



Global Proceedings Repository
American Research Foundation

ISSN 2476-017X

شبكة المؤتمرات العربية

<http://arab.kmshare.net/>

Available online at <http://proceedings.sriweb.org>

Contemporary International Scientific Forum

for Educational, Social, Human, Administrative and Natural Sciences

"Present Vs Future Outlook"

الملتقى العلمي الدولي المعاصر للعلوم التربوية والاجتماعية والانسانية والادارية والطبيعية

"نظرة بين الحاضر والمستقبل"

30 - 31 ديسمبر 2019 - اسطنبول - تركيا

<http://kmshare.net/isc2019/>

Full Paper Title in English

Ilhem shahrazed Rouabah^a, Amin Ali Bouhneik^b

^a Blida2 university, Algeria

ilhem.rouabah@yahoo.fr

^b University of Almagrib, Libya

aminbuhneik81@gmail.com

The role of quality education in the development of human capital



Abstract: It is agreed that education has a role to play in human development, through which it acquires knowledge, skills and abilities that it did not possess before, and this may reflect on the concrete material reality, which has created the connection between it and human effectiveness in production, so that the latter has measurable and economic value. which called "human capital".

Therefore, the United Nations has given special attention to education and made it one of its objectives that should be achieved, and even more so, it has required that it should have special characteristics that make it good for the self-development of the human person and that before the developing of its environment. This will inevitably lead to good human capital.

Keywords: Human capital, sustainable development, sustainable development goals, sustainable education, quality education

دور التعليم الجيد في تنمية رأس المال البشري

د. إلهام شهرزاد روابح

د. أمين علي بوحنيك

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة2-الجزائر-

قسم إدارة الأعمال

كلية الاقتصاد والتجارة الخمس

-جامعة المرقب-ليبيا



الملخص

من المتفق عليه أن للتعليم دور في تنمية الانسان وتطوره، حيث من خلاله يكتسب معارف ومهارات وقدرات لم يكن يمتلكها من قبل، ولعل انعكاس ذلك على الواقع المادي المحسوس هو ما أوجد الترابط بينه وبين فاعلية الانسان في الإنتاج، ليصبح لهذا الأخير قيمة اقتصادية قابلة للقياس والتقييم، فيشكل ما يسمى بـ " رأس مال بشري". لهذا أولت الأمم المتحدة عناية خاصة بالتعليم وجعلته من بين أهدافها الواجبة التحقيق، بل الأكثر من ذلك أنها اشترطت أن يكون بمواصفات خاصة تجعله جيدا من أجل تنمية الانسان ذاتيا قبل تنمية محيطه وبيئته، وهو ما سيؤدي حتما في نهاية المطاف إلى تكوين رأس مال بشري جيد.

الكلمات المفتاحية: رأس المال بشري، التنمية المستدامة، أهداف التنمية المستدامة، التعليم المستدام، التعليم الجيد

مقدمة

يعتبر رأس المال البشري من المقومات الأساسية التي تركز عليها التنمية بجميع صورها، باعتباره من العناصر الإنتاجية الهامة، وهو ما يفسر التركيز عليه في مختلف الاستراتيجيات والخطط التنموية التي تتبناها العديد من الدول وإلى جانبها بعض المنظمات الدولية التي تشترك معها في هذا الهدف، لا سيما منظمة الأمم المتحدة، التي وضعت خلال هذه الألفية مخططين تنمويين؛ الأول منهما كان ابتداء من سنة 2000 وانتهى سنة 2015، والثاني المعتبر تكملة للمخطط الأول انطلق سنة 2016 ويستمر العمل على تنفيذه إلى غاية سنة 2030.

فقد تضمن المخططين جملة من الأهداف التي كان لزاما على الدول الأعضاء في الأمم المتحدة السهر على تحقيقها، وهي في مجملها أهداف ترمي إلى تحسين نوعية حياة الإنسان وظروفه وبيئته التي يعيش فيها، باعتبار أن ذلك سينعكس على أداءه وبالتالي تتحقق التنمية بكل أبعادها، فالعلاقة مطردة بينهما لأن الانسان وإن كان المستهدف بالعملية التنموية إلا أنه في الوقت نفسه هو صاحبها والفاعل الأساسي فيها، وهو ما يكرس التوجه الحديث في اعتباره رأس مال ينبغي الاهتمام بتنميته وتطويره من مختلف النواحي التي تعزز ذلك.



في هذا الصدد كانت الغاية من وضع جلّ أهداف التنمية المستدامة للألفية، والتي من بينها الهدف الرابع من أصل سبعة عشر هدفا في المخطط التنموي الثاني للأمم المتحدة والمتمثل في التعليم الجيد، والذي كان يقابل الهدف الثاني في المخطط التنموي الأول، حيث اقتصر على ثمانية من بينها تحقيق تعميم التعليم الابتدائي. فالتعليم يلعب دورا في تحقيق التراكم الكمي والنوعي لرأس المال البشري، مما يستوجب التركيز على جودته وكيفية نقله، فالكثير من الخطط المالية المستقبلية تتعلق به، ويتسع نطاقها أو يضيق بالنظر إلى كيفية تفعيله. لهذا فإن تنمية رأس المال البشري تسير بالتوازي مع التعليم وتحسينه، لكن بمراعاة بعض الأسس والركائز والشروط، التي بفقدانها يتأثر مسار أي عملية تنموية.

اشكالية الدراسة:

ساهمت نظرية رأس المال البشري لكافة الاقتصاديات في تطوير اقتصاد التعليم خاصة على المستوى الجزئي حيث اعتبرت التعليم بوصفه مصدرا أساسيا من أهم مصادر تكوين وتراكم رأس المال البشري استثمارا كبقية الاستثمارات ومن ثم يمكن أن تطبق عليه قواعد تحليل الاستثمارات المعهودة لدى الاقتصاديين وذلك تحت الفرضية التي تعتبر ان الفرد عقلائي ورشيد يفاضل دائما بين ما ينفقه على التعليم وما ينتظره من عوائد في المستقبل من هذا الانفاق ، وفي هذا السياق فإن هذه الدراسة ستحاول تحديد أطر عامة في دور التعليم الجيد في تنمية الرأس المال البشري وذلك من خلال طرح التساؤل الرئيس التالي:

س: ما هو دور الذي يلعبه التعليم الجيد لتنمية رأس المال البشري وإلى أي مدى يمكن أن يساهم في تنميته؟

المنهج المعتمد في الدراسة

للإجابة على الإشكالية المتقدمة يتم اعتماد المنهج الوصفي والتحليلي، وقد يستعان أحيانا بالمنهج المقارن حين يتعلق الأمر بمقارنة الأهداف التنموية للألفية للمخطط الأول والثاني فيما بينها، من أجل بيان أبعادها عموما والتعليم من بينها على وجه أخص.

الخطة المعتمدة في الدراسة:

يتم تقسيم هذه الدراسة المسبوقة بمقدمة إلى مبحثين، نتناول في:

المبحث الأول: مفهوم رأس المال البشري ومقوماته

المبحث الثاني: علاقة تنمية رأس المال البشري بالتعليم الجيد

ثم في الأخير، خاتمة تتضمن أهم النتائج المتوصل إليها مع بعض الاقتراحات.



أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على دور التعليم الجيد في تنمية الرأس المال البشري.
- 2- تحديد العلاقة بين أبعاد تنمية الرأس المال البشري (معرفة العاملين، خبرة العاملين، مهارة العاملين التدريب، روح الابتكار والتجديد).
- 3- تقديم نماذج وتصور للتعليم الجيد في المؤسسات التعليمية.
- 4- تقديم بعض التوصيات والمقترحات لمتخذي القرار ومساعدتهم في تطوير مؤسساتهم التعليمية.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع في حد ذاته؛ حيث أنها ستقدم إطاراً نظرياً هاماً وذلك من خلال استعراض التجارب والدراسات السابقة ومحاولة الاستفادة منها في المؤسسات التعليمية، فقد تباينت وتضاربت كثيراً من النتائج التطبيقية (التجريبية) للدور الإيجابي المفترض أن يضطلع به الرأس المال البشري في النمو الاقتصادي للدول، مما خلق جدلاً علمياً حول هذا الموضوع الذي لا يزال قيد الدراسة. وبالنظر إلى هذه الأهمية التي يكتسبها موضوع الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري بالنسبة لكل الدول، فإن أغلبها تحاول تطوير ذاتها عن طريق القوانين والمواثيق الدولية بعقد شراكات فيما بينها.

