية شاملة تجعل البلاد في مصاف الدول المتقدمة. ومن أهم أهداف هذه الخطة إدخال الحاسب الآلي والارتباط بشبكة الإنترنت في كل فصل دراسي

والتأهيل التربوي، أسست أول كلية لتدريب المعلمين في ماليزيا عام 1947 ووصل عدد خريجها 296 معلما في عام 2001 م مقارنة بـ 45 معلما في عام 1949 م، وأهم هذه المعاهد التدريبية المعهد القومي للإدارة التربوية، وهو مسئول عن وضع وتنفيذ السياسة القومية في مجال تدريب المعلمين، وكذلك القيام بإنشاء الكثير من معاهد التدريب المهني التي تستوعب طلاب المدارس الثانوية وتؤهلهم لدخول سوق العمل بمهارات في مجال الهندسة الميكانيكية والكهربائية وتقنية البلاستيك، وأشهرها معهد التدريب الصناعي الماليزي، والذي ترعاه وزارة الموارد البشرية، وتقوم إدارة التعليم الفني والمهني - أسست في 1964 وتتبع وزارة التعليم - بالإشراف على المعاهد العامة للتدريب الصناعي ووضع الخطط والسياسات التدريبية على المستوى القومي (عاشور، قويدر، ٢٠١٠، ١١)، وتهدف ماليزيا من تعميم هذا النوع من المدارس في جميع أرجاء البلاد إلى استيعاب تقنية المعلومات والاتصالات، وتوظيفها واستخدامها إيجابيا في العملية التعليمية، وتطوير قدرات المعلمين، ورفع المستوى المعرفي للطلاب وتمكينهم من الوصول إلى مصادر التعلم المباشرة، والارتقاء بمخرجات التعليم لتخريج جيل منتج ذي مهارات عالية.

#### ٦- ملاءمة التطورات التقنية والمعلوماتية

أيقنت الحكومة الماليزية أن العالم يعيش ثورات متصارعة في مجال تقنية الاتصالات والمعلومات، وأن التعليم لا يمكن أن يعيش

بموارد المعرفة والبنية التحتية الأساسية في هذا الصدد. وتدعم الحكومة جهود الأبحاث العلمية في الجامعات بواسطة مؤسسة تطوير التقنية الماليزية، وهي تشجع الروابط بين الشركات والباحثين والمؤسسات المالية والتقنيين من أجل استخدام أنشطة البحث الجامعية لأغراض تجارية، وهناك العديد من مراكز التقنية التي تهدف إلى إيجاد قنوات تعاون بين الأعمال العلمية والمصانع بقصد تطبيقات المصانع في هذا الصدد بين الأكاديميين في الجامعات والمصانع وتوفير الموارد الضرورية لإنجاز أعمال بحثية تطبيقية، ويلعب المجلس القومي للبحوث العلمية والتطوير دورا في رعاية المؤسسات البحثية وتقوية العلاقة بين مراكز البحوث والجامعات من أجل البحوث والتنمية والقطاع الخاص، والنتيجة إيجاد نخبة من الخبراء المتمدرسين في التخصصات التي تحتاج إليها البلاد، وهذا في حد ذاته هدف استراتيجي للدول، كما تشارك الدولة مع مؤسسات محلية وخارجية في أعمال البحوث التطويرية والموجهة للصناعة، وإيجاد مراكز الامتياز ومؤسسات التفكير المتخصصة في الاقتصاد والسياسة والدراسات الاستراتيجية والتقنية، ومنها: مؤسسة عبدالرزاق للاتصالات والبحث، مؤسسة التربية والعلوم الماليزية، والبرنامج الوطني للرواد، ومؤسسة التطوير التكنولوجي الماليزية (فضلى، ١٨٠)

٩ - توظيف التعليم الجامعي لخدمة الاقتصاد:

(عاشور، قويدر، ٢٠١٠، ١٥)

من فصول المدارس النموذجية، وكان يتوقع أن تكتمل هذه المرحلة من تنفيذ الخطة قبل حلول عام 2002 م ولكن الهزة الاقتصادية التي حلت بالبلاد في عام 1997 م أخرت اكتمالها، أما فيما يتعلق بالبنية التحتية فقد تم ربط جميع مدارس وجامعات ماليزيا بعمود فقري من شبكة الألياف البصرية السريعة والتي تسمح بنقل حزم المعلومات الكبيرة لخدمة نقل الوسائط المتعددة والفيديو. (عاشور، قويدر، ٢٠١٠، ١٣)

#### ٧- الانفتاح على النظم التعليمية المتطورة

يلاحظ على نظام التعليم في ماليزيا أنه يتجه نحو الانفتاح على النظم الغربية (البريطانية والأمريكية) والتوسع في استعمال اللغة الإنجليزية كلغة للتعليم، ويلعب القطاع الخاص دورا أساسيا مع التركيز على جودة التعليم واتباع المعايير العالمية من ناحية المناهج والتخصصات العلمية، مع وجود بعض فروع جامعات أستراليا ونيوزيلندا ، وبريطانيا ، وهناك حوالي 415 معهدا وكلية جامعية خاصة تقدم دراسات جامعية وبرامج توأمة مع جامعات في الخارج، وتوفر إجازات مهنية ومتوسطة، كما تتيح الفرص للطلاب الماليزيين لمواصلة دراستهم في الجامعات الأجنبية (عاشور، قويدر، ٢٠١٠، ١٦)، ومن بين هذه الدول مصر حيث توجد جالية كبيرة من الطلاب الماليزيين في جامعة الأزهر الشريف.

#### 8- الربط بين التعليم وأنشطة البحوث

قامت الحكومة بتأسيس قاعدة ممتدة لشبكة المعلومات في المؤسسات الجامعية وإمدادها

كما يرى الباحث أن هذه التجربة تندرج تحت مفهوم التنمية البشرية، الذي تبناه برنامج الأمم المتحدة للإينماء عام ١٩٩٠، ويقوم هذا المفهوم على أن "البشر هم الثروة الحقيقية للأمم، وأن التنمية البشرية هي عملية توسيع خيارات البشر. (تقرير التنمية البشرية ١٩٩٠)

### ثالثاً: الخبرة الكورية

تعد كوريا الجنوبية من أفقر دول العالم؛ في الموارد الطبيعية وضيق المساحة الجغرافية وقلّة رأس المال، بالإضافة إلى أنها خضعت لاستعمار اليابان لمدة ستة وعشرين سنة من عام ١٩١٩م إلى ١٩٤٥م، ثم لاستعمار الولايات المتحدة الأمريكية لمدة أربع سنوات من عام ١٩٤٥ إلى عام ١٩٤٩م، ولم تحصل كوريا الجنوبية على استقلالها إلا في عام ١٩٤٧م (الحسيني، ٢٠١١)، وكانت تعاني من دمار اقتصادي - بسبب توقف النشاط الاقتصادي والتجاري الذي كان مترابطاً بين الشطرين - وفوضى سياسية، وجاءت الحرب الكورية سنوات ١٩٥٠-١٩٥٣، لتلحق دماراً واسعاً شمل كل القطاعات ومع انتهاء الحرب، تراجع دخل الفرد إلى حوالي ٥٠ دولاراً سنوياً، وأصبحت كوريا تعيش على المساعدات الخارجية بشكل كامل، ودخلت البلاد في مرحلة من الاضطرابات الاقتصادية والسياسية، وعلى الرغم من عمرها القصير وما مرت به من حروب واستعمار، إلا أنها استطاعت أن تنهض وتبني اقتصادها بقوة

