

معهد أبحاث السياسات الإقتصادية (ماس)

دور التعليم في بناء رأس المال البشري: الأراضي
الفلستينية

دكتور سعيد محمد الخطيب

رام الله
سبتمبر 2005

المحتويات

الملخص التنفيذي

1. مقدمة
2. مفهوم رأس المال البشري
- 2.1 الفرق بين رأس المال البشري ورأس المال العيني
- 2.2 دور رأس المال البشري في تنمية القدرات البشرية
3. التعليم ورأس المال البشري
- 3.1 قدرة التعليم على بناء رأس المال البشري
- 3.2 مؤشر التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية
4. الأهداف التي يجب تحقيقها من بناء رأس المال البشري
- 4.1 الأهداف الاستراتيجية
- 4.2 الأهداف المرورية
5. التعليم في عصر العولمة
- 5.1 التحديات الجديدة للتعليم في عصر العولمة
- 5.2 دور التعليم في التأهيل للعمل
- 5.2.1 التعليم الأساسي
- 5.2.2 التعليم الثانوي
- 5.2.3 التعليم الجامعي
- 5.2.4 التعليم المهني
6. التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية: الواقع والتحديات
- 6.1 واقع التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية
- 6.1.1 الواقع الاقتصادي
- 6.1.2 الواقع الصحي
- 6.1.3 الواقع التعليمي
- 6.1.4 الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
- 6.1.5 تعليم الإناث
- 6.1.6 مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي
- 6.2 محددات التعليم
- 6.3 التعليم وبناء رأس المال البشري في الأراضي الفلسطينية: نقاط القوة
7. الملامح الرئيسية لنهج بعض الدول الرائدة في مجال التنمية البشرية
8. ربط التعليم ببعض القطاعات الاقتصادية الواعدة
- 8.1 التعليم التجاري والصناعي
- 8.2 التعليم السياحي
- 8.3 تعليم تكنولوجيا المعلومات والبرمجيات
- 8.4 التعليم المصرفي والمالي
- 8.5 التعليم الطبي
9. أدوار الشركاء
- 9.1 السلطة الوطنية الفلسطينية
- 9.1.1 تطوير نظام التعليم الرسمي
- 9.1.2 تطوير نظام التعليم غير الرسمي
- 9.1.3 تطوير التعليم الجامعي

- 9.1.4 دور السلطة في تعزيز التنمية البشرية
- 9.2 القطاع الخاص الفلسطيني
 - 9.2.1 تطوير التعليم المدرسي
 - 9.2.2 تطوير التعليم العالي
 - 9.2.3 التعليم والتدريب في العمل
 - 9.2.4 الاهتمام برأس المال والفكري
 - 9.2.5 التشبيك والمساهمة في بناء رأس المال الاجتماعي
- 9.3 دور المنظمات الأهلية والتجمعات النقابية
- 9.4 دور الأسرة
- 10. الاستنتاجات والتوصيات
 - 10.1 الاستنتاجات
 - 10.2 التوصيات
- قائمة المراجع
- قائمة المراجع العربية
- قائمة المراجع الأجنبية

دور التعليم في بناء رأس المال البشري: الأراضي الفلسطينية الملخص التنفيذي

تتكون الدراسة من عشرة فصول. تعرضنا في الفصل الأول وهو عبارة عن مقدمة الدراسة إلى الدور المهم الذي يمكن أن يلعبه رأس المال البشري لمواجهة النقص في الثروات الطبيعية والموارد البشرية، خاصة في عصر العولمة. كما بينت الدراسة أهمية التعليم في بناء رأس المال البشري كأسلوب تستخدمه جميع دول العالم بلا استثناء. وتعرضت الدراسة في إشارة لها إلى الدور الذي يجب أن يلقي على عاتق السلطة الوطنية والمتمثل في صياغة السياسات واختيار الاستراتيجيات ووضع التشريعات وحشد الأموال اللازمة لجعل رأس المال البشري في الأراضي الفلسطينية أكثر انسجاماً مع الرؤية الفلسطينية التي تقوم على بناء اقتصاد عصري يشكل فيه رأس المال البشري ثروته الرئيسية ومحرك نموه، اقتصاد قادر على استيعاب هذه الثروة في مختلف القطاعات، وعلى مراعاة القدرات للارتقاء بالإنتاجية والجودة لإنتاج منتجات تعتمد على العمل الماهر.

في الفصل الثاني تعرضت الدراسة إلى أوجه التشابه والاختلاف بين رأس المال العيني ورأس المال البشري. فمصطلح رأس المال البشري يطلق على المخزون من المعرفة والمهارة، والخبرة، والقدرة على الاختراع، والذي يمكن اكتسابه في جميع مراحل الحياة التي تمتد من سنين الطفولة المبكرة وحتى الشيخوخة. أما الطرق التي يكتسب فيها رأس المال البشري فهي متعددة ومتنوعة وتتغير مع مرور الزمن. إذ يمكن اكتساب رأس المال البشري من خلال التعليم الرسمي أو غير الرسمي، ومن خلال برامج التدريب والتأهيل أثناء العمل أو خارج العمل، ومن خلال الاعتماد على وسائل الإعلام، أو من خلال استخدام شبكات الإنترنت والمعلومات، أو من خلال مراكز البحث والتطوير، أو من خلال المطالعة الخاصة. وفي الشق الثاني من هذا الفصل، تعرضت الدراسة إلى دور رأس المال البشري في تنمية القدرات البشرية على الإبداع والابتكار. فمستوى القدرة البشرية يعتمد على درجة تلبية الاحتياجات الإنسانية على المستوى الشخصي أو الاجتماعي والحرية في الوصول إلى الأهداف التي يرسمها الفرد أو المجتمع سواء كانت الحرية في هذا الحال هدفاً أو وسيلة، أو كليهما معاً. وأما التنمية البشرية، فهي زيادة القدرة البشرية بهدف الوصول إلى الحدود القصوى من الإنتاج.

أما في الفصل الثالث فقد أسهبت الدراسة في تبيان دور التعليم في بناء رأس المال البشري وما يمكن أن يسهم فيه من إضافة على التفكير والإبداع ورأس المال الفكري والاجتماعي واستمرارية في عملية التعلم وتحسين بفرص التوظيف. أما في الشق الثاني من هذا الفصل فتطرقت الدراسة إلى مؤشر التنمية البشرية والأوزان النسبية للمؤشرات التي يتم على أساسها احتساب قيمة هذا المؤشر. وقد قامت الدراسة باحتساب قيمة مؤشر التنمية البشرية للأراضي الفلسطينية على أساس مؤشرات التعليم، والحياة المتوقعة والدخل باستخدام بيانات العام 2003.

وتطرق الفصل الرابع إلى الأهداف التي يجب تحقيقها من بناء رأس المال البشري. إذ يتطلع الاقتصاديون إلى التنمية البشرية بحد ذاتها **كهدف ووسيلة**. أما كهدف، فهو ما يمكن أن يعكسه التحسن في مؤشرات التنمية البشرية من زيادة في قدرات المجتمع على قيادة العملية التنموية من خلال زيادة عدد سنوات الحياة المتوقعة، أو نوعية الحياة التي يعيشها أفراد المجتمع. أما أهمية التنمية البشرية كوسيلة فتتمثل في ما يمكن أن تسببه من زيادة في الإنتاجية. وقد تم تقسيم هذه الأهداف إلى أهداف استراتيجية وأخرى مرحلية. أما الأهداف الاستراتيجية فتتمثل في أربعة أهداف هي: التكامل المجتمعي والذي يعني التطلع والتعامل مع المجتمع كوحدة واحدة وخلق

التوازن بين جميع الفئات والطبقات في جميع المناطق الجغرافية، المرونة في استمرارية عملية التنمية البشرية في جميع مراحل العمر وطبيعة العمل، تحقيق العدالة في توزيع مكاسب التنمية، وتسهيل عملية الانتقال من الحياة الأكاديمية إلى سوق العمل. أما الأهداف المرحلية فتتلخص في اتخاذ بعض الإجراءات التي توصل إلى الأهداف الاستراتيجية وتتمثل في رفع درجة الوعي بأهمية التعليم وما يحمله من آثار إيجابية على مستوى الفرد والأسرة والمجتمع، تقديم الدعم والحوافز المالية بهدف إدخال أنواع جديدة من التعليم واستخدام الوسائل التعليمية المتطورة تكنولوجيا، وتوفير النية التحتية الملائمة، والاستفادة من جميع ما يتوفر من موارد، وتطوير معايير الجودة والالتزام لها.

وفي الفصل الخامس تم التطرق إلى التحديات الجديدة للتعليم في عصر العولمة والنتيجة عن تغيير أساليب الإنتاج والتوزيع. وهذا يتطلب إحداث نقلة نوعية كبيرة في مجال البنية التحتية للمعلومات وتكنولوجيا الاتصالات وكذلك تطوير المستوى المعرفي للمجتمع القادر على استيعاب هذه التطورات. وتطرقت الدراسة في هذا الفصل إلى منهجين متنافسين حول الطريقة الملائمة لبناء المعرفة القادرة على مواكبة التغيير الهائل في هياكل الإنتاج والتوزيع. أما الشق الثاني من هذا الفصل فتطرق إلى دور التعليم الأكاديمي في المراحل التعليمية المختلفة بالإضافة إلى التعليم المهني في التأهيل للعمل.

أما الفصل السادس فهو عرض تحليلي لواقع التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية. فعلى الصعيد الاقتصادي تم بيان الأسباب الحقيقية وراء التراجع في بعض المؤشرات الاقتصادية الكلية مثل انتشار الفقر والبطالة، وضعف استجابة السلطة الوطنية للاحتياجات المتنامية، ومحدودية أثر المساعدات الأجنبية، وتراجع دور المنظمات غير الحكومية والهيئات العربية، وتراجع أنشطة القطاع الخاص الفلسطيني. وتم التعرض لبعض المؤشرات التي تعكس الواقع الصحي وتدني مساهمة السلطة في الإنفاق على الخدمات الصحية مقارنة ببعض الدول الرائدة في المجال الصحي. بالإضافة إلى ذلك تم عرض مؤشرات التعليم ومساهمة السلطة في الإنفاق على التعليم المدرسي والتعليم الجامعي. هذا وقد تم استعراض مؤشرات الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات في الأراضي الفلسطينية والتي تظهر تدني جميع المؤشرات بشكل واضح مقارنة بمعظم دول المقارنة. وأخيرا تم التعرض إلى مؤشرات التعليم عند الإناث مشاركتهم في النشاط الاقتصادي. وقد أظهرت النتائج تقاربا واضحا في مؤشرات التعليم عند الجنسين يجعل تفسير التفاوت الكبير في مشاركة الجنسين أمرا صعبا. وفي الشق الثاني من هذا الفصل تم استعراض محددات التعليم المتمثلة في التحدي الديموغرافي، واختلالات قوى السوق، وضعف مساهمة القطاع الخاص، وازدواجية المناهج المدرسية في كل من الضفة الغربية قطاع غزة، وعدم مواكبة التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل، وغياب البنية التشريعية، وضعف الإقبال على التعليم المهني. أما الشق الأخير من هذا الفصل فتناول نقاط القوة التي يمتلكها الفلسطينيون في مجال التعليم لبناء رأس المال البشري القادر على التغيير نحو الأحسن.

وفي الفصل السابع تم استعراض الملامح الرئيسية لنهج بعض الدول الرائدة في مجال بناء رأس المال البشري مثل دول الاتحاد الأوروبي، الولايات المتحدة الأمريكية، كندا، وبعض الدول الآسيوية مثل اليابان وسنغافورة. وتتمثل هذه الملامح بمحاولة استيعاب التطور التكنولوجي وتوجيهه نحو خدمة أهداف التنمية المستدامة، وذلك من خلال ربط جميع برامج التعليم والتدريب بأحدث أنظمة المعلومات والاتصالات. ويتمركز هذا النهج حول استخدام هذه الأنظمة في الحياة العملية، وإدارة وتنظيم العمل، والتعليم والتدريب المستمرين، وفي الحياة اليومية.

تم في الفصل الثامن استعراض عملية ربط التعليم ببعض القطاعات الاقتصادية الواعدة، حيث إن أي خطوات تتخذ في مجال التعليم ولا تستند إلى الفهم الحقيقي للبيئتين المحلية والخارجية لن تفشل في تحقيق النتائج المتوقعة فحسب، بل قد تؤدي إلى تكبد خسائر اقتصادية واجتماعية فادحة على مستوى الفرد والوطن. وبينت الدراسة ضرورة توافق الخطوات التي تتخذ في هذا المضمار مع بعضها البعض وضرورة واقعتها وانسجامها مع الخلفيات الاقتصادية والثقافية والاجتماعية للمجتمع، واستنادها إلى أحدث التطورات العلمية والتقنية. أما القطاعات التي اقترحتها الدراسة في المرحلة الحالية فتتمثل في التعليم التجاري والصناعي، التعليم السياحي، تعليم تكنولوجيا المعلومات والبرمجيات، التعليم المصرفي والمالي، والتعليم الطبي.

ويستعرض الفصل التاسع تصورا أوليا حول أدوار الشركاء. إذ من الواضح أن العبء الأكبر في المراحل الأولى يقع على عاتق السلطة الوطنية. ويتمثل هذا الدور في تطوير التعليم الرسمي في مرحلتين الأساسية والثانوية، ثم تطوير التعليم غير الرسمي من أجل تحسين القدرات البشرية عند بعض الفئات التي لم تعد قادرة على الاستفادة من التعليم الرسمي. وقد أفردت حيزا إلى تطوير التعليم العالي بما فيه التعليم الفني والمهني، وأخيرا تم عرض دور السلطة في توفير البيئة التي تضمن تعزيز وحماية التنمية البشرية. أما الدور المقترح للقطاع الخاص فلا يقل أهمية عن دور السلطة في تطوير أنظمة التعليم الرسمي، والتعليم الجامعي، والتعليم والتدريب في العمل، وزيادة الاهتمام برأس المال الفكري والتشبيك والمساهمة في بناء رأس المال الاجتماعي. إضافة لذلك تميل الدراسة لجعل عبء تقديم الخدمات التعليمية المتميزة للطلبة للرياديين وذوي الاحتياجات الخاصة من ضمن مسؤولية مؤسسات القطاع الخاص. كما قدمت الدراسة في هذا الفصل تصورا عن دور كل من المنظمات الأهلية والتجمعات النقابية في تطوير القدرات من خلال أنشطتها الثقافية، ورعايتها لبعض الفئات لبعض الأنشطة التي تعزز التنمية البشرية وتصونها. وعلى الرغم من صغر دائرة نفوذ الأسرة، فقد راعت الدراسة أهمية هذا الدور من خلال التوجيه البناء ورفع درجة الوعي بأهمية التعليم لدى الأطفال.

وجاء الفصل العاشر ليعرض الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة ويقدم بعض التوصيات التي يمكن أن يسفر الأخذ بها إلى إحداث نقلة نوعية في خصائص رأس المال البشري تجعله قادرا على قيادة العملية التنموية المستدامة.

استخدام التعليم نحو التنمية البشرية: الأراضي الفلسطينية

1. مقدمة

يلعب رأس المال البشري دوراً هاماً في خدمة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في جميع بلدان العالم بلا استثناء. وتستخدم بعض الدول الرأس مال البشري لمواجهة النقص في الثروات الطبيعية والبشرية التي يمكن أن تعاني منه هذه الدول. وقد زاد الاهتمام العالمي برأس المال البشري في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة الذي يتطلب تراكم كمي ونوعياً في رأس المال البشري بحيث يكون قادراً على إحداث نقلة كبيرة في هيكل الإنتاج والتوزيع على مستوى الاقتصاد العالمي (Marginson and Mollis, 2002). هذا الأمر دفع معظم دول العالم لتخصيص مبالغ مالية طائلة لإعادة هيكلة التعليم وتطوير برامج بهدف تحسين خصائص رأس المال البشري وجعلها أكثر ملاءمة وانسجاماً مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

على الرغم من التباين بين الدول في الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، فإن معظم دول العالم في مجال بناء رأس المال البشري تشترك في خاصيتين. تتمثل الخاصية الأولى في اعتماد معظم الدول في بداية الأمر على التعليم كمحرك أساسي في بناء رأس المال البشري لما يمكن أن يحدثه التعليم من تحسن في الدخل ونوعية الحياة عند المتعلمين، مما ينعكس إيجاباً على مؤشر التنمية البشرية، وهذا ما سيتم بيانه لاحقاً. بينما تتمثل الخاصية الثانية في التقاء معظم الدول حول ضرورة تحمل القطاع العام لجزء كبير من الأعباء المالية ووضع السياسات والاستراتيجيات وسن القوانين والتشريعات التي يمكن أن تؤثر إيجابياً على عملية البناء، وعدم الركون الكامل إلى القطاع الخاص للقيام بهذه المهمة على الرغم من التوجه الحالي في معظم دول العالم نحو الخصخصة وزيادة دور القطاع الخاص في تقديم العديد من الخدمات التي كانت مهمة تقديمها مقتصرة على القطاع العام.

منذ فترة السبعينيات من القرن المنصرم كرسّت معظم دول العالم جهوداً عديدة من أجل تطوير رأس المال البشري وزيادة دوره في قيادة العملية التنموية. وعلى الرغم من التباين في الأساليب المختلفة التي انتهجتها الدول المختلفة لزيادة كفاءة رأس المال البشري، ظل التعليم والتدريب من أكثر العوامل أهمية في قيادة دفعة التنمية البشرية. وقد انصب الاهتمام الدولي في التعليم على ثلاثة محاور. يتمثل المحور الأول في توسيع قاعدة التعليم وخفض نسبة الأمية إلى أدنى مستوياتها ومحاولة جعل التعليم الأساسي أمراً إلزامياً وحققاً مكنسباً لجميع طبقات المجتمع. أما المحور الثاني فهو التركيز على التعليم النوعي لرفع كفاءة رأس المال البشري وزيادة إنتاجيته. والمحور الثالث يدور حول أهمية تعليم المرأة ومحاولة زيادة مشاركتها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية. وقد أثبتت تجارب بلدان جنوب شرق آسيا ومجموعة دول (OECD) التي تعتبر من أكثر تجارب العالم ثراءً في مجال التنمية البشرية صحة هذا النهج في قيادته لعملية التنمية الشاملة (Mok and Welch, 2003).

إن عملية بناء رأس المال البشري هي عملية طويلة وشاقة، وتحتاج إلى الأموال الطائلة التي تفوق قدرة القطاع العام وتحتاج إلى رسم السياسات ووضع الخطط وسن القوانين والتشريعات التي تطلق الإبداع عند جميع الشركاء وتضمن التوزيع العادل لمكاسب التنمية وتضمن الشفافية والمسؤولية. إنها عملية متصلة لكنها تحتاج إلى مراجعة دورية، لسهولة تأثر نتائجها بكثير من العوامل السلوكية التي لا يمكن السيطرة عليها كما هو الحال في بناء رأس المال العيني. إن

نجاح هذه التجربة في بلد معين وتحت ظروف معينة قد لا يعني النجاح في بلد آخر وإن توفرت نفس الظروف، وبالتالي فإن نقل تجارب الدول المختلفة يحتاج إلى دراسة ومراجعة وتعديل للتأكد من مدى ملاءمته للاحتياجات المحلية قبل البدء بتطبيقه، ثم القيام بتقييم علمي دقيق ومنتظم للنتائج بعد التطبيق، للتأكد من انسجام النتائج مع الأهداف.

تقوم الرؤية التنموية الفلسطينية على بناء اقتصاد عصري يشكل فيه رأس المال البشري ثروته الرئيسية ومحرك نموه، اقتصاد قادر على استيعاب هذه الثروة في مختلف قطاعاته، وعلى مراعاة القدرات للارتقاء بالإنتاجية والجودة لإنتاج منتجات تعتمد على العمل الماهر (ماس 2004). وتستند هذه الرؤية إلى مبررات موضوعية تتمثل في صلاية رأس المال البشري وقدرته على التصدي للتحديات التي يمكن أن تفرض على الاقتصاد الفلسطيني بل وعلى اقتصاديات كامل المنطقة العربية أيضا. كما أن النجاح الذي حققته الدول المختلفة في هذا المضمار يدل على صحة هذا التوجه. إن الخلاف بين الدول في مجالات التنمية البشرية يدور فقط حول الطرق والأساليب التي يتم اعتمادها في عملية البناء ونقاط انطلاقها. يرجع هذا الخلاف إلى أسباب موضوعية تختلف فيها الدول عن بعضها البعض وترتبط بالنظام الاقتصادي والاجتماعي الذي يحكم الإطار العام للاقتصاد، ومرحلة التنمية التي وصل إليها الاقتصاد والتي تؤثر على تقاسم الأدوار بين شركاء التنمية والفئات التي يجب استهدافها في البداية.