كما تكمن أهمية الدراسة ببيان دور التعليم الجيد في تنمية الرأس المال البشري من خلال أبعاده المختلفة (معرفة العاملين، خبرة العاملين مهارة العاملين، التدريب، روح الابتكار والتجديد).

الدراسات السابقة:

- 1- دراسة أبو الروس (2014) بعنوان "دور الرأس المال البشري في تحسين الأصول والمؤسسات الأهلية العامة في قطاع غزة" الجامعة الإسلامية . غزة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الفعال الذي يلعبه الرأس المال البشري في تحسين الأصول في المنظمات الأهلية المتواجدة في المحافظة الوسطى في قطاع غزة.

كما توصلت الدراسة إلى المعارف التي يمتلكها الموظفون خصوصاً موظفي المنظمات الأهلية، وما يساهم في رفع القدرات الإبداعية لديهم.



2- دراسة مفتاح (2016) بعنوان دور الرأس المال البشري في تحسين تنافسية المؤسسة "دراسة حالة الشركة الوطنية للتأمينات (SAA)، وكالات بسكرة"، جامعة محمد خضير، الجزائر.

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الرأس المال البشري وتنافسية المؤسسة؛ حيث قيمت العلاقة بالشركة الوطنية للتأمينات الغاز (ASS) من أجل التحقق من العلاقة بين المتغيرين.

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج نذكر منها: أن الشركة الوطنية للتأمينات تتوفر على رأس المال البشري بمستوى مرتفع، كما أن مركزها التنافسي جاء بمستوى مرتفع.

3- دراسة هند (2016) بعنوان "رأس المال البشري في الجامعة بين آليات الاستثمار فيه وإشكالية قياس أداءه: نموذج مقترح للقياس وفقاً لمؤشرات التصنيف العالمي للجامعات وأبعاد بطاقة التقييم المتوازن" جامعة أم البواقي.

هدفت الدراسة إلى إبراز المنهج الفكري الجديد القائم على الأصول المعرفية وعلى رأسها العنصر البشري مع تباين أهمية الاستثمار فيه عن طريق عرض ألياته وتنميته وتطويره وتوضيح جوانب الصعوبة التي تفرضها طبيعته.

توصلت الدراسة إلى أن الجامعة تلتزم بقراراتها ومسؤولياتها طويلة الأجل، وتحويل الرأس المال البشري من أصول إلى نتائج وبيان التدفق الذي يمكن قياسه من خلال المنشورات المتخصصة.

4- دراسة إنبيبة وآخرون (2018) بعنوان "دور كلية المحاسبة غريان في تكوين الرأس المال البشري الليبي خلال الفترة من سنة (2000 حتى 2015م)".

هدفت الدراسة إلى توضيح دور كلية المحاسبة "غريان" في تكوين الرأس المال البشري اعتماداً على تحليل البيانات المتعلقة بعدد من أعضاء هيئة التدريس والطلبة المسجلين في الكلية، بالإضافة إلى تحليل واقع لعدد من الطلبة في مرحلتهم البكالوريوس والماجستير وعدد من الطلبة المنتقلين والمفصولين.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: تزايد عدد الطلبة المسجلين بالكلية خلال فترة الدراسة، والذي يعطي مؤشراً على تزايد دور الكلية في تكوين رأس المال البشري من خلال تنمية المعارف والأفكار للطلبة الدارسين والمتوقع تخرجهم مستقبلاً.

قراءة في الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة في مجملها أهمية ودور الرأس المال البشري في زيادة الإنتاجية لكافة المؤسسات كما أكدت على العلاقة الطردية بينه وبين المتغيرات الأخرى، وذلك من خلال رفع القدرات الإبداعية في تلك المؤسسات، حيث كل تلك



المؤشرات تتماشى مع دراستنا الحالية في بيان أهمية الدور البشري ودوره في تعزيز ومساعدة المؤسسة لبلوغ أهدافها المنشودة وزيادة تنافسيتها.

كما يمكن قراءة الدراسات السابقة من خلال زيادة التركيز على الرأس المال البشري وتعزيز ثقافة المسؤولين بأهميته في كافة المؤسسات لاسيما المؤسسات التعليمية، لتحقيق الريادة والابداع وتحقيق المزيد من النجاحات على كافة الأصعدة، والحصول على مخرجات تحاكي سوق العمل العالمي في أي تخصص كان، والحصول على مراتب متقدمة وفقاً لتصنيفات وأبعاد عالمية. بالإضافة إلى ذلك فالدراسة الحالية جاءت لتوضيح المنهج الفكري الحديث القائم على الأصول المعرفية التي يأتي على رأسها الرأس المال البشري، مع بيان أهمية الاستثمار فيه وتوضيح جوانب الصعوبة التي تفرضها طبيعته، مع تقديم بعض الحلول والمقترحات.

المبحث الأول: مفهوم الرأس مال البشري ومقوماته

لقد بات من المتفق عليه أن تنمية الانسان وتطوره لا تتركز على بيئته ومحيطه أو ظروفه الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وغيرها، بل هي أساساً قائمة عليه، فهو هدف التنمية وسببها. فمن هذا المنطلق كانت للإنسان قيمة اقتصادية لها دور فعال في النهوض باقتصاد الدول، الأمر الذي أدى إلى تغيير في فلسفة التنمية وأساليب تحقيقها، وهو ما أدركت الأمم المتحدة أبعاده جيداً لا سيما من خلال برامجها التنموية في هذه الألفية، فقد وضعت مخططين تضمننا العديد من الأهداف كانت في مجملها تهدف إلى بناء الانسان بشكل سليم، يتحقق به أهم ركن من أركان الدول وهو الشعب؛ حيث يمثل هذا الأخير قوة اقتصادية تعتبر نواة كل أنواع التنمية لاسيما الاقتصادية منها تحديداً.

على ذلك تم اعتبار الانسان رأس مال قابل للتقييم يختلف في مكوناته وخصائصه عن أي رأس مال آخر، حيث يعبر عنه بـ "رأس المال البشري" وله تصنيفات عديدة، فلمعرفتها وما يتميز به نقسم هذا المبحث إلى المطلبين المواليين:

المطلب الأول: مفهوم رأس المال البشري وتصنيفاته

بعد العنصر البشري أحد أهم المحركات الأساسية والرئيسية لعملية التنمية وقائدها في مختلف القطاعات سواء أكان على المستوى الإداري أم السياسي أم الاقتصادي، فبدون العنصر البشري لا يمكن إنجاز الأعمال في الحياة اليومية، ومن هنا يحتل موضوع تنمية رأس المال البشري أهمية خاصة في ظروف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويعتبر الاستثمار في رأس المال البشري من مقومات تحقيق تنمية بشرية مستدامة، وهذا ما تؤكد نظرياً خالصة الأدبيات الحديثة المستندة إلى نظرية رأس المال البشري (بوخمخ، 2013)



فقد تشعبت بشأنها الآراء وهذا نتيجة عدم ضبط مفهوم واحد لرأس المال البشري، وبالمقابل عدم وجود نوع واحد له، ولتوضيح هذه الصورة نفصل القول من خلال:

الفرع الأول: مفهوم رأس المال البشري

إن مفهوم رأس المال البشري يختلف من حيث نطاقه بين مفهوم واسع وآخر ضيق، وذلك بحسب زاوية النظر المعتمدة، فقد ظهر مفهومه عموماً بعد الدراسات التي قام بها بعض الاقتصاديين كشولتز وبيكر، اللذين أكدوا على أنه لا يقل أهمية عن باقي رؤوس الأموال الأخرى، خصوصاً مع التقدم في التكنولوجيا والتقنية، والتي تحتاج مهارات ومتطلبات خاصة للتعامل معها مما يجعل التعليم والتدريب عنصراً السبق في التنافس القادم على الريادة العالمية.