أسست جامعة "الملايا" كأول جامعة في البلاد عام 1949 وكان مقرها سنغافورة - توجد اليوم أكثر من 11 جامعة حكومية- والعديد من الفروع الجامعية للجامعات الأجنبية، تضع الحكومة الأجهزة والبرامج الحديثة لتطوير التعليم العالي والجامعي، بينما تحاول كل الجامعات أن تتبع المعايير العالمية في التدريس ونظم الدراسة وتحديد التخصصات والمناهج الدراسية، وتشجع العلاقات والروابط بين الجامعات المحلية والجامعات العالمية الشهيرة والمماثلة لاكتساب الخبرة والتجربة والتطوير، كما أن الجامعات والمعاهد العليا المحلية تعمل بتركيز كبير على التعليم الذي يسد حاجة البلاد من قوة العمل الماهرة، والمجلس القومي للإجازة يضع الإرشادات للتعليم الجامعي العام والخاص، وسياسات (إجازة) معادلة الشهادات الجامعية وتقييم الشهادات والتخصصات والدرجات العلمية.

من العرض السابق للتجربة الماليزية يتضح أن السبب وراء الطفرة الاقتصادية والتقدم والازدهار التي تعيشها الدولة على كافة الأصعدة (العلمية والاقتصادية والسياحية والثقافية) كأحد دول النمور الآسيوية يكمن في تنمية البشر بواسطة التعليم والتدريب المستمرين طوال الحياة، واستغلال قدراتهم ومهاراتهم ومواهبهم، ومعاملتهم كشركاء في التنمية وتسليحهم بالأخلاق الكريمة التي من أهمها تقوى الله، والولاء والانتماء للوطن، والالتقان، والاخلاص في العمل، وغيرها.



بالإضافة إلى تعليم اللغة الانجليزية إيماناً منها بأنها هي لغة العلم والتقدم والرقي ، ولهذا وضعت وزارة التربية والتعليم والعلوم والتقنية نصب عينها أنه لا مجال للرقى من دون النهوض بالتعليم ، فتبنت الوزارة رؤية تتمحور في "بناء وطن متقدم من الدرجة الأولى". ولتحقيق ذلك قامت بعمل عدد من الإجراءات، منها (الحسيني، ٢٠١١): توسيع الاستثمارات في قطاع التعليم، إصلاح نظام التعليم وخاصة النظام الجامعي، تحسين البيئة المدرسية وخاصة المرافق المدرسي، تأهيل المدرسين بكفاءات عالية الجودة ، التركيز على العلوم والرياضيات، إعادة بناء المناهج الدراسية وتطويرها، التركيز على التعليم الجامعي الفني حتى تمكّنت من " تعميم التعليم الابتدائي والثانوي والعالي في قرابة خمسة عقود" (تقرير التنمية البشرية، ٢٠١٤، ٨٥) وتشير إلى ذلك معدلات الالتحاق بمراحل التعليم المختلفة ففي الفترة من ٢٠٠٠ - ٢٠١٢ بلغ معدل الالتحاق بالتعليم الابتدائي (١٠٤%) من الأطفال في سن الدراسة لهذه المرحلة ، وبلغ معدل التسرب من هذه المرحلة في الفترة من ٢٠٠٣ - ٢٠١٢ (١%) وهي نسبة قريبة من مصر التي بلغت فيها (١,١%) ، و بلغ معدّل الالتحاق بالتعليم الثانوي من السكان في سن هذه المرحلة (٩٧%) ، كما بلغ معدل الالتحاق بالتعليم العالي (١٠١%) من السكان في سن المرحلة. (تقرير التنمية البشرية ، ٢٠١٤، ١٩٠) كما عملت الدولة على ابتعاث عدد كبير من الطلبة

ولقد استطاعت كوريا بما توفر لديها من قاعدة قوية من رأس المال البشري في أوائل الستينيات من تحقيق ما وصلت إليه حالياً من مستوى رفيع من التصنيع، وقد بدأت كوريا في تراكم رأس المال البشري، بالاعتماد على التدريب أثناء العمل والمساعدات الفنية الأجنبية، والتوسع في برامج التعليم التي تركز على التعليم الابتدائي ومحو الأمية للكبار، والتوسع في التعليم العالي، وإرسال البعثات للخارج لتلقي التدريب الفني المتقدم، ويكمن سر نجاح التجربة الكورية في التعليم واعتمادها على الاقتصاد المبني على المعرفة

### عوامل نجاح الخبرة الكورية

هناك عدد من العوامل كانت وراء نجاح تجربة التنمية البشرية الكورية، واصطفافها في مصاف الدول المتقدمة، ومن أهمها ما يلي :

#### ١. التعليم والتدريب

لعب التعليم دوراً حاسماً في إنجاح التجربة التنموية الكورية، فاستطاعت كوريا تحسين التنمية البشرية بما حققته من التوسع في التعليم والتدريب، فلفد سبق النمو الاقتصادي الذي بدأ في أواسط الستينيات إنجازات كبيرة في التعليم ؛ ففي عام 1945 ، كان معظم السكان من غير أي تحصيل علمي، واستمر النمو في التعليم حتى في ظروف عدم الاستقرار السياسي، والفقر، والحرب، فوضعت كل ثقلها لبناء نظام تعليمي متطور بدأ من تعليم الأطفال في الروضة والتمهيدي حتى المرحلة الثانوية، وقد ركزت على تعليم الرياضيات والعلوم،

عام ٢٠٠٤ إلى ( ١.١٤ % ) عام ٢٠١٣ وهى بذلك سجلت أعلى مستوى بين ٣١ دولة في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وثلتها أيسلندا (١.١٢%) وفنلندا (١.٠٣%)، ولكن احتلت المرتبة السادسة من حيث حجم ميزانية البحث والتطوير بقيمة ١٣.٧ مليار دولار، وجاءت الولايات المتحدة في المركز الأول مسجلة ١٣٣.٥ مليار دولار، وثلتها اليابان (٣٦.٨ مليار دولار) وألمانيا (٣٣.٣ مليار دولار) وفرنسا (١٩.٩ مليار دولار) وبريطانيا (١.٤١ مليار دولار) (وكالة أنباء البحرين، ٢٠١٤)، ويشير "منتدى دولي عقد في واشنطن في يوليو ٢٠١٠م بهدف إعادة دراسة النموذج الكوري للتنمية ومناقشة القضايا والدروس والعبر؛ تبين أن السبب وراء نجاح كوريا يرجع إلى زيادة حجم الاستثمار في الأبحاث والتطوير والذي قاد بدوره إلى التطور التقني (الحسيني، ٢٠١١).

