

البناء الفكري والاقتصادي والاجتماعي للموارد البشرية (وجهة نظر تربوية)

*The intellectual, economic and social
construction of human resources
(educational point of view).*

أ.د. حنان إسماعيل أحمد إسماعيل^(*)

ملخص

اتجهت الأنظار مع إطلالة القرن الحادي والعشرين نحو التمييز المؤسسي العصري والاندماج العالمي في سياقات التنافس والجودة والاستثمار الشامل في مناحي الحياة كافة، وتناغم هذا التوجه مع الاهتمام المتزايد بالعنصر البشري والذي يعد المكون الأبرز من مكونات التنمية الشاملة، والأداة التي من خلالها تطبق كل الرؤى التي من شأنها أن تحقق واقعاً جديداً من التمييز. ومن ثم فإن المكون البشري يجب أن يكون على قدر أهميته من خلال البحث والتأصيل وصولاً إلى بناء واقع جديد يستثمر الطاقات البشرية الواعدة، ولا خلاف على أن بناء نظام تعليمي وتربوي كفاء يسعى لتطوير رأس المال البشري، يمثل الأساس السليم لأي جديد إصلاحي استثماري في مصر، ومن هذا المنطلق فإن قطاع الخدمات في أمس الحاجة لمخرجات تعليمية وتدريبية تلي تطلعات دوره في إحداث النمو الاقتصادي، ولذلك من المؤسف حقاً أن تظل حصة التعليم من الإنفاق الحكومي تدور حول 5٪ وفق بيانات البنك الدولي، وعلى أية حال لا يمكن لأي نظام تعليمي أن يحشد طاقاته للمستقبل إذا لم يكن هناك استثمار فاعل وعصري وواقعي لرأس المال البشري في منظومته العامة، ولهذا تنطلق هذه الدراسة من عدة مرتكزات: (الإنسان صانع حضارات الأمم؛ استثمار الموارد البشرية ضماناً للتنمية المستدامة؛ الثورات الصناعية ومكانة المورد البشري؛ المنظومة التربوية وتكوين المورد البشري؛ أبرز العقبات والتحديات التي تواجه تنمية الموارد البشرية في الوقت الحاضر)، وأخيراً، ماذا نريد من المؤسسة التربوية لبناء المورد البشري المعاصر؟ من خلال طرح عدة آليات من شأنها تأهيل هذا الإنسان باعتماد خطط وطنية تقوم على تطوير مناهج التعليم، مما يسمح بإنتاج علماء ومفكرين، ثم التنشئة الجيدة على أساس روح المسؤولية، وزرع مفهوم قيمة العمل والإنتاج، مع تربية الأجيال على ثقافة العطاء.

(*) أستاذة تخطيط واقتصادات التعليم، كلية البنات - جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

Abstract:

With the advent of the twenty-first century, attention has turned towards modern institutional excellence and global integration in the contexts of competition, quality and comprehensive investment in all aspects of life. It will achieve a new reality of excellence. Hence, the human component must be of the same importance through research and rooting in order to build a new reality that invests in the promising human energies.

There is no dispute that building an efficient educational and training system that seeks to develop human capital represents a sound basis for any investment reformist in Egypt. From this point of view, the service sector is in dire need of educational and training outputs that meet the aspirations of its role in bringing about economic growth. Therefore, it is really unfortunate that The share of education in government spending remains around 5%, according to the data of the World Bank. In any case, no educational system can mobilize its energies for the future if there is no effective, modern and realistic investment of human capital in its public system. For this reason, this paper sets out several pillars:

First: Man is the maker of nations' civilizations. The second pillar: Investing in human resources is a guarantee of sustainable development. Second: the industrial revolutions and the position of the human resource. Third, the educational system and the formation of human resources. Fourth, the most prominent obstacles and challenges facing human resource development at the present time.

Finally, what do we want from the educational institution to build the contemporary human resource? By proposing several mechanisms that would qualify this person by adopting national plans based on developing educational curricula, allowing the production of scientists and thinkers, then good upbringing on the basis of the spirit of responsibility, and implanting the concept of the value of work and production, while raising generations on the culture of giving.

الكلمات الدالة

[البناء الفكري، الموارد البشرية، الجودة، التنمية المستدامة، المنظومة التربوية]



مقدمة:

اتجهت الأنظار مع إطلالة القرن الحادي والعشرين نحو التميز المؤسسي العصري والاندماج العالمي في سياقات التنافس والجودة والاستثمار الشامل في مناحي الحياة كافة، وتناغم هذا التوجه مع الاهتمام المتزايد بالعنصر البشري والذي يعد المكون الأبرز من مكونات التنمية الشاملة، والأداة التي من خلالها تطبق كل الرؤى التي من شأنها أن تحقق واقعاً جديداً من التميز. ومن ثمَّ فإنَّ المكون البشري يجب أن يكون على قدر أهميته من خلال البحث والتأصيل وصولاً إلى بناء واقع جديد يستثمر

الطاقات البشرية الواعدة، ويوظفها توظيفاً عصرياً جديداً وفق مبادئ وإستراتيجيات منهجية تحقق في النهاية ما يسمى بالاستثمار الأمثل لرأس المال البشري.

بيد أن تأثير رأس المال البشري في الإنماء الاقتصادي بالدول العربية، بما يسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية التي تتطلع إليها شعوب هذه الدول، يشير إلى وجود هدر في الموارد البشرية العربية، حيث لا يتم استخدام الموارد والإمكانات البشرية بشكل أمثل، وهذا يمكن تفسيره على النحو التالي:

- تدني نسب الإنفاق على التعليم في الدول العربية مقارنة بغيرها من الدول النامية، والتي حققت معدلات متسارعة من النمو، إضافة إلى عدم استخدام هذا الإنفاق بشكل أمثل.

- ضعف ملاءمة مخرجات التعليم العالي لحاجات ومتطلبات سوق العمل في الدول العربية، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى ضعف إسهام رأس المال البشري في النمو الاقتصادي.

- اختلاف رأس المال البشري عن عنصر العمل في تكامل المهارات والجدارات والتعليم التي تتطلبها عملية التنمية.

ورأس المال البشري يمثل الآن موقع الصدارة في الاهتمام الوطني، فالحديث في مصر لا يتوقف عند أهمية وضرورة توجيه الاهتمام إلى تأهيل العنصر البشري، وقد انتهجت مصر في السنوات الأخيرة إستراتيجيات لتنمية مهارات هذا العنصر البشري كما اتخذت خطوات كثيرة نحو وضع سياسة عصرية لاستثمار رأس المال البشري، وربما يعد أكثر هذه الإستراتيجيات شمولية ما تم الإعلان عنه في مؤتمر الشباب الذي عقد في يوليو 2018، سعياً لتغيير وتطوير نظام التعليم الجامعي وقبل الجامعي بأنواعه الرسمي والفني والتدريب المهني حتى يواكب نظم التعليم في الدول المتقدمة، وزيادة الرعاية الصحية وجذب العقول والكفاءات.

وفي هذا الصدد يؤكد الدستور المصري الصادر في 2014 توجّه الدولة نحو الاستثمار في الثروة البشرية باعتباره مدخلاً للتنمية الشاملة بجميع أبعادها؛ إذ يرسخ الدستور دور الدولة والتزامها بتقديم خدمات تعليمية وصحية متطورة باعتبارها حقاً لجميع المواطنين، تتسم بمستوى عالٍ من الجودة وفقاً للمعايير العالمية، وبتخصيص حد أدنى لمعدّلات الإنفاق الحكومي على الصحة والتعليم والبحث العلمي كنسب من الناتج القومي الإجمالي على أن يلتزم بها في الموازنة العامة للدولة، وقد جاء ذلك في عدد من المواد التي بلغت 11 مادة (10 مواد للتعليم والبحث العلمي، ومادة للصحة) من إجمالي 246 مادة في الدستور.

ولا خلاف على أن بناء نظام تعليمي وتربوي كفاء يسعى لتطوير رأس المال البشري، يمثل الأساس السليم لأي جهد إصلاحي استثماري في مصر، ومن هذا المنطلق فإن قطاع الخدمات في أمس الحاجة لمخرجات تعليمية وتدريبية تلبي تطلعات دوره في إحداث النمو الاقتصادي، ولذلك من المؤسف حقاً أن تظل حصة التعليم من الإنفاق الحكومي تدور حول 5% وفق بيانات البنك الدولي، وعلى أية حال لا يمكن لأي نظام تعليمي أن يحشد طاقاته للمستقبل إذا لم يكن هناك استثمار فاعل وعصري وواقعي لرأس المال البشري في منظومته العامة.

أولاً- مرتكزات رئيسة حول طبيعة الإنسان:

- المرتكز الأول: الإنسان صانع حضارات الأمم:

الحضارة الإنسانية أخذ وعطاء، ودين ووفاء، وقيمة كل أمة هو قسطها بما قامت به من إغناء هذه الحضارة؛ فمن أراد بناءها بالشكل السليم، فعليه أن يبني إنساناً سليماً وفاعلاً. وفي العقد الأخير من القرن الماضي تنامى الوعي بقيمة الإنسان هدفاً ووسيلة في منظومة التنمية الشاملة، وبناءً على ذلك كثرت 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. وتستند قيمة الإنسان في ذاته وبذاته إلى منطلقات قررتها الديانات السماوية التي تنص على كرامة الإنسان الذي جعله الله خليفة في أرضه ليعمرها بالخير والصلاح. وقد ترسخ الاقتناع بأن المحور الرئيس في عملية التنمية هو الإنسان.

وتعد التنمية الشغل الشاغل للإنسان في مختلف مناحي حياته، كونها عملية شاملة متكاملة تشمل جميع أوجه النشاط الإنساني، اقتصادياً وثقافياً واجتماعياً، تتفاعل فيها عمليات النمو مع معطيات التغيير ومتطلباته، كون التنمية بناء للقدرة الذاتية في استخدام الطاقة البشرية بهدف تعزيز الإنتاجية وزيادتها في أوجه النشاط الإنساني الفردي، والجمعي، اقتصادياً، واجتماعياً، وثقافياً.

لهذا سطر الفلاسفة وكتبت النظم والموسوعات عن قضية بناء الإنسان، فصارت أمراً مهماً يؤرق المجتمعات، لأنها تسعى أن تنهض وترقى بشعوبها ولأن الإنسان في هذه المنظومة وكما سلف ذكره، هو محور الارتقاء والنماء وحجر الأساس لأي مشروع حضاري، ذلك حسب الرؤية الوجودية التي تتوافق والقيم العليا التي تتبوأ رأس الهرم في هذه المجتمعات. إن كل هذه النظريات، الأطروحات والفلسفات التي هي عصارة علم وافر للعديد من علماء عصرنا والعصور الغابرة، حتى وإن اختلفت في رؤاها أو منهاجيتها فلا شك أنها تتفق على مبدأ واحد ألا وهو، أن بناء الإنسان هو نقطة الانطلاق في بناء أمة حضارة وهو ضمانها وطوق النجاة، فالحضارة ليست من الثوابت لكنها تحتاج - كما شجرة الزيتون - لرعاية وحماية وعناية مستدامة حتى تترعرع، تكبر وتنضج وتأتي أكلها في آخر المطاف، لنا وللأجيال التي تلينا، نعم الحضارة كائن حي كما هذه الزيتون.

وقد أجمع كثير من المهتمين والمراقبين بقضايا التنمية البشرية على أن العنصر البشري هو العنصر الأساسي والمحوري الذي تقوم عليه التنمية في أي بلد كان، ولا سبيل إلى تحقيق النمو الحقيقي إلا من خلال بناء العقل وتنمية تفكيره والإسهام في تطوير شخصيته وتعليمه المهارات، والبحث عن طرق تناسب النظم الاجتماعية الصاعدة، وتواكب التطورات العلمية والتغيرات اليومية في أية عملية تنمية. مع الإشارة إلى أن المجتمعات لا تُقاس بما تملكه من ثروات طبيعية فحسب؛ بل بما تملكه من عقول مفكرة وقوى بشرية متعلمة ومدربة تدريباً جيداً يستند عليها التقدم بكل أنواعه.

ألمانيا وفنلندا (أمثلة لبناء الإنسان بعد الدمار):

كانت ألمانيا من البلدان الرائدة حتى قبل الحرب العالمية الثانية فجاءت الحرب وألقت على أرضها عصاها وبنّت بها بيتاً وخيمة، فخيم عليها حينها الدمار والكساد والغبار، بيد أنّ عزيمة إنسانها لم تنكسر أبداً، فها هي، وفي غضون بضعة عقود صارت مثلاً للدولة المتقدمة. وأيضاً الدول الاسكندنافية ولناخذ فنلندا من بينها، كأفقر دولة فيها، فلقد صارت هذه الدولة رغم محدودية مواردها وطقسها القاسي، دولة تقدم ورفاه اجتماعي مستدام، واسع المدى، وحتى بالمقارنة مع رفيقاتها من دول اسكندنافيا أو مقارنة مع ألمانيا، ورغم قلة مواردها كما ذكرنا وبالتالي قلة الإمكانيات الاقتصادية، استطاعت أن تتصدر قوائم البلدان الأولى في مجالات الصحة، التعليم وترقية مستوى الحياة. والسؤال الذي يطرح نفسه هنا: كيف تمكنت من الوصول إلى قمم الثريا انطلاقاً من هذه المعطيات المتواضعة من الموارد؟ هناك عدة عوامل أسهمت في ذلك: اهتمامها بالإنسان وقيمه في ترقية الحياة ودفع عجلتها إلى الأمام، بناء إنسان متعلم، بثقافة بيئية ومعرفية مستدامة، فتح أبواب ثقافة التفكير والجهر بالرأي والنقد البناء على مصراعيها ومن خلال هذه الصلاحيات ندرك جميعاً ما للبشر عموماً

وللإنسان خاصة من أهمية قصوى في بناء أي مجتمع فما هذا الأخير إلا بنية تتألف فيها قلوب هؤلاء لتصنع المستقبل مجابهة كل التحديات التي تقف في طريقها من أجل النماء وحياة فاضلة مستحقة.

بيد أن ما قام به الصينيون القدامى، عندما قاموا ببناء سور الصين العظيم كنظام دفاعي متكامل مؤلف من العديد من الشكنات والحصون بالإضافة لأبراج المراقبة، وكحصن منيع يصعب على العدو اختراقه لشدة كثافته ولا تسلقه لشدة علوه، لكنه بالرغم من كل ذلك لم يقدّم بمهمته في الدفاع عن حدود الصين ضد هجمات المغول والبربر، بل تم اختراقه في العديد من المرات، وفي كل مرة لم يكن العدو في حاجة إلى اختراق السور أو تسلقه بل كانوا يُرشون في كل مرة الحراس ويزحفون عبر الباب، فقد اذشغل الصينيون القدامى ببناء السور ونسوا بناء الإنسان الصيني على الصدق والأمانة والإخلاص.

وتأثير الاستثمار البشري في تحقيق التقدم والنمو الاقتصادي والاجتماعي متعددة فوجد دولاً مثل الصين واليابان وغيرها من دول جنوب شرق آسيا، استطاعت أن تتخطى حاجز التخلف وتتبوأ مكانة متقدمة بين دول العالم ارتكازاً على ما لديها من موارد بشرية حرصت على تأهيلها وتنمية مهاراتها وقدراتها، كما أن ما يشهده العالم الآن من تطور علمي كبير خصوصاً في تكنولوجيا المعلومات المرتبطة باستخدامات الحاسب الآلي والاتصالات والإلكترونيات يرجع إلى ما تم تأهيله من قدرات ومهارات عالية المستوى لأفراد من العنصر البشري، ولذلك تعد الموارد البشرية ممثلة في العاملين في المنظمة من مختلف الفئات والمستويات والتخصصات هي الدعامه الحقيقية التي تستند إليها المنظمة الحديثة.

من منطلق المقولة الشائعة بناء البشر يسبق الحجر وعلى مدى السنوات الأخيرة، شهدت دول عربية عمليات تشييد واسعة للمنشآت والبنى التحتية، من طرقات

وسكك حديدية وجسور ومطارات وغيرها. وقامت دول أخرى ببناء مدن جديدة تستوعب زيادة تعدادها السكاني بكل ما تستلزمه من مرافق حيوية. فيما عملت دول أخرى على تشييد المباني الشاهقة والأحياء الراقية التي تفوق مستواها ما هو موجود بمعظم الدول المتقدمة، نهضة عمرانية حقيقية.

لكن، وسط غمرة البناء هذه، سقط سهواً أو عمداً عن ذهن صناع القرار أن كل نهضة عمرانية لا تكتمل إلا بنهضة بشرية تقوم على بناء الإنسان على أساس صحيح وسليم يرتكز إلى العلم والفكر والتنوير الذي يحرر عقله من الجهل والتخلف والازدواجية، ويزرع في سلوكه منظومة القيم والأخلاق واحترام الذات والآخر، ويوفر لحياته، في مختلف أطوارها صحة وتعليماً وشغلاً وضماناً اجتماعياً، بما يضمن للإنسان حياة كريمة.