أما عن ظهور مصطلح "رأس المال البشري" فقد تباينت الآراء بشأنه، فهناك من يرى أن بداية الاهتمام به تعود إلى العصور القديمة، عصور (أفلاطون)، (أرسطو)، و(أكونيس). فقد نادى أفلاطون بتقسيم العمل في نظرية (الدولة المثلى) بناء على اختلاف المواهب الطبيعية من البشر، كما أن للحضارة الإسلامية دور في تطوير المعرفة الإنسانية، لوجود آيات قرآنية، وأحاديث نبوية شريفة تأمر وتحث على طلب العلم، كما ميز الإمام علي بن أبي طالب - رضي الله عنه - بين المال والمعرفة وفضل المعرفة على المال. (المالكي وعبيد، 2005).

غير أن أول من استخدم مصطلح "رأس المال البشري" في العصر الحديث هو الاقتصادي الشهير جاكوب مينسر (Jacob Messner) في مقال له عام 1958 وتلته بعدها في سنة 1961 كتابات شولتز (Schultz) ثم اسهامات بيكر (Gary Becker) سنة 1964 (ابراهيم، 2012-2013).

حيث يمثل مفهوم رأس المال البشري في مجمل المعارف التي يكتسبها الأفراد خلال حياتهم والتي يستخدمونها في إنتاج السلع والخدمات في الأسواق أو خارجها (مسعداوي، 2014) وقد استخدم هذا المفهوم لاحقاً من قبل باحثين آخرين أمثال ليف أدينسن (Edvinsson Leif) مدير الرأسمال الفكري في شركة التأمينات السويدية. أما نقطة الانطلاق الفعلي في دراسة الرأسمال البشري فنجدها في أعمال الباحث باروش ليف (Lev Baruch) أستاذ في جامعة نيويورك. (بوخمخ، 2013).

على هذا الأساس وجدت عدة مفاهيم لرأس المال البشري، منها ضمن المفهوم الواسع: "أنه مجمل المعارف والمؤهلات والكفاءات وكل المميزات الأخرى التي يملكها الانسان أو يكتسبها، والتي من شأنها أن تمدد بمزايا اجتماعية واقتصادية وشخصية، تحقق له الرفاه الفردي والاجتماعي والاقتصادي" (قاضي، 2014)



أما ضمن المفهوم الضيق، فقد أعطى Kendrech تعريفاً أكثر تحديداً لرأس المال البشري حيث أطلق عليه رأس المال غير المادي أو غير الملموس الذي يتراكم بالاستثمار في التعليم والبحوث والتدريب. فهو مجموع المعارف والمهارات والخبرات وكل القدرات التي تمكن من زيادة إنتاجية العمل لدى فرد أو جماعة معينة (عبد الحميد، طرشان (د.ت)).

هذا ويعد رأس المال البشري من المفاهيم المهمة التي بدأت المنظمات الاهتمام بها، وقد أثرى الباحثون في العلوم الإدارية هذا المفهوم بالبحث والدراسة، وأوردوا الكثير من التعاريف لتحديد مفهومه، وقد اختلفت هذه التعاريف من حيث النظر إلى رأس المال البشري، فبعضهم اعتبره من عمل المنظمة، وآخرون رأوا أنه جزءا يرتبط بالإنسان، ومجموعة ثالثة رأته بأنه يتضمن ما يمتلكه الأفراد من تعليم وخبرة ومهارة، فيما اعتبره آخرون بأنه يرتبط مباشرة بالعمل. (جرادات، 2008) والحقيقة أن المتمعن في هذه المفاهيم وأخرى يجدها تدور حول معنى واحد يتمثل في تلك الحصيللة التي تتكون لدى الإنسان طيلة حياته من خبرات وكفاءة وتجارب وكل ما من شأنه أن ينميها ذاتيا ويطوره، فينعكس ذلك على وسطه بحيث يمكن تقييم ذلك ماديا. ويعتبر التعليم الوسيلة الفعالة لتحقيق ذلك.

الفرع الثاني: تصنيفات رأس المال البشري

في هذا المجال أشار (فوزي، 2008) إلى أربعة تصنيفات جديدة لفئات رأس المال البشري الذي قد يوجد في المنظمة اعتمادا على أن إطار عمل هذا المدخل يقوم على بعدي التميز والقيمة، وهو ما يفيد في دراسة كيفية إدارة أصناف رأس المال البشري، التي من شأنها أن ترفع من مساهمتها للمنظمة، وهي:

1- رأس المال البشري المميز (المعرفة المميزة)

2- رأس المال البشري الثانوي (المعرفة الثانوية)

3- رأس المال البشري (المعرفة الجوهرية)

4- رأس المال البشري الإلزامي (المعرفة الإلزامية)

لكن مع هذا التصنيف يمكننا إيجاد تصنيفات أخرى بحسب الرؤية المعتمدة في ذلك، فقد تكون تبعا للقوة الاقتصادية والإنتاجية التي يحققها رأس المال البشري؛ أي فائدته وأهميته ومدى فاعليته، كما قد تكون بحسب مكوناته كما سبق أو حجمه أو حتى مصادره وغيرها، فالغاية الأساسية من هذه التصنيفات هي استنتاج قيمته ومقدارها.



المطلب الثاني: مقومات رأس المال البشري

إن الركيزة الأساسية في رأس المال البشري هي الانسان، ثم تأتي بعدها كل مكتسباته المعرفية بشتى أبعادها والمهنية على اختلافها، ولعل هذا الرصيد المتنوع هو ما يحدث التشابك بين مكونات رأس المال البشري وخصائصه:

الفرع الأول: مكونات رأس المال البشري

تنوعت الآراء بشأن مكونات رأس المال البشري، فمنها من يرى بأنه يتكون من ثلاث عناصر أساسية هي:

أولاً- الكفاءات: هي مجموعة المعارف، والاتجاهات والتصرفات والسلوكيات المستنبطة من التجربة الضرورية لممارسة مهنة معينة.

ثانياً- التجارب والخبرات: وهي مختلف التجارب والخبرات العلمية والعملية المكتسبة عن طريق ممارسة المهنة.

ثالثاً- المعارف والمؤهلات: وهي مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم (ابراهيمى، 2012-2013).

ومن الآراء ما يذهب إلى تفصيل تلك المكونات وأخرى حيث يتضمن رأس المال البشري وفقها مكونات متعددة ومختلفة وهي كالتالي:

أولاً- معرفة العاملين: وتشمل الأفراد القادرين على فرز، جمع وتفسير استخدام المعلومة المقبولة وذات قيمة، والاستفادة منها. ويمكن التمييز بين نوعين من المعرفة هما-:

1- المعرفة الصريحة: التي يمكن تجسيدها عن طريق النصوص، الرسوم، الصور أو الرموز، ويقصد بها معرفة المنظمة التي تكون مخزنة في وسائل مادية مثل الأرشيف، المعطيات، الإجراءات، المخططات ومعايير العمليات والتشغيل والنماذج والمستندات. كما يمكن للأفراد داخل المنظمة الوصول إليها واستخدامها وتقاسمها مع جميع العاملين من خلال الندوات، اللقاءات والكتب وغيرها. (عيشاوي، 2005).

2 - المعرفة الضمنية: هي ثمرة الخبرة الشخصية، ويمكن التعبير عنها بالمهارات الموجودة في العقول والتي يصعب نقلها أو تحويلها إلى الآخرين. فالمنظمات المعاصرة في سعيها حتى تكون منظمات متعلمة، لابد لها أن تركز على التنمية المستمرة لقدرات العاملين وإكسابهم قدراً من المرونة في التفكير والتعليم المستمر، وهو ما يعمل على نشر الدافع والطموح بينهم لابتكار نماذج وطرق حديثة لإنجاز النتائج المرغوبة للمنظمة. فلا بد للمنظمات لكي تبقى منافسة وناجحة أن تصبح (منظمات تعليمية) والتي تعرف بأنها "منظمات تملك مهارة إبداع المعرفة واكتسابها وتفسيرها ونقلها والاحتفاظ بها".