إن بناء رأس المال البشري في فلسطين هو الخيار الوحيد الذي ينال إجماعا وطنيا، وبالتالي فإن عملية وضع السياسات والاستراتيجيات من أجل تطويره وتنميته يحتاج إلى أكثر من دراسة. إنها جزء من المشروع الوطني الفلسطيني الذي يحتاج إلى دراسات مستفيضة في مجالات عديدة، لتحديد الأولويات وحشد التمويل ووضع السياسات الملائمة لحفز القطاع الخاص لقيادة عملية التنمية البشرية المنسجمة مع عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية بكامل شمولها.

تزداد عملية التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية إلحاحا نتيجة لندرة الموارد الطبيعية و صغر المساحة، بالإضافة إلى التثوهات التي أضافها الاحتلال الإسرائيلي للأراضي الفلسطينية. وعلى الرغم من الآثار السلبية المتركمة للسياسات الاسرائيلية التي ظلت تستهدف الوجود الفلسطيني على مدار سنوات الاحتلال، يبقى التعليم من الدعائم الأساسية التي يمكن الاستناد إليها في عملية التنمية البشرية، خاصة إذا ما وجد هذا القطاع الرعاية والاهتمام الكافيين لإعادة قلوبته وجعله قادرا على استيعاب التغيرات الهائلة في المجالات التكنولوجية والمعلوماتية. وقد أثبتت التجربة الفلسطينية في السابق صحة هذا التوجه في الفترة التي أعقبت النكبة الفلسطينية عام 1948، حيث أنه كان ينظر إلى التعليم كمصدر من مصادر الدخل الآمن والاعتماد عليه في تعويض النقص في الدخل الناتج عن احتلال 80% من أراضي فلسطين التاريخية من قبل إسرائيل.

وقد ازداد الاهتمام الدولي بالتعليم لضرورات عدة توجد على مستوى الوطن والفرد. إن ضمان المحافظة على المركز التنافسي لأي دولة يتطلب منها استخدام أرفع المستويات التكنولوجية والاستفادة من جميع الاكتشافات والاختراعات التي تم التوصل إليها في العالم. ولا يتسنى لأي مجتمع الاستفادة من هذه الاكتشافات والاختراعات إذا لم يتم تطوير نظامه التعليمي والتربوي ويجعله قادرا على استيعاب التطورات الكبيرة في أنظمة المعلومات والاتصالات وعلوم المواد (Porter, 2002; Government of Swaziland, 1999). ومن الناحية الأخرى، فإن مساهمة التعليم في رأس المال البشري تنعكس إيجابا في زيادة أفاق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وزيادة إمكانية التعامل والتعاون بين الدول (World Bank, 2002).

وعلى مستوى الفرد يساهم التعليم في تحسين الحصول على فرص العمل ومستوى الدخل، مما يخفف من أعباء الفقر ويحد من انتشار الأمراض. ناهيك عن الصدى الاجتماعي والحركية والمرونة التي يوفرها التعليم للقوة العاملة (Mankiw, Romer, and Weil 1992).

2. مفهوم رأس المال البشري

2.1 الفرق بين رأس المال البشري ورأس المال العيني

شهدت العقود الثلاثة الماضية اهتماما متزايدا من قبل المدارس الفكرية الاقتصادية حول طبيعة العلاقة بين رأس المال البشري ورأس المال العيني ودور كل منهما في تحقيق التنمية الاقتصادية. ويلتقي رأس المال البشري مع رأس المال العيني في دوال الإنتاج كمتغيرين مستقلين يؤثر كل منهما على إنتاج غيره من السلع والخدمات بطريقة تختلف عن الآخر. وأن طبيعة العلاقة بينهما تختلف من ناحية كونها تبادلية أو تكاملية تبعا لعوامل عديدة تعتمد على النمط التكنولوجي ومستوى التعليم والتدريب ومرحلة الإنتاج وغيرها. ويختلف رأس المال البشري عن رأس المال العيني في أن رأس المال البشري لا يمكن قياسه ماديا كما هو الحال في رأس المال العيني الذي يمكن تحديده وحداته (آلة مثلا، أو مساحة المبنى بالمتر المربع،الخ). وللتغلب على هذا الأمر يلجأ الاقتصاديون في كثير من الأحوال إلى محاولة قياس رأس المال البشري من خلال المبالغ التي يتم إنفاقها بهدف زيادة الإنتاجية.

يطلق مصطلح رأس المال البشري على المخزون من المعرفة والمهارة، والخبرة، والقدرة على الاختراع. ويمكن اكتسابه في جميع مراحل الحياة التي تمتد من سنين الطفولة المبكرة وحتى الشيخوخة. وتختلف مقدرة الإنسان على اكتساب المعرفة من مرحلة لأخرى من سنين عمره، وتتأثر بالوضع الصحي والنفسي والبيئة التي يعيش فيها. أما الطرق التي يكتسب فيها رأس المال البشري فهي متعددة ومتنوعة وتتغير عبر الزمن. إذ يمكن اكتساب رأس المال البشري من خلال التعليم الرسمي أو غير الرسمي، أو من خلال برامج التدريب والتأهيل أثناء العمل أو خارج العمل، أو من خلال الاعتماد على وسائل الإعلام، أو من خلال استخدام شبكات الانترنت والمعلومات، أو من خلال مراكز البحث والتطوير، أو من خلال المطالعة الخاصة. ويتشابه رأس المال البشري مع رأس المال العيني من ناحية الزيادة أو النقص عبر الزمن، أي أن المخزون من المعرفة قد يشهد نموا موجبا أو سالبا، كما أنه يتشابه مع رأس المال العيني في حاجته إلى الصيانة والتحديث (Griffin and McKinley , 1992).

على الرغم من الاختلاف بين الاقتصاديين حول الجوانب التي يجب تضمينها في رأس المال البشري بناء على معيار الإنتاجية الذي ذكر سابقا، فإن هناك إجماعا بين الاقتصاديين حول ضرورة تضمين رأس المال البشري لكل ما ينفق على المدارس والجامعات ومراكز البحث والمستشفيات والعيادات. وهذا التعريف هو الأكثر شيوعا من بين التعريفات المختلفة، التي تختلف في معظم الأحيان حول البنود التي يجب تضمينها في رأس المال البشري على الرغم مما لها من آثار ايجابية على الإنتاجية كالإنفاق على الرياضة مثلا. إن مجيء التعليم على رأس قائمة العوامل المحددة لرأس المال البشري، لا ينفي وجود عوامل أخرى غيرها، ولكن ليؤكد أهمية الدور المميز الذي يمكن أن يلعبه في التأثير على نوعية رأس المال البشري في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة (SHD, 2005).

ويقصد بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة التغير الايجابي والمستمر في مستوى الرفاه الاقتصادي للمجتمع الحالي والذي لا يكون بأي حال من الأحوال على حساب الرفاه الاقتصادي والاجتماعي للأجيال القادمة. إذ في كثير من الأحيان يكون لبعض السياسات أو الإجراءات التي تتخذها الحكومة آثارا ايجابية في الأجل القصير والتي سرعان ما تتلاشي في الأجل الطويل، مما ينفي عنها صفة الديمومة. إن الاستثمار في رأس المال العيني يعتبر عنصرا ضروريا ولكنه غير كاف لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة. إن التنمية البشرية المستدامة هي الضمانة الوحيدة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة. إن النجاح الذي حققته معظم الدول الصناعية رغم الاختلاف والتفاوت الكبيرين في قواعد المصادر الاقتصادية التي تملكها والسياسات والأنظمة الاقتصادية التي تنتهجها يصعب تفسيره في ضوء أي نظرية أخرى غير نظرية التنمية البشرية المستدامة. وبالمقابل وبنفس المنطق يمكن تفسير فشل معظم الدول النامية في الوصول إلى التنمية المستدامة نتيجة للتركيز على بناء رأس المال العيني الذي كان يأتي في معظم الأحيان على حساب رأس المال البشري.

في الوقت الحالي أصبحت نظرية التنمية البشرية تتطلع إلى الإنفاق على تلبية الاحتياجات الإنسانية من منظور استثماري وليس استهلاكي كما كان في السابق. جاء هذا الاعتقاد بعد ثبوت فشل الاعتقاد القديم الذي كان يرى في الإنفاق على تلبية الاحتياجات الإنسانية عقبة تهدد عملية التنمية الاقتصادية لأن زيادة الاستهلاك الحالي سوف تؤثر سلبا على الادخار والاستثمار في المستقبل مما ينتج عنه تراجع في الدخل والاستهلاك. إن التوجه الجديد في اعتبار الإنفاق على تلبية الاحتياجات الإنسانية إنفاقا استثماريا ينبع من حقيقة ما يمكن أن يسببه هذا الإنفاق من زيادة في القيمة الاقتصادية المضافة وتحسن في البيئية الاقتصادية والاجتماعية على مستوى الأمة والفرد (Aakre, 2002).

2.2 دور رأس المال البشري في تنمية القدرات البشرية

يفرق الاقتصاديون بين تنمية رأس المال البشري وبين تنمية القدرات البشرية على الرغم من التداخل الكبير بين هذين المفهومين. إذ يتعلق مفهوم تنمية رأس المال البشري بالدور الذي يلعبه رأس المال البشري في زيادة الإنتاج من السلع والخدمات الأخرى كما هو الحال في رأس المال العيني الذي يستخدم في إنتاج غيره من السلع والخدمات. أما المفهوم الثاني فيتعلق بتطوير القدرة البشرية (Human Capability) والتي تتمثل في ما يحدثه التعليم على وجه التحديد من تحسين وتطوير في القدرات البشرية على الإبداع والابتكار (SHD, 2005). من خلال هذا الفرق يتبين لنا أن مفهوم تنمية القدرات البشرية أكثر شمولاً وأهمية من رأس المال البشري. وأهم فرق بين المفهومين يتمثل في المضمون الأيدلوجي، حيث أن تنمية القدرات البشرية تعتبر بحد ذاتها هدفاً، بينما تنمية رأس المال البشري تعتبر وسيلة لزيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي فقط (Finland, 2004).

إن مستوى القدرة البشرية في أي مجتمع يعتمد على مجموعتين من الظروف التي تختلف في حدودها الدنيا من إنسان لآخر أو من مجتمع لآخر (مثل الحد الأدنى من الطعام والشراب، والسكن، والتعليم، والصحة،....) من ناحية، وعلى درجة تعقيدها من إنسان لآخر أو من مجتمع لآخر (الحد الأدنى من احترام الذات، والمشاركة في إبداء الرأي في الشؤون العامة، أو الجراءة في الدفاع عن الحقوق أو التمتع بالحرية). إن مستوى القدرة البشرية يعتمد على درجة تلبية الاحتياجات الإنسانية على المستوى الشخصي أو الاجتماعي والحرية في الوصول إلى الأهداف التي يرسمها الفرد أو المجتمع سواء كانت الحرية في هذا الحال هدفاً أو وسيلة، أو

كليهما معا. وأما التنمية البشرية، فهي زيادة القدرة البشرية بهدف الوصول إلى الحدود القصوى من الإنتاج (Kanchan, 2003).

هذا التفريق بين تنمية رأس المال البشري وبين تنمية القدرات البشرية يعني أن التنمية البشرية تظل قاصرة ومحدودة الأثر إذا نجحت في زيادة القدرات البشرية دون أن تؤدي إلى التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تساهم في استخدام هذه القدرات، وهذا يعني أن تنمية القدرات البشرية تأتي نتيجة لمشروع التنمية البشرية المستدامة بشموله، الذي يجعل من القدرة البشرية وسيلة وغاية، ويضعها في إطار تكاملي مع السياسات التي تستهدف الاقتصاد والمجتمع وتحسين البيئة التي يعمل من خلالها الناس.

3. التعليم ورأس المال البشري

3.1 قدرة التعليم على بناء رأس المال البشري

هناك إجماع عالمي حول محورية التعليم في خلق الإبداع المجتمعي القادر على زيادة الإنتاجية وتحسين فرص العمل ورفع المستوى النوعي لحياة المجتمع. إن العائد على التعليم يتجاوز المردود المادي المباشر الذي يجنيه المتعلم، ليصل إلى جميع أفراد المجتمع من خلال الاستفادة من تطبيقاته العملية المتنوعة التي لا يمكن حصرها في جيل معين أو حدود دولة معينة. إن هذا الاهتمام لا يعني بأي حال من الأحوال عدم وجود عوامل أخرى تؤثر على تنمية القدرات البشرية، بل لقدرة التعليم على التأثير في توفر تلك العوامل وتفاعلها مع بعضها البعض أو مع البيئة المحيطة من خلال زيادة قدرات الإنسان على العيش المشترك (To Live Together)، التعلم على اكتساب المعرفة (To Know)، التعلم على تطبيق المعرفة في الحياة (To Do)، والتعلم على ما ينبغي أن يكون (To Be) (Goncz, Wardencki, and Namiesnik, 2003). وتؤثر هذه المعرفة إيجاباً على خصائص المجتمع المعرفي في النواحي التالية:

• الإضافة على التفكير (Value-Added Thinking):

إن مساهمة المعرفة في إحداث نقلة نوعية في المجتمع تعتمد على مقدار ما تؤثر فيه المعرفة على طريقة تفكير المجتمع، وما يقوم به المجتمع من تطبيقات لهذه المعرفة في تحسين روح المجتمع على الإبداع. إن إنتاج واستخدام المعرفة هو الملمح الرئيسي لمجتمع المعرفة. وتتعدد مصادر المعرفة وتنوع لتشمل أنظمة التعليم، وأمكنة العمل، والاتحادات العمالية والمنظمات الصناعية، واستخدام التكنولوجيا الحديثة المتعددة الاستعمالات.

• الإبداع (Creativity):

يعني الإبداع قدرة البيئة الثقافية والوظيفية على فهم العلاقات التي تربط الأشياء ببعضها البعض، والعمل على تغيير المفاهيم الوظيفية لهذه الأشياء ومحاولة تطوير وظائفها. كما يتضمن الإبداع ربط مفهوم المعرفة بالتشغيل والأنشطة البشرية المرتبطة بها. إن العمل على إيجاد حل معين للمشكلة يعتمد على مدى القدرة الإبداعية عند الإنسان الذي يحاول إيجاد الحل. إن العوامل غير المادية المتعددة من المعرفة عند العمال، الأفكار التجارية، حقوق الطبع، العلاقة بين المستهلك والمنتج تمثل إبداعات في هذا المجال.

• المساهمة في رأس المال الفكري (Intellectual Capital):

يعني رأس المال الفكري للمؤسسة كامل الرصيد المعرفي عند جميع العاملين فيها والذي يحدد قدرتها التنافسية (Stewart, 1997). إن مدى استخدام هذا النوع من رأس المال يستلزم مساعدة البيئة الاجتماعية واستخدام الأنظمة التقنية في جميع مناحي الحياة العملية والمنزلية. وتتأثر كفاءة الاستخدام هذه بثقافة المجتمع، والتعليم، وسوق العمل، والسياسات الاقتصادية، وتوفر البنى التحتية. و لا تتفق نظرية رأس المال البشري مع الطريقة التي تعتمدها المؤسسات في احتساب قيمة الأصول للمؤسسة والتي تقوم على إهمال رأس المال الفكري على الرغم من تأثيره على قيمة الأصول. ويعود هذا الإهمال إلى صعوبة إمكانية نقله أو تحويله مقارنة برأس المال العيني.

● الأبعاد الاجتماعية (Social Aspects):

إن مفهوم المعرفة مفهوم واسع يجب أن لا يقتصر على قدرة المجتمع على استخدام أنظمة المعلومات والتكنولوجيا الحديثة فقط، لأن عملية المعرفة ونموها هي عملية إنسانية ترتبط بالنواحي الاجتماعية والأنظمة الفنية (Technical Systems). وهذا يعني أن عملية المعرفة والاختراع يجب أن تستند إلى أنظمة المعلومات والملاحم الاجتماعية وإلى بيئة العمل. وهذا لا يتضمن فقط العلاقات الداخلية في الوحدة الواحدة (المؤسسة، الأسرة)، بل يمتد ليغطي الاحتياجات الخارجية للمستهلكين والمجموعات المرتبطة، مما يعني التكامل بين رأس المال الاجتماعي ورأس المال الفكري.

● استمرارية عملية التعلم (Learning Process):

يوفر التعليم نوعاً من الاستمرارية في اكتساب المعرفة على المستويين الشخصي والبيئي خاصة في عالم يشهد تطورات سريعة في أنماط التكنولوجيا وأنظمة المعلومات. إن رفع كفاءة العامل في تنفيذ المهام الموكلة إليه تتطلب إعادة هيكلة أساليب العمل وأدوات تنظيمه وأنظمتها لتكون أكثر دعماً لنمو المعرفة والفهم الشخصي والجماعي. ويجب تطوير عملية التعليم وأنظمتها لتوفير تلك المعرفة المتحركة.

● التوظيف (Employment):

من المتوقع أن التوسع في استخدام التكنولوجيا وأنظمة المعلومات سوف يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة. ولكن مدى تأثير ذلك على البطالة يعتمد على الطريقة التي يتم على أساسها استخدام تلك الأنظمة، وعلى قدرة المؤسسة في البيئة التنافسية. وبالتالي، فإنه لا بد من العمل على تطوير قدرات العاملين بشكل موازي مع التطورات التكنولوجية، بطريقة لا تزيد البطالة، بل على العكس بطريقة تؤدي إلى زيادة الطلب على هذا النوع من العمل لما فيه قدرة على الإضافة. ويمكن أن يتم هذا التحسن على مستوى المؤسسة وعلى مستوى المجتمع (Finland, 2004).

3.2 مؤشر التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية

يعتبر التقرير السنوي الذي يعده برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حول التنمية البشرية في العالم من أهم التقارير الدولية في هذا المضمون. ويتم في هذا التقرير ترتيب الدول تبعاً لمؤشر التنمية البشرية (Human Development Index, HDI) والذي يعتبر من أكثر المؤشرات شيوعاً وارتباطاً بمؤشرات القدرة التنافسية. وعلى الرغم من أن قيمة هذا المؤشر لا تعتمد فقط على التعليم، إلا أن التعليم يعتبر من العوامل الحاسمة في قيادة وتحديد دور العوامل الأخرى التي تدخل في حساب قيمة هذا المؤشر. تتحدد قيمة مؤشر التنمية البشرية على أساس الوسط

الحسابي لثلاث مؤشرات تعكس نوعية الحياة التي يعيشها المواطنون في بلد ما. وهذه المؤشرات هي:

● **مؤشر معدل الحياة المتوقعة عند الولادة (Life Expectancy Index, LEI):**

حيث أن نوعية الحياة التي يعيشها الناس في بلد ما تنعكس على معدل الحياة المتوقعة عند الولادة. تتبع أهمية هذا المؤشر في ما يتضمنه من معان عديدة تتمثل في زيادة الإنتاجية لسنوات طويلة، والقدرة على المساهمة والتفاعل المنتج على مستوى الفرد والمجتمع. وتحاول جميع دول العالم العمل على رفع معدل الحياة المتوقعة عند الولادة، ومحاولة تقليل التفاوت في هذا المعدل بين الذكور والإناث. ويتم احتساب قيمة هذا المؤشر من خلال المعادلة

$$LEI = (LE - 25)/(85-25)$$

حيث تشير LE إلى معدل الحياة المتوقعة عند الولادة في بلد ما، و85 هي الحد الأعلى لمعدل الحياة المتوقعة التي تسعى معظم الدول الوصول إليه. في عام 2003، كان معدل الحياة المتوقعة عند الولادة في الأراضي الفلسطينية 72.1 سنة، مما يعني أن مؤشر الحياة المتوقعة في فلسطين (0.785).