فالإنسان هو محور كل تقدم حقيقي ومستدام، فمهما أقمنا من مبان ومنشآت وعمارات شاهقة. ومهما مددنا من جسور وشيدنا من طرق وقطارات سريعة، فإن ذلك كله يظل مجرد كيان مادي لا روح فيه، بل الروح تأتيه من الإنسان، وهو الإنسان الذي يضفي على هذا الكيان قيمة أو يرفعها عنه. فالإنسان وحده قادر بثقافته ودرجة وعيه وقوة إمكانياته على الحفاظ على هذه المنشآت وتطويرها والتقدم بها، وهو الذي يمكن أن يكون السبب، أيضاً، في تدميرها وتشويه معالمها وإفقادها رمزيتها وقيمتها. إن الإنسان هو صانع الحضارة الحقيقي، وهو السبب الأساسي لرقى الدول والمجتمعات وتقدمها.

- المرتكز الثاني: استثمار الموارد البشرية ضماناً للتنمية المستدامة:

باعتبار الإنسان أحد روافد التنمية يمكن اعتبار الاستثمار بالموارد البشرية على مستوى الأداء المؤسسي للدولة من بين أهم واجبات الجهة المسؤولة عن تخطيط القوى العاملة على نحو يتماشى مع احتياجات سوق العمل.

وتعد الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم باعتبار أن هذه الموارد هي أهم المكونات الرأسمالية والأصول المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول، وأصبح المورد البشري ودرجة كفاءته هو العامل الحاسم لتحقيق التقدم، وقد أكد علماء الاقتصاد منذ وقت طويل أهمية تنمية الموارد البشرية في تحقيق النمو الاقتصادي.

أدركت المؤسسات أهمية استقطاب والحفاظ على العنصر البشري ذي المهارة والمعرفة المتميزة، فلم يعد هناك شك في أن المؤسسات ستحتاج لمزيد من الاستثمارات لتأهيل مواردها البشرية لكي تزيد من قدرتها على تحقيق ميزة تنافسية وعليه وجب توفير المناخ التنظيمي الملائم لكي تؤهل هذه الموارد من أجل الوصول إلى مبتغين أساسين هما تحقيق الاستجابة السريعة لتلبية احتياجات المستهلكين وتحقيق الجودة العالية للمنتجات؛ ويجب أن تتوفر شروط من أجل تأهيل وتكوين العنصر البشري، وعلى هذا فإن العنصر البشري أصبح محطاً من جميع الجهات وفي كل المؤسسات بمجموعة من التحديات لعل من أبرزها.

- التحول من المجتمع الصناعي إلى المجتمع المعلوماتي.
- التحول من التكنولوجيا المحدودة إلى التكنولوجيا العالية المتفوقة.
- التحول من الاقتصاد المحلي إلى الاقتصاد العالمي.
- التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص.
- قيام تكتلات اقتصادية جديدة تسعى نحو كسب أسواق عالمية جديدة.
- زيادة المنافسة العالمية، وظهور أنماط استهلاكية جديدة.
- الاهتمام بالجودة الكلية أي في المنتج والخدمة، في المناخ التنظيمي.
- التحول من الوسطية إلى التفوق والتميز.

ويعد الاستثمار في المورد البشري استثماراً وطنياً وهو أعلى أنواع رأس المال قيمةً ومردوداً؛ إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم، والاقتصاد ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم عن طريق القوى البشرية التي تحوّل الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود.

ويعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الاستثمار في الموارد البشرية على إنه: «كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها»، أي من خلال المعرفة والخبرة، وبناءً على هذا التعريف، يمكن التمييز بين:

- الجزء الفطري في رأس المال البشري، وهو الأقل أهمية ويقصد بذلك الخصائص، المملكات، والإمكانات العقلية والجسمانية والتي تحددها العوامل الوراثية.
- الجزء الذي يكتسبه الفرد، وهو المكون الأهم في رأس المال البشري ويعبر عن الكفاءات والمهارات والمؤهلات، التي يكتسبها الأفراد من خلال التعليم، والبحث، والتدريب، واكتساب المهارات التي تحتاج إليها سوق العمل، وهي أهم صور الاستثمار في رأس المال البشري.

ثانياً- الثورات الصناعية ومكانة المورد البشري:

يقول رجل الأعمال الأمريكي دوجلاس كونانت C. Docglas: «للفوز بالسوق، يجب عليك أولاً الفوز في مكان العمل»، في إشارة لأنّ النجاح في النهاية يقوم على أداء الأفراد داخل الشركات، فأبي وظائف تُؤدّى بواسطة البشر وهم المسؤولون عن كل شيء، وبالتالي لا بد من توجيه الأولوية دائماً لهم. لم يكن هذا الوضع منذ عدة عقود، نظراً لأنّ طبيعة المهام ذاتها اختلفت عن قبل، ولهذا ارتبط التطور في الاهتمام بالأفراد، متمثلاً فيما وصلت إليه إدارة الموارد البشرية الآن، بظهور الثورات الصناعية، التي غيرت شكل العمل تماماً.

فالتطورات المذهلة التي شهدتها العالم في مجالات الثورات الصناعية، مثلت مراحل تطور وتحول كبرى، ليس على المستوى الصناعي فحسب، وإنما على المستويات الأخرى كافة، بمعنى أن تطور الصناعة وما يرتبط بها من علوم وتكنولوجيا، انعكس على كل مناحي الحياة وخلق أنماطاً جديدة للثقافة والسياسة والاقتصاد، بالإضافة لمهارات وجدارات التوظيف والطلب على سوق العمل. انطلاقاً من:

- الثورة الصناعية الأولى في القرن الثامن عشر متمثلة في تحوّل الاقتصاد من الزراعة إلى الصناعة، وترتب على ذلك بالتبعية حدوث تغيير وتحديث في الوسائل المستخدمة في العمل، وزيادة في العمالة والانتقال إلى عمليات تصنيع جديدة باستخدام الماء والبخار، مع إدخال أنظمة تكنولوجية جديدة سمحت بإنتاج أكبر وآلات أكثر تطوراً.

- وجاءت الثورة الصناعية الثانية في نهاية القرن التاسع عشر وعصر الكمبيوتر الأول، والتي تضمنت استخدام الإلكترونيات ونظم المعلومات وهندسة الأنظمة والتحكم الآلي لمزيد من الأتمتة في عمليات الإنتاج.

- أما الثورة الصناعية الثالثة فبدأت في سبعينيات القرن العشرين وأدخلت المزيد من الأتمتة والأنظمة الآلية.

- ومع بداية الألفية الجديدة انطلقت الثورة الصناعية الرابعة، وأطلق عليها الثورة الرقمية، وتضمن الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء وتحليل البيانات الضخمة والروبوتات والحوسبة السحابية والتنافس بين الإنسان والآلة والتي أصبحت منذ 2020، من الماضي. عصر الآلات الذكية وأنظمة التخزين ومنشآت الإنتاج الآلي، ظل تبادل المعلومات بشكل مستقل وتحريك عجلة الإجراءات والتحكم بعضها مع بعض دون تدخل بشري هو أساسها، ويمكن رؤية أثرها في جميع القطاعات، حيث زاد التوجّه نحو الاعتماد على الآلات في العمل، مع تقليل الاعتماد على التفاعل البشري في بعض المهام المتعلقة بالعمليات.

باختصار، تهدف الفكرة من استخدام الآلة لتقليل الوقت الذي يضيّعه البشر في مهام المراقبة، واستثمار ذلك في نواحي أخرى داخل العمل، مثل إصلاح الآلة عند وجود عيب في الآلة، وهذا يعني فقط تغيّر في طبيعة الدور المطلوب من البشر، وتركّزه نحو مهام معينة هي الأهم.

على الرغم من ذلك، هناك عقبة تظهر في طريق الانسجام بين البشر والتكنولوجيا، تتمثل في ثقافة الأفراد، والذين يعتقدون أنّ التغيّرات التكنولوجية سترتب عليها حالة من عدم الاستقرار الوظيفي لهم، أي أنّ وظائفهم أصبحت مهددة بسبب ذلك، فلا أحد يريد استبداله بالتأكد، حتى لو زادت دقة التنفيذ وقل معدل الخطأ.

- بينما حلت الثورة الصناعية الخامسة لتركز على عودة الأيدي والعقول البشرية إلى الإطار الصناعي، وهو الذي عزز دور إسهام الصناعة في المجتمعات من حيث زيادة فرص العمل، واستخدام تكنولوجيا جديدة لتوفير النمو مع تمشين وتقدير قدرات كوكب الأرض كقوة عظمى والمحافظة عليها، والحد من التلوث والعناية والاهتمام بالظواهر الضارة مثل الاحتباس الحراري والتصحر ونقص مخزون المياه الصالحة للاستهلاك وإعادة تدوير المواد والاستفادة منها؛ إذ توفر الثورة الصناعية الخامسة رؤية للصناعة، ومن أبرز ملامحها:

- تهدف إلى ما هو أبعد من الكفاءة والإنتاجية، لتعزيز دور وإسهام الصناعة في المجتمعات.

- زيادة فرص العمل والسيولة النقدية وخطوط النقل والإمداد.

- وبالتالي المزيد من الازدهار، بهدف استخدام تكنولوجيا جديدة لتوفير النمو مع تمشين وتقدير حدود وقدرات الإنتاج وإمكانيات وقدرات كوكب الأرض كقوة عظمى والمحافظة عليها.

- والحد من التلوث الصناعي والعناية والاهتمام بالظواهر الضارة مثل

الاحتباس الحراري والتصحر ونقص مخزون المياه الصالحة للاستهلاك وإعادة تدوير المواد القابلة لإعادة التدوير والاستفادة منها.

- سوف يتصالح الإنسان والآلة ويجدون طرقاً للعمل معاً لتحسين وسائل الإنتاج والكفاءة.

- سوف تلعب الثورة الصناعية الخامسة دوراً حيوياً في سد الفجوة الرقمية للقطاعات الأقل نشاطاً في التحول الرقمي والسباق التكنولوجي التقني وتنشيطه، لتقليل الهدر الزمني والهدر المادي وتقليل العيوب فيها ومحو الأمية الرقمية والفساد فيها بسبب قدرتها الحالية.

ولعل هذا إشارة لبدء العمل للاستثمار الأمثل للموارد البشرية على مستوى الدولة وفق حلقة التطوير (التخطيط - التنفيذ - المراجعة) مما يسمح لتخطيط إدارة القوى العاملة باختيار أكثر الأساليب الملائمة لواقع ومتغيرات سوق العمل من جهة والقوى العاملة من جهة أخرى، وصولاً إلى تحقيق الأهداف بتشغيل القوى العاملة الوطنية كافة، وذلك لا بد أن يؤدي إلى قيمة مضافة أكبر للأموال المستثمرة في إطار التنمية البشرية كما يلي:

- تحسين الأداء المؤسسي والمالي: إذ إن القوى العاملة ذات الكفاءة والخبرة والحماسة لجدية أكبر على نحو أفضل في الإنجاز، يؤدي إلى تحسين مستويات الإنتاجية والربحية.

- تعزيز الميزة التنافسية للدولة: فالاستثمار في الموارد البشرية يعزز الجودة في الأداء وفي المخرجات سواء أكانت في قطاع الخدمات أو الإنتاج، الأمر الذي يجعل من الدولة مقصداً للاستثمارات المحلية والأجنبية.

- تطوير مهارات الموارد البشرية: بطريقة منظمة وواضحة من خلال نظم تعليم وتأهيل علمية مضمونها ربط مخرجات التعليم بسوق العمل.

- تعزيز استقرار العمل والحد من دورانه: إن تحفيز وتشجيع ورفع معنويات الموارد البشرية من خلال الإشراف والمشاركة، ودعم التطوير الشخصي، وتقدير الأداء يؤدي إلى زيادة نسبة بقاء القوى العاملة في عملهم. كما القوى العاملة تعد الأداة الحقيقية لتحقيق الأهداف العامة للدولة، فهم مصدر التخطيط والتطوير، وهم القادرون على تشغيل وتوظيف باقي الموارد المادية المتاحة للمنشأة.

تعزيز المواطنة والولاء للدولة: فالقوى العاملة التي تشعر بالرضا في عملها وضمن مستقبلها فإن ذلك يحقق المواطنة الصالحة بما يعزز الاستقرار والأمن الاجتماعي. كما تسهم الموارد البشرية مساهمة فاعلة في تحقيق أهداف الدولة إذا توفرت الظروف الإيجابية التي تدفع القوى العاملة إلى العمل والعطاء، وأهمها أن يُسند إلى الإنسان العمل المناسب لخبراته وتخصصاته ومهاراته، وأن يسمح للإنسان بقدر من السلطة المناسبة مع المسؤولية التي يتحملها حين ممارسة عمله، وأن يعلم الإنسان مسبقاً الأسس والمعايير التي يتم تقييم أدائه وفقاً لها، وأن يحصل الإنسان على التوجيه الإيجابي والإشراف المساند من رؤسائه، وأن يوضع الإنسان في مجموعة عمل متجانسة.

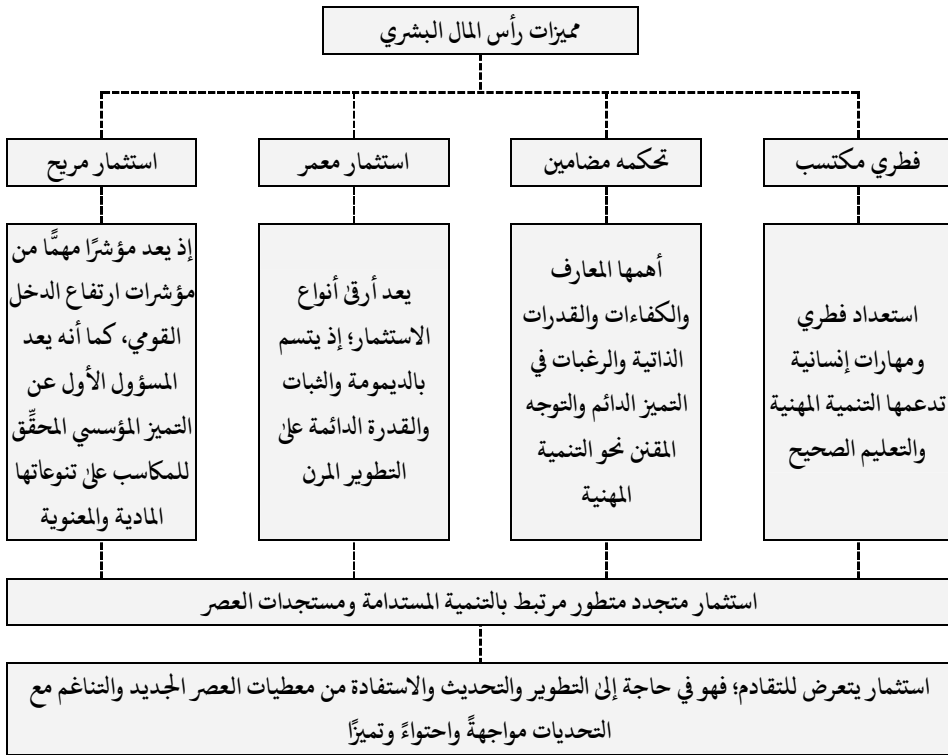
فالا اعتماد على التكنولوجيا بدأ يتراجع لسرعة تغيرها؛ إذ أصبح التنافس والتفوق المرتكز عليها أمرين صعبين، خاصة بعد توسع استخدام تكنولوجيا المعلومات التي جعلت قدرة تصميم العمليات الإنتاجية والتسويقية متاحاً لجميع المنافسين، علاوة على قدراتهم على تقليد التكنولوجيا بعد مضي وقت قصير من ظهورها، في ظل عالم تتحرك فيه المعلومات، والموارد والتكنولوجيا بحرية عبر الشركات والحدود، وأصبحت أصول المؤسسة، قابلة للتبادل مع مثيلاتها في المؤسسات الأخرى. بخلاف عنصر وحيد يملك قوة الترويج والمتمثل في الكفاءات البشرية القادرة على خلق القيمة المضافة من خلال ما تملكه من القدرات والمهارات المختلفة.

في حين أدركت الشركات العالمية في ظل تحولات البيئة التنافسية أن العامل الإنتاجي الوحيد الذي يمكن أن يوفر لها الميزة التنافسية المتواصلة هو كفاءاتها البشرية، ذات المعرفة والمهارات العالية القادرة على الإبداع، ومنه زادت الأهمية الإستراتيجية لتلك الموارد والكفاءات والتي تدفع للتحويل من اقتصاد المعلومات إلى اقتصاد المعرفة والعقول الذكية، ذلك أن في ظل اقتصاد المعلومات أدى الانخفاض المستمر لتكلفة تشغيل المعلومات إلى اعتبارها سلعة متاحة للبيع والشراء، الأمر الذي أصبحت معه محددًا غير أساسي للميزة التنافسية، بل أصبحت العقول الذكية المتمثلة في إجمالي والمهارات والقدرات التي تمتلكها الكفاءات البشرية المؤهلة للإبداع والتجديد للجودة الشاملة هي المصدر الجديد للميزة التنافسية.