ثانياً- خبرة العاملين: ويقصد بها مستوى ما يتمتع به الأفراد العاملون من معارف متراكمة مكتسبة من الوظيفة الحالية والوظائف السابقة. ويرى (المغربي، 2004) أن هناك أسباباً عديدة بحقل الخبرة ذات تأثير كبير على أداء الفرد في التنظيم وهي:



- 1- تحفّض الخبرة من التكلفة والوقت الذي يتعلق بالتدريب.
- 2- تعمل الخبرة كمؤشر اجتماعي، حيث يكون الفرد قد تعلم في المنظمات الأخرى التي عمل فيها نوع السلوك المطلوب.
- 3- أن نوعية الخبرة التي حصل عليها الفرد مهمة لأغراض الترقية في المستقبل، فطول الفترة الزمنية التي خدمها الفرد ليست مبرراً قوياً لترقيته بقدر العمل الذي مارسه الفرد طيلة حياته.

ثالثاً-مهاراة العاملين: تتمثل في القدرات الإنسانية، وهي كما يراها (المغربي، 2004):

- 1- القدرات العقلية والقدرة الكلامية(اللفظية) والرياضية وقدرة المنطق والإبداع.
 - 2- القدرة الحركية.
 - 3- القدرة الميكانيكية.
 - 4- القدرة الخالقة وتشمل القدرة على تحريك وتنظيم وتجميع الرموز في أوضاع جديدة ومختلفة.
- يترتب على ذلك أن أهم مسؤوليات إدارة المنظمة هي التعرف إلى الفروقات التي قد تتواجد في العاملين وتدريبهم حتى تنمية مهاراتهم إلى المستوى المطلوب لأداء العمل.
- ويشير (الطراونة والصالح، 2004) إلى أنواع المهارات التي ينبغي توافرها في العاملين وهي (مهارة التنفيذ - مهارة التنسيق - مهارة الدعم -مهارة التحقيق - مهارة التجديد - مهارة التقييم -مهارة التركيز - مهارة الإنهاء).
- رابعاً-الابتكار والتجديد للعاملين:** ويقصد به المقدرة على تقديم حلول جديدة بدلا من استخدام الأساليب التقليدية بشكل مستمر، وهذا الجزء من رأس المال البشري ضروري وأساسي لإبداع العاملين ولقدرة المنظمة على التكيف مع المواقف الجديدة. ويرى (الصرن، 2000) بأن في تقديم طريقة جديدة لتطوير العمل وإدارته هو الذي يترجم المعرفة إلى اختيارات جديدة.
- ويصنف الابتكار إلى أنواع متعددة هي:

- 1- الابتكار الفني .
 - 2- ابتكار السلعة.
 - 3- ابتكار العملية.
 - 4- الابتكار الإداري.
- ومازال فهم عملية الابتكار ومراحلها محط خلاف، ولكن يكاد يجمع الكثير على وجود أربع مراحل تمر بها عملية الابتكار وهي: (المعاينة، 2000)



1- مرحلة الإعداد: هي " مرحلة الإعداد المعرفي والتفاعل معه " ويتم في هذه المرحلة جمع المعلومات والبيانات عن المشكلة وتحديد المشكلة بدقة ودراسة الظروف المحيطة بها وتسجيل الملاحظات.

2- مرحلة الحضنة: يتم في هذه المرحلة تنظيم وترتيب الأفكار، حيث يتحرر فيها العقل من كثير من الشوائب والأفكار التي لها صلة بالمشكلة، وهي تتضمن استيعاباً لكل المعلومات والخبرات المكتسبة الملائمة التي تتعلق بالمشكلة، مع تقديم طروحات غير نهائية لحلها.

3- مرحلة الإشراق: تسمى بلحظة الإلهام لحل المشكلة، وهذه الحالة ال يمكن تحديدها مسبقاً، وتلعب الظروف المكانية والزمانية والبيئة المحيطة دوراً في تحريكها. ويفسرها المعايطة بأنها: " الحالة التي تحدث فيها الومضة أو الشرارة التي تؤدي إلى فكرة الحل والخروج من المأزق وهذه الحالة التي يمكن تحديدها مسبقاً، فهي تحدث في وقت ما في مكان ما لدى الفرد دون سابق إنذار " .

4- مرحلة التحقيق: في هذه المرحلة يتم التأكيد والتحقيق والتقويم لما وصل إليه الفرد من حلول أو وضع الأفكار للمشكلة؛ بحيث تخضع هذه الأفكار لدراسة واختبار مدى صحتها لحل المشكلة والتحقق من منطقية التفكير أو الحل، مع الأخذ في الاعتبار اختلاف نوع التقييم باختلاف المجال الذي يتم فيه الابتكار، فالابتكار في الفن مثلاً يعتمد على بعض المعايير قد تختلف من فرد لآخر، وهي المرحلة النهائية ومرحلة الحصول على الإنتاج الجديد المختلف عملاً أو أفكاراً ويتجلى فيها الأداء ملموساً. ولأجل تنفيذ الأفكار وتحويلها إلى واقع عملي لا بد من توفر رأس المال، وبالأخص رأس المال البشري المتمثل في القدرات والمهارات والخبرات، فضلاً عن الموارد المالية الضرورية لتحقيق الهدف المطلوب. هذا فضلاً عن توافر مجموعة عوامل أخرى تساعد على الإبداع وتنميته وهي عوامل: (الطلاقة - عوامل المرونة -عوامل التوسع - عوامل الكم والكيف - التفكير الجماعي والتفكير الفردي -سياق الإبداع - التميز - الإدراك والذاكرة) .

الفرع الثاني: خصائص رأس المال البشري

يتميز رأس المال البشري بجملة من الخصائص يمكن تلخيصها في جملة من النقاط، أهمها:

أولاً- أنه يتكون من جزئين هما: الجزء الفطري، والجزء المكتسب.

ثانياً- أن من مركباته المعارف والكفاءات، ويمكن أن يصنف وفقها إلى صنفين أساسيين هما:

1- رأس مال بشري عام: وهو الذي ينشأ من اكتساب المعارف والكفاءات العامة مثل معرفة القراءة والكتابة.

2- رأس مال بشري خاص: وهو الذي ينشأ من اكتساب معارف وكفاءات خاصة بوظيفة أو مهنة معينة، أو مؤسسة محد ذاتها.



ثالثا- أن اكتسابه وتكوينه يتطلب:

1- استثمار موارد مالية

2- تخصيص وقت

3- بذل جهد.

رابعا- أنه يتطور بالاستعمال الخبرة في مجال العمل، أو عن طريق التكوين والتعليم بكل أنواعه.

خامسا- يتعرض للتقادم ويحتاج للتجديد.

سادسا- يختص بالفرد الذي يكتسبه.

سابعا- يعتبر مصدرا أساسيا من مصادر الدخل (مسعداوي، 2014)

فالملاحظ أن هذه الخصائص وأزيد تشمل مكونات رأس المال البشري، وهو حقيقة له طابع الخصوصية، لكن تنعكس هذه الميزة من حيث فائدتها التي لا تعود على الفرد بذاته فقط وإنما على كل المجتمع على اعتبار أن رأس المال البشري قوة اقتصادية لها تأثيرها على الإنتاج وكمه.

بهذا تتضح أهمية رأس المال البشري، حيث يعتقد الباحثون بأن من أهم نتائج ثورة المعلومات والتكنولوجيا وحركة المتغيرات العالمية، أن الاتجاهات المعاصرة في الإدارة الحديثة تتجه نحو معالم موضوع جديد يهتم بالموجودات البشرية أكثر من الموجودات المادية. إذ أصبحت تمثل النسبة الأكبر من أصولها، لأن الإضافة والتعظيم في الموجودات المادية يأتي بفعل توافر الموجودات البشرية، وهذا الموضوع بأبعاده الجديدة هو رأس المال البشري (نعمة، 2010).

بناء على ذلك يمكن تلخيص أهمية رأس المال البشري في جملة من النقاط، أهمها:

1- أن اعداد الكفاءات البشرية المؤهلة والخبيرة هي مفتاح التنمية البشرية الاقتصادية والاجتماعية.

2- تعتبر الكفاءات البشرية أساس البحث العلمي والتقنيات وتوظيف نتائجها.