### ٣. الاستثمار في العامل البشري

أثبتت التجربة الكورية أن تطوير قدرات الشعوب عبر التعليم والتدريب ضروري لمواكبة التطورات، والقدرة على المنافسة، وتحسين الإنتاجية مما يساهم بشكل حاسم في التنمية، ففي ظل غياب الموارد الطبيعية وضيق المساحة الجغرافية استثمرت بكثافة منذ البداية في التعليم ومدارس التكوين المهني، لتطوير إنتاجية عمالها وتحسين مهاراتهم لمواكبة التطورات التكنولوجية التي واكبت عمليات التصنيع السريع، كما أولت الدولة

والموظفين للدراسة والتدريب، ويرى الباحث أن ارتفاع معدلات الالتحاق دلالة على اهتمام الدولة بتعميم التعليم خاصة في المرحلة الابتدائية كأساس للتنمية البشرية المستدامة، وأيضا انخفاض معدل عدد التلاميذ لكل معلم إلى ١:١٩ وهى نسبة منخفضة إذا ما قورنت بمصر التي تصل إلى ١:٢٨ (تقرير التنمية البشرية، ٢٠١٤، ١٩٠).

### ٢. البحث العلمي

أيقنت كوريا أن التعليم والبحث العلمي والاهتمام بالعلماء لا يقل أهمية عن تنمية العنصر البشرى، ولذا أصدرت القوانين والتشريعات لتشجيع البحث العلمي، وأنشأت العديد من المكاتب والهيئات لتنسيق البحوث، وأنفق كل من القطاع الخاص والعام موارد مالية ضخمة على البحث العلمي كي تلحق كوريا بمصاف الدول المتقدمة، ولم يتوقف الإنفاق حاليا لتحقيق المزيد من التقدم خصوصا في مجالات تقنية المعلومات وتقنية النانو والبايو تكنولوجيا، للحفاظ على مكانتها كقوة تكنولوجية (المنصوري، ٢٠١٣)، سجلت كوريا الجنوبية أعلى مستوى في نسبة ميزانية البحث والتطوير من الناتج المحلي الإجمالي من بين الدول الرئيسية مثل الولايات المتحدة وألمانيا واليابان وغيرها.

وفقا لتقرير صادر عن المعهد الكوري للعلوم و تقييم التكنولوجيا والتخطيط فإن نسبة الميزانية الحكومية في البحث والتطوير للناتج المحلي الإجمالي ارتفعت من ٠.٧٤% فقط في

الشركات من المساعدات الحكومية في تطوير ذاتها، وتحقيق التنمية المستدامة (الحسيني، ٢٠١١).

#### ٦- الموظفون الحكوميون

يعود نجاح التجربة التنموية لكوريا، في جزء كبير منه، إلى الدور الذي لعبه الموظفون الحكوميون في مجلس التخطيط الاقتصادي ووزارتي المالية والتجارة؛ حيث أنشئت وحدات التخطيط والتسيير في كل وزارة، وعمل بهذه الوحدات من ذوي التعليم العالي حيث كانوا يحملون شهادات عليا من جامعات محلية وأخرى خارجية رائدة على المستوى العالمي، وكانت لديهم رؤية اقتصادية واضحة، وكانوا يسهرون على التخطيط وتحديد الأهداف والخطوط العريضة وتطبيق الاستراتيجيات لحل مشكلات التنمية والتعليم والقضاء على الفقر، وبناء اقتصاد حديث وبنية صناعية وتكنولوجية متطورة وتحديث البنية التحتية وتحسينها وتحضير الصناعة الكورية لدخول الأسواق العالمية وتحويل البلد إلى قوة اقتصادية وتجارية عالمية. (المنصوري، ٢٠١٣)، كما اتبعت نظام اعطاء إذن العمل للعمال المهاجرين لمعالجة النقص في القوى العاملة المحلية (تقرير التنمية البشرية، ٢٠١٤، ١١٢).

#### ٧- العوامل الخارجية (المنصوري، ٢٠١٣)

ساهمت الولايات المتحدة في التجربة التنموية الكورية، بتوفيرها لمظلة أمنية لها، وتقديمها لمساعدات مالية مهمة، وفتح أسواقها

التدريب والتكوين المهني اهتمامًا كبيرًا مع التركيز على العلوم والتكنولوجيا، وبلغ عدد الطلبة الذين يتابعون دراساتهم في الشعب التقنية والعلمية حوالي ٧٠% من مجموع الطلبة سنة ١٩٨٠ (المنصوري، ٢٠١٣)، وعملت الدولة على ابتعاث عدد كبير من الطلبة والموظفين للدراسة والتدريب، وبالإضافة إلى المستوى التعليمي والمهني، عملت على تحسين ساعات العمل حيث يشير تقرير التنمية البشرية ٢٠١٥ إلى "انخفاض معدل التشغيل وقلة حالات العمل غير الخاضع للمعايير" (تقرير التنمية البشرية ٢٠١٤، ٦٦).

#### ٤. القطاع الخاص

ساهم القطاع الخاص الكوري في التنمية البشرية المستدامة من خلال قيامه بالتدريب المستمر للأيدي العاملة، وتطويره للصناعة من الصناعة التقليدية القائمة على الأيدي العاملة الكثيفة، إلى الصناعة الثقيلة التي تعتمد على الآلات ثم إلى الإلكترونيات والصناعات المتطورة التي تحتاج لرأسمال كثيف (المنصوري، ٢٠١٣)، وكان القطاع الكوري الخاص منظمًا على شكل شركات عملاقة، تزاوّل كل الأنشطة الاقتصادية والتجارية وتستحوذ على جزء كبير من مجموع الإنتاج، وبالتالي جزء كبير من الصادرات، وكان بمثابة الذراع التنفيذية للدولة؛ حيث كانت الدولة تحدد الاختيارات الاستراتيجية والخطط التنموية، وتتولى الشركات الخاصة التنفيذ، واستفادت هذه

## Accreditation

وذلك بهدف اعتماد المعلمين والمؤسسات التعليمية وتشجيع التفوق والتميز في التعليم الجامعي الكوري.

مما سبق يتضح أن السر وراء نهضة التنمية في كوريا وتبوئها مكانة عالية في مصاف الدول المنتجة والمصدرة للتكنولوجيا الحديثة في الوقت الحالي ، على الرغم من كونها من الدول الفقيرة في الموارد الطبيعية؛ هو التنمية البشرية لسكانها من خلال الاهتمام بالتعليم والتدريب والاعتماد الكلي على عقول وسواعد أبنائها، فدورة رأس المال تتم بكاملها بين الحكومة والقطاع الخاص مروراً بالأيدي العاملة من أبنائها ، وفي كل دورة تنمو وتتطور صناعاتها ويزداد النمو الاقتصادي حتى أصبحت من الدول الصناعية والمتقدمة ، والدليل على ذلك صناعة السيارات الكورية (هونداي) أصبحت اليوم تنافس بقوة صناعة السيارات اليابانية (تويوتا)، وازدياد "عدد الجامعات من حوالي ٢٠ جامعة تقريبا ١٩٤٥ إلى ٢١٩ جامعة عام ٢٠١٠" (الحسيني، ٢٠١١) ، وارتفاع نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي ، وسيادة الأمن والأمان ، وتصدير التكنولوجيا الحديثة.. وغيرها

اشتمل العرض السابق على ثلاث نماذج ناجحة في تحقيق التنمية البشرية، ولكل منها ظروفها (الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية) الخاصة، إلا أنهم يتفقون جميعا في عدة أسس جعلت منهم نماذج عالمية في التنمية البشرية وهي: الإنسان هو محور التنمية

أمام الصادات الكورية؛ حيث قادت الولايات المتحدة قوات الحلفاء في الحرب ، ثم وقّعت اتفاقية الدفاع المشترك مع كوريا الجنوبية سنة ١٩٥٣، ويوجد حوالي ٢٨.٠٠٠ جندي أميركي في الجنوب، ولا تزال القوات الكورية خاضعة لقيادة أميركية منذ زمن الحرب، وتلعب دوراً أساسياً في ردع أي هجوم عسكري محتمل من الشمال.