● **مؤشر التعليم (Education Index, EI):**

يعتبر التعليم من أكثر العوامل التي تؤثر على نوعية الحياة من خلال ما يكتسبه الدارس من قدرات تساهم في تحسين فرص التشغيل والحصول على دخل مرتفع، إضافة إلى يكتسبه من مرونة تساعد على مواجهة التحديات اليومية في حياته. ويتم احتساب قيمة مؤشر التعليم على أساس الوسط الحسابي المرجح لمؤشرين من مؤشرات التعليم.

■ **مؤشر التعليم عند الكبار (Adult Literacy Index, ALI)**

وهذا يقيس نسبة السكان الذين يستطيعون القراءة والكتابة (غير الأميين) من السكان الذين هم في سن 15 سنة أو أكثر. ويتم احتساب قيمة المؤشر (ALI) على أساس المعادلة التالية

$$ALI = (AL)/(100)$$

حيث تشير AL إلى نسبة التعليم عند الكبار في بلد ما. وتسعى جميع دول العالم إلى خفض نسبة الأمية عند الكبار إلى الصفر نظرا لما يمكن أن يلعبه ذلك من زيادة القدرات البشرية عند السكان ممن هم في سن العمل. ونظرا لهذه الأهمية يعطى هذا المؤشر وزنا نسبيا يساوي ضعفي الوزن النسبي لمؤشر التعليم الذي يقاس على أساس نسبة المسجلين في المؤسسات التعليمية إلى مجموع السكان من هم في عمر التعليم.

■ **مؤشر نسبة المسجلين في المراحل المختلفة من التعليم (Gross**

Enrollment Index, GEI).

يستند هذا المؤشر إلى نسبة المسجلين في جميع مؤسسات التعليم إلى مجموع السكان من هم في سن التعليم الرسمي بين سن 6 – 23 سنة (GE)، وعلى أساس المعادلة

$$GEI = GE/100$$

ويتم احتساب قيمة مؤشر التعليم (EI) على أساس المؤشرين السابقين تبعا للأوزان النسبية (2/3) و (1/3) على التوالي تبعا للمعادلة

$$EI = (2/3)ALI + (1/3)GEI$$

في عام 2003 كانت نسبة التعليم عند الكبار (AL) في الأراضي الفلسطينية في حدود 89.2%، بينما تبلغ نسبة المسجلين في مؤسسات التعليم (GE) 77%، مما يعني أن قيمة مؤشر التعليم (EI) الذي يتم على أساسه احتساب قيمة مؤشر التنمية البشرية في الأراضي

الفلسطينية 0.85، مما يعني أن الأراضي الفلسطينية في مجال التعليم تأتي على رأس الدول العربية.

- مؤشر معدل دخل الفرد من إجمالي الناتج المحلي (GDPI) بالدولار الأمريكي على أساس (PPP US\$) ويتم احتسابه على أساس المعادلة

$$GDPI = [\log(PCD) - \log(100)] / [\log(40000) - \log(100)]$$

حيث تشير PCI إلى معدل دخل الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، والتي تسعى الدول الصناعية إلى رفعه ليصل إلى الحد الأعلى والذي هو حالياً في حدود 40000 دولار أمريكي. وقد بلغ معدل دخل الفرد من الناتج المحلي الإجمالي حسب (PPP US\$) حوالي 2788 دولار عام 2003، مما يعني أن قيمة مؤشر الدخل في الأراضي الفلسطينية حوالي 0.55. ويتم احتساب قيمة مؤشر التنمية البشرية (HDI) تبعاً للمعادلة التالية

$$HDI = (1/3)[LEI + EI + GDPI]$$

تجدر الإشارة هنا إلى أنه نتيجة للسياسات الإسرائيلية خلال سنوات الانتفاضة قد سببت في تراجع مؤشر التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية إلى (0.73) عام 2003، مما أدى إلى تراجع مرتبة الأراضي الفلسطينية بمقدار 4 درجات (من 98 إلى 102) من بين الدول المئة وخمس وسبعين التي يتناولها التقرير (UNDP, 2003, 2004). وحتى ينجح التعليم في تحقيق التنمية البشرية المستدامة، يتطلب إعادة صياغة العملية التعليمية وتطويرها لتكون أكثر قدرة على مواجهة التحديات المحلية وتكون أكثر انسجاماً مع التوجه العالمي الذي يشهد تطورات سريعة في هياكل الإنتاج والتوزيع نتيجة لثورة المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات. وعلى الرغم من التلاقي في الأهداف العامة والرئيسية بين معظم الدول حول أهمية التعليم، إلا أن هناك اختلافاً بين الدول في النهج المتبع في إعادة صياغة وقولبة العملية التعليمية. يعزى هذا الاختلاف إلى عوامل اقتصادية واجتماعية وتكنولوجية وحضارية وثقافية. كما أن جزءاً من هذا الخلاف يعود إلى اختلاف المدارس التربوية حول جدوى الأساليب المختلفة، والمراحل التعليمية التي يجب أن يتم التركيز عليها في البداية. وأما الأهداف التي تلتنق عليها معظم الدول فتتمثل في جعل النظام التعليمي أكثر قدرة على تلبية احتياجات السوق المحلية والدولية المتطورة، تعزيز القيمة الثقافية، مساعدة الدارس في اتخاذ القرارات التي تحقق العدل والمساواة، تعميق فهم الدارس للعوامل البيئية وأثرها على الأنشطة الإنسانية، وتعزيز القدرات البشرية عند الدارس بهدف مواكبة التغيرات السريعة في مجالات استخدام التكنولوجيا الحديثة والاتصالات، مما يساعد الولوج إلى عصر المعلومات (WO, 1998).

4. الأهداف التي يجب تحقيقها من بناء رأس المال البشري

تعكس سلسلة المؤتمرات الدولية التي قامت الأمم المتحدة بعقدتها في فترة التسعينيات من القرن الماضي الإجماع الدولي على ضرورة تبني التنمية البشرية كأداة محركة للتنمية الاقتصادية المستدامة وبناء القدرة التنافسية التي تضمن قدرة الاقتصاد على الاستجابة للمتغيرات الداخلية والخارجية وتحصن الاقتصاد ضد الهزات الخارجية (UNDP Kyrgyzsan Project). يتطلع الاقتصاديون إلى التنمية البشرية بحد ذاتها كهدف ووسيلة. أما كهدف، فهو ما يمكن أن يعكسه التحسن في مؤشرات التنمية البشرية من زيادة في قدرات المجتمع على قيادة العملية التنموية من خلال زيادة عدد سنوات الحياة المتوقعة، أو نوعية الحياة التي يعيشها أفراد المجتمع. أما أهمية التنمية البشرية كوسيلة، فهو من خلال ما يمكن أن تسببه من زيادة في الإنتاجية، تؤثر بدورها إيجابياً على كفاءة العملية الإنتاجية على المستويين الجزئي والكلّي.

وبعبارة أخرى، فإن الهدف من التنمية البشرية هو ليس فقط إنتاج المزيد من السلع والخدمات، بل يتجاوز ذلك إلى ما يمكن أن يحدثه هذا النمو في طبيعة الحياة لتكون أكثر رخاء وقدرة على قيادة العملية الإنتاجية. وبالتالي، فإن استخدام التعليم كمحرك لدفع عملية التنمية البشرية المستدامة يتطلب في البداية تحديد الأهداف التي ينبغي تحقيقها، واختيار السياسات والاستراتيجيات وصياغة القوانين التي يجب أن تتسجم مع هذه الأهداف. وإن تحديد الأهداف بشكل تفصيلي وواضح يعتبر شرطاً لازماً لنجاح العملية التنموية.

إن عملية التنمية البشرية عملية طويلة يحتاج تنفيذها في المتوسط إلى أكثر من عقدين من الزمن، وتحتاج إلى رصد موارد مالية هائلة ليس من السهل تحديد حجمها ومصادر تمويلها في عالم متغير من أنماط تكنولوجيا المعلومات وتنوع في استخداماتها وأسعارها. كل هذا يجعل تحديد المبالغ التي يجب توفيرها أو تحديد نوع ومستوى رأس المال العيني الذي يتم اختياره من الأمور الصعبة أو المستحيلة والتي لا تتضمن هامشاً كبيراً من الخطأ فقط، بل يفرغ العملية جزئياً من محتواها. إن أهم شيء في العملية هو تحديد الأهداف التي ينبغي تحقيقها في كل مرحلة من المراحل، ومحاولة مراجعة السياسات والإجراءات المتبعة ومدى نجاحها في تحقيق هذه الأهداف. وبالتالي، فإن عملية التخطيط يجب أن تستند إلى مجموعتين من الأهداف العامة التي يجب أن تسبق عملية التنمية. المجموعة الأولى وتتعلق بالأهداف الاستراتيجية، وهذه تلتقي حولها جميع الدول. أما المجموعة الثانية من الأهداف فتتعلق بالأهداف المرورية وتختلف الدول فيما بينها حول درجة أهميتها تبعاً لمرحلة التنمية التي تنطلق منها الدولة وكذلك بعض العوامل الاجتماعية والاقتصادية ودرجة تأثيرها، ILO (2002; UNDP Kyrgyzsan).

4.1 الأهداف الاستراتيجية

أما الأهداف الاستراتيجية التي يجب أن تسعى الأمم إلى تحقيقها من خلال استخدام التعليم كأداة لدفع عملية التنمية البشرية فتتلخص في ما يلي:

- **التكامل المجتمعي:** وهو النظر إلى المجتمع كوحدة واحدة، والعمل على الاستثمار في الحقوق التي يمكن أن تساعد على خلق التوازن بين جميع الفئات والطبقات والمناطق الجغرافية والفئات العمرية. ويمتد التكامل المجتمعي أيضاً ليشمل التكامل المعرفي الذي يتم على أساسه اختيار المستوى التكنولوجي الملائم والتأكد من إمكانية القدرة على تشغيله والاستفادة منه.

- **المرونة في استمرارية عملية التنمية:** إن عملية التنمية البشرية هي عملية مستمرة مع جميع مراحل العمر وطبيعة العمل. وحتى تؤدي عملية التنمية البشرية ثمارها، فلا بد من وضع البرامج التدريبية الدائمة، التي تزود العنصر البشري الذي سبق تأهيله بما يستجد من معرفة. وبغض النظر عن المستوى المعرفي المتقدم الذي سبق للشخص اكتسابه في مراحل مبكرة قد يتلاشى مع الزمن ويتقدم ما لم يتم تعزيزه بما يستجد من المعرفة.

- **تحقيق العدالة:** إن مبدأ العدالة في توزيع مكاسب التنمية البشرية أمر في غاية الأهمية يجب عدم إغفاله. إن عدم وضع أهداف محددة تتعلق بالتوزيع العادل لمكاسب التنمية، قد يحدث خلافاً كبيراً في عملية التنمية، وقد ينحرف بالتنمية عن مسارها. ولهذا، فإنه عند وضع الأهداف الاستراتيجية للتنمية البشرية، يجب أن تأخذ على عاتقها تقليل الفجوة بين طبقات المجتمع، ومناطقه الجغرافية.

● **تسهيل عملية الانتقال من الحياة الأكاديمية إلى سوق العمل:** إن عملية الربط بين العملية الأكاديمية في المدرسة أو الجامعة وبين سوق العمل من الأمور المهمة التي بات ينظر إليها بأهمية بالغة. إذ أن هاتين المرحلتين على الرغم من التقارب والتعاقب الزمني بينهما فإنها مختلفتان في الطبيعة والظروف والمتطلبات. يستلزم جسر الهوة بينهما تبني البرامج العملية والتدريبية التي تسهل على الطالب بعد تخرجه ودخوله سوق العمل على التكيف في المرحلة الجديدة من خلال تقديم البرامج التدريبية التي تساعدهم على ترجمة المعرفة الأكاديمية التي تم اكتسابها في المدرسة إلى إنتاج.

4.2 الأهداف المرحلية

وتستخدم الأهداف المرحلية كوسيلة للوصول إلى الأهداف الاستراتيجية، وهذه الأهداف يتم مراجعتها في أعقاب كل مرحلة من المراحل المتعاقبة، أي أنها ليست من الأمور المقدسة التي يجب أن يتم التسليم بها. ويجب أن تراعي هذه الأهداف الأمور التالية:

● **رفع درجة الوعي بأهمية التعليم:** إن نجاح التعليم في إحداث التنمية البشرية يستلزم زيادة وعي جميع الناس بأهميته، وما يمكن أن يحدثه من آثار إيجابية على مستوى الفرد والأسرة والمجتمع. إذ على سبيل المثال، فإن رفع درجة الوعي بأهمية التعليم يسهم في زيادة رغبة المؤسسات التعليمية على استخدام جميع الإمكانيات لتحقيق الأهداف المنشودة، وهذا الأمر في غاية الأهمية، نظرا لانسجامه مع الأهداف الاستراتيجية، حيث أن إدخال برامج تعليمية جديدة أو إدخال نوع جديد من التعليم في المجتمع قد يجد مقاومة ما لم تحدث توعية لهذا حول أهمية هذا النوع من التعليم. وهذا الأمر ينطبق على التعليم المهني عند معظم الدول النامية، فعلى الرغم من أهميته، إلا أنه ما زال الإقبال عليه قليلا مقارنة بالتعليم الأكاديمي.

● **تقديم الدعم والحوافز المالية المختلفة:** قد تستلزم عملية التنمية البشرية إدخال أنواع جديدة من التعليم واستخدام مستويات متقدمة من التكنولوجيا. فمثلا قد تستلزم عملية تطوير التعليم استخدام نمط تكنولوجي متطور، أو قدرات بشرية عالية من التدريب لا يمكن توفيرها في ظل الحوافز المادية السائدة. وبالتالي، فإن تقديم الحوافز المادية كتقديم الدعم المالي والإعفاءات الضريبية أو الجمركية تعتبر من الأمور المحفزة التي تساعد على النجاح في تحقيق الأهداف.

● **توفير البنية التحتية الكافية:** يستلزم التوزيع العادل لمكاسب التنمية البشرية توفير البنية التحتية الكافية لتقديم كل ما يلزم للمستفيدين بغض النظر عن المكان أو الزمان. إن جزء كبيرا من نشاط القطاع الخاص، والذي لا يمكن الاستغناء عن دوره في هذه العملية الشاقة، يعتمد على مدى توفر خدمات البنية التحتية. وينبغي أن تأخذ البنية التحتية للاحتياجات المتنامية للمجتمع في المستقبل. هنا يجب التركيز على ضرورة التوازن في عملية توفير البنية التحتية المكملة لبعضها البعض.

● **تحديد وتفصيل الأهداف:** يجب صياغة الأهداف المرحلية التي ينبغي تحقيقها والتأكد من انسجامها مع الأهداف الاستراتيجية. وهذا الأمر يستلزم عمل المراجعات الدورية في كل مرحلة من مراحل التنمية الاقتصادية والاجتماعية. كما أن تقديم الإرشاد للقائمين على تنفيذ البرامج والمستفيدين منها على حد سواء، يعتبر من الأهداف المرحلية التي تحكم نجاح عملية التنمية البشرية.

● **العمل على الاستفادة من كل الموارد المتاحة:** إن عملية التنمية البشرية عملية مكلفة، وبالتالي، فإن الاستفادة من جميع الموارد المتاحة يساهم في خفض الكلفة من ناحية ويوفر بعض الأموال التي يمكن استخدامها في مجالات أخرى. إذ على سبيل المثال، تلجأ بعض الدول إلى الاستفادة من المدارس في تقديم البرامج التدريبية خارج نطاق الدوام الرسمي أو تحويلها إلى مراكز مفتوحة لتعليم الكبار مثلاً. كما يمكن الاستفادة من مؤسسات القطاع الخاص في تقديم البرامج التي تقع على مسؤولية القطاع العام والعكس صحيح.

● **تطوير معايير الجودة واحترامها:** إن إنجاح عملية التنمية البشرية لا تعتمد فقط على عدد الأشخاص المستفيدين أو على معدل استهلاكهم من سلعة أو خدمة معينة، بل تمتد إلى أبعد من ذلك إلى مستوى الجودة. لهذا يجب تبني معايير لضبط الجودة في الخدمات التي نقوم بتقديمها بهدف تحقيق التنمية البشرية. وقد أثبتت التجارب الدولية أهمية تطوير معايير الجودة في تحقيق الأهداف.

8. التعليم في عصر العولمة

5.1 التحديات الجديدة للتعليم في عصر العولمة

شهدت العقود الأخيرة من القرن العشرين ولوج مصطلحات جديدة مثل ثورة المعلومات، عصر المعلومات، العولمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. وعلى الرغم من المضامين السلبية لمفهوم العولمة عند العديد من الناس خاصة في الدول النامية، فإن الدخول إلى هذا العالم لم يعد في الغالب أمراً اختيارياً، خاصة وأن معظم الشركات العالمية قامت بتغيير هياكل الإنتاج والتوزيع للاستفادة من التطور التكنولوجي في الاتصالات وأنظمة المعلومات، مما عمق الفجوة بين دول الشمال والجنوب. أدركت معظم الدول النامية أبعاد هذا التغير، وضرورة تطوير القدرات المجتمعية التي تساعد في التعامل مع الواقع الجديد والمتغير. وإن أفضل طريقة لولوج عصر العولمة هو زيادة كمية ونوعية المعرفة بهدف إعادة تأهيل رأس المال البشري وجعله أكثر ملاءمة للظروف الدولية التي تشهد تحولات سريعة في مجال التكنولوجيا والاتصال والإنتاج والتوزيع وما يصحبها من تطبيقات عملية تساهم في خفض التكاليف وزيادة الكفاءة (Lapeyre, 2004; Gaston and Nelson, 2004).

إن النجاح في إحداث التغيير المناسب في هياكل الإنتاج والتوزيع الذي يناسب الاقتصاد العالمي يتطلب إحداث نقلة نوعية كبيرة في مجال البنية التحتية للمعلومات وتكنولوجيا الاتصالات وكذلك تطوير المستوى المعرفي للمجتمع القادر على استيعاب هذه التطورات. أما فيما يتعلق بالبنية التحتية، فيجب العمل على توفير بنية تحتية للمعلومات والاتصالات بحيث تكون قادرة على استيعاب جميع التطورات المحتملة في مجالات شبكات المعلومات والاتصالات والنشر والحاسبات وأنظمة التزويد، واستمرارية تطويرها وتحديثها لتظل قادرة على استيعاب جميع التطورات المحتملة في هذه المجالات. إن إحداث نقلة نوعية في خصائص القوة العاملة القادرة على فهم التغييرات العالمية من ناحية والتعامل مع التكنولوجيا الحديثة بكفاءة يستلزم إحداث نقلة نوعية موازية في مجال التعليم والتدريب على مستوى المجتمع بهدف توفير رأس المال البشري القادر على استخدام التكنولوجيا المتطورة والقادر على خلق التعاون الإيجابي مع الدول الأخرى. إن المعرفة التي يكتسبها المجتمع في هذه المجالات تفوق في أهميتها العمل ورأس المال والأرض (Huber and Stephens, 1998; Krugman, 1999).

إن أي نظام تعليمي لا يستطيع مواكبة هذه التغيرات سيظل نظاما هامشيا متخلفا غير قادر على تطوير القدرات البشرية لتلبية الاحتياجات المحلية والدولية التي تزداد درجة تعقيدها. وقد شهدت السنوات الأخيرة من القرن الماضي ولادة منهجين مختلفين حول الطريقة الملائمة لبناء المعرفة القادرة على مواكبة التغير الهائل في هياكل الإنتاج والتوزيع (Cogburn, 2004).

المنهج الأول وهو ما يطلق عليه (Fordist-Taylorist) أو المنهج التكنولوجي-الاقتصادي (Techno-Economic) الذي يقوم على الفصل بين العمل الذهني والعمل المادي (Mental and Physical Labour)، أي أن العامل في هذا النموذج ليس أكثر من رقم. يقوم هذا المنهج على غزارة الإنتاج (Mass Production) والإدارة العلمية (Scientific Management) ونقل خطوط التجميع (Moving Assembly Lines). وقد تخلت معظم الدول الصناعية عن تطبيق هذا المنهج لعدم قدرته على تحقيق التنمية البشرية المستدامة، التي تقود عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية. يؤخذ على هذا المنهج بأنه لا يعطي أي أهمية تذكر لدور المعرفة في بناء رأس المال البشري، وأن وجود إدارة علمية يكفي لتحقيق الأهداف التي يخطط لها المنتج دون حاجة لتطوير المعرفة المجتمعية.