3- المورد البشري هو أساس الابداع والابتكار والتي تعتبر أساس التنافسية.

4- العنصر البشري أساس التنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الإنتاج المادية وغير المادية.

5- يمكن المورد البشري من تنويع هيكل الاقتصاد الوطني لضمان عنصر الاستدامة في التنافسية الاقتصادية

6- كما يمكن من إنشاء مصادر جديدة للدخل الوطني تكون بديلة لحل النفط باعتباره مصدرا غير متجدد قابل للنفاذ.

7- المشاركة في تحديد احتياجات المجتمع المختلفة وإعداد الخطط اللازمة تبعا لقدراته.

8- المشاركة الفعلية في بناء أمن المجتمع واستقراره من خلال المؤسسات المختلفة.



9-توصيل ونقل خبرات، علوم، معارف وثقافات الشعوب الأخرى وانتقاء الأفضل لخدمة الصالح العام.

11- قدرة المورد البشري على تكوين الثروة والقوة معا (نورين، 2017-2018).

وأكد علماء المستقبليات، أن القرن الـ 21 سيكون العنصر الحاكم والفعال فيه هو الإنسان المتعلم والقادر على أن يستمر متعلماً ومتعدداً المهارات وأن المعرفة قوة، ومن ثم فالأمة القوية هي الأمة العارفة، أما الأمة التي ستتخلف عن استثمار مواردها البشرية فستبقى في خطر، خصوصاً إذا علمنا أن السرعة التي تتغير بها التكنولوجيا تكاد تكون تقريباً يومية (عبد الصمد والعقون، 2011).

فتكوين رأس مال بشري قوي اقتصادياً يقوم على مدى قوة التعليم التي تلقاها، وهذا يبيّن العلاقة المتلازمة بينهما، ولتوضيحها نتطرق إلى المبحث الموالي:

المبحث الثاني: علاقة تنمية رأس المال البشري بالتعليم الجيد

تقدم في مفهوم رأس المال البشري أنه مكوّن من جزئين فطري وآخر مكتسب، وأنه نتاج قدرات الانسان و مهاراته وكفاءته ومعارفه وخبراته، التي تنمو وتتطور بالتعليم والتدريب، مما يجعل العلاقة بين رأس المال البشري والتعليم علاقة مطّردة، ولعل ذلك كان من أهم الأسباب التي دفعت الأمم المتحدة عند وضعها لبرامجها التنموية أن تركز على التعليم كأحد الأهداف التنموية الواجب تحقيقها خلال هذه الألفية، و شدة الاهتمام به التي تتضح من خلال المقارنة البسيطة بين المخطط التنموي الأول (الممتد من سنة 2000 إلى غاية سنة 2015) والمخطط التنموي الثاني (الذي انطلق سنة 2016 لينتهي سنة 2030) حيث كان الهدف المتعلق بالتعليم في المخطط الأول يقتضي ضرورة تعميمه في الطور الابتدائي ثم أصبح في المخطط الثاني وجوب أن يكون تعليماً جيداً، أي بمواصفات ومميزات معينة تتماشى مع تحقيق التنمية المطلوبة، ولتوضيح ذلك نتطرق إلى المطلبين المواليين:

المطلب الأول: التعليم في إطار التنمية المستدامة

سمي التعليم الذي يهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة بـ "التربية أو التعليم المستدام" وهي الفكرة الرئيسية للألفية الثالثة. فهو عملية تعلم أو مقارنة للتدريس تستند على المثل العليا ومبادئ الاستدامة، وهو يهتم بجميع مستويات التعليم وأنواعه فمفهوم التعليم من أجل التنمية المستدامة يستند من جهة على الخصائص البيداغوجية للتعليم من أجل التنمية المستدامة ومن جهة أخرى إلى التنمية المستدامة والقيم المرتبطة بها (بن لباد، 2016).



الفرع الأول: مفهوم التعليم والتعليم المستدام

مما لا شك فيه أن مفهوم التنمية المستدامة استغرق العديد من المجالات أهمها التعليم، حيث اقترن بها فأصبح تعليماً مستداماً، وقبل الخوض في مفهومه وجب التطرق إلى مفهوم التعليم ابتداءً:

أولاً-تعريف التعليم: هو مجهود شخص لمعونة آخر على التعلم، وهو عملية حفز واستثارة قوى المتعلم العقلية ونشاطه الذاتي وتهيئة الظروف المناسبة التي تمكن المتعلم من التعلم ويكون ذلك بمعونة من المعلم وإرشاده.

أما التعلم فهو: "عملية آلية يكون فيها الفرد كامل الفعالية في المجتمع، وأهمية التعلم أنه مسؤول على كل المهارات، المعارف والاتجاهات والقيم التي يمكن أن يكتسبها الانسان".

مع ذلك هناك خلط بين مفهومي التعلم والتعليم، إلا أنه يمكن التمييز بينهما، فالتعلم علم يبحث في ظاهرة تعديل أو تغيير سلوك الكائن الحي، أما التعليم فإنه فن مساعدة الآخرين على التعلم أي أن التعليم يثير نشاط التعلم لاكتساب نوع جديد من السلوك.

بالتالي فعملية التعلم تنصب على المتعلم ولا تكون لها نتيجة إلا بقدر ما تساعد على حدوث التعلم، ولأن المعلم لا يستطيع القيام بعملية التعليم إلا في وجود المتعلم، كالبائع الذي لا يستطيع أن يبيع إلا في وجود المشتري.

كذلك يمكن النظر إلى التعليم باعتباره العملية والتعلم ناتج عن هذه العملية (بوعكاز، حفظ الله، 2016-2017) ويكثف التعليم كحق تتحمل الدولة المسؤولية الرئيسية احترام أحيته وإعماله وحمايته (كيشوري سينغ، 2015)

ثانياً- تعريف التعليم المستدام: هو تلك المضامين التربوية بمجالاتها المعرفية والتدريبية لبرامج المنظمات غير الحكومية المنسجمة مع أهداف التنمية المستدامة.

فالتعليم من أجل التنمية المستدامة هو تعليم يمكن الدارسين من اكتساب ما يلزم من تقنيات ومهارات وقيم ومعارف لضمان تنمية مستدامة، تعليم يتيسر للجميع بمختلف مستوياته أياً كان السياق الاجتماعي، تعليم يعد مواطنين يتحملون مسؤولياتهم، ويشجعهم على الديمقراطية من حيث يمكن جميع الأفراد والجماعات من التمتع بكل حقوقهم إلى جانب قيامهم بجميع واجباتهم، تعليم يدخل في منظوره التعليم مدى الحياة، تعليم يضمن تفتح كل شخص تفتحاً متوازناً. (محمد، 2016)

فالتعليم من أجل التنمية المستدامة يعطي وجهة جديدة للتعليم والتعلم للجميع. فهو يروج لتعليم جيد النوعية يستوعب الجميع بلا استثناء. كما أنه يستند إلى القيم والمبادئ والممارسات الضرورية لمواجهة التحديات الحالية والمقبلة بصورة فعالة، وهو أهم تعليم يساعد المجتمعات على التصدي للعديد من الأولويات والمشكلات: مثل قضايا الماء والطاقة وتغير المناخ



والتخفيف من آثار الكوارث وأخطارها، وضياع التنوع البيولوجي وأزمات الغذاء، والمخاطر الصحية والهشاشة الاجتماعية والهشاشة الاجتماعية وانعدام الأمن وغيرها من المشكلات.