## ٨- ضمان جودة الأداء بالمؤسسات التعليمية

اهتمت الحكومة بضمان بتحقيق الجودة في المؤسسات التعليمية ،حتى تتأكد من وجود مخرجات تعليمية تتسق مع متطلبات التنمية البشرية المستدامة ،وتعتمد عملية ضمان الجودة في التعليم أساسا على تهيئة بيئة تعليمية وظروف مناسبة تضمن الحصول على مخرجات تعليمية عالية الجودة ،والحد من الفاقد في التعليم لأقل درجة ، وتتمثل أهداف عمليات ضمان الجودة التعليمية في الآتي (Boyle, 2002):

١- تعزيز التغيير في الثقافة التنظيمية

للمؤسسة التعليمية تجاه التجويد .

٢- ضمان أن التحسين المنظومي المستمر والحقيقي للجودة قد تم إنجازه من خلال العمليات الجوهرية والنواتج الأساسية .

٣- طمأنة المؤسسات الخارجية والعملاء حول القضايا المتعلقة بجودة الأداء في المؤسسة التعليمية .

ولتحقيق ذلك تم إنشاء المجلس الكوري

للاعتداع الجامعي (The Koren (KCUA Council for University

الكبرى وتقييم الأداء (الكلاندة، ٢٠١١، ١٣-٢٠) (Aschraft.1995) العولمة والبطالة والفقر والمخاطر الطبيعية (كون، ٢٠٠٣-السويد وآخرون، ٢٠١٣- وديع (٢٠٠٧)، والصراعات التي تشهدها المنطقة العربية... وغيرها من التحديات التي تجعل من الضروري الاهتمام بالتنمية المستدامة للموارد البشرية

من العرض السابق يتضح أن هناك معوقات كثيرة للتنمية البشرية المستدامة منها العولمة والبطالة والفقر والمخاطر الطبيعية، وغيرها وجميعها تشكل تحديات أمام الدول جميعها خاصة النامية لتحقيق التنمية البشرية، مما يستوجب وضع الخطط والبحث عن حلول غير تقليدية لتنمية العنصر البشري، وهذا هو موضوع المحور التالي

#### المحور الخامس: الدروس المستفادة من الخبرات العالمية

##### الناجحة

في هذا المحور يسعى الباحث لاستكمال جوانب الموضوع من خلال عرض الدروس المستفادة من التجارب العالمية الناجحة (النتائج التي توصل إليها) وأوجه الاستفادة منها للارتقاء بالتنمية البشرية المستدامة في مصر، والعرض التالي يوضح ذلك.

##### أولا: النتائج

من العرض السابق لمحاوّر البحث أمكن التوصل للنتائج الآتية:

١. التنمية البشرية المستدامة اتجاه عالمي معاصر يهدف إلى توسيع خيارات

البشرية، ضعف الإمكانيات المادية والطبيعية، الخروج من حروب أو كوارث طبيعية مدمرة، التعليم والتدريب هما أساس حل المشكلات التي تعوق التنمية، سيادة الأخلاق الكريمة والولاء لله والانتماء للوطن، العدالة والانصاف بين جموع الشعب، الاعتماد على عقول وسواعد أبناء الوطن.

ويرى الباحث أن السر وراء طفرات النمو الاقتصادي في هذه الدول يرجع بالدرجة الأولى إلى تحلى شعوب هذه الدول بنماذج ثقافة ذات أصول دينية جعلتهم يلتفون حول مضامينها ويحققوا هذا التميز في كثير من أوجه الحياة، ومنها تقوى الله، والأمانة، وحب العمل، والتخلي عن الأنانية، والصبر، والسعي على الرزق، وعدم الغش، والبعد عن الرشوة والمحسوبية، واتقان العمل، والطاعة... وغيرها، وإذا كانت هذه هي مبادئ الدين الإسلامي، فأولى بنا نحن أبناء المجتمع الإسلامي أصحاب هذه المبادئ أن نتحلى بها ونعمل بها حتى نتمكن من بناء وتنمية وطننا، قد تشكل هذه المبادئ تحدياً أمام التنمية البشرية المستدامة، بالإضافة إلى تحديات أخرى تهدد العنصر البشري البناء والمؤثر في العملية الإنتاجية "فهو المورد الذي يقوم بتشغيل باقي الموارد في أي مؤسسة" (ماهر، ٢٠١٢، ٢٥) مثل العولمة والتقدم العلمي والتكنولوجي والانفجار المعرفي والتنافسية وثورة المعلومات ونظم الجودة الشاملة وظهور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية والاندماج بين الشركات

العملية التنموية سواء تعلق ذلك ببناء القدرات أو توسيع الخيارات والبدائل، وأن هذا المفهوم تطور نتيجة لما شهده العالم من تطور اقتصادي واجتماعي، كما أنه لن يستقر بل سيظل في تطور دائم مع تطور أحوال المجتمعات المختلفة بما يتمشى مع احتياجات الناس وتطلعاتهم ولذلك اكتسب صفة الاستدامة.

٤. أن التعليم والتدريب يمثلان العمود الفقري للتنمية البشرية المستدامة؛ بصفة خاصة التعليم المبني على التدريب والذي يتناسب وطبيعة المرحلة التي تعيشها الدولة، لأن اختلال النظام التعليمي يؤدي بالضرورة إلى اختلال النظام الإنتاجي، ومن ثم اختلال توزيع الدخل وأخيراً سيجر ذلك إلى اختلال النظام الاجتماعي والسياسي، كما يُعد التعليم من وجهة النظر الاقتصادية سلعة استثمارية واستهلاكية خاصة وعامة في الوقت نفسه، فبعد أن كانت الصناعات الثقيلة والزراعة المكثفة تنتصر للاقتصاديات العالمية، أصبحت المعرفة والإبداعات تحتل موقع الصدارة، كما أن الدول التي احتلت مكانة مرموقة في مجال التنمية البشرية المستدامة بدأت بالتعليم والاعتناء بالبحث العلمي.

٥. أن التنمية البشرية المستدامة يقابلها العديد من المخاطر (التحديات) يمكن إيجازها فيما يلي: الفقر والحرمان والجهل والامية والتخلف الصحي والحروب وعدم

الأفراد، فيعيشون حياة صحية مديدة، ويحصلون على التعليم، ويتمتعون بمستوى معيشي لائق، هذا الاتجاه ترعاه هيئة الأمم المتحدة وتصدر عنه تقارير دولية بصفة دورية آخرها تقرير ٢٠١٤، ويجب مسايرته والعمل وفق خطته وآلياته لوضع مصر على الخريطة الدولية.