أما **المنهج المنافس الثاني** فيقوم على التوسيط الإبداعي (Innovation-Mediated Model)، الذي لا يفصل بين العمل الذهني والعمل المادي من ناحية الأهمية ويركز على ضرورة تنمية المعرفة والمهارات في المجتمع ليظل قادرا على استيعاب التغيرات الهائلة في التكنولوجيا والاتصالات وأنظمة المعلومات مهما بلغت درجة تعقيدها. ومنذ فترة الثمانينيات، أخذت معظم الدول الصناعية تميل إلى تبني هذا النمط الأخير من الإنتاج، وقد تبعته في ذلك الدول النامية. إن أحد أوجه الاختلاف بين النموذجين هو اهتمام الأخير ببناء المعرفة المجتمعية، بينما يهتم الأول في بناء المعرفة عند فئة معينة تسند إليها مهمة الإدارة.

إن عملية بناء مجتمع المعرفة تتطلب التغيير في الأنظمة التعليمية والتدريبية السائدة بهدف تحسين نظام الحكم، وضمان استمرارية النمو، وتحسين فرص التوظيف، وضمان التوزيع العادل لمكاسب التنمية الاقتصادية والاجتماعية (Anan, 2000). ومنذ فترة التسعينيات خطا العديد من دول العالم خطوات كبيرة في إعادة هيكلة أنظمة التعليم بهدف الوصول إلى مجتمع المعرفة. ويستند هذا التوجه الدولي إلى الاعتماد على التعليم لنشر المعرفة المجتمعية لما له من مزايا تتمثل في ارتفاع العائد المادي والاجتماعي، وقدرته على قيادة العوامل الأخرى مثل الدخل والصحة (Quigley, 2000).

رافق التغيير الكمي والنوعي في أنظمة المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات الحديثة انخفاض في الأهمية النسبية للتعليم الرسمي كوسيلة لنشر المعرفة، بسبب وجود قنوات أخرى منافسة يمكن استخدامها في تنمية المعرفة. إذ أصبح التعليم غير الرسمي والتدريب في العمل من الوسائل التي يمكن الاعتماد عليها في اكتساب المعرفة في جميع مراحل العمر وفي جميع الأماكن. وعلى الرغم من الدور الذي يمكن أن تلعبه أنظمة المعلومات والتكنولوجيا الحديثة في خدمة العملية التعليمية، إلا أنها من جانب آخر، تمثل تحد كبير يتطلب تكييف العملية التعليمية لتعزيز قدرة المجتمع على استخدام هذه الأنظمة، والتعامل مع هذه التكنولوجيا. إذ أن التقدم التكنولوجي عادة ما يكون مصحوبا بزيادة في إنتاجية العمال وما لتلك الزيادة من آثار إيجابية على الدخل القومي أو الأجور، فإنها تحمل آثارا جانبية تتمثل في فقدان بعض العمال لوظائفهم. لهذا فإن التغلب على مشكلة البطالة المصاحبة للتقدم التكنولوجي يتطلب رفع المستوى المعرفي للعامل بحيث يكون مكملا للتكنولوجيا وليس بديلا لها.

ولفهم التداخل بين التعليم الرسمي والتعليم غير الرسمي ودور كل منهما في اكتساب المعرفة المجتمعية، يتطلب الأمر التمييز بين ثلاثة مفاهيم تختلف في جوهرها عن بعضها البعض. هذه المفاهيم هي: المعرفة (Knowledge)، والتعليم (Education)، والتعلم (Learning). حيث تتعلق المعرفة بالمخزون المتراكم من المهارات والقدرات على استخدام أنظمة المعلومات والاتصالات التكنولوجية المتقدمة (Information and Communications Technologies, ICTs) والتي يمكن اكتسابها من خارج نطاق مؤسسات التعليم التقليدية. أما التعليم فيتعلق بعملية توجيه التعليمات (Instructions) من خلال مؤسسات التعليم الرسمية كالمدارس والجامعات وتكون مبنية على أسس ونظريات تهدف إلى مساعدة الطلاب على اكتساب المعرفة. أما التعلم فيتعلق بما يكتسب من معرفة من خلال العمل أو التعاون الذي قد يوجد بين المؤسسات التي تشترك بنفس الاهتمام سواء كانت في الداخل أو الخارج (Strassmann, 2000).

إن مستوى المعرفة أو قدرة الإنسان على التعلم، لا يمكن أن تبني في معزل عن النظام التعليمي. وحتى يعود نظام التعليم إلى مكانته السابقة في نشر المعرفة المجتمعية، يتطلب من القائمين على التعليم اتخاذ خطوات تضمن إعادة هيكلة النظام التعليمي ليصبح أكثر قدرة على لعب دور حيوي يتسق مع عصر المعلومات ويصل في نهاية المطاف بالمجتمع إلى التنمية البشرية المستدامة. إن تحقيق هذا الهدف النهائي يحتاج إعادة هيكلة النظام التعليمي في اتجاهات محددة تتسجم مع عصر المعلومات والعولمة. وتحتاج هذه العملية إلى فترة تزيد عن ربع قرن من الزمان، وتحتاج إلى أموال طائلة لتوفير البنى التحتية وإعداد الكوادر الفنية القادرة على التعامل معها. كما أنها تحتاج إلى تحديد الأهداف المرحلية، وصياغة السياسات التي تضمن الوصول إلى مجموعة الأهداف الاستراتيجية (Cogburn, 2004; Patrick, 1997).

5.2 دور التعليم في التأهيل للعمل

تلقتي الدول الصناعية والدول النامية حول ضرورة توجيه التعليم لتطوير القدرات البشرية القادرة على التعامل مع البيئة الاقتصادية والاجتماعية. ونظرا لاختلاف هذه الدول في درجة التصنيع، تركز الدول النامية اهتمامها حول توجيه التعليم نحو تطوير القدرات البشرية القادرة على استيعاب استخدامات التكنولوجيا، بينما تركز الدول الصناعية حول توجيه التعليم نحو إنتاج التكنولوجيا. وبشكل عام تلقتي معظم الدول الصناعية والنامية على ضرورة توجيه التعليم بهدف التأهيل للعمل في المراحل المختلفة من التعليم:

5.2.1 التعليم الأساسي

بشكل عام ينطلق التعليم الأساسي في العصر الحديث نحو الأسلوب التعليمي الذي يستند إلى:

- اعتماد الطالب في هذه المرحلة من التعليم اعتمادا مباشرا وكليا على التفاعل بين المدرسين والطلبة. هذا التفاعل يمكن المدرسين من اكتشاف ميول الطلبة ومحاولة توجيههم نحو الحقول المعرفة التي يميلون فيها للإبداع. وحتى يتسنى ذلك، تلجأ الدول المتقدمة إلى خفض نسبة الطلبة إلى المدرسين، بغض النظر عن التكاليف المترتبة على ذلك. كما يختار لهذه المرحلة من التعليم أكثر المدرسين كفاءة. كما يتم التركيز على مواصلة تدريب المدرسين بشكل متواصل حتى انتهاء فترة عملهم.

- التركيز على المعنى التجريدي (A Focus on Abstract Concepts) من التحديات التي تمس قدرة الأشخاص على اكتساب المعرفة هو قدرتهم على استيعاب بعض المصطلحات التجريدية في ظروف يكتنفها الغموض وعدم اليقين (Uncertain Situations). إذ أن معظم أنظمة التعليم التقليدية كانت تقوم على تبسيط الظواهر العلمية لدرجة التشوه من خلال

وضع الحلول الجاهزة والمبسطة التي تقوم على افتراضات بعيدة جدا عن الواقع العملي للظواهر العلمية. إن اكتساب المعرفة بمفهومها الجديد يتطلب من مؤسسات التعليم أن تأخذ في الاعتبار الظروف الواقعية التي تحيط بالمشكلة، وتحاول أن تساعد الطالب في البحث عن معلومات تؤدي إلى الحل، واتخاذ القرارات المبنية على حقائق أكثر واقعية.

- تشجيع مبدأ العمل الجماعي وتنمية روح الفريق عند الطلبة
- يتطلب نظام العولمة الاقتصادية من المؤسسات الاقتصادية تعاوناً على المستوى العالمي في مجالات الإنتاج والتوزيع وتبادل المعلومات والتكنولوجيا. كان نظام التعليم القديم يركز على تنمية القدرات الفردية عند الطلبة، دون إطلاق القدرات في مجال التحوّل وتبادل المعلومات وتنمية قدرات الطلبة على الإقناع. وقد أدركت العديد من الدول أهمية العمل بروح الفريق في مرحلة التعليم الثانوي واستخدام شبكات الإنترنت في مجالات البحث والتطوير بهدف تنمية روح التعاون عند الطلبة التي تعتبر الأساس في التعاون بين المؤسسات الاقتصادية على المستوى العالمي في مراحل العمل. وقد لجأت معظم دول العالم إلى الاهتمام بتدريس اللغات الأجنبية من أجل زيادة قدرة الطلبة على خلق وإيجاد التعاون المثمر مع الثقافات الأخرى.
- الاهتمام بالتعليم المدرسي الذي يؤدي إلى زيادة الوعي بأهمية المحافظة على البيئة والتراث الحضاري والتاريخي.
- الاهتمام بتدريس العلوم الطبيعية والرياضيات، لما لهذه الحقول من أثر على إطلاق القدرات الإبداعية في مجالات صناعة واستخدام التكنولوجيا الحديثة وتكنولوجيا الاتصالات، وتطوير أنظمة المعلومات.

5.2.2 التعليم الثانوي

ويقوم التعليم الثانوي الحديث على تبني المنهج الذي يقوم على

- الاهتمام بتدريس العلوم الطبيعية والرياضيات

لما لهذه الحقول من أثر على إطلاق القدرات الإبداعية في مجالات صناعة واستخدام التكنولوجيا الحديثة وتكنولوجيا الاتصالات، وتطوير أنظمة المعلومات. إن العلوم الطبيعية تعمق فهم الدارس بالعلاقات الشمولية بين حقول المعرفة المختلفة، حيث تتكون البيئة التعليمية من حقول مختلفة من المعرفة التي تتداخل مع بعضها البعض كما هو الحال بين العلوم الطبيعية كالكيمياء والفيزياء والأحياء والرياضيات، والطب والهندسة وغيرها. وإن أكبر تحد يواجه الطالب في اكتساب المعرفة هو دراسته لهذه المباحث كمواضيع مستقلة وغير متداخلة. إن إهمال التداخل بين المباحث المختلفة يعني أن يقتصر البحث فيها على جوانب معزولة وضيقة.

- زيادة قدرة الطلبة على استيعاب المصطلحات والرموز الجديدة

لقد شهد عصر المعلومات دخول مصطلحات ورموز جديدة إلى أدبيات الحقول المختلفة والتي أصبحت تستخدم في الإشارة إلى بعض الحقائق بطريقة معبرة (أنظمة المعلومات، النقود الإلكترونية، التعليم من بعد.....). إن تطوير النظام التعليمي الذي يمكن الطلبة من فهم العديد من المصطلحات الجديدة ومحاولة فهم تطبيقاتها العملية سوف يحسن من زيادة الإنتاجية ويزيد من الكفاءة.

- زيادة قدرة الطلبة على تحصيل المعرفة واستخدامها

تمثل طريقة التلقين التي كان يقوم بها المعلمون لتوصيل المعلومات إلى الطلبة من التحديات الرئيسية التي يجب مواجهتها في عصر المعلومات. ومن مساوئ هذا الأسلوب أنه لا يعطي أي وزن لتفكير الطالب وإعمال ذهنه في فهم المشكلة، وأن كل الدور فيه لما يسمى بمبدأ (الحكيم على المنصة) (Sages on the Stage). وقد فقد هذا النهج بريقه مع الكم الهائل من المخزون

المعرفي الذي يزداد يوماً بعد يوماً، والذي يتعذر معه أن يستطيع شخص الإمام به مهما كانت درجة إطلاعه واستيعابه. وقد أصبح الميل في عصر العولمة الجديد إلى تبني أنظمة التعليم التي تأخذ في الاعتبار الثورة التكنولوجية في مجال شبكات الانترنت وتكنولوجيا الحاسبات والبرمجيات، والمواقع العالمية للصفحات الالكترونية، والوسائل السمعية والبصرية والالكترونيات. تساعد هذه التكنولوجيا على الانتقال من الأسلوب التقليدي القديم إلى الأسلوب الجديد الذي يقوم على أساس التوجيه (Guide on Side)، الذي ثبتت جدواه في معظم الدول الصناعية

- تبني نظام تعليم مرن
- لقد أدت ثورة المعلومات في عصر العولمة إلى تفسخ معظم أنظمة الرقابة والسيطرة المحلية التي كانت تصمم بطريقة ما بهدف عزل أو تقليل الآثار المحتملة للبيئة الخارجية. ومع ثورة تكنولوجيا الاتصالات وتعذر مواصلة استخدام أنظمة السيطرة القديمة، بات من الضرورة تطوير أنظمة التعليم الحديثة وزيادة مرونتها بهدف تلبية الاحتياجات الوقتية والمكانية، والمنهجية للطلبة، وذلك من خلال تعديل المناهج الدراسية وإعادة تأهيل المدرسين في هذه المجالات.

5.2.3 التعليم الجامعي

نظرا لأهمية هذه المرحلة من التعليم وقرب الخريجين من الجامعات للدخول إلى أسواق العمل، يزداد الاهتمام في هذه المرحلة بالتركيز المباشر على التعليم الذي يؤهل الدارس من دخول سوق العمل. ويشمل هذا

- بناء القدرة على التفكير العميق
- إن مساهمة التعليم في إحداث نقلة نوعية في نوعية رأس المال البشري تعتمد على مقدار ما تؤثر فيه المعرفة على طريقة تفكير المجتمع من ناحية، وما يقوم به المجتمع من تطبيقات لهذه المعرفة في تحسين روح المجتمع على الإبداع من ناحية أخرى. وفي الوقت الراهن تتعدد وتتوسع مصادر المعرفة، الأمر الذي يتطلب تطوير التعليم الجامعي القادر على استيعاب التنوع في أنظمة المعلومات وطرق استخدامها في الحياة العملية.

- بناء القدرة الإبداعية
- يعني الإبداع قدرة البيئة الثقافية والوظيفية على فهم العلاقات التي تربط الأشياء ببعضها البعض والعمل على تغيير المفاهيم الوظيفية لهذه الأشياء ومحاولة تطوير وظائفها. كما يتضمن الإبداع ربط مفهوم المعرفة بالعمل والأنشطة البشرية المرتبطة بها. إن العمل على إيجاد حل معين للمشكلة يعتمد على مدى القدرة الإبداعية عند الإنسان الذي يحاول إيجاد الحل. إن العوامل غير المادية المتعددة من المعرفة عند العمال، الأفكار التجارية، حقوق الطبع، العلاقة بين المستهلك والمنتج تمثل إبداعات في هذا المجال.

- ضمان استمرارية التعليم
- إن التعليم الجامعي الذي يؤهل للعمل هو التعليم الذي يضمن للدارس اكتساب مهارة من الاستمرارية في تحصيل المعرفة في عالم يشهد تطورات سريعة في أنماط التكنولوجيا وأنظمة المعلومات. إن رفع كفاءة العامل في تنفيذ المهمات الموكلة إليه تتطلب إعادة هيكلة أساليب العمل وأدوات تنظيمه وأنظمته لتكون أكثر دعماً لنمو المعرفة والفهم الشخصي والجماعي. ويجب تطوير عملية التعليم وأنظمته لتوفير تلك المعرفة المتحركة.

- استخدام أنظمة المعلومات
- من المتوقع أن التوسع في استخدام التكنولوجيا سوف يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة. ولكن مدى تأثير ذلك على البطالة يعتمد على الطريقة التي يتم على أساسها استخدام أنظمة المعلومات. وبالتالي، فإن زيادة استخدام أنظمة المعلومات يوفر للدارس قدرات خاصة تسير بشكل موازي للتطورات التكنولوجية، بطريقة لا تزيد البطالة، بل على العكس بطريقة تؤدي

إلى زيادة الطلب على هذا النوع من العمل لما فيه قدرة على الإضافة. ويمكن أن يتم هذا التحسن على مستوى المؤسسة وعلى مستوى المجتمع (Finland, 2004).

• عدم الوقوف عند حدود المكان والزمان

إن استخدام أنظمة متقدمة من المعلومات والاتصالات والأنظمة الجديدة من المعرفة أصبحت تمكن الأساتذة والدارسين من التغلب على المشاكل المتعلقة بالمكان أو الزمان. إذ يمكن للأستاذ من خلال استعماله الأجهزة الحديثة أن يوفر كما كبير من المعلومات لطلبته الموجودين في أماكن مختلفة وبسرعة فائقة جدا وبأقل التكاليف. كما يمكن أن يدير نقاشا وحوارا من بعد بين المجموعات المختلفة ويناقش الآراء التي يدلون بها لحظيا وفي أي وقت أو مكان.

5.2.4 التعليم المهني

يحثل التعليم المهني مكانة خاصة في الدول المتقدمة صناعيا يفوق كثيرا الأهمية التي يكتسبها في الدول النامية بسبب ما يتعرض له الدارس في الدول المتقدمة من تدريب عملي أثناء الدراسة ييسر الدخول إلى سوق العمل. وبالتالي فإن التدريب المهني الجيد يجب أن يقوم على:

• الاهتمام بالتدريب الفني في المجالات المختلفة

إن التكنولوجيا الحديثة في مجالات الإنتاج وعلم المواد والجيئات والحاسبات والبرمجيات وأنظمة المعلومات تتطلب من القوى العاملة مستوى عال من التدريب في العلوم والتكنولوجيا. ويجب تصميم البرامج التدريبية التي تأخذ في الاعتبار سرعة التغيير في هذه الحقول، ومحاولة الاستفادة منها بشكل شمولي. وقد لجأت العديد من الدول إلى إيجاد أنظمة وطنية للاختراعات (National Systems of Innovation, NSIs)، تتركز مهمتها حول تزويد المراكز الأكاديمية ومراكز البحث والتطوير في القطاعين الخاص والعام بأحدث الاختراعات في المجالات المختلفة، وتصميم البرامج التدريبية بهدف الاستفادة من تطبيقاتها العملية في الأنشطة المختلفة.

• شمولية التدريب واستمرارية التدريب

حيث يختلف هذا النهج مع منهج (Fordist-Taylorist) الذي يقوم على الانتقاء من بين القوة العاملة التي تعمل بشكل ميكانيكي ولا تحتاج إلى تدريب عميق في الحقول التي تعمل بها. ومع مرور الزمن، أثبتت التجارب خطأ هذا النهج، وأصبح هناك ميلا عارما لدى معظم دول العالم المتقدم نحو تطوير نظام تعليم مهني ينسجم مع الثورة العلمية في المجالات المختلفة ويقوم على احترام مشاركة جميع العاملين، وهذا ما يسمى بمبدأ التوسيط الاختراعي (Innovation-Mediated Paradigm). وهنا يجب التنبيه إلى ضرورة تطوير برامج التدريب المنسجمة أيضا مع أحدث أنواع التكنولوجيا المتطورة.

9. التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية: الواقع والتحديات

6.1 واقع التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية

شهدت السنوات الأخيرة اهتماما عالميا متزايدا حول دور رأس المال البشري في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. يعود هذا الاهتمام المتنامي إلى حقيقتين رئيسيتين. تتمثل الحقيقة الأولى في تفوق رأس المال البشري على رأس المال العيني في بناء القدرة التنافسية. أما الحقيقة الثانية فتعود إلى وجود علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية تشير في الاتجاه المعاكس من التنمية الاقتصادية إلى التنمية البشرية (التغذية الراجعة)، مما يعني أن أي تراجع في مؤشرات التنمية الاقتصادية أو الاجتماعية سوف ينعكس سلبا على مؤشرات التنمية البشرية، والعكس صحيح (Mok and Welch, 2003). إن التقرير السنوي الذي يعده برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في

نهاية كل عام يعكس الاهتمام الدولي بهذا المؤشر وما يحمله من مضامين اقتصادية واجتماعية مختلفة.