لهذا كان التعليم المستدام أحد أهم الأهداف التنموية للألفية التي تضمنتها برامج ومخططات الأمم المتحدة، ففي ديسمبر 2002 اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة قرارا يقضي بإطلاق عقد الأمم للتعليم من أجل التنمية المستدامة الذي يمتد من سنة 2005 إلى غاية 2014، وأعلنت اليونسكو منظمة ريادية مسؤولة عن الترويج لهذا العقد. وفي سنة 2005 تم إطلاق عقد التعليم من أجل التنمية المستدامة بعنوان: التعليم والتعلم من أجل مستقبل مستدام (ابراهيم، 2012-2013)

بالموازاة مع ذلك كان العمل على تحقيق أهداف المخطط التنموي الثاني للألفية -الذي انطلق سنة 2016 لينتهي سنة 2030- المتضمنة التعليم الجيد كهدف رابع من جملة سبعة عشر هدفا، وهو تعليم منصف وشامل مع تعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع. ذلك أنه حق أساسي من حقوق الانسان وحق تمكيني، يرمي إلى تحقيق النمو التام لشخصية الانسان وتعزيز التفاهم والتسامح والصداقة والسلام. (دليل التعليم 2030، 2017)

بهذا يتضح أن التعليم حتى يكون مستداما أي يهدف لتحقيق التنمية المستدامة؛ يجب أن تتوفر فيه بعض الشروط وهي ما يأتي تفصيلها في الفرع الموالي:

الفرع الثاني: شروط التعليم المستدام

يعتبر من أهم شروط التعليم الجيد الدافعية والمرونة، ومراعاة أساليب التعليم المتنوعة لدى المتعلم وارتباطه بحاجات الدارس الوظيفية والمهنية والشخصية (الهاشمي، خالد، 2017) ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد لأن العملية التعليمية في حد ذاتها هي عملية متعددة الأبعاد مما يقتضي تنوع وتعدد شروطها سواء ما تعلق بالمتعلم أو بالمعلم أو حتى بمضمون التعليم وطرقه. لكن إلى جانب ذلك يجب أن يتحقق في التعليم المستدام شرط أساسي وهو الاستمرارية مدى الحياة وأن يكون لجميع الناس دون تمييز أو استثناء.

في هذا الصدد كان عمل الأمم المتحدة، حيث أكدت على المبادئ الأساسية التي يستند إليها التعليم الجيد المستدام، والتي تتمثل في:

1- أنه حق أساسي من حقوق الانسان وحق تمكيني: فمن أجل إعمال هذا الحق يجب على البلدان تعميم التعليم والتعلم الجيدين على نحو متكافئ ومنصف وشامل للجميع.



2- أنه صالح عام: تتحمل الدولة المسؤولية بصفة رئيسية حماية واحترام إعمال الحق فيه إلى جانب المجتمع المدني والمعلمين والمربين والقطاع الخاص والجماعات المحلية والأسر والشباب والأطفال، لأن التعليم يمثل مسعى مجتمعي مشترك فهو ينطوي على عملية شاملة في رسم السياسات العامة وتنفيذها.

3- ارتباطه بالمساواة بين الجنسين: حيث يكون التعليم للجميع باعتماد على مراعاة الحقوق وكفالة انتفاع الفتيات والفتيان والنساء والرجال بمراحل التعليم واتمامها. إضافة إلى تعزيز قدراتهم على نحو متساو في التعليم ومن خلاله (دليل التعليم 2030، 2017).

فالتعليم المستدام يجب أن يكون حقا للجميع وبشكل دائم ومستمر، تلقى مسؤولية تحقيقه كهدف تنموي على كل الأطراف المستفيدة.

المطلب الثاني: تأثير التعليم على تنمية رأس المال البشري

لقد تم اعتبار الدراسات التي قام بها عالم الاقتصاد الأمريكي "تيودور شولتز" منذ عام 1960 فتحا جديدا لدراسة العلاقة بين التعليم والنمو الاقتصادي، كما اعتبرت الأساس لنشأة "علم اقتصاد التعليم" كونه أول من قدم اطارا نظريا لتفسير العلاقة بين التعليم وزيادة إنتاجية العامل المتعلم وذلك من خلال نظرية رأس المال البشري (بن لباد، 2016). لهذا تتعدى أهمية التعليم كونها حقا أساسيا للمتعلم فحسب، فهو إلى جانب ذلك وسيلة لتحسين الرفاه من خلال تأثيره في الإنتاجية والدخل والصحة (ابراهيم، 2012-2013) الأمر الذي ينعكس ذاتيا على المتعلم وكذا على محيطه فيصبح بذلك ذو قيمة اقتصادية قابلة للتقويم، ومن ثم من أهم الركائز التي تؤدي إلى تنمية رأس المال البشري (الفرع الأول) ولعل هذا ما يفسر العديد من الجهود الدولية التي تعمل على تطوير منظوماتها التعليمية اسهاما منها في تحقيق جودة الحياة بكل أبعادها لاسيما الاقتصادية منها (الفرع الثاني)

الفرع الأول: تنمية رأس المال البشري بالتعليم

يعد التعليم من أهم عوامل تراكم رأس المال البشري التي تساهم في النمو الاقتصادي، وربما تكون مساهمتها أكبر من مساهمة رأس المال المادي لأن العامل المتعلم أكثر إنتاجية من العامل غير المتعلم.

على هذا الأساس حاول شولتز تقديم تفسيرات أكثر فعالية لتفسير الزيادة في الدخل، من خلال محاولته تحويل الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال البشري إلى الاهتمام بتلك المكونات غير المادية والتي اصطلح عليها اسم " رأس المال البشري". فوضع بشأنها نظرية، والتي حاولت تقديم تفسير لتوزيع المداخيل في المجتمع بالاعتماد على الاستثمارات المبذولة



في سبيل تراكم رأس المال البشري، كما حاولت أن تفسر ديناميكية النمو والتقدم على اعتبار أن الفرد ومن ورائه المجتمع ككل يستطيع أن يتطور وينمي معارفه وكفاءاته من خلال استثماره في رأس المال البشري. (مسعداوي، 2014)

فقد جاء في دراسة عن تأثير التعليم وتنمية القوى البشرية بشكل عام في النمو الاقتصادي تقسيم العالمان "هاربسون Harbison" ومايرز "Mayers" بلاد العالم إلى أربعة مستويات من النمو الاقتصادي تأثراً بدرجة التعليم هي: البلاد المتخلفة، البلاد النامية جزئياً، البلاد شبه المتقدمة، والبلاد المتقدمة. (حساني، حريري، 2018)

انطلاقاً من هذا أضحت تنمية رأس المال البشري من أهم القضايا باعتبارها العملية الضرورية لتحريك وصقل وصياغة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية أو العملية والفنية والسلوكية، فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف أو معلومات أو مبادئ أو فلسفات تزيد من طاقاته على العمل والإنتاج وهي أيضاً وسيلة فنية تمنحه خبرات إضافية ومهارات ذاتية تعيد صقل قدراته العقلية ومهاراته اليدوية، إضافة إلى كونها وسيلة سلوكية تعيد النظر في مسلكه الوظيفي والاجتماعي. (شابط، 2013).

فتمتية رأس المال البشري عبارة عن تعبئة للطاقات البشرية وبلورة لإمكاناتها المتعددة ولمواهبها العقلية والجسدية لزيادة قيمتها ورفع مكانتها، ليتمكن استخدامها بصورة مبدعة في طريق الاستغلال الأمثل لكافة الموارد الاقتصادية (عرقوب، 2014).

فمن خلال تحليل المقومات الأساسية لمفهوم رأس المال البشري نلاحظ أنها تدور حول بناء الإنسان وتوفير الشروط الدائمة لضمان وجود أفراد في المجتمع قادرين على إحداث التطور بصورة مستمرة لمسايرة تغيرات العصر، وهذا لن يتم إلا من خلال استراتيجية تنمية لرأس المال البشري بحيث تعتمد الوسائل والأساليب العملية والفنية والتربوية الحديثة القادرة على خلق وتطوير المعرفة العلمية ونشر الخبرات والمعارف والقيم الحضارية بين السكان لرفع أكبر قدر ممكن منهم إلى قوى ذات مستوى أعلى في ضوء الوسائل والمهام التي تضطلع بها عملية تنمية رأس المال البشري كاستثمارات في الإنسان تتوخى أهدافاً اقتصادية واجتماعية. (علي أحمد، 2010).