ثالثًا - المنظومة التربوية وتكوين المورد البشري؛

التربية والتنمية يتفقان في أن محورهما الأساس هو الإنسان، وعليه ينظر للتربية على أنها عملية تنموية، وللتنمية على أنها عملية تربوية، وهذا يدل على الترابط العضوي فيما بينهما، فمخرجات التنمية من تغير ثقافي، واجتماعي، في تركيبة المجتمع سياسيًا، واقتصاديًا، يتأثر فيه الإنسان سلبيًا أو إيجابًا، فينظر للتعليم على أنه ضرورة حياتية للمحافظة على الثقافة، ونقلها بين الأجيال، وأنه أداة للتماسك القومي، والاجتماعي، ويسهم في المساعدة على الابتكار، والتفكير الخلاق، كما أسهم التعليم في تغيير كثير من الاتجاهات، والعادات التي ارتبطت بها الشعوب والمجتمعات تعود فكرة رأس المال البشري إلى القرن الثامن عشر؛ إذ أشار له آدم سميث في كتابه (بحث في طبيعة وأسباب ثروة الأمم)، وفيه وضح مفاهيم مثل الثروة والمعرفة والتدريب والمواهب والخبرات بالنسبة للأمم، ورأى أن تحسين رأس المال البشري ودعمه بالتدريب والتعليم يخلق مؤسسة أكثر ربحية، ويعود ذلك بالأرباح على المجتمع، وبذلك تعم الفائدة على الجميع. في الآونة الأخيرة، استُخدم مصطلح رأس المال

البشريّ لوصف العمالة المطلوبة لإنتاج السلع المصنعة يدويّاً، ولكن استخدمه العديد من علماء الاقتصاد مثل جاري بيكر G. Beker، شولتز Sholtez في ستينيات القرن العشرين للتعبير عن قيمة القدرات البشرية. لذلك يتطلب الاستثمار في تعليم الموظفين وتدريبهم لزيادة الاستفادة من قدراتهم ومهاراتهم، نظراً لما يتمتع به العنصر البشري من مميزات، يوضحها الشكل التالي:



شكل (1) مميزات العنصر البشري

(أ) اهتمام الدولة بتنمية رأس المال البشري:

تزايد مع الزمن الاهتمام بالدور التربوي في تنمية المجتمعات، بوصفها العامل الفاعل، والحاسم في التنمية الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، فأجرى الباحثون عددًا من الدراسات، والأبحاث التي تبحث في الدور التربوي في تنمية المجتمعات،

ودور العامل البشري في ذلك، بل تعدى ذلك إلى قيام بعض الباحثين بقياس العائد الاقتصادي، والاجتماعي للتربية، قياسًا كميًا علميًا، دقيقًا، مستخدمين في ذلك الأساليب العلمية الحديثة في القياس والتقويم، لمعرفة مدى الإسهام الاقتصادي، والاجتماعي للتربية في تنمية المجتمعات، فتوجهت أنظار المسؤولين، ومتخذي القرارات، ورسمي السياسات، إلى أهمية إعطاء أولوية متقدمة للإنفاق على التعليم، والتركيز على المجالات التي يمكن فيها للتربية والتعليم من تحقيق أقصى عائد في العملية التنموية.

ويحتل القرن الحادي والعشرون والذي يشكل انطلاقة لألفية ثالثة، أهمية خاصة في حياة الأمم، ويمثل وقفة مراجعة الأمم مع نفسها، لا بد لها فيه من مراجعة أعمالها، كون ذلك السبيل الأمثل للتنمية، فالأمم الحية أدركت بعين اليقين أنها ما كان لها أن تأخذ دورها في خريطة الحضارة الإنسانية، والتقدم العلمي، والتنمية البشرية، والحضارية، إلا بالتربية القائمة على التكامل، والحدثة، والتطور، وامتلاك قاعدة معلوماتية، متكاملة، شاملة، وامتلاك خبرات تربوية، علمية، عملية، وقيم سلوكية، مجتمعية، تمكنها من التكيف مع مستجدات العصر، ومتغيراته، والتي أصبحت السمة البارزة لعصرنا الذي نعيش؛ فالتغير سريع، ومتلاحق، ولا بد لمن أراد النجاح من التعايش فيه، والتكيف معه، وامتلاك آليات التعامل معه، ومعالجته، بما يخدم أهدافنا في هذه الحياة، وعليه أصبحت كثير من الدول تقوم بمراجعة جذرية، دورية، مستمرة لأنظمتها التربوية، والتعليمية، للاطمئنان على قدرتها على تنشئة أجيالها الجديدة تنشئة اجتماعية تمكنها من إحداث التنمية المأمولة والمنشودة.

وعليه يمكن القول أن أكثر الأمم نجاحًا، وتقدمًا، هي تلك التي ركزت جهودها، ووجهتها نحو الاستثمار في الإنسان، من خلال الاهتمام بالتعليم، والتعامل معه بوصفه قضية أمن قومي، يتعاملون معه ببالغ الاهتمام، وعلى أعلى مستويات اتخاذ القرار، وأصبحت التربية والتعليم من أهم متطلبات التنمية الشاملة، ومتطلبًا رئيسًا، وعاملاً

حاسماً في نجاح المشاريع التنموية، مع الاعتراف بوجود عوامل أخرى سياسية، واجتماعية، واقتصادية، وثقافية، تؤدي دوراً في نجاح المشاريع التنموية، فكان لا بد من تكامل هذه العوامل مع بعضها لنجاح التنمية المأمولة.

وتبلورت الرؤية الإستراتيجية للدولة المصرية في ما يتعلق بالاستثمار في رأس المال البشري بشكل واضح في إستراتيجية التنمية المستدامة: «رؤية مصر 2030»، التي أطلقتها الحكومة في عام 2016؛ إذ خصّصت محورين كاملين ضمن البعد الاجتماعي (هما المحور السادس والمحور السابع) لمناقشة الرؤية الإستراتيجية لكلٍ من «الصحة» و«التعليم والتدريب»، على التوالي، فضلاً عن تخصيص محور كامل ضمن البعد الاقتصادي (المحور الثالث) لمناقشة الرؤية الإستراتيجية الخاصة بـ«المعرفة، والابتكار، والبحث العلمي». وقد وضعت هذه الإستراتيجية حجر الأساس لتحديد الإصلاحات اللازمة لتحسين نظم التعليم والبحث العلمي والصحة في مصر. وبدأت الحكومة المصرية منذ عام 2014 اتخاذ مجموعة من الخطوات لتحسين أداء منظومتها التعليم والصحة ومخرجاتهما، وقد تجسّدت تلك الخطوات في عدد من الإستراتيجيات القطاعية التي أُطلقت، ومجموعة من السياسات والبرامج والمبادرات المنبثقة عنها، والتي نُفذت أو يجري استكمالها من أجل تحقيق الأهداف الإستراتيجية للدولة المتعلقة بالاستثمار في رأس المال البشري.

وقد جاء برنامج عمل الحكومة (2019/2018 - 2022/2021) معبراً عن الأولوية التي تعطيها الحكومة المصرية لـ «بناء الإنسان المصري» باعتباره هدفاً إستراتيجياً رئيساً يعتمد تحقيقه على مجموعة من البرامج ذات الصلة بالاستثمار في البشر. اتضح من تقرير التنمية البشرية في مصر 2021 الذي أطلقه اليوم، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ووزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية في مصر تحت عنوان «التنمية حق للجميع: مصر المسيرة والمسار»، رصد لتعظيم الاستثمار في البشر. ويسجل شهادة دولية جديدة تضاف لرصيد مصر وجهودها الإصلاحية على المستوى

البشرى والمادى، والذي أكد على أن مصر تقدمت خلال السنوات الماضية، نحو إصلاح شامل، أعطى أولوية للنهوض بالاقتصاد كقاطرة أساسية للتنمية، وحرص في الوقت ذاته على وضع الإنسان المصري في قلب عملية التنمية، وهو ما حفظ مكتسبات التنمية للمصريين جميعاً في عقد شهد تغييرات مهمة في مصر، وتميز بتحويلات سياسية واقتصادية اجتماعية كبرى.

وقد رصد التقرير استثمار مصر في تنمية رأس مالها البشري في مجالات التعليم والصحة والسكن اللائق.

مؤشرات مؤكدة على ذلك من حيث:

1- مجال التعليم:

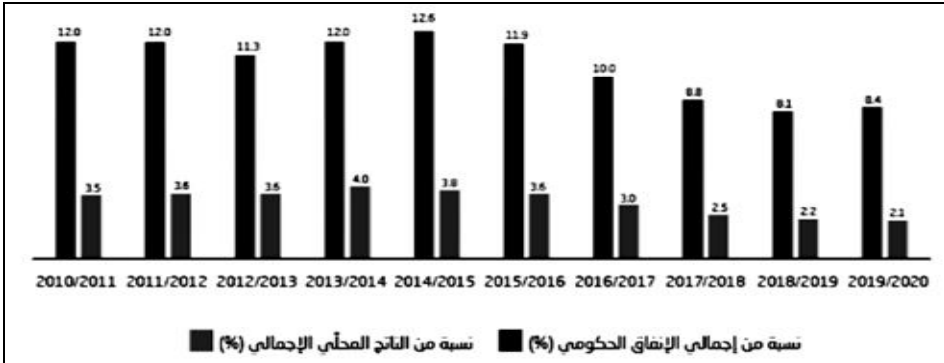
- تحسن مؤشرات إتاحة التعليم ما قبل الجامعي بين العامين 2010 و2020؛ إذ ارتفعت معدلات قيد الطلاب في كافة مراحل التعليم وتلاشت الفجوة النوعية بين الجنسين في مراحل التعليم ما قبل الجامعي.

- انخفاض معدلات التسرب بالنسبة لمرحلة التعليم الإعدادي من 5.5% للبنين و4.7% للبنات في عام 2010/2011 إلى 2.8% للبنين و2.6% للبنات في 2018/2019.

- ارتفاع معدلات الانتقال من المرحلة الابتدائية إلى المرحلة الإعدادية، وكذلك معدلات الانتقال من المرحلة الإعدادية إلى المرحلة الثانوية (بشقيها العام والفني).

- زيادة الطاقة الاستيعابية لمنظومة التعليم العالي مع افتتاح عدد من الجامعات الأهلية الجديدة وجامعات حديثة متخصصة في التكنولوجيا.

- تطوّر الإنفاق الحكومي في مصر على التعليم: بلغ الإنفاق الحكومي (الوظيفي) على التعليم (قبل الجامعي والعالي) في مصر نحو 132 مليار جنيه وفقاً للموازنة المعتمدة للعام المالي 2019/2020، ويوضحه الشكل التالي:



المصدر: بيانات ختاميات الموازنة العامة للدولة للفترة (2011/2010 - 2018/2017) وتقديرات الموازنة المعتمدة للعامين الماليين (2019/2018 و 2020/2019)، والمنشورة بوثائق البيان التحليلي والبيان المالي للموازنة (سنوات مختلفة) على الموقع الإلكتروني لوزارة المالية (www.mof.gov.eg).

شكل (2) الإنفاق الحكومي (الوظيفي) على التعليم في مصر كنسبة من إجمالي الإنفاق الحكومي والناتج المحلي (الإجمالي)

يتضح أن شكل الإنفاق الحكومي على التعليم ما نسبته 10.7% من إجمالي الإنفاق الحكومي، وقرابة 3.2% من الناتج المحلي الإجمالي، في المتوسط خلال الفترة 2011/2010 - 2020/2019، وخلال الفترة المذكورة، ارتفع الإنفاق الحكومي على التعليم من 92 مليار جنيه في 2015/2014 إلى 109 مليارات جنيه في 2017/2018، و132 مليار جنيه في 2020/2019، وعلى الرغم من ارتفاع الإنفاق الحكومي (الوظيفي) على التعليم في مصر كقيمة مطلقة وبالأسعار الجارية من نحو 48 ملياراً في 2011/2010 إلى 132 ملياراً في 2020/2019، فإن ذلك الإنفاق قد شهد تراجعاً خلال الفترة ذاتها كنسبة من جملة الإنفاق الحكومي (من 12% إلى 8.4%)، وأيضاً كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي (من 3.5% إلى 2.1%)، وتنخفض معدلات الإنفاق الحكومي (الوظيفي) على التعليم في مصر عن المعدلات السائدة على مستوى العالم (وبالغلة 14.3% من إجمالي الإنفاق الحكومي و4.5% من الناتج المحلي الإجمالي) بتوجيه ما لا يقل عن 4% و2% و1% من الناتج القومي الإجمالي للإنفاق على كل من التعليم قبل الجامعي، والتعليم العالي، والبحث العلمي على التوالي. ويشمل هذا الاستحقاق الدستوري المبالغ التي تنفقها جهات الحكومة العامة (وفق التعريف

الدولي الوارد في دليل إحصاءات مالية الحكومة العامة 2001 الصادر عن صندوق النقد الدولي)، والتي تشمل ما تنفقه الوزارات والمصالح التابعة لها، والهيئات العامة سواء كانت خدمية أو اقتصادية، أو أي مراكز علمية وبجئية حكومية، أو مبالغ مخصصة ضمن الاحتياطات العامة، بالإضافة إلى إنفاق شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام باعتبار أن كل ذلك يدخل في مفهوم الإنفاق الحكومي العام. على النحو الموضح في الجدول التالي:

إنفاق الحكومة العامة في مصر على قطاعات: «التعليم قبل الجامعي»، و«التعليم العالي والجامعي»، و«البحث العلمي»، ونسبته إلى الناتج المحلي الإجمالي (2020/2019 - 2018/2017)			
العالم المالي			مخصصات الإنفاق (بالمليون جنيه)
2020/2019	2019/2018	2018/2017	
قطاع التعليم قبل الجامعي			
99.040	88.774	80.988	- المخصصات وفقاً للقطاع الوظيفي
111.865	85.006	58.970	- المخصصات للبنود الأخرى ذات الصلة بخلاف القطاع الوظيفي*
210.905	173.780	139.958	- إجمالي المخصصات لقطاع التعليم قبل الجامعي
4	4.2	4.1	- النسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي (%)**
قطاع التعليم العالي والجامعي			
32.647	26.894	26.088	- المخصصات وفقاً للقطاع الوظيفي
72.694	55.252	42.163	- المخصصات للبنود الأخرى ذات الصلة بخلاف القطاع الوظيفي*
105.341	82.146	68.251	- إجمالي المخصصات لقطاع التعليم العالي والجامعي
2	2	2	- النسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي (%)**
قطاع البحث العلمي			
8.432	6.577	6.190	- المخصصات وفقاً للقطاع الوظيفي
44.516	39.127	30.904	- المخصصات للبنود الأخرى ذات الصلة بخلاف القطاع الوظيفي*
52.948	45.704	37.094	- إجمالي المخصصات لقطاع البحث العلمي
1	1.1	1.1	- النسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي (%)**

المصدر: وزارة المالية، بيانات غير منشورة.

* من ضمنها نصيب القطاع الوظيفي من فوائد خدمة الدين العام.

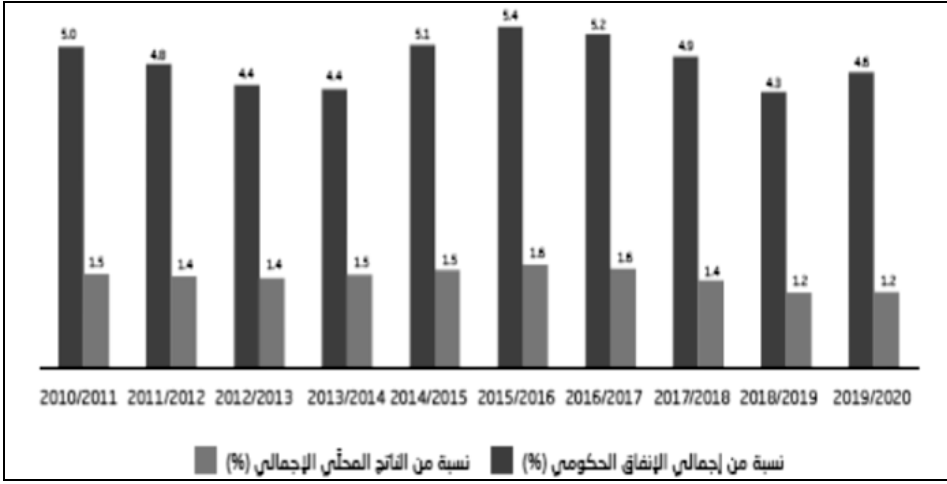
** الناتج المحلي الإجمالي للسنة السابقة هو أساس احتساب النسبة لكل سنة مالية.

شكل (3) الإنفاق الحكومي العام على قطاع التعليم

2- مجال الصحة:

البرامج والمبادرات الصحية المتخذة أدت إلى زيادة معدلات أداء منظومة الصحة في مصر، فقد ارتفع متوسط العمر المتوقع عند الميلاد من 70.3 في عام 2010 إلى نحو 71.8 في عام 2018، كما انخفض معدل وفيات الأطفال دون سن الخامسة من 28.8 طفل إلى نحو 20.3 طفل لكل ألف مولود حي بين الأعوام 2010 و2019.

- الإنفاق الحكومي على الصحة: بلغ الإنفاق الحكومي (الوظيفي) على الصحة في مصر وفقاً للموازنة المعتمدة للعام المالي 2020/2019 نحو 73 مليار جنيه مقارنة بقرابة 20 مليار جنيه وفقاً للحساب الختامي للموازنة العامة للدولة للعام المالي. وخلال الفترة الممتدة بين هذين العامين 2011/2010 الماليين، شكّل الإنفاق الحكومي على الصحة ما نسبته نحو 4.8% من إجمالي الإنفاق الحكومي و1.4% من الناتج المحلي الإجمالي، في المتوسط. ويوضّح تطوّر معدّلات الإنفاق الحكومي على الصحة خلال فترة التحليل وفقاً لبيانات الحسابات الختامية للموازنة ارتفاع متوسط تلك المعدّلات خلال الفترة (2015/2014 - 2018/2017) مقارنة بالمعدّلات السائدة خلال الفترة (2011/2010 - 2014/2013)؛ إذ مثّل الإنفاق الحكومي على الصحة خلال الفترة الأولى ما نسبته 5.1% من إجمالي الإنفاق الحكومي و1.5% من الناتج المحلي الإجمالي، في حين بلغت تلك المعدّلات 4.7% و1.4% على التوالي، خلال الفترة الثانية (الشكل 18). وفي مشروع موازنة العام المالي 2021/2020، ارتفعت حصة الإنفاق الحكومي على الصحة كنسبة من إجمالي الإنفاق الحكومي إلى 5.5%، وكنسبة من الناتج المحلي الإجمالي إلى 1.4%.