وسنقوم في هذا الجزء من البحث بعرض بعض المؤشرات (الاقتصادية والتعليم والصحة) ذات الصلة بالموضوع، مما يعطي فكرة عن أسباب هذا التراجع خلال سنوات الانتفاضة الثانية نتيجة للإجراءات القمعية الاسرائيلية. وعلى الرغم من أهمية ما يعنيه هذا التراجع، إلا أنه يبقى قاصرا فقط على رصد الآثار اللحظية للخسائر متجاهلا الآثار في الأجل الطويل، وذلك نتيجة لصعوبة تحديد آثارها أو لعدم الوعي الكافي بأبعادها. وبالتالي، فإن الخسائر التي تكبدها الاقتصاد الفلسطيني في مجال التنمية البشرية، يفوق كل الحسابات التي تخرج بها كثير من المؤسسات المحلية والدولية.

6.1.1 الواقع الاقتصادي

شهدت الأراضي الفلسطينية خلال سنوات الانتفاضة الثانية تراجعا ملموسا في معظم المؤشرات الاقتصادية نتيجة للسياسات الاسرائيلية المتمثلة في الحصار والإغلاق والدمار والقتل على مدار سنوات الانتفاضة الثانية. وعلى الرغم من ازدياد وتيرة المساعدات المالية التي كانت تقدمها الدول المانحة للسلطة الوطنية لمساعدة السلطة الوطنية على مواجهة التحديات، فقد أخذ دور معظم المؤسسات العاملة في مجال التعليم والصحة بالتراجع، مما انعكس سلبا على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لنسبة كبيرة من الشعب الفلسطيني في الأراضي المحتلة. ويتجلى هذا التراجع في:

- **انتشار الفقر والبطالة:** تصاعد معدل البطالة خلال فترة الانتفاضة ليصل إلى حوالي 38% نتيجة لسياسات القمع والحصار الاسرائيلية التي أفقدت ما يزيد عن 100 ألف عامل فلسطيني فرص عملهم في إسرائيل، بالإضافة إلى عشرات الآلاف من العمال الفلسطينيين الذين فقدوا فرص عملهم نتيجة لتراجع حجم الاستثمارات المحلية في الاقتصاد الفلسطيني. انعكست معدلات البطالة المرتفعة والتي أخذت طابع الاستمرارية في تفشي ظاهرة الفقر المدقع، حيث أن متوسط دخل العامل الفلسطيني قبل الانتفاضة لم يكن يسمح بمعدلات ادخار مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في توفير حياة معيشية معقولة في حالة فقدان فرصة العمل. كما أن قلة الموارد المتاحة للسلطة الوطنية، لم تكن تتجاوز تقديم بعض جهود الإغاثة في حدود ضيقة. نتيجة لذلك، فإن نسبة الأسر الفلسطينية التي أصبحت تعيش تحت خط الفقر قفزت سريعا لتتجاوز 64.2% (Birzeit University, 2002).

- **ضعف استجابة السلطة الوطنية للاحتياجات المتنامية:** منذ مجيء السلطة الوطنية، ظل معدل الإنفاق الحكومي على التنمية البشرية في حدود 30% من إجمالي الإنفاق العام (التعليم 18%، الصحة 10%، الخدمات الاجتماعية 2.3%)، أي ما يساوي حوالي 13% من الناتج المحلي الإجمالي. على الرغم من أن هذه النسبة مرتفعة نسبيا مقارنة بكثير من الدول المتقدمة في مجال التنمية البشرية، إلا أن الكميات المعروضة من هذه الخدمات لا تتناسب مع معدلات الزيادة في الطلب الناتج عن الزيادة السكانية التي تزيد عن 3.5% سنويا، كما أن هذه النسب لا تؤمن مستوى من الإنفاق على الخدمات الصحية يكفي لإحداث نقلة نوعية من كمية ونوعية الخدمات الاجتماعية التي يمكن أن تتناسب مع طموح الشعب الفلسطيني. خلال سنوات الانتفاضة ونظرا لتنامي الاحتياجات الصحية في هذه الفترة، فإن معظم ما تنفقه السلطة في مجالات التنمية البشرية كان على شكل نفقات متكررة لا تكاد تكفي لدفع الرواتب.

● **محدودية أثر مساعدات الهيئات المانحة:** على الرغم من جهود الدول والهيئات المانحة في بناء رأس المال البشري في الأراضي الفلسطينية المحتلة، بقيت فجوة الاحتياجات الفلسطينية في هذه القطاعات تنمو بازدياد خلال سنوات الانتفاضة. فقبل سنوات الانتفاضة كان اهتمام الدول المانحة يتركز على تمويل مشاريع المياه وإدارة الفاقد (17.8%)، وبناء المؤسسات (14.7%)، والتعليم (9.6%)، والبنية التحتية (7.7%)، والصحة (7.4%) (Birzeit University, 2002). أما خلال سنوات الانتفاضة، فعلى الرغم من ازدياد حجم المساعدات الدولية للسلطة الوطنية، فإن اهتمام الهيئات المانحة انصب نحو تقديم المعونات الاغاثية للسلطة والتي كان في الغالب على حساب الاستثمار في القطاعات الاجتماعية. من ناحية أخرى، أظهرت نتائج الدراسة التي أعدها البنك الدولي حول أثر المساعدات التي قدمتها الدول المانحة إلى السلطة الوطنية محدودية تأثير هذه المساعدات على الاقتصاد الفلسطيني والتي لم تتجاوز مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي عن 2% (World Bank, 2002). وينطبق هذا الحال أيضا على المساعدات الدولية في مجال التعليم والصحة والتي لم تساهم كثيرا في تحسين هذه الخدمات مقارنة بمصر والأردن. ويعود هذا الإخفاق في تركيز هذه المساعدات في يد السلطة الوطنية وبعض المنظمات الأهلية التي لم تقم بتوجيهها إلى المشاريع المناسبة. حيث كان ينبغي أن يتم توجيه هذا المساعدات لدعم المؤسسات الصغيرة والمتخصصة، مما يساعد على خلق بيئة مستدامة للتنمية البشرية. كما أن رغبة الدول المانحة في التوجه نحو تقديم القروض بدلا من المساعدات في سنوات الانتفاضة أصبح يشكل أزمة للتنمية البشرية في فلسطين.

● **تراجع دور لمنظمات غير الحكومية:** قبل مجيء السلطة الوطنية كان حجم المساعدات السنوية التي تقوم الهيئات المانحة بتقديمها إلى المنظمات غير الحكومية في الأراضي الفلسطينية المحتلة يتراوح بين 140-220 مليون دولار. أكثر من نصف هذه المساعدات كان يخصص للإنفاق على التنمية البشرية (التعليم 23.3%، الصحة 19.6%، الخدمات الثقافية والاجتماعية 8%). بعد مجيء السلطة انخفضت مساعدات الدول المانحة للمنظمات غير الحكومية لتصل إلى 60 مليون دولار عام 1994، ثم واصلت انخفاضها لتصل إلى 40-45 مليون دولار في الفترة 1995 و1998. من الطبيعي أن يفقد هذا التراجع إلى تراجع في مؤشرات التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية.

● **ضعف استجابة الهيئات العربية:** بلغ حجم الدعم المالي العربي المقدم للمنظمات غير الحكومية في الأراضي الفلسطينية عام 1978 حوالي 38 مليون دولار. ومع الزمن ونتيجة لتكثيف جهود اللجنة الأردنية-الفلسطينية من اجل تعزيز صمود الشعب الفلسطيني، ارتفع هذا الدعم إلى 118 مليون دولار عام 1982. بعد مجيء السلطة الوطنية، ارتفع حجم هذا الدعم ليصل إلى 277 مليون دولار خلال الفترة 1993-2000، أي ما يمثل 8% من مجموع الدعم الدولي للسلطة الوطنية (MOPIC, 2000). وباستثناء الجهود التي كانت تبذلها جمعية الهلال الأحمر الإماراتية للجرحى الفلسطينيين في فترة الانتفاضة، بقيت جهود معظم الهيئات العربية الأخرى متواضعة جدا ومحدودة الأثر، ولم تتجاوز في كثير من الأحيان مطالبة الأمم المتحدة بتطبيق قرارات الشرعية الدولية المتعلقة بالقضية الفلسطينية.

● **تراجع دور القطاع الخاص الفلسطيني:** على الرغم من جهود السلطة الوطنية في تهيئة البيئة الاستثمارية للقطاع الخاص الفلسطيني، فإن استمرار السيطرة الإسرائيلية على معظم الموارد الاقتصادية في الأراضي الفلسطينية المحتلة، واستمرار السيطرة الإسرائيلية الكاملة على المعابر والحدود، وضعف البنية التحتية الفلسطينية، والاعتداءات المتوالية خلال الأربع سنوات السابقة، لم تهيئ المناخ الملائم أمام القطاع الخاص لزيادة استثماراته في كثير من القطاعات. إن تدهور المناخ الاستثماري هذا ظل عائقا أمام استقطاب الاستثمارات الأجنبية للأراضي الفلسطينية التي كان الفلسطينيون يعلقون الأمل عليها قبل اندلاع الانتفاضة. في هذه

الفترة انصب اهتمام القطاع الخاص على الاستثمار في المشاريع الإسكانية، نتيجة لزيادة الطلب على هذا القطاع وعدم تأثره السريع بالإجراءات القمعية الاسرائيلية. على الرغم من أهمية التحسن في المساكن على مؤشر التنمية البشرية إلا أن معظم المشاريع الإسكانية التي ظهرت بعد السلطة كانت تستهدف الطبقات ذات الدخل المتوسط أو المرتفع نسبياً، وبالتالي فإن آثارها الايجابية على التنمية البشرية، تبقى محدودة الأثر. ونتيجة للممارسات الاسرائيلية، فقد انخفض عدد الشركات المسجلة المحلية والأجنبية على حد سواء منذ بداية الانتفاضة من 1841 شركة عام 1999 إلى 1603 شركة عام 2000.

6.1.2 الواقع الصحي

على الرغم من بعض التحسن الذي طرأ على بعض المؤشرات الصحية بعد مجيء السلطة الوطنية، إلا أن القطاع الصحي في الأراضي الفلسطينية ظل بحاجة ماسة إلى التطوير مقارنة بمعظم الدول المجاورة (انظر الجدول رقم 1) (Ministry of Health, 2003). فعلى سبيل المثال، يبلغ عدد المستشفيات في الأراضي الفلسطينية 78 مستشفى تحتوي على 4679 سرير، أي أن نسبة السكان إلى عدد الأسرة تصل إلى 800 نسمة للسرير، ومع الفارق الكبير في مستوى الخدمات المقدمة بين الأراضي الفلسطينية وإسرائيل، فإن نسبة السكان إلى الأسرة في إسرائيل تصل إلى 460 نسمة للسرير (Israel Ministry of Foreign Affairs, 2003). وعلى الرغم من ازدياد الطاقة الاستيعابية للمستشفيات الفلسطينية من 3386 سرير عام 1999 إلى 4679 سرير عام 2003، إلا أن العدد الكبير من الشهداء (خاصة الأطفال والشباب) ساعد على تردي متوسط الحياة المتوقعة لما للوفيات في هذا العمر من تأثير على متوسط الحياة المتوقعة عند الولادة.

جدول رقم 1

توزيع الأسرة في المستشفيات الفلسطينية حسب التخصص والجهة

أسرة إعادة التأهيل		الأسرة المتخصصة		الأسرة العامة		الجهة
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
0.0	0	73.1	909	52.2	1553	وزارة الصحة
100	155	14.6	182	35.3	993	منظمات غير حكومية
0.0	0.0	12.2	152	7.4	308	خاصة
0.0	0.0	0.0	0.0	2.1	58	الانزوا
100	100	100	100	100	2812	المجموع

Source: Palestine Human development Report 2002, Birzeit University, Development Studies Programme.

إن مقارنة المؤشرات الصحية بالمؤشرات في دول المقارنة (الجدول رقم 2) تظهر مدى التحدي الذي يواجه السلطة الوطنية في الوصول إلى المستوى الصحي الذي يمكن أن يسهم في عملية التنمية البشرية بكفاءة، وكذلك يعطي فكرة عن حجم الأموال التي يجب تستثمر في هذا

القطاع لتطوير الخدمات الصحية إلى المستوى اللائق ببناء بالتنمية البشرية الذي يطمح الاقتصاد الفلسطيني من الوصول إليها.

● مازال الإنفاق الحكومي على الصحة كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي في حدود (4.2%)، مقارنة بالدول المتقدمة النرويج والسويد وأيسلندا التي تتراوح نسبة الإنفاق الحكومي فيها بين 6.9% و7.6%. إن زيادة مساهمة السلطة في الإنفاق على القطاع الصحي في بداية الأمر ضروري حتى يتحسن مستوى الدخل الذي يمكن معه الاعتماد على الخدمات التي يقدمها القطاع الخاص. كما أن الزيادة في الطلب على الخدمات الصحية في فلسطين تفوق معدلات الزيادة في الدول المقارنة، بسبب الزيادة السكانية.

● تدهور بعض المؤشرات المتعلقة بالصحة العامة عند الأطفال كارتفاع نسبة الأطفال دون سن الخامسة الذين تقل أوزانهم عن الوزن الطبيعي، وارتفاع معدل الوفيات دون سن الأربعين يجب أن تسترعي انتباه السلطة الوطنية. إن عدم اتخاذ إجراءات لتصحيح هذه الاختلالات قد يعقد المشكلة ويزيد من الخسائر في الإنتاجية بالإضافة إلى ما يكلفه العلاج في الكبر.

● انخفاض نسبة السكان الذين يتوفر إليهم مصدر ماء ثابت مقارنة بمعظم دول العالم. إن توفير خدمة المياه والصرف الصحي والتي تمس نوعية الحياة مباشرة، ما زالت دون المستوى (86%). إن خدمة توصيل المياه الدائمة وشبكات الصرف الصحي، يجب أن تأخذ أولوية قصوى لما لها من تأثير على الصحة والبيئة.

● تدني نسبة الأطباء إلى السكان (84 طبيب 100,000) مقارنة بسنغافورة (المرتبة 25) التي تزيد فيها هذه النسبة عن 140، والنرويج (المرتبة 1) والتي تصل فيها إلى 22.8. وهنا يجب بذل الجهود لرفع هذه النسبة من خلال زيادة الطلبة المقبولين لدراسة الطب، ورفع كفاءة الجامعات الفلسطينية التي تقوم بتدريس الطب، والعمل على تبني السلطة عملية تأهيل الخريجين من كليات الطب في الجامعات ذات السمعة الجيدة في التخصصات الدقيقة، وتزويدهم بكل ما يلزم من تكنولوجيا طبية متقدمة.

● على الرغم من عدم توفر أية معلومات عن نسبة السكان الذين باستطاعتهم الحصول على الأدوية الأساسية بانتظام، إلا أنها بكل تأكيد أقل بكثير من النسب السائدة في دول المقارنة والتي تتراوح بين 95%-100%. ناهيك عن مستوى الدخل عند الفلسطينيين الذي يصعب معه توفير العلاج عند نسبة كبيرة من الناس.

جدول رقم 2
بعض المؤشرات الصحية ذات العلاقة بالتنمية البشرية

HDI	القطر	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Norway	6.9	1.2	2920	88	367	95-100	100	na	na	5	na	78.9	4
2	Sweden	7.5	1.3	2270	94	287	95-100	100	na	na	4	na	80.1	3
7	Iceland	7.6	1.6	2643	88	352	95	100	na	na	4	na	79.8	3
25	Singapore	1.3	2.6	993	Na	140	95	100	14	11	8	1.9	78.1	3
102	Palestine	4.2	na	na	94	84	na	86	4	9	9	5.2	72.4	23

Source: Human Development Reports, Human development Indicators, 2004.

- مؤشر التنمية البشرية (HDI): Human Development Indicator
- العمود 1: نسبة الإنفاق الحكومي على الصحة كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي 2001.
 - العمود 2: نسبة الإنفاق الخاص على الصحة كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي 2001.
 - العمود 3: معدل إنفاق الفرد على الصحة (PPP US\$) 2001.
 - العمود 4: نسبة الأطفال في عمر سنة واحدة وتم تطعيمهم ضد الحصبة 2002.
 - العمود 5: عدد الأطباء لكل 100 ألف شخص (1990-2003).
 - العمود 6: نسبة السكان الذين باستطاعتهم الحصول على الأدوية الأساسية بانتظام 1999.
 - العمود 7: نسبة السكان الذين باستطاعتهم الحصول على المياه الصالحة بانتظام 1995-2002.
 - العمود 8: نسبة الأطفال دون سن الخامسة الذين يقل وزنهم عن الوزن الطبيعي 1995-2002.
 - العمود 9: نسبة الأطفال دون سن الخامسة الذين يقل طولهم عن الطول الطبيعي 1995-2002.
 - العمود 10: نسبة المواليد الذين يقل وزنهم عن الوزن الطبيعي 1998-2002.
 - العمود 11: احتمال أن يصل المولود إلى سن الأربعين 2000-2005.
 - العمود 12: عدد سنوات الحياة المتوقعة عند الولادة 2000-2005.
 - العمود 13: معدل وفيات المواليد/ لكل ألف 2000-2005.

6.1.3 الواقع التعليمي

على الرغم من التحسن الملموس في عدد المدارس والطلبة خاصة في المرحلة الثانوية خلال الفترة 1994/1995-2000/2001، فإن متوسط الطلبة في الصفوف لم يشهد أي تحسن ملحوظ (انظر الجدول رقم 3). زيادة على ذلك، فإن التعليم في الأراضي الفلسطينية شهد تراجعاً في نوعية التعليم نتيجة لسياسات منع التجوال والإغلاق التي أثرت سلباً على حضور المعلمين والطلبة وما نتج عن ذلك من تدهور في المستوى التعليمي. هذا وقد حال العجز المتنامي في موازنة السلطة الوطنية نتيجة وزارة التربية والتعليم من تنفيذ خطتها السادسة 1999-2005، والتي كانت تتضمن إنفاق ما مجموعه نصف مليار دولار على الاستثمار في قطاع التعليم.

جدول رقم 3
بعض المؤشرات التعليمية في الأراضي الفلسطينية

2001-2000	1995-1994	البيان
2646	1910	عدد المدارس
811	436	التمهيدية
1316	1141	الأساسية
519	333	الثانوية
976375	654697	عدد الطلاب
69247	36829	التمهيدية
830765	572529	الأساسية
976375	45339	الثانوية
25.0	28.6	متوسط عدد الطلاب في الصفوف
37.3	37.1	التمهيدية
30.2	30.2	الأساسية
		الثانوية
26.8	39.9	نسبة الطلبة إلى المدرسين
37.9	36.9	المدارس الحكومية
25.2	30.5	مدارس الانروا
		المدارس الخاصة

Source: The Palestinian Annual statistical Book (2) November 2001, PCBS.

على الرغم من الاختلاف الكبير بين الدول في فلسفتها في أسلوب التعليم المستخدم، أو نوعية التعليم، إلا أن مقارنة المؤشرات الفلسطينية بمؤشرات الدول المعنية تظهر بعض الحقائق المهمة عن مدى إمكانية استخدام التعليم كرافعة للتنمية البشرية والاقتصادية (انظر الجدول رقم 4).

جدول رقم 4
مؤشرات التعليم والتنمية البشرية

HDI		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Norway	6.8	16.2	48.3	20.6	25.4	101	95	18
2	Sweden	7.6	na	33.8	37.7	28	102	99	31
7	Iceland	6	na	na	na	na	101	82	20
25	Singapore	na	na	na	na	na	na	na	na
102	Palestine	6.4	na	na	na	na	95	81	10

Source: Human development Reports, Human Development Indicators, 2004.

مؤشر التنمية البشرية (HDI) : مؤشر التنمية البشرية :
العمود 1 : نسبة الإنفاق الحكومي على التعليم كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي (1999-2001).