الفرع الثاني: نماذج لبعض الأنظمة التعليمية ودورها في تنمية رأس المال البشري

بات من المتفق عليه أن التعليم هو أحد السبل الأساسية التي تحقق التنمية الاقتصادية، وهي واحدة من صور التنمية بوجه عام، والتي يفترض ألا تقف عند جيل معين بل تمتد إلى أجيال لاحقة حتى تكون تنمية مستدامة، ولعل هذا المقصد كان هو النهج الذي تبنته العديد من الدول في أنظمتها التعليمية عندما ثبت لديها وجود علاقة متلازمة بين التعليم وتنمية رأس المال البشري، حيث تأتي فلندا على رأس الدول التي استطاعت أن تحقق نتيجة هذه العلاقة من خلال تطويرها لنظامها التعليمي لتتلوها في المرتبة كوريا الجنوبية في ذلك، وهما النموذجين اللذين يتم الاستدلال بهما في هذا الاطار، كما سيأتي بيانه:

أولاً- النظام التعليمي في فلندا وبعده الاقتصادي

تنبهت السلطات السياسية في فلندا منذ ستينات القرن العشرين إلى أهمية التعليم، ورأت فيه مفتاحا لبقاء فلندا وازدهارها في عالم تشتد فيه المنافسة. وقد احترمت الحكومات المتعاقبة على طرقي الطيف السياسي طوال الأعوام الأربعين الماضية فكرة النمو الاقتصادي بوصفه هدفا له الأولوية، ومحركه الأساسي هو التعليم (يعزو بعض الباحثين 25 بالمائة من نسبة النمو في فلندا إلى التعليم): " فالاستثمار في الموارد البشرية أفضل أنواع الاستثمار ". خلصت الحكومات إلى أن العمل المستمر لتحفيز الاستثمار في التعليم والبحث بهدف تعزيز الابتكار ومواكبة أحدث التطورات يشكّل الهدف الرئيس لتمكين فلندا من دخول المنافسة. (الدخيل، 2015).

فالموارد البشرية تعتبر من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم باعتبار أن هذه الموارد تأتي على رأس المكونات الرأس المالية والأصول المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول، حيث أصبح العنصر البشري ودرجة كفاءته هو العامل الحاسم لتحقيق التقدم.

انطلاقا من هذا أكد ألفريد مارشال A. Marshall على أهمية الاستثمار في المال البشري باعتباره استثمارا وطنيا، وفي رأيه أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الانسان.



فقد تقدم أنه جاء في دراسة عن تأثير التعليم وتنمية القوى البشرية بشكل عام في النمو الاقتصادي تقسيم العالمان "هاريسون" و"مايرز" بلاد العالم على أربعة مستويات من النمو الاقتصادي تأثرا بدرجة التعليم.

لهذا انعكس تطور التعليم في فنلندا على تطورها وتقدمها في المجالات كافة، ولا سيما الاقتصادية، فعدت فنلندا اليوم تحتل المرتبة الثالثة من حيث القدرة التنافسية الاقتصادية على الصعيد العالمي، وذلك بحسب تقرير التنافسية العالمية الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي لسنة 2013-2014. (الدخيل، 2015).

لعلّ من أهم أسباب نجاح النظام التعليمي الفنلندي أنه نظام لا يتوقف عند مرحلة معينة، حيث يمكن للمتعلمين دائما متابعة دراستهم إلى مراحل تعليم أعلى (حسين، عليوي، 2018). ما يبيّن أن فنلندا قد تبنت مفهوم الاستدامة وطبقته على نظامها التعليمي ليصبح تعليما مستداما الأساس فيه هو تنمية الانسان واستثماره اقتصاديا من خلال تعليمه تعليما جيدا.

ثانيا-النظام التعليمي في كوريا الجنوبية وبعده الاقتصادي

على غرار اصلاح النظام التعليمي في فنلندا عرفت كوريا الجنوبية هي الأخرى إصلاحات قامت بها حكومتها وذلك في اتجاهين:

الأول: هو التأكيد على تطوير المهارات المعلوماتية للمواطنين، لأن تكنولوجيا المعلومات تستخدم في جميع نواحي الحياة لاسيما التعليم؛ حيث من خلال استخدامها فيه سيحدد القوة التنافسية لكوريا على مستوى الأفراد والشركات.

أما الاتجاه **الثاني:** فهو الاهتمام بالتعليم مدى الحياة، أي بناء مجتمع التعليم المفتوح. ولتعريف الجمهور بفكرة التعليم مدى الحياة، بدأت الحكومة الكورية بالتعاون مع وسائل الاعلام وغيرها من منظمات المجتمع المدني بوضع إطار لتعليم الكبار والتعليم مدى الحياة كما يلي:

1-تمديد التعليم الجامعي.

2-تعليم الكبار والتعليم مدى الحياة المعتمد على المدرسة.



3-التعليم الإضائي(التكميلي)

4-التدريب أثناء الخدمة

5-تعليم الكبار والتعليم مدى الحياة الذي تقوم به منظمات غير حكومية، (موقع زيروسات

<https://forums.0sat.info/showthread.php?t=11214>)

فيتضح أن التعليم الجيد المستدام بكل صوره ومقتضياته هو المقصد الذي استهدفه النظام التعليمي الكوري، حيث يرمي إلى الوصول إلى المبادئ والأهداف العامة الآتية:

-مساعدة الأفراد جميعا على الارتقاء بشخصياتهم المستقلة والوصول بها إلى حد الكمال.

-تطوير القدرة على تحقيق حياة مستقلة.

-اكتساب مؤهلات المواطنين الديمقراطيين، والتحلي بالقدرة على المشاركة في بناء دولة ديمقراطية.

-تعزيز رخاء البشرية جمعاء (الدخيل، 2015) وهذا الرخاء لن يتحقق إلا من خلال الاستثمار في الموارد البشرية المعتبرة

رأس مال تتعزز تنميته بالتعليم الجيد.

هكذا فالدور الذي يلعبه التعليم الجيد في تنمية الرأس البشري بات واضحا على اعتبار أن التنمية الحقيقية والفعالة تبدأ

من الانسان لتنتهي عنده، وأن من بين مراحلها الأولى والأساسية التعليم، الذي يكون وفق مواصفات معينة تجعله تعليما

مرنا وشاملا ومستمرًا، يتماشى مع التطورات الراهنة والمستقبلية ويلبي مختلف الاحتياجات الذاتية للمتعلّم وكذا المجتمعية،

فينشأ على إثره ما يسمى بالرأس المال البشري المعتبر قوّة اقتصادية هائلة لا تكتمل التنمية إلا بها.

خاتمة:



ترتكز التنمية بشكل كبير على الاستخدام الفعال للموارد البشرية والمادية التي تمتلكها أي دولة، على اعتبار أن نوعية هذه الموارد التي تلعب دورا كبيرا في تحقيق التنمية واستدامتها تؤسس بالتعليم وعليه لاسيما الجيد منه، وهذا ما يفسر اهتمام العديد من الدول والمنظمات الدولية به باعتباره استثمارا إنتاجيا ووسيلة أساسية لقيام أي تنمية.

فقد أظهرت الدراسات الاقتصادية والنظريات التربوية أن العائد المالي من التعليم يقدر بثلاث أمثال من العائد المالي من الاستثمارات المالية في المجالات الأخرى، ثم ظهرت نظريات أخرى تهتم بقطاع التعليم وتجعل من الانسان قيمة رأس مال عالية وعاملا أساسيا مؤثرا في التنمية (موساوي 2014-2015) التي تقوم بشكل رئيسي على تنمية الموارد البشرية، فتغيرت بذلك نظرة الدول لأولويات التنمية وأسسها، لتعتمد أساسا آخر ينطلق من تنمية رأس المال المادي إلى تنمية الانسان في حد ذاته، لما له من قيمة اقتصادية تزيد بتعليمه تعليما جيدا مستداما.

من هذا المنطلق ومما تقدم في بيان العلاقة بين رأس المال البشري والتعليم الجيد واستثماره في تنميته، يمكننا إنجاز أهم النتائج التي تم التوصل إليها ضمن نقاط أساسية هي:

نتائج الدراسة:

- 1- أن رأس المال البشري هو مال غير مادي قابل للقياس وللتطوير والتنمية.
- 2- أن رأس المال البشري يعد قوة اقتصادية هائلة يمكن أن تبني الدول عليها ازدهارها ونموها.
- 3- أن التنمية المستدامة تقوم على الانسان وبنائه ذاتيا، فهو في الوقت ذاته سبب التنمية وهدفها.
- 4- أن التعليم وأنظمتها يعد من أهم الأسباب الفاعلة في تنمية رأس المال البشري.
- 5- أن نوعية التعليم تؤثر في تغيير نسبة التنمية زيادة ونقصانا، وهو ما أكده الواقع من خلال تجارب بعض الأنظمة التعليمية الدولية.