المصدر: بيانات ختاميات الموازنة العامة للدولة للفترة (2018/2017 - 2011/2010) وتقديرات الموازنة المعتمدة للعامين الماليين (2019/2018 و 2020/2019)، والمنشورة بوثائق البيان التحليلي والبيان المالي للموازنة (سنوات مختلفة) على الموقع الإلكتروني لوزارة المالية (www.mof.gov.eg).

شكل (4) الإنفاق الحكومي (الوظيفي) على الصحة في مصر والإنفاق الحكومي والناتج المحلي الإجمالي (%)

وفقاً للدستور المصري الصادر في عام 2014، تلتزم الدولة بتوجيه ما لا يقل عن 3% من الناتج القومي الإجمالي للإنفاق على الصحة. ويشمل التعريف الموسع للإنفاق الحكومي العام المبالغ التي تنفقها جهات الحكومة العامة من الوزارات والمصالح التابعة لها، وهيئات العامة سواء كانت خدمية أو اقتصادية، وأي مبالغ مخصصة ضمن الاحتياطات العامة، بالإضافة إلى إنفاق شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام، كما يتسع الإنفاق على الخدمات الصحية ليشمل خدمات توفير مياه الشرب والصرف الصحي باعتبارهما مقومان أساسيان في تحقيق معدلات صحية وتجنب حدوث مخاطر صحية للمواطنين اتساقاً مع المعايير الدولية لمنظمة الصحة العالمية ومكتب الأمم المتحدة لحقوق الإنسان. وعند إضافة البنود السابقة إلى الإنفاق الحكومي (الوظيفي) على الصحة، الموضح في الجدول التالي:

إنفاق الحكومة العامة في مصر على قطته الصحة ونسبته إلى الناتج المحلي الإجمالي (2020/2019 - 2018/2017)			
العام المالي			مخصصات الإنفاق (بالمليون جنيه)
2020/2019	2019/2018	2018/2017	
72.812	61.809	54.922	- المخصصات وفقاً للقطاع الوظيفي
102.449	79.200	52.371	- المخصصات للبنود الأخرى ذات الصلة بخلاف القطاع الوظيفي*
175.261	141.009	107.293	- إجمالي المخصصات لقطاع الصحة
3.3	3.4	3.1	- النسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي (%)**

المصدر: وزارة المالية، بيانات غير منشورة.

* من ضمنها نصيب القطاع الوظيفي من فوائد خدمة الدين العام.

** الناتج المحلي الإجمالي للسنة السابقة هو أساس احتساب النسبة لكل سنة مالية.

شكل (5) الإنفاق الحكومي على قطاع الصحة

3- مجال السكن اللائق:

- توفير سكن لائق للجميع ببرامج موسعة لدعم لإسكان الاجتماعي والتطوير العمراني.

- الاهتمام بالفئات محدودة الدخل وتطوير المناطق غير المخططة والتي تفتقر للخدمات.

- زيادة التغطية بخدمات مياه الشرب والصرف الصحي.

- 312 ألف مستفيد من برنامج الإسكان الاجتماعي من 2014 حتى يونيو 2020 مقابل دعم نقدي بـ 4.9 مليار، وبتحويل عقاري لـ 30.8 مليار.

(ب) البعد الاستثماري للتنمية البشرية:

حسب تقرير التنمية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تمثل التنمية البشرية في توسيع خيارات الناس وقدراتهم من خلال تكوين الرأس الاجتماعي، بحيث تتم تلبية احتياجات الجيل الحالي بأكبر قدر ممكن من العدالة دون المساس باحتياجات الأجيال القادمة كما تعمل التنمية البشرية على إتاحة خيارات متعددة في

متناول الأفراد من خلال خلق البيئة المساعدة على تنمية القدرات بشكل كامل، مع إتاحة فرصة الحياة المنتجة والخلقة حسب احتياجات الأفراد واهتماماتهم.

وإذا كانت التنمية الاقتصادية تعمل على زيادة الدخل الوطني فإن التنمية البشرية تهتم بتشكيل قدرات البشر، من خلال تحسين مستوى المعرفة والصحة ومساعدتهم على الانتفاع من تلك القدرات؛ لذا فإن إستراتيجية التنمية البشرية تركز على:

- تنمية القدرات البشرية عن طريق التعلم والتدريب وزيادة القدرة على العمل والإنتاج عن طريق الرعاية الصحية.

- الانتفاع من القدرات البشرية عن طريق خلق فرص علم منتجة بما يتناسب مع القدرات البشرية المكتسبة.

- تحقيق الرفاهية باعتبارها هدفاً لمختلف الجهود الإنمائية.

كما لا تهتم التنمية البشرية بتنمية المهارات والقدرات والاتجاهات البشرية اللازمة لتعزيز النمو والكفاءة الاقتصادية فقط، بل تشمل أيضاً المجالات الاجتماعية والثقافية والنفسية التي تمكن الفرد من أن يعيش حياة تحقق له مزيداً من الرخاء الاجتماعي.

أصبح التركيز يتزايد على العناصر الأساسية المميزة للكفاءات البشرية، حيث أدخلت مفاهيم جديدة ومثل الجودة البشرية (Human Quality)، والتكنولوجيا البشرية التي تتحكم فيها عناصر التخصص الدقيق التعليم ذي الجودة العالية، والمشاركة الفاعلة للفرد في إدارة التنمية، بحيث يكون الإنسان محور جميع العناصر السابقة، مما يبرز أن التنمية البشرية عملية متكاملة في عناصرها الأساسية، فهي تهتم بتطوير الخصائص الذاتية والمكتسبة عند الإنسان واستثمارها بشكل أمثل من خلال انتهاج سياسات تنموية توفر مستويات تعليمية ذات نوعية متميزة. مرتكزة على ثلاث ركائز تمثل القاسم المشترك الأصغر بين الخبراء الاقتصاديين في التنمية.

- تتعلق الركيزة الأولى بأهمية تطوير رأس المال البشري لهذا البلد أو ذاك، ذلك أن رأس المال البشري يدعم النمو الاقتصادي، ويسهم إسهامًا كبيرًا في زيادة إنتاجية العمالة. ويعد رأس المال البشري مهمًا أيضًا للابتكار واستيعاب الأفكار والأساليب من أنحاء العالم، ولا يمكن لأي بلد أن يتوقع أن ينمو بسرعة، ويستمر في النمو والمنافسة على الصعيد العالمي من دون أن يترافق ذلك مع التزام من حكومته بالاستثمار في رأس المال البشري. لا غرابة إذن أن نعلم أن العالم يستثمر نحو 4.6 في المائة من ناتجة المحلي الإجمالي في التعليم، وهناك من يقول إن بلدانًا مثل كوريا الجنوبية، وأيرلندا، وسنغافورة، مدينة بوصولها إلى منزلة البلدان المتقدمة إلى مستويات استثمارها العالية في التعليم وفي رأس المال البشري.

- والركيزة الثانية تمثل البنية التحتية المادية، فهي عامل تمكين مهم للنشاط الاقتصادي، وشرط مسبق للاستثمار الداخلي، والتجارة والأنشطة المنتجة. وقد استثمرت الحكومات عبر العالم خلال العقود الخمسة الماضية في بناء البنية التحتية التقليدية كشبكات النقل، وأنظمة المجاري، وشبكات الكهرباء. إن هذا التوجه مستمر، حيث يتوقع تقرير صادر عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أن تنمو الاستثمارات العالمية في البنية التحتية خلال الـ 20 عامًا التالية إلى نحو 70 تريليون دولار أمريكي. وفي الآونة الأخيرة سارعت البلدان إلى الاستثمار في بنى تحتية جديدة مثل شبكات الموجات العريضة فائقة السرعة، وفي أنظمة اتصالات الجيل الثالث من الهواتف الجوال التي بلغت بحلول عام 2008 نحو 5.6 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي للعالم.

- أما الركيزة الثالثة فهي الأكثر صعوبة: إنها الإدارة الرشيدة، وتتراوح هذه من وجود مؤسسات قطاع عام تتسم بالكفاءة والشفافية إلى وجود قوانين خاصة بحقوق الملكية الفكرية، وقانون عادل للمنافسة ونظام قضائي مستقل. ولا يوجد شك في أن هذه الصيغة المكونة من ثلاث ركائز ستساعد كثيرا من البلدان في تعبئة مواردها

بكفاءة أكبر. لكن عددًا من المشكلات ينشأ عندما يبدأ المرء باستخدام هذه الركائز كوصفات جاهزة للتنمية الاقتصادية.

أين تكمن أوجه القصور في هذه الركائز الثلاث؟ لنبدأ في الاستثمارات في البنية التحتية، ففي حين يرى اقتصاديو التنمية في البنية التحتية عامل تمكين رئيس للنمو الاقتصادي، ينظر إليها صناعات السياسات كدافع للنمو الاقتصادي قصير المدى ويستثمرون فيها على هذا الأساس.

لقد اتبع الاستثمار في رأس المال البشري منطقتًا مشابهًا، وأصبحت معادلته أن مزيدًا من التعليم يعني مزيدًا من التعليم العالي. لقد ازداد الطلب على التعليم العالي في أجزاء كثيرة من العالم، وأصبحت الجامعات مكتظة، والعاملون فيها مرهقون، وتراجعت نوعية الخريجين. ويقف الوضع في المملكة المتحدة حاليًا شاهدًا على هذه السياسات. فقد أنتجت أعوامًا من سياسة حزب العمال الجديد المتمثلة في توجيه أعداد أكبر من الناس للتعليم العالي تخمة من الخريجين في سوق العمل، وشكلت ضغطًا على طاقة جامعات المملكة المتحدة.

وفي البلدان النامية، الوضع أكثر سوءًا. ففي الأردن ومصر وأجزاء كبيرة من العالم العربي، إما أن تكون أعداد كبيرة من خريجي الجامعات من دون عمل، أو تعمل في وظائف أقل من مستواها أو تهاجر. وفي الحقيقة، فإن زيادة المعروض من خريجي الجامعات أخرج أعدادًا كبيرة من غير خريجي الجامعات من سوق العمل، ودفع مداخل البقية إلى الحضيض. إن الإدارة الرشيدة أمر مهم، وما زال يتعين على البلدان النامية خاصة، أن تقوم بخطوات طويلة على هذا الصعيد. لكن الافتقار إلى الإدارة الرشيدة لا يفسر النمو الذي تحققه الصين، وفيتنام، أو روسيا والهند بخانتين عشرينيتين، إلا إذا كانت كلمة «رشيدة» تعني شيئًا آخر، ربما يتماشي أكثر مع تعريفي الخبير الاقتصادي في جامعة هارفارد داني رودريك. ويبدو أن شركات العالم النامي لديها فهم

أفضل بكثير للإدارة الرشيدة، فشرركات الاتصالات الصينية، والهندية، والعربية ناشطة وناجحة جدًا في مناطق مثل إفريقيا وآسيا الوسطى التي يفترض أن تكون الإدارة الرشيدة عملة نادرة فيها.

وقد عبر وفد فنلندي زار لندن عن هذا الأمر على النحو التالي: رغم الضجة التي تثار حول استثمار فنلندا في البنية التحتية، ورأس المال البشري، والإدارة الرشيدة، ما زال البلد يحتل مركزًا متوسطًا في تصنيفات الاتحاد الأوروبي للناتج المحلي الإجمالي للفرد. وبخصوص فجوة الفاعلية لا يوجد جواب مباشر، ومن المحتمل أن يكون كل بلد بحاجة إلى الجواب الخاص به لكن إحدى النواحي الجديرة باهتمامنا هي الفاعلية.

إن فجوة الفاعلية هذه تظل لغزًا محيرًا إلى حد بعيد. وقريبًا من مجال السياسات، هناك حاجة واضحة إلى تناسب أفضل بين الاستثمار في البنية التحتية المادية والاجتماعية والفرصة. إن الأسلوب القائم على مبدأ قم ببنائها وسيأتون بالنسبة للاستثمار يعد منصة لتوليد حالات من عدم الفاعلية في اقتصاد ما. إن البنية التحتية، والتعليم والإدارة الرشيدة عوامل تمكين، وليست دفعا للتنمية الاقتصادية، وعليه، ينبغي على البلدان أن تربط استثماراتها في البنية التحتية ورأس المال البشري بفرص النمو المحددة وحيث ستصنع القدرة الموسعة والمحسنة فرقًا حقيقيًا.

ومن ثمَّ أصبحت تنمية الموارد البشرية أهم عامل لنجاح التنمية الاجتماعية والثقافية والاقتصادية ويقصد بالتأهيل البشري تنمية إمكانات الفرد في مجال جغرافي معين وجعله يمتلك المعارف والقدرات اللازمة لتحقيق حاجات وسطه في مختلف المجالات بما يلبي متطلبات التنمية. والتنمية البشرية المرغوبة تستدعي النظر إلى الإنسان هدفًا في حد ذاته حين تتضمن كينونته والوفاء بحاجته الإنسانية في النمو والنضج والإعداد للحياة. إن الإنسان هو محرك الحياة في مجتمعه ومنظمها وقائدها

ومطورها ومجدها. إن التنمية تعنى تنمية الإنسان في مجتمع ما بكل أبعاده الاقتصادية والسياسية وطبقاته الاجتماعية، واتجاهاته الفكرية والعلمية والثقافية.

ولما كان للتربية دورٌ مهمٌ في حياة المجتمعات والشعوب، فهي عماد التطور والبنيان والازدهار، وهي وسيلةٌ أساسيةٌ من وسائل البقاء والاستمرار، كما أنها ضرورةٌ اجتماعيةٌ تهدف لتلبية احتياجات المجتمع والاهتمام بها، تمثلت في:

1- تيار يقول إن التربية هي مفتاح التنمية؛ إذ يؤمن أصحاب هذا التيار بقوة التعليم وقدرته على تحقيق ما يصعب تحقيقه بوسائل أخرى، ويعدونه الشرط الرئيس لتحقيق التنمية الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والرفاه الاجتماعي، وتحقيق التنمية، ويرى أصحاب هذا الرأي أن المدرسة تستطيع صياغة الإنسان، وتشكيله، من خلال المؤثرات التي يتعرض لها الفرد، وفي هذا يقولون إن مجتمع الغد إما تصنعه المدرسة أو لا يكون، وأن تغيير الإنسان سابق، ومتطلب لتغيير المجتمع، والتنمية لن تتحقق إلا بوجود شكل جديد من التعليم والمدرسة. وقد أدى هذا الاتجاه إلى ربط التربية بالتنمية بعلاقة سببية، لا سيما في دول العالم النامية، فأمنت بأن التربية الجيدة تقود بالضرورة والنتيجة إلى تنمية جيدة.

2- تيار قائل بعجز التربية عن إحداث التنمية المقصودة، يرى القائلون بهذا الرأي أن الأنظمة التعليمية أنظمة تابعة وليست مستقلة، عاجزة عن القيادة والمبادرة، وعليه فإنه لا يمكن النظر إليها بوصفها مؤسسات تغيير أصيلة، وبعدها مؤسسات مُسيسة، وجدت لتحقيق أهداف النظام السياسي القائم، فالدولة أو النظام السياسي هي من تحدد أهداف المدرسة، ويخلصون إلى أن النظام التعليمي لا يمكن أن يكون مستقلاً عن المجتمع، والذي يشكل جزءاً منه، فهناك علاقة وطيدة وتكاملية بين مؤسسات المجتمع السياسية، والاقتصادية، والثقافية، والاجتماعية، والتربوية، والنظام التربوي لا يمكن أن يعمل أو ينجح خارج إطار منظومته

الاجتماعية، وعليه لا يمكن التعامل مع النظام التربوي بوصفه أداة تغيير تحقق العدل الاجتماعي.

3- التيار القائل بالعلاقة التفاعلية بين التربية والتنمية: يؤمن أصحاب هذا التيار أن التربية لا تنشأ في فراغ، وإنما هي نظام فرعي يرتبط بالنسق الاجتماعي، ويؤثر كل منهما بالآخر، ويتأثر به، فعملية التغيير في المجتمع تتطلب تغييراً في مجموعة من العوامل، والمتغيرات، منها التربية وليس التربية فقط، فضلاً عن أن نواتج العملية التعليمية لا بد أن تتأثر بشكل لافت بدرجة التفاعل بين الجوانب المجتمعية المختلفة ونوعها، فإذا كان النظام التعليمي قادرًا على التأثير في الأفراد، ومن بعدهم المجتمع، فإن المجتمع بدوره قادر على فرض رغباته، وتوجهاته على النظام التعليمي، ويستخدم الأخير أداة تساعد في تحقيق أهدافه وغاياته.