- العمود 2 : الإنفاق الحكومي على التعليم كنسبة من الإنفاق العام (1999-2001) .
- العمود 3: نسبة الإنفاق الحكومي على التعليم الأساسي والمرحلة التمهيديّة (1999-2001).
- العمود 4: نسبة الإنفاق الحكومي على التعليم الثانوي (1999-2001).
- العمود 5: نسبة الإنفاق الحكومي على التعليم العالي (1999-2001).
- العمود 6: نسبة التسجيل للطلبة الجدد في المرحلة الثانوية في بداية العام بالنسبة إلى مجموع السكان الذين هم في عمر التعليم الثانوي (2000-2001)
- العمود 7: نسبة الطلبة الذين يصلون الصف الخامس (2000-2001).
- العمود 8: نسبة الطلبة الجامعيين الذين يدرسون العلوم والرياضيات والهندسة إلى إجمالي الطلبة 1990.

- تدني مساهمة الأونروا في الأراضي الفلسطينية بعد مجيء السلطة الوطنية. منذ نكبة عام 1948 ظلت الأونروا تقوم بدور مميز في تقديم خدمات التعليم والصحة في مخيمات اللاجئين الفلسطينيين في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة. كانت نسبة الإنفاق على التعليم تمثل 50% من مجموع إنفاق الأونروا، مقابل 22% على الصحة، 13% على الخدمات الاغاثية، و7% على تعويضات ومكافآت العمال. على الرغم من ازدياد عدد السكان المستفيدين من خدمات التعليم التي تقدمها الأونروا خلال فترة الانتفاضة من 1,308,438 نسمة عام 1997 إلى 1,428,892 نسمة عام 2000، فقد تراجع حجم الإنفاق من 140.7 إلى 133.8 مليون دولار خلال هذه الفترة، مما يعني انخفاض في نصيب الطالب من 348 دولار عام 1997 إلى 324 دولار عام 2000.

- تدني نسبة الإنفاق الحكومي على التعليم في الأراضي الفلسطينية. تصل نسبة الإنفاق الحكومي على التعليم في الأراضي الفلسطينية حوالي 6.4% من الناتج المحلي الإجمالي، وهذه النسبة قريبة جدا من مثيلاتها في الدول المتقدمة. ولكن يجب التنبيه هنا إلى أن هذه النسبة في الوقت الحالي غير كافية لإحداث نقلة نوعية في مستوى الخدمات التعليمية لعدة أسباب تتمثل في نسبة النمو السكاني في الأراضي الفلسطينية التي تصل إلى 3.5%، أي ثلاثة أضعاف نسبة النمو السكاني في دول المقارنة. كما أن معدل مشاركة القطاع الخاص في تقديم الخدمات التعليمية في هذه الدول يفوق كثيرا معدل مشاركة القطاع الخاص الفلسطيني.

- على الرغم من عدم توفر بيانات موثقة حول مساهمة السلطة الوطنية في الإنفاق على التعليم العالي، إلا أنه يمكن القول أن معظم مؤسسات التعليم العالي في الأراضي الفلسطينية تعتمد في إيراداتها على الرسوم الجامعية (أي أن مساهمة السلطة الوطنية تكاد أن لا تذكر). وبالمقارنة مع كل من النرويج (25.4% من إجمالي الإنفاق) والسويد (28.0%) نلاحظ مدى الضرورة الملحة التي تقع على عاتق السلطة في دعم التعليم الجامعي، خاصة وأن هناك إجماع على أن الجامعات الفلسطينية تعاني من عجز مالي مزمن يحول بينها وبين رفع طاقتها الاستيعابية دون أن يؤثر على نوعية الخدمات التي تقدمها.

- تدني نسبة الأطفال الذين يصلون الصف الخامس الابتدائي في الأراضي الفلسطينية والتي هي في حدود 81% عام 2001، مما يعني بقاء نسبة الأمية في حدود 15%. يعطي العديد من الدول أهمية خاصة للأطفال الذين هم في هذه المرحلة من التعليم لما تلعبه هذه المرحلة من دور في تحديد المهارات والقدرات التي يكتسبها الطالب في المراحل الثانوية أو الجامعية. وقد بينت نتائج الدراسات المتعددة أن مدى النجاح الذي يحققه الطفل في تنمية قدراته ومهاراته في هذه المرحلة لا يعتمد على الأسرة، بل يعتمد بشكل أساسي على ما تقدمه المدرسة للطفل (Anderson and Pavan, 1992; Gutierrez and Slavin, 1992). من ناحية أخرى، فإن العائد على التعليم في هذه المرحلة هو الأعلى من بين جميع مراحل التعليم الأخرى (ILO, 1997; Evans, 1997).

- تدني الاهتمام بتعليم العلوم الطبيعية والرياضيات والعلوم الفنية كالهندسة. إن نسبة الطلبة الفلسطينيين الذين يدرسون العلوم الطبيعية والرياضيات والهندسة في مؤسسات التعليم العالي متدنية جدا وهي في حدود 10% وهذا أقل ب 50% من ايسلنده التي تعتبر الأقل بين دول المقارنة. تظهر معظم الدراسات أن التعليم الأكاديمي التقليدي في الجامعات الفلسطينية لم يعد قادرا على تلبية احتياجات سوق العمل التي تشهد تغيرات سريعة في احتياجاتها من الأيدي العاملة. إن التوجه الجديد نحو تعليم العلوم الطبيعية يستلزم من السلطة الوطنية إعادة هيكلة نظام التعليم ليكون أكثر انسجاما وواقعية مع البيئة التنموية Levine 1994, Levine (1995ab).

- إعادة هيكلة التعليم الثانوي ليكون أكثر مواءمة لمتطلبات سوق العمل والتعليم الجامعي. على الرغم من التقارب في مؤشر التعليم الثانوي Net Secondary (Enrollment Ratio %) بين فلسطين (95) ودول المقارنة (101-102)، إلا أن هذه المرحلة جديرة بالاهتمام ليس فقط لرفع قيمة المؤشر، بل إلى ضرورة إحداث تحسين في نوعية التعليم كونه يأتي كحلقة وصل بين المدرسة وسوق العمل من ناحية، وبين المدرسة والتعليم الجامعي من ناحية أخرى. ولهذا فإن إعادة هيكلته في أي بلد لا بد وأن تأخذ في الاعتبار هذه الحقائق. وإن الحاجة إلى إعادة هيكلة التعليم الثانوي تبرز ليس في الحاجة إلى توفير المناهج المناسبة وإعداد المعلمين المؤهلين والعارفين لأدوارهم، بل تتجاوز ذلك إلى إيجاد نظام تعليمي مرن وقادر على الاستجابة إلى التغيرات التي تشهدها هذه الفترة من حياة الطالب، ومحاولة ربطها بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وحتى الصحية.

6.1.4 الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

- على الرغم من التحسن الذي طرأ على قطاع الاتصالات الفلسطيني بعد قيام شركة الاتصالات الفلسطينية فإن مؤشرات استخدام تكنولوجيا المعلومات في الأراضي الفلسطينية ما زالت متدنية جدا مقارنة مع الدول المتقدمة في هذا المجال (الجدول رقم 5). وقد يعود هذا التدني في المؤشرات، إلى حداثة التجربة الفلسطينية في هذا القطاع وكذلك إلى التكلفة المرتفعة لجميع الخدمات وتردي الأوضاع الاقتصادية، مما قد يحول دون انتشار خدمات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات عند نسبة كبيرة من المجتمع الفلسطيني.
- تشير البيانات إلى تدني نسبة امتلاك الهاتف الأرضي في الأراضي الفلسطينية (87 خط/ألف نسمة)، مقارنة ب 736 في السويد و 436 في سنغافورة. وعلى الرغم من الطلب المتنامي على الهاتف الخليوي، إلا أن الهاتف الأرضي يبقى أكثر ملاءمة من ناحية انخفاض التكاليف، وكذلك الاعتماد عليه في الوصل والتشبيك مع شبكات المعلومات.
- تدني نسبة الهاتف الخليوي والتي تصل إلى (93 خط/ألف) مع دول المقارنة التي تتراوح فيه هذه النسبة بين 796 خط في سنغافورة، و 909 خط في أيسلنده. إن انخفاض هذه النسبة يعود بشكل رئيسي إلى تعرفه المكالمات مقارنة بتعرفة الهاتف الأرضي.
- على الرغم من الأهمية المتنامية لاستخدامات الإنترنت، إلا أن نسبة مستخدمي هذه الخدمة في فلسطين مدعاة للقلق. إذ تصل نسبة الاستخدام عن 1000 /30.4 شخص، وهذا يعني أن نسبة المستخدمين الفلسطينيين لخدمة الإنترنت في حدود 5.5% من متوسط النسبة لدى الدول الأربعة التي تجري المقارنة على أساسها.

- على الرغم من عدم توفر أية بيانات عن نسبة السكان الذين حصلوا على براءات اختراع ونسبة الباحثين من السكان وكذلك نسبة الإنفاق على البحث والتطوير، فإنه يمكن

الجزم أنها دون النسب المماثلة في الدول المتقدمة. إذ أن نسبة ما ينفق على البحث والتطوير في السويد تصل إلى 4.6% من الناتج المحلي الإجمالي وهي النسبة الأعلى من بين دول جميع العالم، وهذا يفوق نسبة إنفاق السلطة الوطنية على الصحة.

إن هذا التدني في مؤشرات استخدام التكنولوجيا والمعرفة له تداعيات سلبية كثيرة على نوعية التعليم في المؤسسات التعليمية بشكل عام وعلى إمكانية النجاح في الاعتماد على التعليم في مجال تكنولوجيا المعلومات والحوسبة الذي يشهد طلبا متزايدا. وهنا يجب التنبيه، إلى ضرورة التوسع في هذا التعليم ليأخذ بالاعتبار السوق العربية لتوفير المحاسبين والقانونيين والمهندسين والاقتصاديين والأطباء المهرة.

جدول رقم 5

بعض مؤشرات استخدام التكنولوجيا ذات العلاقة بالتنمية البشرية

مؤشر التنمية البشرية	القطر	عدد مستخدمي الهاتف الأرضي/ألف نسمة 2002	عدد مستخدمي الهاتف الخليوي/ألف نسمة 2000	عدد مستخدمي الانترنت/ألف نسمة 2002	Patents نسبة الذين حصلوا على براءة اختراع/مليون نسمة 2000	نسبة الإنفاق على البحث والتطوير إلى الناتج المحلي الإجمالي 1996-2002	عدد الباحثين/مليون نسمة 1990-2001
1	Norway	734	844	502.6	88	1.6	4377
2	Sweden	736	889	573.1	235	4.6	5186
7	Iceland	653	906	647.9	7	3.0	6639
25	Singapore	463	796	504.4	27	2.1	4052
102	Palestine	87	93	30.4	na	na	na

Source: Human Development Reports, Human Development Indicators, 2004.

6.1.5 تعليم الإناث

تمثل نسبة الإناث في أي مجتمع حوالي 50% من عدد سكانه، وعليه فإن تفعيل دور المرأة في التعليم يعتبر من الأمور المهمة في عملية التنمية البشرية والاقتصادية. إن استعراض مؤشرات التعليم عند المرأة في فلسطين مع نظيراتها في دول المقارنة تظهر مجموعة من الملاحظات الهامة التي لها دلالات ذات قيمة في عملية التنمية البشرية في فلسطين. أما الملاحظات التي تستحق النقاش فهي على النحو التالي (الجدول رقم 6):

- إن عدد سنوات الحياة المتوقعة للمرأة عند الولادة في فلسطين حوالي 74 سنة، وهي منخفضة نسبيا إذا ما قورنت بمثيلتها في دول المقارنة والتي تزيد فيها عن 80 سنة. كما أن

الفارق بينها وبين عدد سنوات الحياة المتوقعة للرجال تظهر فارقا يقارب الثلاث سنوات، مقابل حوالي خمس سنوات في دول المقارنة، مما يعني أن هناك مجالاً في تحسين هذا المؤشر.

● إن نسبة إجمالي الإناث في جميع مراحل التعليم إلى مجموع الإناث في عمر (6-23) سنة في فلسطين هي (81%) وهذه النسبة منخفضة نسبياً مقارنة مع النرويج والسويد ولكنها أعلى من سنغافورة. وباستثناء نسبة تسجيل الإناث الجدد في التعليم العالي من مجموع الإناث ممن هن في سن التعليم الجامعي، فإن نسب التعليم الثانوي والأساسي عند الذكور والإناث تبقى متقاربة جداً، مما يعني عدم وجود تمييز واضح بين الجنسين في مجال التعليم غير الجامعي. أما في مجال التعليم الجامعي، فإن نسبة التعليم عند النساء منخفضة جداً إذا ما قورنت بمثيلاتها في جميع دول المقارنة، ولكنها متقاربة جداً مع نسبة الذكور. إن هذا التحسن في هذا المؤشر يعود إلى التوسع في تبني التعليم المفتوح في فلسطين. على الرغم مما قد يوفره التعليم المفتوح من فرص لتعليم المرأة، إلا أن قدرته على تقديم التعليم النوعي والمتميز في كثير من حقول المعرفة يبقى مدار تساؤل لدى الكثيرين من الباحثين والتربويين.

جدول رقم 6
مؤشرات التعليم عند المرأة ذات العلاقة بالتنمية البشرية

HDI	القطر	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Norway	81.8	75.9	102	1.00	95	101	85	1.52
2	Sweden	82.5	77.5	124	1.00	99	101	93	1.54
7	Iceland	81.9	77.6	95	1.00	85	105	61	1.73
25	Singapore	80.2	75.8	75	na	na	na	na	na
102	Palestine	73.9	70.7	81	1.01	83	106	30	0.98

Source: Human Development Reports, Human development Indicators, 2004.

- العمود 1: عدد سنوات الحياة المتوقعة عند الولادة للإناث 2002.
 العمود 2: عدد سنوات الحياة المتوقعة عند الولادة للذكور 2002.
 العمود 3: نسبة إجمالي الإناث المسجلين في جميع مراحل التعليم بين سن 6-23 إلى مجموع الإناث في هذا العمر 2002/2001.
 العمود 4: نسبة الإناث الجدد في بداية العام الدراسي التي سجلن في المرحلة الأساسية إلى مجموع الإناث/نسبة الذكور 2002/2001.
 العمود 5: نسبة الإناث الجدد في بداية العام الدراسي التي سجلن في المرحلة الثانوية إلى مجموع الإناث في هذا العمر 2002/2001.
 العمود 6: نسبة الإناث الجدد في بداية العام الدراسي التي سجلن في المرحلة الثانوية إلى مجموع الإناث في هذا العمر/نسبة الذكور 2002/2001.
 العمود 7: نسبة الإناث الجدد في بداية العام الدراسي التي سجلن في التعليم العالي إلى مجموع الإناث في هذا العمر 2002/2001.
 العمود 8: نسبة الإناث الجدد في بداية العام الدراسي التي سجلن في التعليم العالي إلى مجموع الإناث في هذا العمر/نسبة الذكور 2002/2001.

6.1.6 مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي

يؤثر التحصيل العلمي إيجابياً على معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي من خلال ما يوفره من تحسن في احتمال فرص الحصول على عمل، وارتفاع في الأجور مما يجعل تكلفة الفرصة البديلة (البقاء بدون عمل) عالية نسبياً. وعلى الرغم من بعض المآخذ على بعض مؤشرات التعليم لدى المرأة الفلسطينية، إلا أنها تبدو مقبولة بشكل إجمالي خاصة فيما يتعلق بمدى

اقتربها من المؤشرات المتعلقة بتعليم الذكور. ومن خلال قراءة بعض المؤشرات المتعلقة بمدى مشاركة المرأة الفلسطينية في النشاط الاقتصادي خلال العام 2002 يمكن الخروج بمجموعة من النتائج غير المتفائلة حول مشاركة المرأة الفلسطينية في النشاط الاقتصادي (الجدول رقم 7).

- انخفاض معدل مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي إلى مستوى 9.5%، مقارنة بدول المقارنة والتي تتراوح بين 50% في سنغافورة و66.7% في أيسلندا. على الرغم من أن معدل مشاركة المرأة قد تأثر بالإجراءات الاسرائيلية التي كانت الأقسى منذ اندلاع الانتفاضة الثانية، إلا أن هذا غير كاف لتفسير ضعف معدلات مشاركة المرأة الفلسطينية على مدار سنوات طويلة قبل هذه الفترة.
- يتسم معدل مشاركة المرأة بالانخفاض مقارنة بمعدل مشاركة الذكور في النشاط الاقتصادي، حيث لا يتجاوز 14% في الأراضي الفلسطينية مقارنة بدول المقارنة التي تتراوح فيها نسبة مشاركة الإناث إلى الذكور بين 60% في سنغافورة و89% في السويد.
- ارتفاع مشاركة المرأة بالنسبة إلى مشاركة الذكور في النشاط الزراعي يعود إلى التقليد الفلسطيني القديم الذي كانت المرأة الفلسطينية تشارك الرجل في معظم الأنشطة الزراعية التي يقوم بها.
- انخفاض الفجوة بين الدول المختلفة في مشاركة المرأة في قطاعات الصناعة والخدمات سواء تم أخذ معدل مشاركتها في هذه القطاعات منسوبا إلى مجموع النساء، أو بمعدل مشاركة الذكور. وهذا التقارب لا يعني على الإطلاق التشابه بين قطاعات الخدمات والصناعة في فلسطين وبدول المقارنة. بل يعزى إلى الأنشطة الحرفية والخياطة التي تعمل بها النساء.

جدول رقم 7
المؤشرات المتعلقة بمشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية

HDI	Country	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Norway	59.9	110	85	2	37	9	27	88	152
2	Sweden	62.7	102	89	1	32	11	31	88	144
7	Iceland	66.7	101	83	3	24	10	29	85	157

25	Singapore	50	99	64	0.0	50	18	60	81	119
102	Palestine	9.5	151	14	26	28.1	11	34	62	107

Source: UNDP, Human Development Reports, Human Development Indicators, 2004.

- مؤشر التنمية البشرية (HDI) Human Development Indicator
- العمود 1: معدل مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي (% 15 سنة فأكثر) 2002 .
- العمود 2: الرقم القياسي لمعدل مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي (% 15 سنة فأكثر (100 = 1990) 2002.
- العمود 3: معدل مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي (% 15 سنة فأكثر)/ معدل مشاركة للذكور 2002.
- العمود 4: معدل مشاركة المرأة في القوة العاملة في الزراعة من مجموع قوة عمل النساء 1995-2002.
- العمود 5: معدل مشاركة المرأة في القوة العاملة في الزراعة /معدل الذكور 1995-2002.
- العمود 6: معدل مشاركة المرأة في القوة العاملة في الصناعة من مجموع القوة العاملة للنساء 1995-2002.
- العمود 7: معدل مشاركة المرأة في القوة العاملة في الصناعة /معدل الذكور 1995-2002.
- العمود 8: معدل مشاركة المرأة في القوة العاملة في الخدمات من مجموع القوة العاملة للنساء 1995-2002.
- العمود 9: معدل مشاركة المرأة في القوة العاملة في الخدمات /معدل الذكور 1995-2002.