بناء على هذا نرى ضرورة تفعيل دور التعليم الجيد في استثمار رأس المال البشري وتنميته انطلاقا من بعض التوصيات، والمتمثلة في:



التوصيات

- 1- التأكيد على تطوير المهارات المعلوماتية لكافة العاملين بقطاع التعليم لينعكس ذلك على البرامج التعليمية، وتكون على مراحل لتحقيق الاستفادة المثلى لتلك البرامج.
- 2- التركيز على عقد الندوات وورش العمل والدورات التدريبية لكافة العاملين بقطاع التعليم بشكل دوري ومستمر والعمل على نشر ثقافة المنافسة بينهم وتقديم كافة الحوافز التشجيعية لهم في أوقات محددة في العام الدراسي.
- 3- حث الدول على العمل على تخصيص ميزانية تستقطع من كافة الوزارات لدعم العملية التعليمية بصورة دائمة، لما للتعليم المستدام من أثر إيجابي في زيادة نسب التنمية.
- 4- تشجيع الدول النامية على تغيير أنظمتها التعليمية الفاشلة واستبدالها بأخرى ناجحة لدول متقدمة، مع ضرورة تكيفها بما يتلاءم وأوضاعها.
- 5- العمل على توقيع شراكات مع الدول المتقدمة التي حققت نجاحات باستثمار أنظمتها التعليمية لتنمية مواردها البشرية، لاسيما الدول التي حققت في ذلك مؤشرات عالية.
- 6- المتابعة المستمرة لقياس التنمية ومؤشراتها خصوصا في قطاع التعليم بمختلف أطواره، في الدول المستهدفة بالمخططين الأول والثاني للتنمية المستدامة للألفية.

المراجع:

أولا: الكتب

- 1- أحمد المالكي وآخرون (2005) المنهجية المتكاملة لرأس المال البشري، عمان، الأردن، دار اللورد للطباعة والنشر.
- 2- باسم جرادت (2008) ايدولوجيات العولمة في التعليم، عمان، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.
- 3- باسم فوزي (2010) نظرية المنظمة، عمان، الأردن، دار وائل للطباعة والنشر.



- 4- بسام الطراونة وآخرون (2004) إدارة المعرفة في تكنولوجيا المعلومات، الرياض، المملكة العربية السعودية، دار العبيكان للطباعة والنشر.
- 5- بلقاسم عيشاوي (2005) مؤسسات التعليم الحديثة، عمان، الأردن، دار السرور للنشر والطباعة.
- 6- خلف شابط (2013) المنظمات التعليمية المعاصرة، عمان، الأردن، دار المسرة للنشر والتوزيع.
دار المريخ للنشر والتوزيع.
- 7- شادي عرقوب (2014) الرأس المال البشري في تحقيق التمكين الإداري، المملكة العربية السعودية، دار المريخ للنشر والطباعة.
- 8- عبد العليم المعاينة (2000) الابداع الاداري في العصر الحديث، عمان، الأردن، دار الصفا للنشر والطباعة.
- 9- عبد الوهاب الصرن (2000) المنهجية المتكاملة للإدارة المعرفة، الرياض، المملكة العربية السعودية،
- 10- عزام بن محمد الدخيل (2015) تعلمهم، نظرة في تعليم الدول العشر الأوائل عالميا في مجال التعليم عبر تعليمهم الأساسي، بيروت، الدار العربية للعلوم ناشرون.
- 11- على أحمد (2010) السياسات الإدارية في المنظمات الخدمية، عمان، الأردن، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع.
- 12- فائز بوخمخ (2013) الأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم، الرياض، المملكة العربية السعودية، دار العبيكان للنشر والطباعة.
- 13- محمود المغربي (2004) الرأس المال البشري، عمان، الأردن، دار وائل للطباعة والنشر.
- 14- نعمة محمود (2010) الاستثمار في الرأس المال البشري، عمان، الأردن، دار بسام للنشر والتوزيع.
- 15- يحي عرقوب (2014) قضايا إدارية معاصرة، عمان، الأردن، دار الأمل للنشر والتوزيع.

ثانيا: الدراسات العلمية



1- بوعكاز أماني، حفظ الله كريمة (2016-2017) البعد النفسي في العملية التعليمية ومدى تأثيره في التحصيل الدراسي، المرحلة المتوسطة أنموذجا- مذكرة ماستر-الجزائر، جامعة العربي التبسي.

2- عبد الحميد ريجان، حنان طرشان(د.ت) الاستثمار في رأس المال البشري ومتطلبات العمل في الجيل الثاني من مؤسسات المعلومات: دراسة ميدانية بجامعة بسكرة، [http://www.univ-](http://www.univ-constantine2.dz/instbiblio/wp-content/uploads/sites/7/texte-Rihane-Torchane-1.pdf)

[constantine2.dz/instbiblio/wp-content/uploads/sites/7/texte-Rihane-Torchane-1.pdf](http://www.univ-constantine2.dz/instbiblio/wp-content/uploads/sites/7/texte-Rihane-Torchane-1.pdf)

3- موساوي محمد (2014-2015) الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي، حالة الجزائر - 1970-2011- أطروحة دكتوراه- الجزائر، جامعة أبو بكر بلقايد.

4- نادية إبراهيمي (2012-2013) دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة -دراسة حالة جامعة المسيلة- مذكرة ماجستير ،الجزائر، جامعة فرحات عباس-سطف 1-.

5- نورين فتيحة (2017-2018) دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية (دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر فرع مستغانم) مذكرة ماستر، الجزائر، جامعة عبد الحميد بن باديس.

ثالثا-المقالات والمدخلات العلمية

1- الهاشمي مقراني، خالد تيطراوي(2017) التعليم الالكتروني في الجامعة الجزائرية بين الواقع والمأمول-دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة المسيلة- مجلة دراسات في علوم التربية، المجلد الثاني، العدد الثاني، الجزائر، جامعة الجزائر 2.

2- حسن حساني، عبد الغني حريري (2018) مدخل تقييم أداء رأس المال البشري: تحدي كبير من أجل تنافسية مؤسسات التامين(إشارة للتجربة الجزائرية).

3- حسين عبد الرحمن، عليوي ياسر (2018) مجلة ريس للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد 5(3) ressjournal.com/Makaleler!128349804_7.pdf

4- دليل التعليم 2030، عرض تفصيلي، الهدف 4 للتنمية المستدامة، التعليم 2030، <https://rcepunesco.ae/ReportsandDocuments> تاريخ الاطلاع يوم 2019/11/28 على الساعة 19:30

5- قاضي نجاة (2014) دور التعليم في تنمية رأس المال البشري من أجل الحد من البطالة في الجزائر، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 5، العدد 2، الجزائر، جامعة خميس مليانة.



- 6- محمد بن لباد (2016) كفاءة التعليم في تعظيم المخرجات المعرفية للتنمية المستدامة، مجلة مجاميع المعرفة، المجلد 2، العدد 2، الجزائر، المركز الجامعي تندوف.
- 7- مسعداوي يوسف (2014) دور الاستثمار في التعليم في تنمية رأس المال البشري-دراسة تقييمية لحالة الجزائر-مجلة الاقتصاد الجديد، الجزائر، المجلد 11، العدد 2، الجزائر، جامعة خميس مليانة.
- 8- موقع زيروسات، التعليم في كوريا الجنوبية، <https://forums.0sat.info/showthread.php?t=11214>

رابعا- التقارير الدولية:

- كيشوري سينغ (2015) حماية الحق في التعليم من الاستغلال التجاري، تقرير المقرر الخاص المعني بالحق في التعليم، الأمم المتحدة، الجمعية العامة، مجلس حقوق الانسان، الدورة التاسعة والعشرون، البند من جدول الأعمال، تعزيز وحماية جميع حقوق الانسان، المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بما في ذلك الحق في التنمية.