والمتمثل للشباب كأغلى فترة في حياة الإنسان، وأغلى ثروة بشرية وقيمة في حياة المجتمع ولهم المكانة الكبرى في حياة الأمة. إن أهمية الشباب في الحاضر والمستقبل نابعة من أهميته على الدوام لما له من أثر في حياة الإنسان فهو القوة والحيوية والحماسة. إن أبسط مطالب الشاب أن يحيا حياة كريمة وآمنة، بحيث يجد سبل العيش الكريم وأن يجد المناخ الآمن لإقامة حياة أسرية كخلية أساسية في بناء المجتمع من أجل تحقيق الذات والمكانة الاجتماعية المرموقة.

إن أهم حاجات الشباب تتمثل في:

- 1- الحاجة إلى الشعور بالأمان.
- 2- الحاجة للتعبير الابتكاري.
- 3- الحاجة إلى الانتماء.
- 4- الحاجة إلى المنافسة.
- 5- الحاجة إلى خدمة الآخرين.
- 6- الحاجة إلى الحرية والنشاط.
- 7- الحاجة إلى الشعور بالأهمية.
- 8- الحاجة إلى ممارسة خبرات جديدة والشعور بالمخاطرة.

دور الشباب في التنمية: يمكن تلخيصه فيما يلي:

- 1- المشاركة في تحديد احتياجات المجتمع المختلفة وإعداد الخطط اللازمة تبعاً لقدراته.
- 2- المشاركة الفعلية في بناء أمن المجتمع واستقراره من خلال المؤسسات المختلفة.
- 3- إسهام الشباب في الخدمات الاجتماعية والتطوعية.
- 4- المشاركة في البرامج التعليمية التربوية مثل محو الأمية، ودورات التثقيف والتوعية... إلخ.
- 5- الإسهام في ترسيخ الحضارة والتراث الشعبي والوطني.
- 6- توصيل ونقل خبرات وعلوم ومعارف وثقافات الشعوب الأخرى وانتقاء الأفضل والصالح لخدمة المجتمع.
- 7- المشاركة في حماية أمن وسيادة الوطن.

بناءً عليه، فإن من المهام الأساسية للتربية والتعليم مهمة إعداد الإنسان ليكون عضواً صالحاً في مجتمعه، قادراً على تأدية واجبه الاجتماعي؛ لذا فإن برامج التربية وخطط الإعداد التربوي تؤثر تأثيراً بالغاً في مستقبل التنمية في البلاد؛ ذلك لأن من عناصر إعداد الإنسان الصالح في مجتمعه هو إعداد الإنسان المنتج المتحرك حركة تصاعديّة أدبيّاً ومادياً؛ ليكون الشخصية التي يعتمد عليها الجامعة. ويأتي تأثير التربية من المجال غير المباشر: هو مجال إعداد الشخصية الطموح القوية صحياً وأدبيّاً ونفسياً. التربية لها دور أساسي في عملية التنمية البشرية فلا بد من إتاحة الفرصة أمام كل إنسان لتنمية قدراته التربوية، ومن أهم الشروط الضرورية لإتاحة حق الإنسان في الثقافة والتعليم:

- 1- حق التعليم للجميع لأنه من حقوق الإنسان الأساسية في الحياة.
- 2- إشاعة الحرية في المؤسسات الثقافية والتعليمية وترسيخ أسس الحوار الديمقراطي.
- 3- القضاء على الأمية، لأن الأمية تعد عائقًا من عوائق التنمية والتجديد.
- 4- التأكيد على سنوات التعليم الأساسي للجميع والتوسع والتنوع في مؤسسات التعليم الثانوي والجامعي والعالي لمواجهة مطالب سوق العمل.
- 5- التركيز على مبدأ التعليم المستمر مدى الحياة والإعداد للتعلم الذاتي مما يساعد الإنسان على التكيف مع واقعه.
- 6- ترسيخ المساواة والتقدير لكل فروع المعرفة الإنسانية وخبراتها سواء كان عملاً ذهنيًا، عمليًا، تنظيميًا، فنيًا، إنتاجيًا، تعليميًا أو جماليًا.
- 7- التقدير المتكافئ لمختلف الأنشطة المجتمعية وتكاملها، لأن الإنسان كائن مركب من طاقات مختلفة:

(ج) التربية ورأس المال الفكري:

لا غرابة في الطرح الذي يدعو إلى تهيئة العقل منذ نعومة الأظفار كي يكون أكثر قدرة على الابتكار، فالحقيقة التي تم إثباتها، أنّ العقول المدربة بصورة جيدة على التعامل مع الإبداع والتقني فالعقل بحسب العلماء من ذوي التخصص مصطلح يستعمل عادة لوصف القدرة على التمييز والإدراك واتخاذ القرار بالاستفادة من بيانات الدماغ البشري وخاصة تلك الوظائف التي يكون فيها الإنسان واعيا بشكل شخصي مثل التفكير، الجدل، الذاكرة، الذكاء، التحليل وحتى الانفعال العاطفي يعدها البعض ضمن وظائف العقل، أما النظريات التي تبحث في العقل، ما هو وكيف يعمل، تعود تاريخيا إلى عهد أفلاطون وأرسطو وغيرهما من الفلاسفة الإغريق.

وفي الحقيقة لم يكن العقل غائبًا عن ساحة الأفكار، فإسهاماته كثيرة واستدلالاته واسعة وهو فاعل في المجالات والفعاليات كافة، فهو يلعب الدور الأول في إدارة الأفكار وأنواع الابتكار التي أسهمت في نقل وقائع الحال وتفصيله الدقيقة نحو الأفضل بصورة تصاعدية، لذلك عد العقل أهم رصيد داعم للإنسان وقد دفعه إلى الأمام نحو سلم الارتقاء في الفكر والسلوك لكي تتطور الرؤى والأفكار والمبتكرات العقلية ذات النزعة الجماعية، ثم تم الشروع بتحويل الأطر العملية المبتكرة، إلى واقع يحسّن رؤية البشر وينبّي قدرتهم على التفكير البناء، ويشجعهم على نحو دائم بمعاقرة الابتكار والبحث عنه من خلال الاستدلال والاستنباط واعتماد الخطوات العلمية كافة.

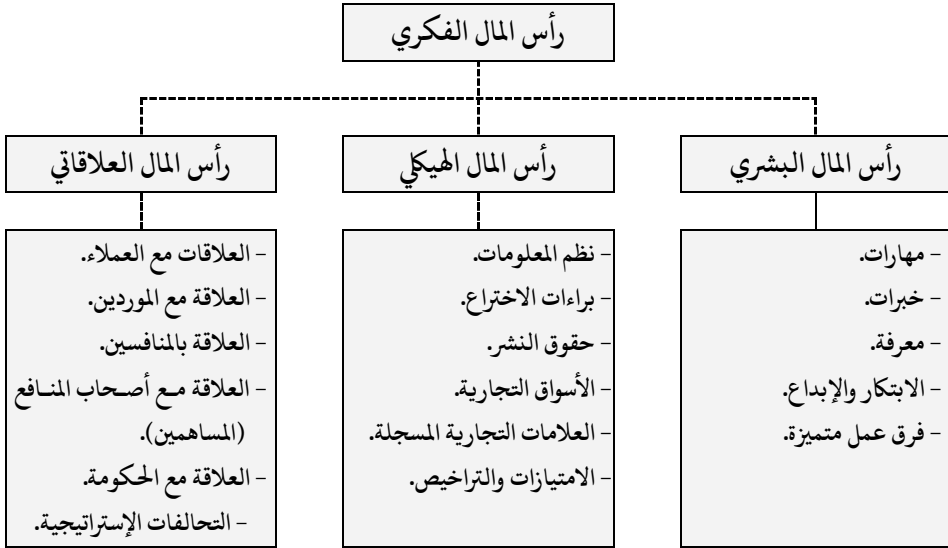
إن رأس المال الفكري من المواضيع القديمة المتجددة بشكل مستمر وتبناه العديد من علماء الاقتصاد، وكانت بداية ظهوره في القرن الثامن عشر، فالأب الروحي للاقتصاد الحديث « آدم سميث » يرى أن الرأس مال الفكري هو العنصر الفاعل في استقرار الدول اقتصاديا وسياسيا، وبالرغم من أن « سميث » عالم في الاقتصاد إلا أنه دعا إلى الاهتمام بالتربية والتعليم على اعتبار أن الاستثمار في عقول وأدمغة التلاميذ هو التقدم الحقيقي الذي يؤدي لبقية الاستثمارات ونجاح وتقدم الدول. تنمية قدرات الإنسان الذهنية والفكرية هو ما تسعى له الدول المتقدمة، فالعلاقة بين التعليم ورأس المال الفكري وطيدة إذ إن التعليم دوره يرتكز استخراج واستثمار رأس المال الفكري لتحقيق التنافس والريادة للدولة، كما أن العالم « فيشر » يرى أن رأس المال الإنساني هو الرصيد الحقيقي الذي يزداد مع مرور الوقت إذا ما أحسنا استثماره والأموال التي تنفق على التعليم لها مردود مادي كبير على اقتصاد الدول. وقد أولى الفكر الماركسي أهمية كبيرة لتنمية قدرات الفرد الذهنية وإعداد وتكوين شخصية الفرد وتأهيله لمواجهة تحديات المستقبل من خلال التربية والتعليم.

ومن ثمّ، فقد أضحى امتلاك المؤسسات بوجه عام، ومؤسسات التعليم العالي على وجه الخصوص لمصادر المعرفة، وقدرتها على إنتاجها، وتطويرها، واستثمارها، والاستفادة منها في الإبداع، والابتكار السبيل الأساسي لامتلاك القوة، والريادة؛ فتقدم المؤسسات، وتطورها لا يعتمد على ما تمتلكه من أصول مادية فقط، ولكنه يعتمد في المقام الأول على ما تمتلكه من أصول معرفية، وفكرية غير ملموسة؛ الأمر الذي أدّى إلى بروز مفهوم رأس المال الفكري Intellectual Capital، وأهمية إدارته، واستثماره باعتباره موردًا مهمًا في تحديد قيمة المؤسسة، وتقييم أدائها، وتحديد مركزها وأطلق عليه «اقتصاد المعرفة». قد يكون مفهوم رأس المال الفكري أو اقتصاد المعرفة له علاقة كبيرة بعلم الاقتصاد وعلماء الاقتصاد هم من بدأوا بتبني هذا المفهوم إلا أنهم أشاروا إلى الدور الكبير للتربية والتعليم في المدارس والجامعات للأخذ بهذه الأفكار وجعلها هدفًا من أهدافها التي تسعى لتحقيقها للوصول لتنمية شاملة في جميع القطاعات، وبالفعل تبنت وزارات التربية والتعليم مفهومًا جديدًا ألا وهو اقتصاد المعرفة، فتغيرت المناهج والخطط الدراسية وإستراتيجيات وطرق التدريس والوسائل التعليمية فانقلنا من تعليم تقليدي إلى تعليم حديث يتناسب مع ثورة المعلومات والاتصال، واقتصاد المعرفة يعد أحد الأنظمة الاقتصادية التي يعتمد الإنتاج والاستهلاك فيه على رأس المال الفكري، ويعد الإبداع والابتكار والذكاء والمعلومات والحصول على المعرفة بل أيضًا إنتاج المعرفة من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال من مقوماته.

ويتميز هذا الاقتصاد الفكري المعرفي الإنساني باستمراره وبقائه لفترة أطول وعدم قدرة الدول الرأسمالية المتقدمة على احتكاره فهو متاح للجميع كما يُعد من أهم المؤشرات التي تعكس تطور الفكر الإداري المعاصر فضلًا عن ذلك: فإن رأس المال الفكري يولد مزيدًا من الاستثمارات التكميلية بصورة شبه دائمة؛ مما ينتج عنه دائرة مغذية للذات من الاستثمار، وخلق القيمة؛ فالأصول الفكرية أكثر أهمية من أية

أصول أخرى؛ فالمعرفة وحدها هي التي تُمكن المؤسسات من تمييز خدماتها عن المؤسسات الأخرى المنافسة.

لهذا فإن المكون الفكري للعمليات (Intellectual Component) نما في السنوات القليلة الماضية، وما زال ينمو باستمرار، بينما المكون المادي Physical Component بدأ بالاضمحلال في ظل الاقتصاديات الجديدة، وعالم الأعمال؛ لذا: فقد زاد الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري باعتبارها إحدى أفضل الإستراتيجيات المستخدمة لاستثمار الفئة المتميزة في المجتمع، والتحول من التركيز على الفئة العامة من العاملين إلى التركيز على هذه الفئة المتميزة؛ نظرًا لما تمتلكه من: معارف، وقدرات، ومهارات، ومواهب، وخبرات، وأفكار مبدعة؛ مما يؤدي إلى تحسين وضع المؤسسات بصفة عامة، ومؤسسات التعليم العالي على وجه الخصوص، يمكن تصنيف مكوناته وفقًا للشكل التالي:



شكل (6) مكونات رأس المال الفكري

1- رأس المال البشري Human Capital: وهو يرتبط بالموارد البشرية الموجودة بالمؤسسة، ويتضمن: المعرفة التي يمتلكها (أعضاء هيئة التدريس، والباحثين،

والطلاب، والإداريين العاملين) في مؤسسات التعليم العالي، وقيمهم، ومؤهلاتهم، ومهاراتهم، وطاقاتهم، وخبراتهم: العلمية، والعملية، وكفاءاتهم، واستعداداتهم، ومستوى إنتاجيتهم، واتجاهاتهم نحو العمل، وقدراتهم الإبداعية، وكذا قدراتهم على العمل الجماعي، وحل المشكلات، ومواجهة التغييرات المختلفة في بيئة العمل، فضلاً عن مستوى مشاركتهم في اتخاذ القرار، ومرونتهم، وروح المبادرة، وكذا مستوى التزامهم، ورضاهم الوظيفي، وغيرها، وهو يتكون من جزأين: أحدهما فطري، والثاني مكتسب، كما يتسم رأس المال البشري بقابليته للتطور من خلال التعليم، والتدريب المستمر، وكذا من خلال استقطاب الكفاءات المتميزة للعمل في المؤسسة.

2- رأس المال الهيكلي Structural Capital: كل ما يدعم رأس المال البشري في المؤسسة؛ ويتمثل في: المعرفة التي يتم اكتسابها، والاحتفاظ بها في «هيكل، وأنظمة، وإجراءات» وهو حلقة الوصل بين المؤسسة، وبين أدواتها المعرفية؛ والمتمثلة في: (فلسفة الإدارة، والعمليات، والثقافة)؛ بهدف الاحتفاظ بالمعرفة، ونقلها، كما يتمثل رأس المال الهيكلي في: نظام المؤسسة، وهيكلها، وقدراتها التنظيمية، والذي يُمكنها من توفير بيئة أعمال ملائمة، وقادرة على استخدام رأس المال البشري، والاستفادة من أقصى طاقاته: كما يشمل: إستراتيجيات المؤسسة، وشبكتها الداخلية، ونظم، وقواعد البيانات، والملفات، فضلاً عن الحقوق القانونية للتكنولوجيا، والعمليات، والامتيازات، والعلامات التجارية.

3- رأس مال العملاء Customer Capital: وهو رأس المال الخارجي External Capital، ويطلق عليه أيضًا رأس المال العلائقي Relationship Capital، وهو يعكس قوة العلاقة التي تربط بين مؤسسات التعليم العالي، وبين عملائها الخارجيين، والأطراف المستفيدة من خدماتها المختلفة، ومدى رضاهم عن جودة الخدمات التعليمية التي تقدمها، وكذا مدى ولائهم للمؤسسة، والمعرفة المرتبطة بذلك، كما يعكس قدرة المؤسسة على الاحتفاظ بعملائها، وجذب عملاء جدد لها، فضلاً عن

ذلك: فإن رأس مال العملاء، أو رأس المال العلاقتي يُعبر بصورة واضحة عن تأثير جميع العلاقات الخارجية على زيادة القيمة التنافسية للمؤسسة.

4- رأس المال الإبداعي **Innovation Capital**: ويشمل: (الأصول غير الملموسة، وحقوق الملكية الفكرية للمؤسسة، وبراءات الاختراع، والاكتشافات، وحقوق النشر، والتأليف، واقتراحات التحسين)، وغيرها من الأصول غير المادية التي تملكها المؤسسة، ولكن لا تظهر في الميزانية الخاصة بها.

ونظرًا لأهمية مؤسسات التعليم العالي باعتبارها قاطرات التنمية في كل المجتمعات، فضلًا عن ما تتمتع به من خصائص تتميز بها كمنظومة متكاملة، قادرة على إيجاد سياقات تحويلية، تتحول فيها الأفكار الخلاقة إلى قيم للعمل، والإنتاج، ويجد فيها الباحثون مناخًا مواتيًا للإبداع، والابتكار، فضلًا عن كونها منظمات معرفية، تبتكر المعرفة من خلال وظيفتها في البحث العلمي، وتنشرها، وتوزعها من خلال وظيفتها في التدريس، كما تمتلك مؤسسات التعليم العالي بنية أساسية معرفية قوية، تمثل في وجود العناصر البشرية، والتقنية، وما تشتمل عليه من تخصصات علمية، ونظرية، فضلًا عن ما يتواجد بها من مراكز بحثية، ونظم معلوماتية؛ مما جعلها الحاضنة الأولى لرأس المال الفكري، والمستثمر الأول للمعرفة؛ نظرًا لما لديها من طاقات بشرية مبدعة، وإمكانات علمية متقدمة، وقدرات متفردة، ومن ثم: فهي تتمتع بقدرة كبيرة على تكوين رأس المال الفكري، وبناءه، وتنميته، وتطويره، فضلًا عن قدرتها على استثماره بكفاءة، وتحويله إلى ميزة تنافسية، وقيمة مضاعفة لها؛ مما يساعد على تميزها، والحصول على مكانة منفردة بين مثيلاتها من المؤسسات التعليمية الأخرى. لذا: فقد أدركت مؤسسات التعليم العالي أهمية رأس المال الفكري، وأخذت تهتم بدراسة مكوناته، وعناصره المختلفة، وطرق قياسه، فضلًا عن كيفية إدارته، واستثماره، وتنميته باعتباره المورد الأساسي لزيادة كفاءة المؤسسة، وفعاليتها، والارتقاء بجودة خدماتها لتضاهي مستوى الخدمات المقدمة في النظم التعليمية

المماثلة، فضلاً عن تحقيق التميز، ورضا العملاء؛ مما يؤدي إلى خلق ميزة تنافسية لها لا سيما بعد تناقص الأهمية النسبية للأصول الملموسة في مقابل زيادة الأهمية النسبية للأصول غير الملموسة المبنية على المعرفة عالية الجودة.