6.2 محددات التعليم

إن عملية استخدام التعليم للوصول بالمجتمع الفلسطيني إلى آفاق التنمية البشرية المستدامة عملية شاقة تحتاج إلى تضافر جهود القطاعين العام والخاص بالإضافة إلى مؤسسات المجتمع المدني والدول المانحة. وتتطلب هذه العملية أموالاً طائلة للاستثمار في البنية التحتية وتعديل المناهج وتدريب المدرسين وتعريفهم بدورهم. بالإضافة إلى ذلك، فإن عملية التغيير ينبغي أن تأخذ على عاتقها تخطي جميع التحديات التي تعيق التطوير. إذ يعاني قطاع التعليم في الأراضي الفلسطينية من اختناقات عديدة غير الاختناقات المالية والاختناقات الناتجة عن الاحتلال الإسرائيلي التي ينبغي على السلطة اتخاذ الإجراءات ووضع السياسات لمواجهةها بهدف جعل مخرجات التعليم العالي أكثر انسجاماً مع احتياجات سوق العمل الفلسطينية والأسواق العربية (Wolfgang, 2002). أما أهم محددات قطاع التعليم في الأراضي الفلسطينية فتتمثل في:

- **التحدي الديمغرافي:** يصل معدل الزيادة السكانية في الأراضي الفلسطينية (3.5%) في السنة، وهو من أعلى المعدلات في العالم. ومن المتوقع أن تكون نسبة الزيادة في الطلب على التعليم أعلى من نسبة الزيادة الطبيعية في السكان لأسباب متعددة. أحد هذه الأسباب يعود إلى طبيعة الطلب على خدمات التعليم الذي يتسم في الغالب بالمرونة الداخلية، بمعنى أن نسبة الزيادة في الدخل تكون مصحوبة بنسبة أعلى في الطلب على الخدمات التعليمية. وهذا يستلزم زيادة الاستثمارات الحقيقية في التعليم بمعدلات تفوق معدلات الزيادة السكانية ومعدلات الاهتلاك. إن عدم أخذ ذلك بعين الاعتبار سيعمق الفجوة بين العرض والطلب، مما قد يؤثر على الاستقرار السياسي والاقتصادي. أما التحدي الديمغرافي الثاني فيعود إلى الزيادة المحتملة في الطلب على التعليم من قبل فلسطيني الشتات الذين يزيد عددهم في الدول العربية عن ثلاثة ملايين نسمة يعيش معظمهم ظروفًا غاية في الصعوبة لم تساعدهم على بناء رأس المال البشري. إن عملية التكامل والاندماج بين فئات الشعب الفلسطيني تعتبر من الضرورات الأساسية التي لا يجوز إغفالها أو حتى تأجيلها لما يترتب على إهمالها من آثار سيئة على الاستقرار السياسي والاقتصادي في الأراضي الفلسطينية أو اقتصاديات المنطقة.
- **اختلالات قوى السوق:** أدت تبعية الاقتصاد الفلسطيني للاقتصاد الإسرائيلي التي استمرت سنوات طويلة إلى اختلالات هيكلية عديدة في سوق العمل الفلسطيني، انعكست في تدني مستوى الأجور في الأراضي الفلسطينية مقارنة بإسرائيل. وعلى الرغم من التفاوت في الأجور لصالح العمال الإسرائيليين، فإن مستوى أجور العمال الفلسطينيين الذين يعملون في إسرائيل كان يفوق كثيراً مستوى الأجور للعمال الفلسطينيين الذين يعملون في الأراضي

الفلسطينية. وهذا التفاوت في الأجور لم يساعد الفلسطينيين على التوجه نحو كثير من فروع التعليم الأكاديمي التي تتسم بانخفاض العائد. وعلى الرغم من التحسن الملموس الذي طرأ على رواتب المعلمين بعد مجيء السلطة الوطنية مقارنة بمعظم الوظائف المدنية الأخرى، ما زال معدل الراتب الشهري دون مستوى 350 دولار. إن انخفاض العائد على التعليم الأكاديمي أيضاً يعمل على زيادة التسرب من المدارس في المراحل الأساسية أو الثانوية من ناحية، ومن ناحية أخرى يدفع أعداداً كبيرة من الطلبة للتوجه نحو التعليم الفني (كالطب والهندسة) على الرغم من ضعف معدلاتهم في الثانوية العامة. وكنتيجة للمنافسة الحادة على الدراسة في هذه التخصصات، يلجأ الطلبة الفلسطينيون في كثير من الحالات إلى التوجه للجامعات الأقل تنافسية في هذه الحقول.

● **ضعف مساهمة القطاع الخاص:** على الرغم من نجاح القطاع الخاص في بعض الاستثمارات التي لها علاقة بالتنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية (كالاتصالات والإسكان)، إلا أن مساهمة القطاع الخاص في التعليم ما زالت دون المستوى الذي يلبي الاحتياجات الفلسطينية، حيث تبلغ نسبة الطلبة الذين يدرسون في مدارس خاصة أقل من 8% من مجموع الطلبة، بينما تصل هذه النسبة في بعض الدول المتقدمة إلى أكثر من 60% (Wolfgang, 2002).

● **المناهج المدرسية:** منذ حرب الخامس من حزيران واصلت سلطات الاحتلال الاسرائيلية تطبيق المنهاج المصري في قطاع غزة والمنهاج الأردني في الضفة الغربية. ولم يطرأ أي تعديل على تلك المناهج خلال فترة الاحتلال باستثناء بعض الحذف أو التعديل في بعض المقررات المدرسية ذات العلاقة بالقضية الفلسطينية. عام 1999 قامت وزارة التربية والتعليم الفلسطينية بوضع خطة للفترة 1999-2005 من أجل تحديث وتوحيد المناهج المدرسية بهدف مواكبة تطورات العصر، وما يمثله توحيدها من تساوي في الفرص أمام الطلبة، وخفض في تكاليف إعداد المناهج وتدريب المعلمين وإعداد الامتحانات العامة. كان من المتوقع أن تقوم الخطة بإنفاق حوالي 1.4 مليار دولار كنفقات جارية لتحسين أوضاع المعلمين المالية، وحوالي 500 مليون دولار كنفقات رأسمالية. وقد توقف العمل في تنفيذ الخطة نتيجة للعجز المالي في موازنة السلطة. ونتيجة لهذا بقي متوسط عدد الطلبة في الصفوف الأساسية يتجاوز الأربعين طالبا على الرغم من حاجة الطالب الملحة إلى الاعتماد على المعلم في هذه المرحلة بالذات لما لهذه المرحلة من أثر على تشكيل قدرات الطالب لاكتساب المعرفة في مراحل التعليم الثانوية والجامعية. ونتيجة لهذا الاكتظاظ، يلجأ المعلمون إلى أسلوب التلقين الذي يحرم الطلبة من التفاعل مع المدرس والمنهاج بطريقة فاعلة والذي تخلت عنه جميع أنظمة التعليم في الدول المتقدمة (UNDP, 2002). وهذا الأسلوب التعليمي له أبعاده السيئة على مستوى التحصيل العلمي في المراحل الثانوية، حيث لا تتجاوز نسبة الطلبة الذين يقبلون في الفرع العلمي عن 25% من مجموع الطلبة. من ناحية أخرى، تعاني المدارس الفلسطينية من ضعف شديد في تدريسها للغات الأجنبية، ونقص في أجهزة الحاسوب وعدم توفر خدمة الانترنت، مما يحرم الطلبة والمعلمين في معظم المدارس من الإطلاع على أحدث المعلومات والتقنيات في مجال إدارة النظم وتكنولوجيا المعلومات.

● **عدم مواكبة التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل:** تتمثل المساهمة الايجابية لمؤسسات التعليم الجامعي في الأراضي الفلسطينية في محاولاتها لتلبية الطلب المتنامي على التعليم العالي رغم الظروف الصعبة التي تواجهها هذه المؤسسات. إذ ولدت معظم الجامعات في فترة الاحتلال الإسرائيلي للأراضي الفلسطينية وقبل مجيء السلطة الوطنية. ولكن بعد قدوم السلطة الوطنية، ارتفع عدد الطلبة المسجلين في الجامعات المحلية من 28,000 ألف طالب عام

1994-1995 إلى 75,000 طالب عام 2000-2001. وتشير التوقعات حول مستقبل التعليم الجامعي، إلى أن عدد الطلبة سيصل في الجامعات الفلسطينية إلى 130,000 طالب عام 2009-2010. وعلى الرغم من مساهمة الجامعات الفلسطينية في تحقيق بعض النتائج الإيجابية كجسر الفجوة في التعليم الجامعي بين الذكور والإناث، إلا أن هناك تحديات كبيرة تواجه التعليم الجامعي في الأراضي الفلسطينية خاصة فيما يتعلق بقدرة الجامعات على تزويد الدارسين بالمهارات والقدرات التي تساعدهم على الاندماج في سوق العمل المحلي (الجعفري و لافي، 2004؛ عورتاني وآخرون، 1998). ويعود هذا الضعف إلى مجموعة من الأسباب التي تتمثل في:

- عدم وجود تصور واضح لدى المؤسسات التعليمية عن فلسفة التعليم وأهمية قيام تعاون مشترك بين المؤسسات التعليمية والمؤسسات الاقتصادية يساهم في تزويد الدارسين بالقدرات والمهارات التي تلبي احتياجات المؤسسات الاقتصادية، والدور الذي ينبغي أن تلعبه المؤسسات الاقتصادية لدعم هذا التوجه.
- افتقار خريجي المؤسسات التعليمية إلى التدريب والخبرة في معظم التخصصات التي تقوم الجامعات الفلسطينية بتدريسها، مما يؤثر على قدرة الخريج على التأقلم مع متطلبات القطاع الخاص في مجالات المهن الصحية، والعلوم، والعلوم الزراعية، والعلوم الإدارية (بال توريد، 2002a؛ 2002b؛ 2002c).
- ضعف التعاون بين مؤسسات التعليم العالي، حيث تقوم معظم مؤسسات التعليم العالي في الأراضي الفلسطينية بتقديم نفس المنتج تقريبا دون الالتفات إلى التميز في تدريس التخصصات التي تمتلك بعض الجامعات فيها ميزة تنافسية. فباستثناء بعض التخصصات النادرة (الطب، بعض فروع الهندسة) التي يقتصر تدريسها على عدد محدود من الجامعات، فإن معظم الجامعات الفلسطينية تقوم بتدريس معظم التخصصات التقليدية في العلوم والآداب والعلوم الإدارية والاقتصادية بنفس الأسلوب وتحت نفس الظروف، مما يشكل عقبة أمام مؤسسات القطاع الخاص في استيعاب الأعداد المتنامية من الخريجين المتساويين تقريبا في درجة المعرفة والتدريب.
- عدم مراعاة مؤسسات التعليم العالي للتطور التكنولوجي في برامجها، حيث يؤخذ على معظم مؤسسات التعليم العالي في الأراضي الفلسطينية أن البرامج والتخصصات التي تقدمها ما زالت لا تراعي التطور العلمي والتكنولوجي الذي توصل إليه العالم، كما أنها لم تعطي الاهتمام الكافي للتعليم الفني والمهني الذي أثبتت التجارب الدولية المتعددة أثره الإيجابي على التنمية المستدامة كما هو الحال عند كثير من الدول الأوروبية، وجنوب شرق آسيا و نيوزيلندا. إذ أن التوجه الحديث في التعليم المهني والفني يقوم على تصميم البرامج التعليمية والتدريبية التي يحتاجها القطاع الخاص والاستفادة من تطبيقاتها في مجال الإنتاج والتوزيع والمحافظة على البيئة. كما أن معظم المؤسسات تعاني من نقص في أجهزة الحاسوب والاتصالات والأجهزة المخبرية. كما أن نسبة عالية من المدرسين في الأقسام غير العلمية لا يتقنون استخدام أجهزة الحاسوب وشبكات الإنترنت.
- البحث والتطوير، حيث لم تعط مؤسسات التعليم العالي ولا السلطة الوطنية ولا القطاع الخاص أي أهمية للبحث والتطوير. قد يكون للمؤسسات التعليمية الفلسطينية مبرراتها التي تعود في معظمها إلى نقص المخصصات المالية اللازمة لتوسيع وتحديث مثل هذه الأنشطة واستقطاب الكفاءات العلمية القادرة على البحث و الاختراع. كما يعود هذا الإخفاق لأسباب غير مالية تتعلق بنقص القدرات الإدارية، وضعف التشريرات، وعدم الدراية باحتياجات المجتمع المحلي وسوق العمل الفلسطينية وأسواق العمل في البلدان العربية.

▪ صغر السوق المحلية الفلسطينية الذي يمثل عقبة أمام استيعاب الخريجين في القطاعات الاقتصادية المختلفة خاصة في ظل تنامي عدد الخريجين من مؤسسات التعليم الفلسطينية الذي يفوق طاقة السوق المحلي الفلسطينية في كثير من التخصصات. كما أن عدم قدرة مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية على تقديم التعليم النوعي المتميز الذي يلبي احتياجات الأسواق العربية يمثل تحد آخر أمام متخذي القرار الفلسطيني الذي يتطلب أن تزيد الجامعات اهتمامها بحاجة الأسواق العربية من الكفاءات المتميزة.

● **غياب البنية التشريعية:** منذ قدوم السلطة الوطنية ولغاية الآن لم يتم التوصل إلى صيغة نهائية للدستور الفلسطيني الذي يبين مجموعة الأنظمة الأساسية التي تحدد آليات صنع القرار، الحقوق، وتوزيع القوى داخل النظام السياسي (القزاز، 2004). ويعزو البعض هذا التريث في صياغة دستور فلسطيني إلى أن الدولة الفلسطينية ما زالت غير واضحة المعالم خاصة فيما يتعلق بالحدود وعودة اللاجئين (كايد عزيز، 2004). أما على مستوى القطاع التعليمي فلم تشهد الأراضي الفلسطينية ولادة أي قانون ينظم العملية التعليمية على مدار سنوات الاحتلال، وفي كثير من الحالات كان يتم الرجوع إلى خمس مجموعات من القوانين التي ورثت من أيام الحكم العثماني والانتداب البريطاني بالإضافة إلى القوانين الأردنية والمصرية التي كانت سارية المفعول في الضفة الغربية وقطاع غزة عشية الاحتلال بالإضافة لبعض القوانين الاسرائيلية (ILO, 1997). إن القوانين المتعددة والتي لم يكن للمشروع الفلسطيني أي دور في إيجادها ساهمت في وجود أنظمة غير متجانسة من القوانين والتشريعات في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة.

● **ضعف الإقبال على التعليم المهني**

لم يلق هذا النوع من التعليم أي اهتمام من قبل المؤسسات التعليمية الفلسطينية سواء في المرحلة الثانوية أو الجامعية. إن جزء من عدم الاهتمام هذا يعود إلى ارتفاع الكلفة وقلة المردود، حيث لم يحقق التعليم المهني في المرحلة الثانوية أي نجاح يذكر وما زالت صورته سلبية في أذهان الطلبة وأولياء الأمور والمدرسين وحتى راسمي السياسات التعليمية (Wonacott, 2000). ولم يحقق في هذه المرحلة أي نجاح يذكر باستثناء استقطابه للطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة (Stone, 1993). وعلى الرغم من التدريب الذي يجده خريجو المدارس المهنية أثناء دراستهم، فإن هذا النوع من التعليم لم يحسن فرص الدارس في الحصول على العمل أو تحسن في الأجور (Malamud and Pop-Eleches, 1995).

6.3 التعليم وبناء رأس المال البشري في الأراضي الفلسطينية: نقاط القوة

لغاية الآن لم تتحدد المعالم النهائية للدولة الفلسطينية، مما يعني أن هناك كثيرا من القضايا المرتبطة بالحدود وعودة اللاجئين والسيطرة على المصادر الطبيعية، والشكل النهائي لمدينة القدس، والمستوطنات تركت لمفاوضات الحل النهائي. إن هذه القضايا تمثل تحديات أمام التنمية الاقتصادية. كما أن محاولات إسرائيل في فرض الواقع الإسرائيلي على الأرض الفلسطينية كبناء جدار الضم والنهب ومصادرة الأراضي لإقامة المستوطنات تضاف إلى التحديات التي ينبغي مجابتهها. هذه التحديات تزيد من ضرورة تبني منهج التنمية البشرية الذي يمثل التعليم أحد أهم ركائزها. ويمثل التعليم في الأراضي الفلسطينية أنجح السبل لبناء رأس المال البشري القادر على إحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة لاعتبارات هامة تتمثل في:

● القدرة على استخدام التعليم لتعويض النقص في قاعدة الموارد الاقتصادية
 إن صغر مساحة الأراضي الفلسطينية وضعف قاعدة الموارد الطبيعية التي قام الاحتلال
 الإسرائيلي باستنفاذها بطريقة جائرة لا يمكن الاعتماد عليها في إحداث نقلة نوعية في مستوى
 الحياة الاقتصادية أمام الزيادة الطبيعية للسكان في الأراضي الفلسطينية. تدل التجارب الدولية
 على أن العائد على رأس المال البشري دائما يكون أعلى من العائد على رأس المال العيني (,
 Psacharopoulos 1994). كما أن الاستثمار في رأس المال البشري، قد لا يخضع لقانون
 تناقص الغلة (النقيب، 2003). فعلى المستوى الكلي، وجدت بعض الدراسات حول مجموعة
 دول أ ل (OECD) أن أي سنة إضافية في التعليم سوف تؤدي إلى زيادة الناتج المحلي
 الإجمالي بحوالي 6%، وأن الرأس المال البشري يمكن أن يفسر حوالي 50% من النمو
 الاقتصادي. وعلى المستوى الجزئي، يقدم رأس المال البشري فوائد متعددة من خلال انخفاض
 نسبة البطالة عند المتعلمين التي تساوي حوالي 50% من مستوى البطالة عند غير المتعلمين
 .(Raymond, 2003).

● الرأس مال البشري كان أكثر قدرة على تحقيق الأهداف الاقتصادية من رأس المال العيني
 إذ أن الأخير قد ينجح في زيادة النمو الاقتصادي، والذي ليس بالضرورة أن يكون مصحوبا
 بالتنمية الشاملة التي تستلزم تحقيق العدل في توزيع مكاسب التنمية بين الطبقات الاجتماعية
 والاقتصادية المختلفة (Mok and Welch, 2003). كما أن التنمية البشرية تمثل الضمانة الأكبر
 التي تجنب الاقتصاد الوطني الآثار السلبية للهزات الخارجية.

● يملك الفلسطينيون موروثا تاريخيا في التعليم يجعلهم في مقدمة الشعوب العربية (انظر
 مؤشر التعليم الفلسطيني في الجدول رقم 1 / الملحق أ). كما يمكن الاعتماد على فلسطيني
 الشتات الذين لديهم قدرات ضخمة يمكن الاعتماد عليها في ردف عملية التنمية الفلسطينية
 بالخبرات والمؤهلات العالية، وهم بكل تأكيد يرغبون في المساهمة في بناء المشروع الوطني
 الفلسطيني. ومن الأمثلة على بعض التجارب الدولية التي نجحت إلى حد بعيد من خلال
 الاعتماد على الشتاتكالصين التي اعتمدت على صينيي الشتات (50 مليون صيني) في دفع
 عملية التنمية من خلال الاستثمارات الأجنبية التي وصلت عام 2002 إلى ما يزيد عن 52.7
 مليار دولار والتي كانت مساهمتهم فيها تزيد عن 25% (OECD Observer , 2003). كما أن
 إسرائيل اعتمدت كثيرا على الروابط العرقية لتستفيد من الخبرات المتراكمة عند يهود أوروبا
 الغربية في تطوير صناعة الالكترونيات. أما التجربة الهندية فتتمثل في الاستفادة من الخبرات
 المتراكمة عند الهنود في الخارج في مجالات تكنولوجيا المعلومات وبرامج الكمبيوتر. واستنادا
 إلى هذه التجارب وغيرها، فإن عملية ربط فلسطيني الشتات بالمجتمع والدولة الفلسطينية،
 سوف يثري التجربة الفلسطينية في التنمية البشرية من خلال ما يمكن توفيره من خبرات
 وكفاءات علمية هائلة وموارد مالية تعمل على إنجاح التجربة وتسارع من خطاها. كما أن
 عملية ربط فلسطيني الشتات هو هدف استراتيجي لتعزيز الصمود والنجاح الفلسطيني في جميع
 المجالات.

● يتصف المجتمع الفلسطيني بأنه من المجتمعات الفتية والتي تزيد فيه نسبة السكان من
 هم دون سن الخامسة عشرة على 50%. وعلى الرغم من أن هذا يمثل تحدا أمام السلطة
 الوطنية في مجال توفير الخدمات التعليمية والصحية المتميزة، إلا أنه يمثل نقطة لما يتوفر
 للشباب في هذا العمر من مرونة في الاستفادة من التعليم والتدريب واستخدام أحدث أنواع
 التكنولوجيا، مما يساعد على رفع إنتاجية القوة العاملة. من ناحية أخرى، فإن هذه النسبة
 المرتفعة من الناس في هذا العمر يوفر فرصة أمام الاقتصاد الفلسطيني للاعتماد على موارده
 البشرية المحلية لتلبية احتياجاته من القوة العاملة.