٢. اكتسب مفهوم التنمية البشرية المستدامة في تقرير التنمية البشرية ٢٠١٤ صفتين جديدتين هما التحصين والمنعة؛ فالتحصين يعنى: أن التقدم الحقيقي في التنمية البشرية لا يقاس فقط بتوسيع خيارات الأفراد، وقدرتهم على تحصيل التعليم، ووضعهم الصحي الجيد، والعيش في مستوى مقبول، والشعور بالأمان، إنما هو في تحصين الإنجازات التي تحققت أي حمايتها من المخاطر (الفقر والحرمان)، وتوفير الظروف المؤازرة لاستمراريتها التنمية البشرية، أما المنعة البشرية: فتعنى تمتع البشر بخيارات صلبة (ملائمة) يستطيعون ممارستها اليوم وفي المستقبل بحيث يمتلكون القدرة على التصدي للمواقف والتكيف معها عن طريق توسيع الخيارات، وتعزيز قدرة الفرد على التغيير، وبناء الكفاءات الاجتماعية.

٣. الاتجاه المعاصر لمفهوم التنمية البشرية المستدامة يتجه إلى محورية الإنسان في

### أولاً : التعليم والتدريب

يرى البحث الحالي أن الاهتمام بالتعليم كاستثمار من شأنه تحقيق التنمية البشرية المستدامة لأساس التنمية البشرية وهو الإنسان، من خلال:

١. إصلاح القطاع التعليمي وربطه بالقطاعات الإنتاجية بشكل فعال، وتأمين مساهمة شركات ومؤسسات القطاع الخاص في التعليم المهني وفي تمويل الأبحاث العلمية والتقنية لتعبئة القدرات المتوافرة وتوجيهها نحو الانضمام إلى التنمية البشرية مباشرة.
٢. إتاحة التعليم للجميع لأنه من حقوق الإنسان الأساسية في الحياة، وإتاحة الفرصة لكل فرد في تنمية طاقاته من خلال مؤسسات التعليم.
٣. التركيز على مبدأ التعليم المستمر مدى الحياة والإعداد للتعلم الذاتي، مما يساعد الإنسان على التكيف مع المستجدات العلمية والتكنولوجية.
٤. ترسيخ المساواة والتقدير لكل فروع المعرفة الإنسانية وخبراتها سواء كان عملاً ذهنياً، عملياً، تنظيمياً، فنياً، إنتاجياً، تعليمياً أو جمالياً.
٥. ترسيخ مبادئ مكارم الأخلاق وقيم الولاء والانتماء في المناهج و المؤسسات التعليمية.

الاستقرار وغياب الأخلاق الكريمة والقيم والتغير المناخي والكوارث الطبيعية وعدم المساواة والعدالة والانصاف وغياب الأمن البشري

٦. أن هناك عدة دول كاليابان وماليزيا وكوريا أجرت طفرة في مجال التنمية البشرية ، يمكن الاستفادة منها كتجارب ناجحة .
٧. إن لمكارم الأخلاق وقيم الولاء والانتماء للوطن دور أساسي في التنمية البشرية المستدامة لا يقل أهمية عن البشر أساس التنمية .
٨. أن التنمية البشرية المستدامة في مصر مازالت في طور التكوين ،لما اعترها من معوقات على مدار التاريخ ،وهناك الآن جهوداً مبذولة في هذا الاتجاه لعل أبرزها بناء خطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠ لما بعد ٢٠١٥، وبرنامج الأمل والعمل .

### ثانياً : أوجه الاستفادة منها

وفي ضوء ما سبق فإن البحث الحالي يتصور أنه يمكن تحقيق التنمية البشرية المستدامة في مصر من خلال ثلاث ركائز رئيسة مكملة لبعضها على النحو التالي:

الأولى: التعليم والتدريب.

الثانية: الإصلاح الإداري وزيادة الإنتاج.

الثالثة: تبنى أحد النماذج الناجحة

والمناسبة في مجال التنمية البشرية.

وفيما يلي عرض لكل منها على حدة

- تطوير مناهج وأساليب التدريب وتوسيعها لمزيد من التخصصات والمهارات التي يحتاجها سوق العمل.
- تشجيع قيام معاهد ومراكز للتعليم التقني والتدريب لرفع الكفاءة وتطوير الإنتاجية والحث على التعليم المستمر.

### الثانية : الإصلاح الإداري وزيادة الإنتاج

إن الإدارة الناجحة في المؤسسة الحديثة هي التي تسعى باستمرار إلى النمو والنجاح بتركيز اهتمامها على تخطيط وتنمية الموارد البشرية والنظر إلى المستقبل، وتجعل الأفراد قادرين على مواجهة المخاطر والتكيف معها وذلك من خلال:

1. إصلاح أوضاع الأجهزة الإدارية المركزية والمحلية وتأمين استقرار العاملين فيها في حياتهم المادية بغية القضاء على عمليات الرشوة والفساد، ووضوح حد لتأثير أصحاب النفوذ على ولاء الموظفين في تلك الإدارات.
2. تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في الحصول على الحقوق في الصحة والتعليم والتدريب وابداء الرأي ، وغيرها.
3. تنظيم الدور الاجتماعي لرجال الأعمال وتعميق مفهوم التوازن بين المصلحة العامة والخاصة في إطار التنمية البشرية.
4. تنمية القوى العاملة في إطار التنمية البشرية المستدامة وذلك من خلال:

6. التقدير المتكافئ لتنمية مختلف طاقات الإنسان البدنية، العقلية، الاجتماعية، الروحية، الوجدانية .
7. اتخاذ التدابير الفعالة لمحو الأمية والقضاء عليها بشكل نهائي.
8. التوسع في التعليم الفني وربطه بالقطاعات الصناعية .
9. الاهتمام بطرق التدريب المستمر وتحقيق تعدد المهارات، ورفع الكفاءة، والتناوب بين مواقع الإنتاج والتدريب دون إهمال للتخصص الدقيق.
10. وضع برامج تعليم وتدريب واستثمار تساعد على المساهمة في سوق المعلومات والاتصالات.
11. توجيه التدريب لخدمة تنمية التشغيل والتلاؤم مع احتياجات سوق العمل من خلال:
- توسيع فرص التدريب وطاقاته ووضع أدلة تفصيلية له، وتوافق هذا التطوير مع برامج التنمية والإصلاح الاقتصادي.
- التوسع في عقود التدريب بغرض التشغيل مع المؤسسات الإنتاجية وتنظيم حوافز لذلك.
- استحداث وسائل تدريب تستجيب لحاجات خاصة مثل نشر التدريب من خلال المراكز التدريبية المتحركة وتطوير التدريب في الحرف الريفية.