وبناءً على ذلك: فقد أنفقت كثير من الدول المتقدمة مليارات الدولارات على إدارة رأس المال الفكري، واستثماره، في الوقت الذي تواجه إدارة رأس المال الفكري، واستثماره في الدول العربية العديد من التحديات، والتعقيدات المختلفة؛ مثل (ضعف التنسيق، والبيئة الحاضنة، وغياب التشريعات المنظمة لإدارة المعرفة، وتشوه الهرم التعليمي، ومحدودية الإنفاق على البحث العلمي، وعدم حماية حقوق الملكية الفكرية، ومحدودية براءات الاختراع، وتناقص حركة التأليف والنشر باللغة العربية، وقلة البحوث المنشورة في مجلات عالمية متخصصة، وقلة المشاركة في المؤتمرات الدولية، وازدياد ظاهرة هجرة العقول العربية)، وغيرها؛ مما أدى إلى وجود فجوة كبيرة بين الدول النامية، والدول المتقدمة في معظم المجالات التنموية المختلفة.

إن أهمية رأس المال الفكري في المؤسسات التعليمية بصورة عامة، ومؤسسات التعليم العالي على وجه الخصوص، كما أكدت جميعها على أهمية إدارته، واستثماره؛ بما يُحقق كفاءة الأداء، وفاعليته، وزيادة الإنتاجية في مؤسسات التعليم العالي، فضلاً عن كونه مصدراً مهماً للتوجه الإستراتيجي، وتحقيق ميزة تنافسية لتلك المؤسسات، كما أكدت جميع هذه الدراسات - كذلك - على أن الاهتمام برأس المال الفكري يؤدي إلى زيادة إنتاجية الفرد العامل من خلال المهارات المعرفية، والتقنية التي يكتسبها.

(د) التربية ورأس المال الاجتماعي:

التربية نظام اجتماعي، تسعى إلى تحقيق أهداف تتعلق بالمجتمع من خلال مؤسسات مقصودة للتربية كالمدرسة، وتعد المدرسة أحد الأسس التي يقوم عليها

التغيير، والتقدم الاجتماعي، والثقافي، وهما أمران يصعب حصولهما بدون العمليات التربوية، كون التربية عبارة عن قوى اجتماعية حاملة للأفكار، تذيبها، وتنشرها، وتؤسس الأجيال على مجموعة من القيم، والمبادئ، وتعمل على إكساب أفراد المجتمع مهارات، وقدرات، ومعارف، تمكنهم من التفاعل مع المجتمع المتغير باستمرار، ويعد التعليم شرطًا، ومتطلبًا لنجاح كل الجهود التي تبذل من أجل التنمية.

وتستطيع التربية القيام بدور ريادي وتجديدي في التغيير الاجتماعي، فهي تقوم بتهيئة الظروف والعوامل المؤدية إلى التغيير الاجتماعي، فتستطيع على سبيل المثال إرساء قواعد الديمقراطية وتشجيعها بين الأجيال واحترام الرأي والرأي الآخر وتعليم النشء طريقة حل الصراعات بالحوار والحجة والمنطق ودون اللجوء إلى العنف، كما يمكن للتربية أن تقوم بتقليل الكلفة الاجتماعية المترتبة على التغيير، وذلك من خلال حدوثه بأقل الخسائر، أو أقل صراع ممكن، والحفاظ على النسيج الاجتماعي دون تفكك.

مثل رأس المال الاجتماعي فكرة مجردة لا ظاهرة ملموسة، حيث يتركز في المقام الأول على قيمة العلاقات الاجتماعية وأهميتها؛ ويشمل مجموعة من أنظمة القيم الاجتماعية والثقافية والالتزامات والشبكات والأصدقاء والمؤسسات التي تعزز التعاون وتسهل الإجراءات الجماعية لتحقيق المنفعة المتبادلة والتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

اعتمدت المنظمات الدولية الكبرى - لاسيما منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD والبنك الدولي - تعريفها الخاص لرأس المال الاجتماعي، تُعرف OECD رأس المال الاجتماعي بـ: «شبكات تشترك في المعايير والقيم والتي تسهل التعاون داخل المجموعات أو فيما بينها». بينما يتخذ البنك الدولي وجهة نظر أوسع، ويعرف رأس المال الاجتماعي بأنه: «المؤسسات والعلاقات والمعايير التي تشكل نوعية

وكمية التفاعلات الاجتماعية في المجتمع، ويعد أن رأس المال الاجتماعي ليس مجموع المؤسسات التي يقوم عليها المجتمع فقط بل إنه الغراء الذي يربطها معاً.

في الآونة الأخيرة، أضحت مفهوم رأس المال الاجتماعي أكثر تداولاً من قبيل علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا والسياسة والاقتصاد عن طريق إدراج العوامل الاجتماعية والثقافية لشرح وتفسير نتائج التنمية.

ولما كان لدور الثقافة في التنمية الاقتصادية كتوظيف ضمني لفكرة رأس المال الاجتماعي، ويعد رأس المال الاجتماعي متغيراً مهماً في التحصيل العلمي والصحة العامة وإدارة المجتمع، كما أنه يؤثر على الأداء الاقتصادي والتجاري، وتتلخص الآثار المفيدة المحتملة لرأس المال الاجتماعي في: نمو الناتج المحلي الإجمالي؛ زيادة فاعلية المؤسسات الحكومية؛ انخفاض مستويات الجريمة؛ تسهيل تشغيل أسواق العمل وبلوغ تنمية بشرية مستدامة من خلال التفاعل الإنسان حُدَّت ست صفات غير ملموسة تؤثر بشكل كبير على القيمة ولديها القدرة على الدفع قدماً برأس مال اجتماعي وهي:

- الجراة: تصور حلول جريئة مثل معالجة المشكلات المزمنة عوض المشكلات المؤقتة، والتطرق للأسباب الكامنة بدلاً من مجرد علاج الأعراض.
- الاتصال: الانخراط بعمق مع المجتمعات التي تُقدم لها الخدمات وخلق المشاركة في العديد من الدوائر الانتخابية التي يمكنها التأثير على النتائج.
- القدرات: استخدام البيانات لفهم الاتجاهات والتنبؤ بالسلوك وتحسينه.
- الإبداع: تعويض المقاربات التقليدية بحلول مبتكرة.
- المثابرة: الاستفادة من الوقت والعلاقات والموارد اللازمة.
- التنوع: توليد الإيرادات والدعم من مصادر متعددة.

ولإنشاء نطاقات لهذه الأشياء غير الملموسة، يتم الانتقال إلى الأسواق المالية، وتحليل متوسط حصة الأصول غير الملموسة في الميزانية العمومية للشركات المتداولة

في البورصات العالمية الكبرى. تغطي الشركات في هذه البورصات أكثر من 50٪ من إجمالي القيمة السوقية العالمية.

- هل يؤثر رأس المال الاجتماعي سلباً على المجتمعات؟

رأس المال الاجتماعي يبرز الجوانب الإنتاجية الإيجابية للتواصل الاجتماعي، إلا أنه من الممكن أن تنتج عنه عواقب سلبية، ومن المهم تسليط الضوء عليها. وتشمل الآثار السلبية المحتملة لرأس المال الاجتماعي ما يلي: تعزيز السلوك الذي يؤدي إلى التأثير سلباً على الأداء الاقتصادي بدلاً من تحسينه؛ العمل كحاجز للإدماج الاجتماعي وإقصاء المجتمعات التي يمكنها توليد رأس مال اجتماعي للآخرين واستبعاد الغرباء؛ تقسيم المجتمعات بدلاً من توحيدها؛ تسهيل الجريمة عوض الحد منها؛ القيود المفروضة على تصرفات الأفراد وخياراتهم؛ عواقب سلبية على سوق الصرف بسبب آليات التنسيق التي تقلل من تكاليف المعاملات من بين أكثر الأشكال شيوعاً نجد:

- رأس المال الاجتماعي الهيكلي والمعرفي: يرتبط هذا النوع بنمط الشبكات الاجتماعية وغيرها من الهياكل مثل الجمعيات والنوادي والمجموعات الثقافية والمؤسسات المحكومة بالإجراءات والقواعد. ويتكون رأس المال الاجتماعي المعرفي بشكل أساسي من مجموعة من القيم والمواقف والمعتقدات المشتركة للأفراد، المرتبطة بالثقة والمعاملة بالمثل والتعاون وبهيمى الأفراد نحو عمل جماعي فيه منفعة متبادلة. ويوفر رأس المال الاجتماعي الهيكلي فوائد معينة للجهات الفاعلة، مثل: البحث عن وظيفة أو الحصول على معلومات.

ويخص Bridging روابط متباعدة مثل الصداقات البعيدة وزملاء العمل. ويختلف الأشخاص المنتمون لهذا النوع من الشبكات في الخصائص الشخصية الرئيسة. ويمتلك Bridging دوراً محورياً في حل مشاكل المجتمع من خلال مساعدة

الناس على معرفة بعضهم البعض وبناء العلاقات وتبادل المعلومات وتعبئة موارد المجتمع. أما Linking فقصده الروابط والشبكات بين الأفراد والجماعات التي تشغل مناصب وسلطات اجتماعية مختلفة تمامًا.

- الروابط القوية والضعيفة: تشير العلاقات القوية إلى العلاقات الوثيقة والدائمة والملزمة، مثل العلاقات الأسرية والصداقات المقربة التي تقوم على المودة والرغبة في المساعدة؛ في حين تشير الروابط الضعيفة إلى العلاقات السببية والمؤقتة والطارئة، مثل تلك التي تخص أشخاصًا من خلفيات وبيئات اجتماعية مختلفة.

- الشبكات الأفقية والعمودية: يميز رأس المال الاجتماعي أيضًا بين الشبكات الأفقية والعمودية، فالعلاقات الأفقية تدل على الروابط الجانبية بين الأشخاص ذوي المكانة والقوة المتماثلة في المجتمع، بينما يشير رأس المال الاجتماعي الرأسي إلى الروابط بين الأشخاص تبعًا للتسلسل الهرمي بين الناس. ويعمل رأس المال الاجتماعي الأفقي حسب الأعراف والقيم المشتركة، أما رأس المال الاجتماعي الرأسي فيشتغل من خلال هياكل هرمية رسمية.

من الانتقادات الرئيسة أيضًا لنظرية رأس المال الاجتماعي أنها تسيء فهم كل من الاجتماعية ورأس المال، باعتبار أنها ليست اجتماعية وليست رأسمالية بالإضافة إلى فشلها في مواجهة النقد الموجه لها.

وتتهم النظرية بكونها متواطئة مع الاقتصاد السائد، «الاقتصاد الإمبريالي» ونظرية الاختيار العقلانية. كما اتهم البنك الدولي بالترويج لرأس المال الاجتماعي بشدة. إحدى طرق القيام بذلك هي الاعتماد على دراسات الحالة المزعومة لإظهار الدور الإيجابي الذي يلعبه البنك الدولي ورأس المال الاجتماعي، حيث انتقد استخدام مستشاري البنك «رأس المال الاجتماعي» بطرق متناقضة، مع قليل من الفهم للنظرية المجسدة في المفهوم.

والأهم من التأثير على السياسة الاجتماعية، حسب المنتقدين، هو التوجه المتزايد داخل البنك نحو دعم القطاع الخاص في البنية التحتية والإقراض، واستغلال رأس المال الاجتماعي والمساعدة الذاتية المجتمعية في مشاريع غايتها تحقيق مساعي البنك الدولي الرامية إلى الخصخصة.

وأنهم البنك الدولي أيضًا بالدفاع عن استخدام رأس المال الاجتماعي والتغاضي عن أوجه القصور فيه، كما روج الرأسماليون الاجتماعيون في البنك الدولي للتأثير الخطابي للمفهوم لتبرير استخدامه.

أخيرًا، عُد المفهوم نتاجًا لضغوط متناقضة، حيث يسعى إلى استيعاب التطورات المادية والفكرية على حد سواء. ومن ثمَّ تقوم قيم المسؤولية الاجتماعية على عناصر مدنية، وسياسية، واجتماعية، كما تقوم على حرية الفرد، وحقوق المشاركة السياسية، والإسهام بشكل كامل في التطور المجتمعي، ومن ثمَّ تتأكد العلاقة بين قيم المسؤولية الاجتماعية والقيم الحضارية في المجتمع.

رابعاً- أبرز العقبات والتحديات التي تواجه تنمية الموارد البشرية في الوقت الحاضر:

لقد واجهت التربية في سبيل تحقيق تنمية مستدامة لها العديد من العقبات والتحديات أمام دور التربية في التنمية البشرية سواء محلياً أم عالمياً، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

- التعليم البنكي الذي يركز على إيداع المعلومات في ذاكرة الطلاب ليستردها كما هي في الامتحانات، دون التركيز على تنمية أنماط مختلفة من التفكير تساعد على تفتح المواهب والقدرات الخاصة وتحقيق الذات. ولا شك أن تفجير الطاقات الذهنية يعد من ضرورات التنمية البشرية.

- إشكالية التوظيف الاجتماعي لإسهامات التعليم والثقافة وعلاقتها بالتجديد في مسيرة التنمية البشرية. والمشكلة تتراوح بين استخدام السلطة السياسية للإسهامات التربوية كقنوات للمحافظة أو عوامل للتجديد.

- إغراق التعليم في اللفظية بعيدا عن تطبيقاته في الحياة العامة والخاصة للمتعلمين، وبذلك يصبح التعليم بلا معنى، ويزول مع امتداد الفترة الزمنية أو حتى بعد استظهاره للامتحانات.

- التنافس بين الهدف الاقتصادي والاجتماعي للتربية، ولمن تكون الأولوية؟ وأين تقع مراكز الثقل في عمليات التعليم والتعلم؟

- تعدد مؤسسات التعليم والثقافة، الرسمية والخاصة، والقلق حول دور التعليم والثقافة في توثيق أواصر التماسك الاجتماعي.

- الاضطراب بين القيم الفردية والفئوية من ناحية والقيم المجتمعية العامة من ناحية أخرى ولقد غدا جمع الثروة بأي أسلوب وبأقصر الطرق دافعًا ملجأً للأمن والأمان وأبرز صورها (الدروس الخصوصية) التي بدت تتفشى في مجتمعنا.

- ضعف التوازن في تكافؤ الفرص التعليمية من حيث النوع وطبيعة جودة الخدمة المقدمة والإتاحة في هي من أكبر إشكاليات التنمية البشرية.

بالإضافة إلى وجود تحديات عالمية ومحلية يمكن إيجازها على النحو التالي:

(أ) أهم التحديات العالمية: تتمثل أهم التحديات الخارجية التي تواجه المجتمع بشكل عام فيما يفرضه الوضع الدولي من تغيرات، وما تفرزه عمليات التنمية من قضايا ومشكلات، ويمكن استعراض أهم تلك التحديات فيما يلي:

1- العولمة: انتشر استخدام مصطلح العولمة منذ أوائل التسعينيات من القرن الماضي، حيث فرضت العولمة نفسها على الحياة المعاصرة، وعلى العديد من المستويات

سواء سياسياً، أو اقتصادياً، أو فكرياً، أو علمياً، أو ثقافياً، أو تربوياً كما خرج منها مصطلحات النظام العالمي الجديد، والقرية الإلكترونية، واقتصاد السوق، وحرية التجارة والاستثمار والشركات المتعددة الجنسيات، وصراع الحضارات، وما بعد الحداثة، والهوية الثقافية، وغيرها.

وتعد العولمة من أهم التحديات التي فرضت نفسها على الساحة الدولية كردة فعل للتقدم التكنولوجي المتسارع، لاسيما في عصر المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات، وكذلك ظهور التغيرات السياسية، والاقتصادية المختلفة مثل: ظهور المجموعات الاقتصادية للدول المتنوعة، إضافة كذلك إلى سيطرة فكرة الاقتصاد الحر، التي فرضتها العولمة، والتي كانت تطبق في الأساس في مجالات الاقتصاد والتمويل، ثم امتدت تدريجياً إلى سائر قطاعات المجتمعات بما في ذلك قطاع التعليم والصحة... إلخ.

2- الثورة المعرفية: تتسارع المعرفة في الوقت الحالي بشكل يفوق الخيال، لدرجة أنها أضحت لا تعرف حدوداً، فهي متطورة ومتغيرة، ومتراكمة، حتى أطلق المفكرون والمربون على ذلك مصطلح (الثورة المعرفية). وقد ازدادت الحاجة إلى المعرفة، وازدادت أهميتها والاهتمام بإنتاجها ونشرها بعد أن تطورت أساليب الحياة، وأصبحت معقدة بدرجة تحتاج إلى تخطيط واتخاذ قرارات علمية بناء على دراسات وتحليل منطقي، يستند على حقائق ملموسة، وقد نتج عن ذلك تراكم كم هائل من المعلومات والبيانات نتيجة الدراسات والبحوث، حتى عجز الأفراد عن اختيار ما يناسبهم؛ نتيجة لكم إنتاج المعلومات والمعارف الذي يفوق قدر ما كانت تتوقعه المجتمعات في عقود.

ومن ثمَّ فقد انعكست تلك الثورة على عناصر المنظومة التعليمية كافة، حيث تحول دور عضو هيئة التدريس من كونه ناقلاً للمعرفة إلى كونه موجهاً ومرشداً

للطلبة نحو مصادر المعرفة الجديدة، باعتبارها ثمرة للثورة المعلوماتية الجديدة، لأنها وسيلة للمعرفة والتطور المجتمعي بكافة المجالات.

3- الثورة التكنولوجية: تحتاج العالم في العصر الحالي ثورة جديدة، يطلق عليها اسم الثورة التكنولوجية، وهي مزيج من التقدم التكنولوجي والثورة المعلوماتية، حيث إنها قد تميزت بإيجاد مجتمع، يتمتع بإنتاج كثيف المعرفة، وإنتاج أفكار وخدمات تعتمد في قيامها على الحاسب الآلي، وفي ظهور نوعية إنتاج، وطبيعة مستهلك جديدة، إضافة إلى ظهور معارف وتخصصات جديدة، مما استدعى وجود كوادر تعليمية قادرة على التعامل واستخدام تلك التكنولوجيا.

لذلك فإن التطوير والتجديد في وسائل وأساليب تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات يتطلب مساهمة المعلم له بصفة مستمرة، والتدريب على كيفية استخدامه، ومعرفة إمكانات تلك الوسائل والأساليب حتى يمكن تحديد كيفية الاستفادة منها في مجال التعليم، والمعلم مطالب بذلك أكثر من أي وقت مضى، وذلك من خلال تطوير معلوماته ومهاراته للتعامل مع هذه التكنولوجيا، كي يظل دائما متواصلا مع أحدث ما يستجد في تخصصه.

4- التحديات السياسية: تركز التحديات السياسية على وجود مفاهيم مثل: التعددية الحزبية، والديمقراطية، وحقوق الإنسان، ونبذ نظم الحكم الديكتاتورية، ومشاركة الشعب في رسم سياسات بلاده، ويرجع ظهور تلك المفاهيم على المستوى العالمي؛ لظهور العولمة السياسية، والتي تعد أحد مظاهر العولمة بالوقت الحالي.

وعلى الرغم من أهمية تلك المفاهيم، إلا أن الواقع يثبت العكس، من حيث ظهور العديد من المشكلات التي تعبر عن الهيمنة والسيطرة من قبل الدول الكبرى على الدول النامية في بناء سياساتها، وفرض أنظمة سياسية عليها بعيدة عن طبيعتها، حيث إن

القيم والمبادئ السياسية شأنها شأن باقي القيم الإنسانية، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بخصوصية وطبيعة المجتمعات التي توجد فيها، ولذلك كان لزاماً على المؤسسات التربوية - وخاصة الجامعات أن تهتم بتنمية الوعي السياسي لدى طلابها لمواجهة تلك التحديات التي فرضتها التغيرات العالمية والمحلية.

5- التحديات الاقتصادية: تؤثر التحديات الاقتصادية في المجتمعات بمجالاتها وقطاعاتها كافة، من حيث ضعف الاستفادة من موارد الدولة لرفع المستوى الاقتصادي لها، كذلك قلة استغلال الموارد الطبيعية الموجودة بالمجتمع مثل: البترول، الزراعة، السياحة، إضافة إلى ضعف الاهتمام بإنشاء تخصصات ومهن جديدة داخل المجتمع، مما يزيد من الفجوة بين الدخل والإنفاق، كذلك فإن قلة الاهتمام بتكوين علاقات اقتصادية مع دول العالم لتبادل الأنشطة التجارية بين المجتمعات بعضها البعض، وانتشار الأفكار الاقتصادية الجديدة مثل: اللجات والخصخصة والتمويل الاقتصادي قد لا تعد نجاحاً اقتصادياً في بعض المجتمعات، وإنما يمكن أن تعمق من مشكلة الفقر بالمجتمعات النامية، وبالتالي يكون استهلاك أفراد المجتمع أكثر من الإنتاج واستغلال الموارد.

لذلك فإن التحديات الاقتصادية في واقع الأمر تؤدي وبشكل كبير إلى ضعف ميزانيات التعليم من جهة، وضعف التنمية الاقتصادية من جهة أخرى، حيث تتجه التنمية في الاقتصاديات العربية إلى الاستهلاك أكثر من الإنتاج، الأمر الذي أدى بدوره إلى انتشار وتفاقم الظواهر التعليمية السلبية مثل التسرب من التعليم، الأمية، كثافة الفصول، قلة أعداد المعلمين، العنف، البطالة في أنحاء الوطن كافة بشكل كبير.

6- التحديات الاجتماعية: تظهر من خلال ثقافة المجتمع والمبادئ التي يقوم عليها، في المساواة أو اللامساواة بين أفرادها، وضعف تقديم الخدمات مثل: الرعاية

الصحية، والتعليم، وفرص العمل، وظهور النظام الطبقي والتمايز بين الطبقات، الذي يؤدي إلى عدم وجود مشاركة فاعلة بين أفراد المجتمع، وأيضًا عدم الاهتمام بالتنمية الثقافية، كل ذلك قد يكون ضمن الأسباب المؤدية لظهور مشكلة الفقر.

وانطلاقًا مما سبق، يتضح أن التحديات العالمية تمثل ضغوطًا قوية على النظم التعليمية كافة بمختلف دول العالم، وقد يرجع السبب في ذلك إلى التطور الهائل في تكنولوجيا الاتصالات ووسائل الإعلام سواء المرئية، أو المسموعة، أو المقروءة، والتي لعبت دورًا هائلًا في انتشار الأخبار في شتى بقاع العالم بشكل متسارع، مما ساعد على معرفة كل ما يدور بين أطراف الكون في لحظات، وتحول العالم إلى قرية صغيرة، لا تفصلها أي حدود أو عوائق، وتأتي الخطورة كذلك من الآليات والأدوات التي تستخدمها الدول المتقدمة لنشر ثقافتها وفرضها بين الدول النامية.

(ب) أهم التحديات المحلية: تعاني الأنظمة التعليمية بالدول النامية تراجعًا كبيرًا في الميزانيات المخصصة للتعليم، وضعف قدرتها على استيعاب الأعداد المتزايدة ممن هم في سن التعليم، ثم تدني مستوى كفاءتها سواء الداخلية أو الخارجية، وفيما يلي استعراض لبعض التحديات المحلية، والتي تنعكس على التعليم والمجتمع:

1- ضعف جودة التعليم: يعد ضعف جودة التعليم من أهم التحديات المحلية التي تواجه المجتمع حاليًا، حيث تبين أن الطلب المتزايد على التعليم، دون إدراج نوعية التعليم المقدم من أهم الأولويات، ومن هنا كان تكديس الجامعات، واتباع أساليب تقليدية بالتدريس، تقوم على الحفظ والتلقين، وقدم المقررات الدراسية، والاعتماد على أساليب تعليم بعيدة عن أساليب التعليم الحديثة مثل: حل المشكلات التي تتطلب قوة إبداعية، وعمل المشروعات، والقيام بالأبحاث عن الموضوعات، بالإضافة إلى التعلم التعاوني، واستخدام العصف الذهني، وفرق العمل، ومعظم هذه

المشكلات جميعها أصبحت تشكل الآن عقبات كبرى أمام توفير تعليم أفضل، الأمر الذي أدى إلى ازدياد الطلب على التعليم الخاص، رغم مصروفاته الباهظة.

ومن ثمّ فالأزمة ليست في معرفة كيف تتم صناعة المقررات كحل لتدني جودة التعليم، ولكن الأزمة في كيفية توفير إمكانات جامعية متميزة، من خلال توفير التجهيزات كافة لتحقيق جودة تعليم عالمي من خلال المقررات، والمعامل، والقاعات الأقل عددًا، والوسائط المتعددة، وكذلك عضو هيئة التدريس ذاته

2- غياب المناخ المناسب: يُقصد بالمناخ الجامعي مجموعة العلاقات العلمية والإنسانية والتنظيمية السائدة في الجامعة أو الكلية بين الأفراد بعضهم البعض، وبين الرؤساء، وهو من العوامل المهمة والمؤثرة في سلوك المنتمين إلى الجامعة، وفي استجاباتهم لما يكلفون به من مهام.

وإذا كانت العملية التعليمية بمفهومها الشامل - الذي لا يقتصر على الجانب المعرفي فقط - تتم من خلال تفاعلات مع جوانب عدة ثقافية واجتماعية وسياسية واقتصادية وغيرها، فإن الصورة المنشودة التي يجب أن تكون عليها الجامعة لتحقيق مثل هذا المفهوم لها ملامح عديدة، منها توفر المناخ الجيد، الذي يتضمن قيم التعاون والعمل الجماعي والحرية ومشاركة الطلبة في تنظيم الحياة الجامعية، وفي طرح الرؤى والحلول للمشكلات الجامعية والطلابية.

3- زيادة أعباء أعضاء هيئة التدريس: يتحمل عضو هيئة التدريس أعباءً كثيرة، تؤثر على مدى قيامه بواجباته ومهامه، وهذه الأعباء موزعة ما بين التدريس والإشراف على الأنشطة الطلابية والقيام بالريادة والبحث العلمي، وما قد يقوم به من أدوار في مجال خدمة المجتمع، وكذا أعمال الامتحانات.

هذا بالإضافة إلى بعض الأعباء الأخرى مثل الانتدابات، والتوجه للعمل الخاص

الذي يحقق له المستوى المعيشي اللائق، فعضو هيئة التدريس يقضي في المتوسط أربعة أيام أسبوعياً داخل كليته، وباقي أيام الأسبوع يقضيها بين الانتدابات، ويضاف لما سبق السفر والانتقال إلى المدينة التي توجد بها الكلية، خاصة في الجامعات الإقليمية لعدم قدرة كثير من أعضاء هيئة التدريس بهذه الجامعات على توفير مسكن مناسب لهم. ومن الجدير بالذكر في هذا الصدد أن كثرة الأعباء الملقاة على عضو هيئة التدريس يترتب عليها إما إهماله لبعض المهام المكلف بها، أو تأديته لهذه المهام دون إتقان أو جودة، وفي كلتا الحالتين سيحدث خلل في قيام الإدارة الجامعية بمهامها، خاصة إذا كان يشغل منصباً إدارياً.

4- ضعف القيم وفقدان المعايير لدى الطلبة: تعد التربية هي المسؤولة عن تنمية الطلبة بالاتجاهات كافة، والمنوط بها تنمية القيم الأخلاقية لديهم، والتأكيد على السلوكات الإيجابية، وكذلك تحقيق التوافق والترابط بين جميع أفراد المجتمع من خلال بناء نسيج اجتماعي ثقافي وقيمي واحد، ولكن في الآونة الأخيرة طرأت على الساحة المجتمعية متغيرات كثيرة، كان لها أكبر الأثر على الأصعدة كافة، وخاصة على الصعيد الأخلاقي والقيمي، مما أدى إلى اهتزاز القيم، التي يفترض أنها قيماً ثابتة، مما أدى إلى اتهام المؤسسات التربوية - وخاصة الجامعات - بضعف دورها في تنمية القيم الأخلاقية لدى الطلبة.

5- الغزو الثقافي والفكري: أدى ضعف الهوية الثقافية لبعض الدول - وخاصة الدول النامية - إلى اختراقها من الثقافات الغربية، فظهر الغزو الثقافي والفكري بكافة المجالات المجتمعية، والتي منها التعددية الثقافية، التي تتضمن الإقرار بالمساواة والالتزام بمبدأ حرية التفكير والحوار، واجتناب التطرف في الأفكار، وأيضاً التعددية السياسية، التي تعني مشروعية تعدد القوى والآراء السياسية وحققها في التعايش والمشاركة في اتخاذ وصناعة القرار سياسياً في مجتمعاتها.

ومن ثمَّ فقد أصبح الحفاظ على الهوية الثقافية - ومن ثمَّ الفكرية - هو التحدي المطروح أمام مؤسسات المجتمع كافة، في عصر تكتظ مجالاته كافة بالتكنولوجيا والقنوات الفضائية من كل مكان، وأن يتأكد المجتمع من أن هويته - بعمقها الديني والحضاري - لا بديل لها من أية هوية أخرى، مهما بدا فيها من تطور، فثقافتنا عالمية، أبدعت وأضاف وأعطت، ورغم خصوصيتها كانت إنسانية شاملة، لا بتراتها الإسلامي - وهو ذروة عطائها - ولكن بما تجاوزه من عناصر الحضارات الأخرى، كما صنعت الأمة ثقافتها، وحافظت على هويتها عبر لغة القرآن الكريم، فلا تكاد تملك لغة من اللغات ما تملكه اللغة العربية من تراث فكري مكتوب، لا في الكم، ولا في الكيف، ولا في النسق اللغوي المتناسك.

6- انتشار قيم السلبية واللامبالاة بين الطلبة: إن الشعور بالمسؤولية الاجتماعية - إلى جانب أنه القاعدة الأساسية في إرساء قواعد الاستقرار داخل المجتمع - هو المدخل الحقيقي لضمان توحّد الإرادة المجتمعية في صناعة حضارتها، فهو شعور يتجاوز معنى الهوية إلى ترجمة هذا المعنى إلى طاقة إيجابية، تدفع بالمواطن إلى بناء مجتمع المستقبل، فالمجتمع لا يحتاج إلى أفراد يحملون جنسيته فحسب، بل يحتاج إلى أفراد يشعرون بانتمائهم إليه، وبأنهم جزء لا يتجزأ منه، مما يدفعهم إلى خدمته، والمشاركة الفاعلة في نهضته وتطويره.

7- انتشار ثقافة العنف والتطرف داخل المجتمع: العنف من الأنماط السلوكية التي لازمت الإنسان خلال مسيرة تاريخ تطوره عبر الأزمان، فهو يعد تعبيراً عن الضغوط الاجتماعية والاقتصادية، مما قد يولد الحقد والعنف، الذي امتد إلى البيئة الجامعية. ويشير مصطلح العنف إلى كونه سلوكاً، يهدف إلى إحداث نتائج تخريبية أو مكروهة أو إلى السيطرة من خلال القوة الجسدية أو اللفظية على الآخرين، مما قد ينتج عنه إيذاء شخص أو تحطيم ممتلكات وإلحاق الضرر المادي أو المعنوي بالأفراد أو الجماعات.

8- البطالة وارتفاع مستوى الفقر بين أفراد المجتمع: تأتي مشكلة ارتفاع مستوى البطالة والفقر بين أفراد المجتمع من أهم وأخطر المشكلات، التي تواجه المجتمع المصري في الوقت الحالي بكل فئاته ومستوياته التعليمية وخاصة بين فئة الشباب الجامعي، حيث ترتب على ذلك آثار اقتصادية واجتماعية وثقافية ونفسية شديدة السوء وخاصة على الدخل والإنتاج القومي، إضافة إلى انتشار الفقر وضعف إشباع الحاجات الضرورية لأفراد المجتمع، وتفشي مظاهر عدم الرضا، والإحباط، وضعف الانتماء، مما انعكس على الوضع المجتمعي ككل، والذي صار مناخاً لوجود كثير من صور العنف والتطرف.

وأخيراً، ماذا نريد من المؤسسة التربوية لبناء المورد البشري المعاصر؟

إذا ما أردنا النجاح في مهمتنا، والوصول إلى ما وصله غيرنا من نجاحات، فلا بد من وقفة مراجعة مع النفس، نسأل فيها أنفسنا مجموعة من الأسئلة، وعلينا أن نكون صادقين، وموضوعيين مع أنفسنا في الإجابة عليها لنلحق بركب الحضارة والتقدم، وهذه الأسئلة هي: هل لدينا رؤى واضحة وخطط شاملة لتحقيق تلك الرؤى؟ وهل ندرك ونعلم حقاً من نحن؟ وماذا نريد أن نفعل؟ وإلى أين نحن ذاهبون؟ وهل نعرف أفضل طرق الوصول؟ فعلينا أن نعترف أن الإصلاح التعليمي على أهميته فإنه لوحده غير كاف، لنهضة المجتمعات، بل يتطلب الأمر حركة إصلاح مجتمعي شاملة في جميع المجتمعات لضمان نجاح التعليم، فالجميع في قارب واحد، إما أن ينجو وينجون جميعاً، وإما أن يغرق ويغرقوا جميعاً، فإذا ما نجحنا في ذلك فالنتيجة الحتمية تحقيق أغراض التعليم، وتمكين المدرسة من القيام بدورها بنجاح، وتمكين المجتمع من النهوض قوياً عزيزاً متماسكاً.