على الوقاية من آثارها السلبية  
على التجارة التقليدية والتشغيل  
في قطاع خدمات البيع  
والإتصال.  
٧. معالجة مشكلات بطالة الشباب خاصة

- حملة المؤهلات، وذلك من خلال:
- تصميم برامج لتشغيل الشباب تعتمد على الدراسات الميدانية التي تغطي مستويات المهارة كمشاريع الصناعات الصغيرة ومتناهية الصغر.
- توفير خدمات التوجيه المهني في مختلف المراحل الدراسية واستخدام مختلف وسائل المعلومات والمعلوماتية لذلك.
- تشجيع الجامعات على إقامة معارض تشغيل فعالة تجذب أصحاب المؤسسات الإنتاجية.
- تخصيص حصص للشباب في مشاريع استصلاح الأراضي والمجتمعات العمرانية الجديدة والتجمعات الحرفية المستحدثة.
- تشجيع الإقراض الميسر بالقدر الذي يشجع الشباب على بدء مشاريعهم دون أن يؤدي ذلك إلى تخصيص الموارد.
- ٨. العناية بفرص تشغيل المرأة، وذلك من خلال:

- ربط تنمية الموارد البشرية بالدخل وربط الدخل بالإنتاج.
- تنويع وتجديد وسائل تنمية الموارد البشرية وفتح قنوات بينها وإتاحتها بطرق متعددة مدى الحياة .
- العناية بالتنمية البشرية في مجالات الصحة والتعليم والبحث العلمي.
- ٥. العمل بكل الوسائل لزيادة الإنتاجية بصورة مستدامة خاصة من خلال:
- التنسيق بين جميع عناصر الإنتاجية من عناصر تقنية وإنسانية والاهتمام بها جميعا.
- تبني مفاهيم الجودة الشاملة والعمل على تحقيق المقاييس الدولية للجودة، وتقليل الهدر في الموارد بكل الوسائل ومنها زيادة الاهتمام بالأمن الصناعي والسلامة المهنية.
- تقديم حوافز مادية ومعنوية لمن يساهم في رفع الإنتاجية من العمال وفرق العمل وأصحاب الأعمال.
- ٦. توافق تنمية القوى العاملة والتشغيل مع اقتصاد السوق وذلك من خلال:
- متابعة مستحدثات التدريب والتعليم من طرق ووسائل، وأنماط تغييرها.
- العمل على الحفاظ على الكفاءات والحد من هجرتها.
- الاستعداد الدائم لعصر التجارة الإلكترونية والعمل

- مختلف الأجهزة، فرص إنشاء صناعات صغرى أو تشغيل ذاتي.
- توفير بيانات أساسية حول القوى العاملة والتشغيل تتم متابعتها بصورة منتظمة من خلال الجهات الرسمية.
- بث قواعد المعلومات حول سوق العمل من خلال شبكة معلومات محلية أو دولية.
- استخلاص مؤشرات دورية حول سوق العمل ونشرها بين المعنيين.

### الثالثة: تبني أحد النماذج الناجحة والمناسبة في

#### مجال التنمية البشرية.

بعد عرض البحث لعدد من التجارب الناجحة في مجال التنمية البشرية في المحور الرابع يرى الباحث إن التجربة الماليزية من أقرب التجارب التي يمكن تحقيقها في مصر وذلك لأن النتائج الباهرة التي حققتها في مجال التصنيع والتصدير لم تستند على توفر موارد طبيعية أو معدنية أو طاقة بقدر ما كانت تستند بالدرجة الأولى على التنمية البشرية المستدامة لسكانها واعتبارهم هم أساس التنمية، وهذا العنصر يتوفر بمصر ويعتبره البعض أهم معوقات التنمية.

ويرى الباحث أن تبني الاستراتيجيات العملية للتنمية البشرية كالتوسع في التعليم خاصة التعليم الفني وربطه بالإنتاج، والاهتمام بالتدريب المستمر، والاهتمام بالبحث العلمي التطبيقي، ومحاربة الفقر، وترسيخ مبدأ مكارم

- الاستفادة من نظم العمل المستحدثة مثل تقسيم الأعمال والعمل الجزئي والعمل عن بعد لزيادة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي مع التوفيق مع الواجبات الأسرية.
- تقليل التمايز بين الإناث والذكور في فرص العمل.
- دعم وتنمية مشروعات الأسر المنتجة والصناعات الصغيرة تمويلا وتوجيها وتسويقا.
- دعم وتطوير الحرف الريفية والتقليدية التي يمكن أن تساهم فيها المرأة.
- تصميم برامج خاصة بمحو أمية المرأة، وتخصيص برامج تدريب للمرأة.

٩. العناية بالتشغيل في القطاع الخاص، وذلك من خلال:

- الزام القطاع الخاص بالتشغيل .
- احكام الرقابة والتفتيش على القطاع الخاص .
- الزام القطاع الخاص بالنظم الضريبية والتأمينية .

١٠. تنمية وتنظيم معلومات سوق العمل، وذلك من خلال:

- إعداد قواعد بيانات في المجالات التالية: العرض والطلب على اليد العاملة من خلا عروض المؤسسات، فرص التدريب في

للسياسات العامة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، مكتب السياسات ودعم البرامج ، نيويورك .

٤. أوكاموتو، كارو (١٩٩٩) : تربية الشمس المشرقة ، مقدمة في التربية في اليابان ، تلخيص وعرض المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ، القاهرة : قطاع الكتب بوزارة التربية والتعليم .

٥. بدران ، شبل (٢٠٠٧) : قضايا تربوية ومجتمعية ، القاهرة ، الدار المصرية .

٦. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠٠٤) ، تقرير التنمية الانسانية العربية لعام ٢٠٠٣ ، نيويورك ، الولايات المتحدة الأمريكية

٧. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠١٥) : تقرير الأهداف الانمائية للألفية ، نيويورك ، الولايات المتحدة الأمريكية .

٨. بغداد ، كربالي و محمد ، حمداني (٢٠١٠) : استراتيجيات وسياسات التنمية المستدامة في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية بالجزائر ، مجلة علوم انسانية ، السنة الرابعة ، (ع) ٤٥ .

٩. البنك الدولي (١٩٩٢) : تقرير عن التنمية في العالم ١٩٩٢ : التنمية والبيئة ، واشنطن العاصمة ، الولايات المتحدة الأمريكية .

١٠. بوساق ، محمد المدني (٢٠٠٨) : حقوق الانسان في إطار نظام العدالة الجنائية

الأخلاق وتعظيم قيم الولاء والانتماء وسيادة روح العمل الجماعي من خلال التعليم، وإيجاد مصادر التمويل اللازمة لتحقيق التنمية المُستدامة وتحقيق التكامل وتشجيع الاستثمار الداخلي والخارجي ونقل وتطوير التقنيات الحديثة الملائمة للبيئة وإعداد البرامج التنموية والصحية والتعليمية للسكان الأقل نمواً والاهتمام بالتنمية الريفية تمكن من نجاح التجربة في مصر .

وفى ضوء ما سبق يوصى بالبحث بتشكيل لجنة عليا من وزراء التربية والتعليم، والتعليم العالي، والصناعة، وشيخ الأزهر، وممثلين عن رجال الأعمال (القطاع الخاص) بحيث تتولى هذه اللجنة مهمة التوصيف الكامل لهذه التجربة بما يتفق وطبيعة الظروف والإمكانات المتاحة لتطبيقها في مصر وفق خطة استراتيجية أساسها الإنسان المصري الذي يتحلى بالأخلاق الكريمة وقيم الولاء والانتماء .