ولذلك لا بد من تأهيل هذا الإنسان باعتماد خطط وطنية تقوم على تطوير مناهج التعليم، مما يسمح بإنتاج علماء ومفكرين، ثم التنشئة الجيدة على أساس روح

المسؤولية، وزرع مفهوم قيمة العمل والإنتاج، مع تربية الأجيال على ثقافة العطاء بدلاً من اعتياد الأخذ. ثم حفظ منظومة القيم والأخلاق داخل البيت وفي المدرسة والجامعة والشغل، وداخل المساجد وعلى صفحات الجرائد وشاشات التلفاز وما يمكن أن تبثه من برامج وأفلام يكون لها التأثير الكبير على أجيال بكاملها. بالإضافة إلى التربية على الصدق والإخلاص والأمانة، ويتحقق ذلك من خلال عدة آليات كالتالي:

1- إعادة صياغة أهداف المؤسسة التعليمية: باعتبار المؤسسة التعليمية وسيطاً مهماً في الحفاظ على الهوية الحضارية للمجتمع، ونشر ثقافة التعلم المستمر مدى الحياة، مما يتطلب:

- الاهتمام بالعنصر البشري، باعتباره رأس المال الحقيقي لكل أمة، من خلال تنمية قدراته وطاقاته، واكتشاف مواهبه، وحسن استغلالها.
- بناء القدرة على مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، والمتمثلة في الثورة التكنولوجية والمعلوماتية.
- الانطلاق من فلسفة التعليم المستمر، والتعلم مدى الحياة، والتعلم الذاتي، كأساس لنمو الجوانب المختلفة للطلاب.
- التأكيد على حرية الإبداع والابتكار لدى الطلبة في المجالات كافة.
- الاستفادة من تطبيقات تكنولوجيا المعلومات بالتعليم الجامعي في البرامج الدراسية كافة.
- التوجه نحو نوعيات جديدة من التعليم تستطيع تلبية متطلبات عصر المعرفة، كالتعليم عن بعد، والتعليم الإلكتروني، والتعليم الافتراضي.. وغيرها من الأنماط المستحدثة، التي تتلافى أوجه القصور في التعليم التقليدي.

- إن تنمية القيم بشكل عام وقيم المسؤولية الاجتماعية بشكل خاص لدى الطلبة الجامعيين يعد أكثر اتساقاً مع متطلبات مجتمع المعرفة.

2- دور المناهج في إعداد الطالب الذي نريده: إن تطوير المناهج الدراسية التي يمكن من خلالها تفعيل دور الطالب الذي نريد ينبغي أن تنبع من رؤية استشرافية لتحقيق أهداف قريبة المدى وأخرى بعيدة المدى، ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال تقديم مناهج بمعايير عالمية، سواء من حيث المحتوى أو المعالجة تتسم بتوجهات تركز على العمق أكثر من التفصيلات، على أن تحوي هذه المعالجة مساحة جيدة للطالب يقوم من خلالها بالتعلم عن طريق قيامه بسلسلة من الأنشطة التي تقوده إلى بناء المفاهيم واستنتاج المعرفة وعمل تطبيقات حياتية واقعية تتحدى طموحاته.

ومن هنا يجب أن تركز المناهج الدراسية على تحقيق المنطلقات والتوجهات التالية:

- بناء الهوية الوطنية: يعد التركيز على بناء الهوية الوطنية العربية مرتكزاً أساسياً في جميع العمليات المتعلقة بصناعة وتطوير المناهج الدراسية.

- تطوير مهارات التواصل: يعد تطوير مهارات الاتصال والتفاهم هدفاً رئيساً من أهداف المناهج.

- تطوير مهارات حل المشكلات: من تضمين المناهج المهارات الفرعية اللازمة لحل المشكلات مثل: استرجاع المعلومات وتفسيرها واستخدامها وإنتاجها وعرضها بطرق مختلفة.

- مهارات إدارة الذات: ويتطلب ذلك فيما يتطلبه من تطوير عادات عقلية وقيمة تدعم معارفهم ومهاراتهم في هذا الاتجاه بحيث يمكنهم اتخاذ القرارات الصحيحة.

- مهارات العمل والدراسة: نظرًا للتغير المستمر في سوق العمل؛ فإنه من الضروري أن يتعلم الطالب مهارات التعلم الذاتي ومهارات التكيف.

- القِيم والاتجاهات: بتوفير الفرص المناسبة للطلاب كي يكتشفوا اتجاهاتهم وقيم واتجاهات الآخرين وقيمهم، ويفكروا فيها تفكيرًا ناقدًا. فعندما يشاهدون، أو يقرؤون، أو يسمعون وجهات نظر؛ يجب أن يبحثوا عما تحويه من قيم واتجاهات.

3- أساليب التعليم والتعلم ودورها في إنتاج الطالب الذي نريده: ليس هناك إستراتيجية مثالية في التعلم، حيث إن لكل طريقة فوائدها وخصائصها العديدة، ولكن ليس فيها ما يحقق جميع الأهداف مرة واحدة؛ لذا ينبغي على المعلم تبني واستيعاب عدة إستراتيجيات لتحقيق التعلم الناجح لمحتوى المواد التعليمية، ومراعاة مستويات المعرفة العميقة، وقدرات التفكير العليا، والحوار، وعلاقة الطالب بالعالم خارج المدرسة. ليعد أساسًا لتطوير إستراتيجيات التدريس بالمرحلة الجامعية.

4- دور المعلم في إعداد الطالب الذي نريده: نحن نريد معلمًا له من خبراته التربوية وثقافته المتنوعة ومن قاعدته المعرفية العريضة ومن إمكاناته الفكرية المرتفعة والتصور القائم على الإحساس بالمتغيرات، قادرًا على مشاركة أبنائه في استكمال استعدادهم للتعامل مع مستقبل مختلف كليه عن حاضر أو ماضي عايشناه، كل ذلك يقتضى إعداد المعلم تدريبًا مختلفًا، وإعداد غير مسبوق وانفتاحًا على كل التجارب العالمية، وتنوعًا في الخبرات والقدرات التي يتسلحون بها سواء في إعدادهم في كليات التربية أم معاهد المعلمين. تتمثل أدوار المعلم في صياغة نموذج الطالب الذي نريد بما يأتي:

- مساعدة الطلاب على التفكير وتوليد الأفكار.

- توجيه الطلاب إلى كيفية الوصول إلى مصادر المعرفة والحصول عليها وبنائها.

- يهيئ بيئة التعلم بما يفعل الدور النشط للطلاب كمفكر وباحث.
- يفعل تعلم الطالب تعاونياً.
- يربط التعليم والتعلم.

نحن نحتاج إلى معلم الألفية الثالثة، يتغير دوره تغيراً جذرياً من خريج مؤسسة كانت تهدف دائماً إلى تخريج موظفين وعاملين يعملون في إطار نظم جامدة وخطوطه طولية يلتزمون بقواعد جامدة، إلى مدرسين يقومون بوظيفة رجال أعمال ومديري مشاريع ومحللين للمشاكل ووسطاء إستراتيجيين بين المدرسة والمجتمع، ومحفزين لأبنائهم ويكتشفون فيهم مواطن النبوغ والعبقرية والموهبة ويقومون بدور الوسيط النشط في العملية التعليمية.

5- بناء ثقافة تعلم مرنة: تعد سرعة القدرة على التعلم هي إحدى شروط القبول بالوظائف الحالية، ففي ظل عصر الرقمنة أصبحت عملية التعلم متاحة وسريعة بالنسبة للكثيرين. وقد أظهرت استطلاعات الرأي أن رؤساء قسم الموارد البشرية يعطون أهمية كبيرة لثقافة تعلم الموظفين على المدى الطويل، ولإعادة تطوير مهارات الموظفين بشكل منتظم. كما أنه زادت الحاجة لتعليم وتدريب الموظفين بالوظائف الأكثر عرضة للانكماش، فضلاً عن رصد وقياس مقدار التطور والتعلم بالمنظمات. وهذا يخلق وظائف جديدة بقسم الموارد البشرية «ككبير مسؤولي التعلم».

6- تفعيل دور الأنشطة الطلابية: بوصفها عاملاً مهماً في تنمية القيم لدى طلابها، تعتمد المجتمعات المتقدمة في تطورها على حسن استثمار مواردها الطبيعية، وإمكاناتها البشرية، والاستفادة من جميع الطاقات الإنسانية، فتنمية القيم، والاتجاهات، والمهارات، وأساليب التفكير المرغوب فيها، هي المحور الذي تدور حوله العملية التعليمية، حتى يتمكن الفرد من معايشة متطلبات الحياة العصرية المليئة

بالمتغيرات والمتناقضات العديدة، ولتحقيق ذلك يمكن اتخاذ الإجراءات التنفيذية التالية:

- أن يدرك أعضاء هيئة التدريس أهمية الدور الفاعل للأنشطة الطلابية في تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لديهم، وأنها جزء لا ينفصل من العملية التعليمية والتربوية بالجامعة، وأنها شيء لا يمكن تهميشه لحساب الجوانب التحصيلية والأكاديمية.

- التعاون بين عضو هيئة التدريس والطلبة بالجامعات في تأسيس أسر طلابية، تهتم بتوعية الطلبة بحقوقهم وواجباتهم السياسية، وتنمي لديهم روح الانتماء والولاء للوطن.

- ضرورة قيام المؤسسة التعليمية بإقامة معرض سنوي لعرض أعمال الطلبة الإبداعية، مما يسهم في شعورهم بتقدير واهتمام مؤسستهم بمواهبهم وإبداعاتهم.

7- تحديد لمواصفات الطالب الذي نريده: إن تعليم مهارات التفكير بمنزلة تزويد الفرد بالأدوات التي يحتاج إليها حتى يتمكن من التعامل بفاعلية مع أي نوع من المعلومات أو المتغيرات التي يأتي بها المستقبل. ويمكن إيجاز مواصفات طالب المستقبل، والمنطلقة من نموذج الشخصية المستهدف بناؤه في نظام التعليم الجديد، والتي تتحدد ملامحها فيما يلي:

- المشاركة الفاعلة في مشروعات التطوير بالمؤسسات التعليمية وإزكاء روح الانتماء والتأثير على صنع القرار.

- العقلية المبدعة: إنَّ عصر المعلومات يتطلب عقلية مبتكرة، تضع الخطط والبدائل لما يصادفها من مشكلات.

- الشخصية المنتجة: التي توظف قدراتها وإمكانياتها لإنجاز أعمال ذات قيمة

على المستويين الشخصي والاجتماعي، من خلال التوظيف الجيد للمعلومات والمهارات.

- موسوعية الثقافة: التي تتضمن الاطلاع على الثقافات الأخرى، واتخاذ موقف متوازن بين الأصالة والمعاصرة، وجمع المعلومات من أوعية مختلفة وتحليلها وصولاً إلى الاستنتاج السليم والرؤية الواضحة.

- القدرة على التعلم الذاتي: من سمات شخصية العصر المطلوبة، ونمو المعرفة يتطلب القدرة على التثقيف.

- تقبل التفسير والنقد والقدرة على التوجيه: إنَّ نمو المعرفة وتزايدها يتطلب شخصيات تستوعب ما يحدث من تغيير.

8- الاستثمار في البحث والابتكار: الاستثمار في البحث والابتكار في الصناعة بالتحديد، وعلى مستوى عالمي وتقديم توصيات وإجراءات سياسية ملموسة لتحقيق أهداف الثورة الصناعية الخامسة لتوفر أساساً مهماً للنهوض بسياسات تتأكد من أن التنمية تتماشى مع الأولويات والإستراتيجيات موضوع التنمية.

9- وضع مقاييس لتقييم رأس المال البشري: يعد الاستثمار في البنية العاملة أحد سبل تعزيز إنتاجية العمل؛ حيث وُجد أن المنظمات التي تستثمر في رأس المال البشري تفوق نظرائها في الإنتاجية والكفاءة، ولضبط عملية الاستثمار في رأس المال البشري ينبغي وضع مقاييس مالية وفنية لتكون العملية منتظمة ومتلائمة مع متطلبات المؤسسات، فمثلاً يمكن استخدام أدوات تكنولوجية لقياس أداء الموظفين، أو استخدام برامج تسهل عملية اتخاذ القرار، واعتماد تقارير المنظمة الدولية للمعايير، التي تضع مقاييس حول القيمة الأصلية والقيمة المضافة لرأس المال البشري، ترتبط بالصحة والتعليم والثقافة. وهذا سيقود لوظائف جديدة بأقسام الموارد

البشرية وهي: «رؤساء الرؤى» الذين يعملون على الاطلاع على أحدث الرؤى المتعلقة برأس المال البشري وتطويره، فضلاً عن «عالم البيانات» الذي سيحلل البيانات المتاحة عن الموظفين بأقسام الموارد البشرية وقياس مقدار التطور، ومواطن الخلل.

10- استثمار الثورة التكنولوجية في مجال التعليم بمراحله كافة: العلاقة

التكاملية التعليم والتكنولوجيا، ومجموعة من العمليات المتكاملة يتوقف نجاحها على مدى اتساقها وتناغمها معاً؛ لذا تبرز أهمية تعلم الأساليب التكنولوجية حديثة. إن استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في التعليم ليس هو الهدف الأساسي منها، ولكن الغاية من استخدامها هو توظيفها التوظيف الأمثل الذي يعود بالنفع على الطالب والمعلم، ويرفع كفاية الطلاب، ويزيد من دافعيتهم وتشويقهم.

وتؤكد الاتجاهات التربوية المعاصرة على ضرورة مواكبة النظم التعليمية لمتطلبات واحتياجات العصر، فضلاً عن متطلبات المستقبل المتوقع حدوثها، وتهتم أساليب التعلم الحديثة بإعداد الإنسان بحيث يستطيع التعايش مع هذا العالم؛ لذا فقد أصبحت هناك ضرورة لإدخال التغير المناسب على منظومة التعليم (المنهج، أساليب التعليم)؛ لأن الأساليب التقليدية أصبحت لا تجدي في هذا العصر.



المصادر والمراجع

أولاً- العربية:

- أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر 1998.
- إيمان محمد إبراهيم: دور رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي - دراسة حالة بعض الدول العربية، المجلد 22، العدد 1-86، شتاء 2021:
<https://jpsa.journals.ekb.eg/article-148750.33-6>
- البنك الدولي: تعزيز الآفاق الاقتصادية العالمية، يناير 2019، «سما داكنة».
- جامعة الدول العربية: تقرير التنمية الإنسانية، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، القاهرة، 2002.
- جنان مهدي الدهان وآخرون: رأس المال الفكري الأخضر وتأثيره في التوجه الريادي - دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في جامعة وارث الأنبياء، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، 2020.
- حامد عمار: في بناء البشر - دراسات في التغير الحضاري والفكر التربوي، دار العين للنشر، 2010.
- رواية حسن: مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002.
- بن زاهي منصور، الشايب محمد الساسي: التدريب كأحد المقومات الأساسية لتنمية الكفاءات البشرية، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، ورقلة، 2005.
- صفاء محمود على محمود: إستراتيجية مقترحة لتنمية رأس المال الفكري بكليات التربية في ضوء ثقافة الإبداع رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة سوهاج، 2017.
- عامر أبودية: تنمية الموارد البشرية كأداة للتطوير الوظيفي - بحث من ندوة الاتجاهات الحديثة في التطوير الإداري وتحسين جودة الأداء المؤسسي، طنجة، أبريل 2009، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2010.
- مصطفى كمال السيد طایل: الصناعة المصرفية والعمولة الاقتصادية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2014.

- موسى اللوزي: التنمية الإدارية (المفاهيم - الأسس - التطبيقات)، دار وائل، عمان، 2000.
- نوري منير: تسيير الموارد البشرية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014.
- وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية: تقرير التنمية البشرية في مصر 2021، التنمية حق للجميع (مصر المسيرة والمسار)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

ثانياً- الأجنبية:

- Alison Leslie, "Sustainable Communities: The Role of Global Citizenship Education", Polis Journal, Vol. (2), 2009.
- Al-Ma'ani, Ahmed I., Jaradat, Nasser, Impact Of Human Capital Organization Performance Interdisciplinary Journal of contemporary Research in Business, 2010, Vol.2, No. 4.
- George Ekaterina Tulugurova: Intellectual capital and performance in Russian enterprises Journal of Intellectual Capital, Vol8. No.4, Emerald, 2007.
- M., Murphy & A., Crowfoot Universities without walls A vision for 2030, Eropian University Association (EUA) Council on 29 January 2021 OECD 2019.
- OECD Future of Education and Skills 2030 OECD Learning Compass 2030.
- Shelane Jorgenson & Lynette Shultz, "Global Citizenship Education (GCE) In Post-Secondary Institutions: What is Protected and What is Hidden Under The Umbrella of GCE", Journal of Global Citizenship and Equity Education, Vol.(2), No.(1), 2012.
- Smith. Robin: Constructs and Systems: connecting strategy development and performance excellence total quality management, 2009, Vol.20, NO.2.
- Sharabati, A., & et al. (2010). Intellectual Capital and Business Performance in the Pharmaceutical Sector of Jordan, Management Decision, Emerald Group Publishing Limited, ISSN: (0025-1747), Vol. (48), No. (1).
- Souleh, S. (2014). The Impact of Human Capital Management on the Innovativeness of Research Center: The Case of Scientific Research Centers in Algeria, International Journal of Business and Management, ISSN: 1833-3850 (Print), 1833-8119 (Online), Vol. (2), No. (4).
- Tayles, M., & et al. (2007). Intellectual Capital, Management Accounting Practices and Corporate Performance: Perceptions of Managers, Accounting, Auditing & Accountability Journal, Emerald Group Publishing Limited, ISSN: (0951-3574), Vol. (20), Iss. (4).