## المراجع

### أولا : المراجع العربية

١. أبو جادو، صالح محمد (٢٠١٤) : علم النفس التربوي، دار المسيرة، الأردن .
٢. أحمد ،محمد سمير(٢٠٠٩) : الإدارة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، دار المسيرة ،الأردن .
٣. الأمم المتحدة ؛برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (١٩٩٧) :إدارة الحكم لخدمة التنمية البشرية المستدامة ،وثيقة

١٨. جايمز، هاكمان ،برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠١٤): تقرير التنمية البشرية ،المضي في التقدم: بناء المنعة لدرء المخاطر، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية.
١٩. الجوهري ،عبد الهادي (١٩٨٣): قاموس علم الاجتماع، مكتبة نهضة الشرق ،القاهرة.
٢٠. حجاب، نادية(٢٠٠١): تقرير التنمية البشرية ، الأثر الوطني والدولي. دراسات في التنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي ،منشورات دار الحكمة ، بغداد.
٢١. حسن ،عبد الباسط محمد (١٩٨٢) : التنمية الاجتماعية ، ط١، معهد البحوث والدراسات العربية ،القاهرة
٢٢. حمزة ،نبيلة (١٩٩٩) :التنمية البشرية المستدامة ودور المنظمات غير الحكومية: حالة البلدان العربية ،سلسلة دراسات التنمية البشرية (١٢) ،الأمم المتحدة ، نيويورك.
٢٣. خميس ،موسى (٢٠٠٣) :التنمية البشرية المستدامة ، المجلة الثقافية ،الأردن ،ع (٥٨)
٢٤. الراوي ،علي عبد محمد سعيد(٢٠٠١) :التمكين الاقتصادي والتنمية البشرية المستدامة السياسية الاقتصادية، دراسات في التنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي ، منشورات دار الحكمة - بغداد.
- الإسلامي ،المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب ،ع (٤٧)،مج (٢٤)،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
١١. تقرير التنمية البشرية (١٩٩٣) : مشاركة الناس ،البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، نيويورك.
١٢. تقرير التنمية البشرية (١٩٩٧): التنمية البشرية والقضاء على الفقر، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، نيويورك.
١٣. تقرير التنمية البشرية (٢٠١٣): الجنوب: تقدّم بشري في عالم متنوع، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية.
١٤. تقرير التنمية البشرية (٢٠١٤): المضي في التقدّم: بناء المنعة لدرء المخاطر، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية.
١٥. تقرير التنمية البشرية (١٩٩١): تمويل التنمية البشرية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي نيويورك ، الولايات المتحدة الأمريكية
١٦. تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠٠٢) : برنامج ادارة الحكم في الدول العربية ، بيروت ، لبنان .
١٧. التميمي ،رعد سامى (٢٠١٣) :العولمة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي. الفرص والتحديات، دار دجلة ، الأردن

٢٥. زاهر ، ضياء الدين (٢٠٠٣) :التعليم العربي وثقافة الاستدامة ، المكتبة الأكاديمية ، القاهرة .
٢٦. الزعبي، ابراهيم بن عبد الله(٢٠١٥): البحث العلمي في العلوم التربوية والانسانية، ط١، مركز النشر والترجمة، جامعة المجمعة .
٢٧. السويد ،محمد وآخرون (٢٠١٣): قضايا ومشكلات اجتماعية معاصرة، دار الزهراء، الرياض.
٢٨. الشريف ،ريحان و لمياء، أو ضيافية(٢٠١١): تكوين الموارد البشرية في ظل التنمية المستدامة وتحقيق التشغيل الكامل ،الملتقى العلمي الدولي بعنوان :استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة في الفترة من ١٥-١٦/١١،جامعة المسيلة، الجزائر.
٢٩. الصاوي ، عبد الحافظ (٢٠١٠) : التنمية المستدامة تلبي حاجات الحاضر والمستقبل ، مجلة الوعي الإسلامي ،وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية ،الكويت ،العدد ٥٣٠ ،٢/١٣/٢٠١٠
٣٠. صن ، آمارتيا(٢٠٠٤) :التنمية حرية، ترجمة شوقي جلال ،عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ،الكويت ،ع (٣٠٣).
٣١. الظاهر ،نعيم ابراهيم (٢٠٠٩): تنمية الموارد البشرية ،عالم الكتب الحديثة ،الأردن.
٣٢. عبد السلام ،مصطفى عبد السلام(٢٠٠٦): تطوير مناهج التعليم لتلبية متطلبات التنمية ومواجهة تحديات العولمة ، المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية النوعية بعنوان " التعليم النوعي ودوره في التنمية البشرية في عصر العولمة" ، جامعة المنصورة، ١٢-١٣ أبريل.
٣٣. عبد المنعم ، نادية محمد (١٩٩٧) :تطوير التعليم الثانوي العام بجمهورية مصر العربية في ضوء اتجاهات التطوير ببعض الدول المتقدمة ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية (شعبة بحوث التخطيط التربوي ) ، القاهرة.
٣٤. عبود، عبد الغني (١٩٩٢) : التربية الاقتصادية في الإسلام، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية.
٣٥. عبيدات ،ذوقان (٢٠٠٥) : البحث العلمي، مفهومه أدواته أساليبه ط (٢) ، مكتبة الشفري ، الرياض .
٣٦. الكلانده ،طاهر محمود (٢٠١٣):الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية ،اليازوري،عمان، الأردن.

٣٧. كون، توماس (٢٠٠٣): بنية الثورات العلمية، ترجمة: شوقي جلال، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
٣٨. ماهر، أحمد (٢٠١٢): ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية.
٣٩. المصباح، عماد الدين أحمد (٢٠٠٦): دور التعليم والتربية وتطور المعرفة التكنولوجية في تحقيق التنمية البشرية، ورقة مقدمة إلى ورشة العمل حول "تحديات التنمية البشرية في الوطن العربي ودور النقابات في مواجهتها وتوفير فرص عمل للشباب"، في الفترة ٢٢-٢٧/٤، الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، دمشق.
٤٠. المصري، جورج (١٩٩٤): مشكلة البحث العلمي في الوطن العربي، الحالة الجامعية، مستقبل العالم الإسلامي، القاهرة.
٤١. المؤتمر العربي السادس حول المدخل المنظومي في التدريس والتعليم "تحو التنمية المستدامة في الوطن العربي" (٢٠٠٦): جامعة مصر الدولية، القاهرة، المنعقد في الفترة ١٣ : ١٥ ابريل.
٤٢. ناجي، أحمد عبد الفتاح (٢٠٠٠): آثار الإصلاح الاقتصادي على التنمية المستدامة في مصر (دراسة من وجهة نظر أعضاء منظمات المجتمع المدني
- بالفيوم)، مجلة التربية، العدد ٩٥، الجزء الأول.
٤٣. هوايت، ميري (١٩٩١): التربية والتحدي، التجربة اليابانية، عرض وتعليق سعد مرسى أحمد، كوثر حسين كوجك، عالم الكتب، القاهرة.
٤٤. الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي (٢٠١٣): دليل ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في المملكة العربية السعودية، الرياض، السعودية.
٤٥. وديع، محمد عدنان (٢٠٠٧): العولمة والبطالة: تحديات التنمية البشري، سلسلة اجتماعات الخبراء، ع (٢٣)، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.
٤٦. وزارة التخطيط (١٩٩٥): تقرير التنمية البشرية، معهد التخطيط القومي، مصر.
٤٧. وزارة التعليم العالي (٢٠١٢): واقع الاتفاق على البحث العلمي والتطوير بالمملكة العربية السعودية، وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات، الرياض.
٤٨. اليونسكو (١٩٩٦): التعليم للجميع: تحقيق الهدف، المنتدى الاستشاري الدولي بشأن التعليم.
- ثانياً: مراجع المواقع الالكترونية**
١. البازعي، حمد بن سليمان (١٩٩٨): إذا أردت اقتصاداً نامياً؛ فتش عن التعليم! مجلة التدريب والتقنية، عدد (٥)، جمادى الأولى ١٤٢٠هـ.

- ١٠٥٤١) ١١ يناير، المملكة العربية  
السعودية  
<http://www.alriyadh.com/593463>
٨. رزيق، كمال (٢٠٠٥) : التنمية  
المستدامة في الوطن العربي من خلال  
الحكم الصالح والديمقراطية، مجلة علوم  
الانسانية ، السنة الثالثة : العدد ٢٥  
نوفمبر  
[khair.ws/library/wp-  
content/uploads/books/1417.doc](http://khair.ws/library/wp-content/uploads/books/1417.doc)
٩. الطبيب ،مولود زايد(٢٠٠١) : التنشئة  
السياسية دورها في تنمية المجتمع،  
المؤسسة العربية الدولية للنشر ، عمان  
[http://www.books4arab.com/2015/10/pdf\\_567.html](http://www.books4arab.com/2015/10/pdf_567.html)
١٠. الطفيل ،سليمان بن صالح ، الاستثمار  
البشري أولاً.  
[www.bab.com/articles/full\\_article.cfm?id=2103](http://www.bab.com/articles/full_article.cfm?id=2103)
١١. عارف ،نصر : مفهوم التنمية ، كلية  
العلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، على  
الموقع الالكتروني للمنتدى العربي  
لإدارة الموارد البشرية  
<http://www.hrdiscussion.com/hr5829.html>
١٢. عاشور، كتوش و قويدر، ثورين  
حاج (٢٠١٠) : التجربة الماليزية في  
مجال التنمية البشرية ومقومات نجاحها  
،دراسة اقليمية ٤(١٠) ،مركز  
الدراسات الاقليمية
- [http://bab.com.sa/articles/full  
article.cfm?id=2076](http://bab.com.sa/articles/full_article.cfm?id=2076)
٢. البرغوثي، عماد أحمد و أبوسمرة،  
محمود أحمد (٢٠٠٧): مشكلات البحث  
العلمي في العالم العربي، مجلة الجامعة  
الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)،  
مج (١٥)، ع(٢)  
<http://www.iugaza.edu.ps/ara/research>
٣. التجربة الكورية : الموقع  
الحكومي  
[http://www.korea.net/AboutKorea/  
Korea-at-a-Glance/History](http://www.korea.net/AboutKorea/Korea-at-a-Glance/History)
٤. تمام ،حسام (٢٠٠٥): ماليزيا والاسلام  
الحضاري ،مقال منشور على الموقع  
الإلكتروني تاريخ الدخول اكتوبر  
٢٠١٥  
<http://islamonline.net/6306>
٥. جريدة اليوم السابع (٢٠١٥):الأربعاء  
٢٨- يناير  
[http://www.youm7.com/story/2015/  
/1/28/2044801](http://www.youm7.com/story/2015/1/28/2044801)
٦. حسن، سحر أحمد (٢٠١٥) : مشكلة  
البطالة وآليات العلاج :دراسة تطبيقية  
مقارنة بين حاليّ مصر وماليزيا بين  
١٩٩١ و٢٠١٣ ،مجلة بحوث اقتصادية  
عربية ،العددان ٦٩ ،٧٠،  
[https://www.facebook.com/per  
malink.php?id](https://www.facebook.com/permalink.php?id)
٧. الحسيني، سعد بن ناصر (٢٠١١)  
:التجربة الكورية :من العالم النامي إلى  
العالم الأول ،جريدة الرياض ،ع

### ثالثا : المراجع الأجنبية

1. Agenda 21 (2008) : Sustainable Development , Retrieved March 15 . from the world wide web : [http : // www6.gencat.net/a21cat/sd\\_world.htm](http://www6.gencat.net/a21cat/sd_world.htm).
2. Ascroft , Kate (1995): **The Lecturer's Guide to Quality and Standards in Colleges and Universities** , London: The Falmer press.
3. Boyle, Patrick, (2000) "Views from Different Hilltops: Getting the Indicators Right in Educational Quality Assurance" <http://crm.hct.ac.ae/events/archive/tend/proc.html>
4. Chadwick, Priscilla (1995) " Academic Quality in TQM: Issues in Teaching and Learning" **Quality Assurance in Education** , Vol.3 No. 2
5. Ellington, Lucien (2001) Japanese Education, National Clearinghouse for U.S. Japan Studies , Indiana University , October. <http://www.indiana.edu/japan>.
6. George ,Stephen & Kirch, Arnold Weimers (1994) **Total Quality Management**, New York: John Wiley & Sons Inc.
7. Holm-Nielsen and Lauritz B., Challenges for Higher Education Systems, Presented at, International Conference on Higher Education Reform, Jakarta August 15, 2001; online; <http://www1.worldbank.org/education/tertiary/documents/HE/conference/Indonesiapdf>
8. Human Development Report, 1994,UNDP,Newyork
9. Human Development Report,1990,UNDP,Newyork.
10. Johnson, Judith A. (2002) Japanese Education and Teacher Training in Transition, Explorations in Teacher Education, Vol.10, No.2,

<http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2010/11>

١٣ . فضلى، نادية فاضل: التجربة التنموية

في ماليزيا من العام ٢٠٠٠:

٢٠١٠، مجلة دراسات دولية، ع (٥٤)

<http://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aId=76021>

١٤ . القطري، منصور (2012) ، لماذا تقدم

المسلمون في ماليزيا وتأخروا في الوطن

العربي ؟، موقع إلكتروني:

<http://qatarim.com/category/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%82%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AA/page/2/>

١٥ . المنصوري ، عبد الرحمن :تجربة

كوريا الجنوبية( عوامل النجاح وتحديات

المستقبل) مقال منشور الاثنين ٢٤ يونيو

٢٠١٣ على الموقع الإلكتروني:

<http://studies.aljazeera.net/issues/2013/06/201362411828829138.htm>

١٦ . منظمة العمل العربية، [alolabor.org](http://alolabor.org)

١٧ . الهيئى ، نوزاد عبد الرحمن (٢٠٠٥):

التنمية المستدامة في المنطقة العربية

العدد ٢٥ ، السنة الثالثة:

[http://www.ulum.nl/b38.htm\(30/10/2008\)](http://www.ulum.nl/b38.htm(30/10/2008))

١٨ . وكالة أنباء البحرين: كوريا الجنوبية

تسجل أعلى مستوى في ميزانية البحث

العلمي والتطوير ، ٢٧/٧/٢٠١٤

<http://www.bna.bh/portal/news/627415>



- Economy  
<http://www.ed.gov/pubs/researchtoday/98-3038.html>.
13. The National Institute on Student Achievement, Curriculum and Assessment (1999) The Japanese Education System: A Case Study Summary and Analysis, January.
14. Welcome to Malaysia  
<http://www.middleeastnews.com/malaysia.html>
- June.[http://www.jalt.org/teach/newsletter\\_files/Jun\\_2002/html](http://www.jalt.org/teach/newsletter_files/Jun_2002/html).
11. Lersche, kay (2002): Education, Sustainable and change Management, **Development Policy Journal**,vol(1), UNDP.  
<http://intussen.info/OldSite/Documenten/Noord/Internationaal/UNDP/Capacity%20for%20Sustainable%20Development.pdf#page=90>
12. Organization for Economic Co. (1996): Operation and development (OECD), The Knowledge – base