- القدرة التنافسية للاقتصاد الفلسطيني في بعض القطاعات: إن مستوى الرفاه الاقتصادي ونوعية الحياة التي يعيشها أي مجتمع تعتمد إلى حد كبير على مستوى القدرة التنافسية (قيمة وليس كمية ما ينتج من سلع وخدمات). وعلى الرغم من السياسات التي ظلت تمارسها سلطات الاحتلال على الاقتصاد الفلسطيني، إلا أنه استطاع تطوير بعض القدرات التنافسية في بعض القطاعات الإنتاجية (الزراعة، النسيج، الأدوية،) التي تستحق الرعاية من خلال تطوير التعليم المهني والفني المناسبين اللذان يضمنان استمرارية المحافظة على هذه القدرة التنافسية وتطويرها نحو الأحسن. كما أن اكتساب الموقع الجغرافي والتنوع المناخي ووفرة الأماكن السياحية والدينية تستدعي تطوير التعليم الفني والمهني الذي يساعد على زيادة الفرصة أمام الفلسطينيين لتحسين قدراتهم في استغلال هذه الموارد.

7. الملامح الرئيسية لنهج بعض الدول الرائدة في مجال التنمية البشرية

تقاس فاعلية مجتمع المعرفة بمدى ما تعكسه المعرفة المكتسبة من تأثير على نواحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية التي يعيشها المجتمع. ولا يمكن لعملية بناء رأس المال البشري أن تؤتي أكلها ما لم يتم ربطها بالحياة العملية واليومية على جميع الأصعدة في البيت والمدرسة والمصنع. وتتضمن عملية الربط هذه تطوير العملية التعليمية في جميع المراحل بدء من دور الحضانة وحتى التعليم العالي في الجامعات والمعاهد، لتكون أكثر مواءمة لمتطلبات سوق العمل، وزيادة قدرة الدارسين على التعامل مع كل ما هو جديد في مجال المعرفة والتكنولوجيا. وتعتبر تجربة دول الاتحاد الأوروبي وبعض الدول الصناعية المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية وكندا واليابان من أغنى التجارب في مجال بناء رأس المال البشري القادر على استيعاب التطور التكنولوجي وتوجيهه نحو خدمة أهداف التنمية المستدامة (COM, 2002). ويمكن تخيص الملامح الرئيسية لهذه التجربة من خلال ربط جميع برامج التعليم المهني والأكاديمي والفني وبرامج التدريب بأحدث أنظمة المعلومات والاتصالات (Information and Communication Technology, ICT) التي غيرت معها أنماط الحياة وطرق العمل وحتى طرق التفاعل مع الآخرين. ويعود هذا التوجه إلى حقيقة أساسية واحد تتمثل في قدرة التطور التكنولوجي على خفض تكلفة الحصول على المعلومات وتخزين البيانات بشكل كبير. وقد أدركت تلك الدول ضرورة إحداث تغيير عميق في طرق اكتساب المعرفة في المدرسة ومكان العمل ليس عند فئة محدودة بل على مستوى المجتمع. فإذا لم يكن التغيير بهذا الشمول، فإنه قد يحدث اختلالاً في عملية التنمية الاقتصادية ويفقدها على الأقل معنى الاستدامة (SEC, 2005). أما الملامح الرئيسية لهذه التجربة فتتركز حول:

- **الحياة العملية (Working Life):** تقاس فاعلية مجتمع المعرفة بمدى قدرة الأفراد فيه على استخدام أنظمة المعلومات والاتصالات في الحياة العملية والعمل على خفض التفاوت في نسبة المستخدمين لها بين أماكن العمل والسكن، والتفاوت في نسبة المستخدمين بين الجنسين. كما يجب خفض التفاوت في نسبة المستخدمين تبعاً للتصنيف العلمي، وهذا يعني رفع نسبة الاستخدام عند الناس الأقل تعليماً. كما يشمل ذلك تقليل التفاوت في استخدام هذه التكنولوجيا بين الفئات التي تعمل في شركات كبرى وشركات صغرى، أو بين العمال الفنيين والعمال غير المهرة.

- **تنظيم العمل (Work Organization):** إن القدرة على استخدام أنظمة المعلومات والاتصالات تحسن فرص تنمية وتنظيم العمل من خلال ما يوفره من فرص في تبادل المعلومات والبريد الإلكتروني وشبكات الانترنت في أماكن العمل في المؤسسات المختلفة

بغض النظر عن حجمها أو أماكن تواجدها، حيث أن هذا الاستخدام يؤدي إلى تحسين فرص العمل أمام العمال، ويحسن من فرص الحصول على نوع العمل المطلوب لدى أرباب العمل.

● **التعليم والتدريب (Education and Training):** إن قدرة أنظمة التعليم في أي مجتمع على اكتساب المهارة والخبرة في مجال استخدام أنظمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من المؤشرات التي تستخدم في تحديد مجتمع المعرفة. ولذلك فإن التركيز على هذا الجانب في مراحل التعليم الثانوي والجامعي يساهم في توفير فرص العمل المناسبة لدى الشباب الذين يدخلون إلى سوق العمل حديثاً.

● **الحياة اليومية (Daily Life):** إن التركيز على استخدام أنظمة المعلومات والتكنولوجيا في الحياة اليومية أمر ضروري لبناء مجتمع المعرفة. فقدرة المجتمع في المعرفة الرقمية (Digital Literacy) يجب أن لا تقتصر على التعليم والعمل بل يجب أن تمتد لتصبح جزءاً من الحياة اليومية.

8. ربط التعليم ببعض القطاعات الاقتصادية الواعدة

إن القدرة على الإبداع تعتبر أهم مطلب من متطلبات رأس المال البشري للمساهمة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة. لذا فإن أي مجتمع يريد الولوج في عالم المعرفة لا بد له من اتخاذ الخطوات التي تساعده في الوصول إلى أهدافه. إن أي خطوات تتخذ بعيداً عن الفهم الحقيقي للبيئتين المحلية والخارجية لن تفشل في تحقيق النتائج المتوقعة، بل قد تؤدي إلى تكبد خسائر اقتصادية واجتماعية فادحة على مستوى الفرد والوطن. كما أن الخطوات التي يجب أن تتخذ في هذا المضمار يجب أن تكون منسجمة مع بعضها البعض، وأن تكون واقعية وتتسجم مع الخلفيات الاقتصادية والثقافية والاجتماعية للمجتمع، وأن تستند إلى أحدث التطورات العلمية والتقنية ونتائج الأبحاث التي تم التوصل إليها، ومحاولة البناء عليها. وبالتالي، فإن مستوى النجاح الذي يمكن أن يحرزه المجتمع يعتمد اعتماداً مباشراً على مدى فهم المجتمع لأنماط التكنولوجيا الحديثة في العالم، وقدرته على استخدامها وإنتاجها. أما في حالة الأمم الصغيرة والتي عادة ما تكون مساهمتها في الإنتاج هامشية مقارنة بالأمم المتقدمة، فيجب على الأقل أن تحسن استخدامها، وأن تسخرها إلى حد ما لزيادة الترابط الاجتماعي الذي يعتبر أيضاً عنصراً فاعلاً في عملية بناء رأس المال البشري (Finland, 2004). ولتحقيق مثل هذه الأهداف ينبغي تطوير نظام التعليم في الأراضي الفلسطينية ليكون أكثر مواءمة لاحتياجات سوق العمل من ناحية، وربط النظام التعليمي ببعض القطاعات الاقتصادية الواعدة من ناحية أخرى.

تقع مسؤولية استخدام وتبني أنماط التكنولوجيا الحديثة على المؤسسات والشركات العامة والخاصة، والتي تغفل في كثير من الأحيان بعض الآثار السلبية الناتجة عن استخدام أنماط تكنولوجيا معقدة على فرص التوظيف عند بعض الفئات. ولتخفيف الآثار السلبية هذه، تلجأ الحكومات في بعض الأحيان إلى اتخاذ الإجراءات المتمثلة في تقديم الدعم المالي للعاطلين عن العمل، أو اللجوء إلى اتخاذ بعض الإجراءات المتمثلة في إعادة توزيع الدخل من أجل إنصاف بعض الفئات المتضررة. وعلى الرغم من مساهمة هذه الإجراءات في تخفيف حدة المعاناة للمتضررين في الأجل القصير، إلا أن وجهة النظر هذه تتعارض مع الأسس التي يقوم عليها مجتمع المعرفة، لأن مثل هذه الإجراءات تبقى عاجزة عن تعويض المتضررين عن بعض المزايا الأخرى في الجوانب الثقافية والحضارية والأمنية وغيرها. وهذا ما يبرر تخوف المجتمعات الأقل تعليماً ودخلاً من التطورات في ميادين أنظمة الاتصال وشبكات المعلومات والعولمة والتجارة الإلكترونية والشركات متعددة الجنسيات (Cogburn, 2004). إن البحث عن الحلول لهذه المشكلة يقع في غالبية على مسؤولية الحكومة التي يجب أن تتخذ كل ما من شأنه

أن يجعل عملية بناء رأس المال البشري متناغمة مع الأسس التي يقوم عليها مجتمع المعرفة. وهذا لا يعني على الإطلاق إخلاء مؤسسات القطاع الخاص والمجتمع المدني من المسؤولية، لأن التعاون والتكاتف بين جميع الشركاء يعتبر من الدعامات الرئيسية لمجتمع المعرفة.

وحتى تتأكد الحكومة من سلامة الإجراءات المتخذة في تجنبها للأخطاء الفادحة والمكلفة، عليها أن تدرك بأنه ليس كل مواطن لديه الرغبة أو القابلية في الاستفادة من هذه الإجراءات أو التعامل معها بكفاءة. إذ أن هناك أناس لديهم الرغبة في الاستفادة من هذه الإجراءات ولكن لا تتوفر لديهم القدرة الفنية والمالية والزمنية والمكانية. بالمقابل، قد يكون هناك أناس تتوفر لديهم القدرة، ولكن لا تتوفر لديهم الرغبة لأسباب قد تكون وجيهة على الأقل من وجهة نظرهم. إن عدم القدرة على تطوير خصائص القوة العاملة من التعليم والتدريب لتكون قادرة على التعامل مع أحدث المستويات التكنولوجية قد يؤدي إلى تفشي ظاهرة البطالة الهيكلية (Structural) Employment (Finland, 2004). ولتجنب ذلك ولتحقيق الهدف الرئيس المتمثل في بناء المجتمع المعرفي وإعطاء الفرص المتساوية لجميع أفراد المجتمع، يجب تطوير نظام تعليمي شامل يقوم على أساس المسؤولية الجماعية الذي يؤهل جميع الناس ويدفع بهم إلى آفاق التنمية الشاملة، ويزيد الترابط الاجتماعي. أما الواقع الفلسطيني وفي ضوء التحديات ونقاط القوة التي يملكها المجتمع الفلسطيني فإن عملية بناء رأس مال بشري قادر على التنمية المستدامة يجب أن تستنفذ جميع الإمكانيات الاقتصادية والبشرية والاجتماعية، وأن تتصف بالشمول لتغطي جميع الميادين التي تملك مقومات المساهمة في بناء مجتمع المعرفة، وأن تضمن تفعيل ومشاركة جميع طبقات الشعب.

يتطلب من رجال القرار الفلسطيني على المستويات الاقتصادية والسياسية والتعليمية بالإضافة إلى مؤسسات القطاع الخاص والاتحادات المهنية والنقابات والمنظمات الأهلية الفلسطينية على إيجاد التعاون الذي يكفل الفهم المتبادل لاحتياجات كل واحد من هذه الأطراف ومدى قدرة الأطراف الأخرى على تلبية هذه الاحتياجات. ويمكن أن يتم هذا من خلال تطوير العملية التعليمية لخدمة بعض القطاعات الاقتصادية الواعدة والتي يملك فيها الاقتصاد الفلسطيني بعض الميزة التنافسية، ومحاولة توجيه العملية التعليمية لزيادة عرى الترابط بين القطاعات المختلفة. أما الواقع الفلسطيني، فهناك عددا من القطاعات التي تستحق الاهتمام لما لها من مساهمة في الناتج المحلي وخلق فرص العمل نتيجة لزيادة الطلب المحلي والأجنبي على السلع والخدمات التي تنتجها هذه القطاعات. أما أهم القطاعات الواعدة التي يجب أن تولى العناية اللازمة فهي:

8.1 التعليم التجاري والصناعي

يهدف تطوير التعليم الصناعي والتجاري إلى توفير الكوادر الفنية والمهنية القادرة على التعامل مع أحدث الأنماط التكنولوجية المتغيرة في قطاعات البناء والتشييد والتصنيع والنقل والالكترونيات، والتسويق، ومسك الدفاتر والمحاسبة، والتحليل المالي هذا من ناحية، وتأهيل الكوادر الفنية القادرة على تأهيل المدرسين القادرين على تعليم وتدريب الدارسين في المرحلة الثانوية من ناحية أخرى لما لهذا من أهمية في إعداد المهرة من العمال. حيث أن التدريب العملي في هذه المرحلة يساعد الدارس على اكتساب المهارات الفنية المستندة إلى خلفيات نظرية، مما يساعد على زيادة العائد على التعليم في هذه المرحلة. فما زال الإقبال على هذا النوع من التعليم ضعيفا. وبالتالي فإن العائد على التعليم يعتبر من أكبر العوامل المحددة لتوجه الطالب نحو هذا التعليم. ويتضمن تطوير هذا التعليم اتخاذ الخطوات التالية (Childress, 2003):

- تطوير المعرفة بأحدث المستويات والأنماط التكنولوجية المستخدمة في بعض الحقول التي يجب أن يتم انتقاؤها لتناسب مع الأسواق المحلية والعربية، وتطوير وتحديث معايير وأسس التقييم المتبعة والتي يجب أن تتسجم مع المعايير العالمية.
- تطوير المهارات الإرشادية التي تساعد على زيادة الإقبال نحو التعليم والتدريب المهني في المصانع والمؤسسات الاقتصادية ومحاولة تقديم الدعم للنقابات والتجمعات والاتحادات المهنية لتنفيذ برامج التعليم والتدريب.
- إيجاد كليات التعليم المهني المتخصصة وتحديث المناهج والمختبرات المتخصصة، ومحاولة استقطاب المهارات القادرة على تشغيلها بكفاءة عالية.
- الاستفادة من التطبيقات العملية المتنوعة بهدف تطوير القدرات الإبداعية لإيجاد الحلول العملية لكثير من القضايا المستجدة.

8.2 التعليم السياحي

يعتبر القطاع السياحي في معظم دول العالم من القطاعات المهمة في مجال توليد الدخل وإيجاد فرص العمل. ونتيجة للتحسن في مستويات الدخل وازدهار السلام العالمي وتطور حركة المواصلات والاتصالات تزداد معدلات نمو الطلب على السياحة المحلية والأجنبية (Sustainable Tourism, 2004). إن التوجه العالمي الجديد لتطور هذا القطاع لا يقتصر فقط على الرصيد التاريخي والحضاري والثقافي للأمم، بل يمتد إلى استغلال وتطوير الروابط الموجودة بين القطاع السياحي والقطاعات الأخرى وتسييرها لخدمة الاقتصاد ولتوجيه التعليم بهدف تقوية وتطوير الروابط بين القطاع السياحي والقطاعات الأخرى يتطلب التمييز بين ثلاثة أنواع من السياحة: السياحة التي تقوم على أساس استقطاب أعداد كبيرة من السائحين (Mass Tourists)، السياحة التي تستهدف فئة مختارة من السائحين (Elite Tourists)، السياحة التي تقوم على تنوع الغرض (Alternative Tourists). إن تنمية هذا القطاع وزيادة مساهمته في الناتج المحلي تعتمد إلى حد ما على فهم احتياجات السائحين من السلع والخدمات والقدرة على تلبية هذه الاحتياجات التي بدورها تعتمد على عوامل اجتماعية وثقافية وحضارية واقتصادية مختلفة. وهذا يتطلب توفير برامج في التعليم العالي تساعد على تأهيل وتوفير الكوادر الفنية والمهنية التي تستطيع التعامل مع القضايا التي تهم السائحين بكفاءة عالية. ويمكن أن يتم هذا من خلال:

- إدخال برامج للتعليم السياحي على المستوى الجامعي (بكالوريوس و ماجستير) التي تساعد على استيعاب الدارسين للعوامل الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والحضارية في الداخل والخارج والتي يمكن أن تلعب دوراً في التأثير على الطلب من السلع والخدمات السياحية.
- إدخال التعليم الفني في المعاهد المتوسطة أو الجامعات بهدف زيادة المستوى المهني للعاملين في إنتاج بعض السلع والخدمات التي يطلبها السائحون (كالمطاعم، والفنادق، الحرف اليدوية،.... الخ).
- تطوير البرامج التعليمية القادرة على التسويق السياحي الإلكتروني، وتقديم الخدمات للسائحين من خلال شبكات الانترنت.
- إدخال التعليم المدرسي الذي يؤدي إلى زيادة الوعي بأهمية المحافظة على البيئة والتراث الحضاري والتاريخي.

8.3 تعليم تكنولوجيا المعلومات والبرمجيات

تعرف تكنولوجيا المعلومات بأنها عملية إدارة وتصنيع المعلومات التي تتمثل في التصميم وتقديم الدعم للتعامل مع أنظمة الحاسبات والبرمجيات والشبكات. وفي العصر الحديث تنوعت

استخدامات تكنولوجيا المعلومات ودخلت تطبيقاتها إلى جميع حقول المعرفة من طب وهندسة وإدارة وجميع مناحي الحياة في البيت والمدرسة والمصنع والجامعة والحرب والسلم وهذا التنوع في التطبيقات يستلزم تطوير المهارات المتنوعة ليس فقط من أجل المستخدمين النهائيين بل أيضا على مستوى الإنتاج والتوزيع (IT Careers, 2003).

إن التعامل مع أجهزة الحاسوب مثلا يحتاج إلى مهارات تختلف عن المهارات التي يحتاجها التعامل مع صناعة الرقائق وتطور صفحات المواقع. فالتنوع في المهارات المطلوبة يتطلب أيضا تنوعا في المستويات التعليمية التي يمكن أن تكتسب فيها هذه المهارات. وعلى الرغم من عدم وجود إجماع عالمي حول المستوى التعليمي الملائم لاكتساب المهارات المطلوبة للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات نتيجة لعوامل متعددة تتأثر بالمستوى الثقافي للفرد والمجتمع ونظام التعليم وتوفر البنية التحتية والمستوى الصناعي للدولة وغيرها، إلا أن التعليم العالي يشكل الأساس الذي يمكن أن تقوم عليه تكنولوجيا المعلومات. فعلى سبيل المثال فإن تطوير المهارات اللازمة للتعامل مع أجهزة الحاسوب في بعض التطبيقات العملية قد لا تحتاج لأكثر من سنتين من التعليم بعد المرحلة الثانوية إذا ما توفر التدريب العملي أثناء وبعد الدراسة، بينما تطوير الأنظمة الحاسوبية يستلزم وجود كليات هندسة مثلا يحتاج إلى تعليم عالي في الجامعات وفي كليات الهندسة بالذات (Childress, 2003).

إن تزويد الدارسين بأساسيات استخدام تكنولوجيا المعلومات ومواصلة بناء القدرات على مدى الحياة هو من المهام الرئيسية لمؤسسات التعليم العالي من جامعات ومعاهد (Mueller, 2002). لأن استخدام تكنولوجيا المعلومات بطلاقة يحتاج إلى مستوى من الثقافة يزيد كثيرا عن المستوى الذي يلزم للتعامل مع أجهزة الحاسوب أو البرمجيات، حيث أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يتضمن اختيار الإطار لتحليل المعلومات، واستيعاب النتائج وتقييمها، والاستفادة من تطبيقاتها.

إن تطوير هذا النوع من التعليم يتطلب مجموعة من الشروط الواجب توفرها والتي تتضمن:

- جعل مصادر المعلومات التكنولوجية متوفرة لطلبة التعليم المفتوح من خلال شبكات الإنترنت وقنوات التعليم الأخرى التي تزيد من التفاعل الإيجابي بين الطلبة والمدرسين على الرغم من الاختلاف في الأمكنة والأزمنة، مما يقلل التفاوت في المعرفة المكتسبة بين الطلبة المنتظمين في صفوف التعليم التقليدي والطلبة في برامج التعليم المفتوح أو التعليم عن بعد.
- تضمين تكنولوجيا المعلومات في المناهج التعليمية لكافة المراحل التعليمية في المدرسة والمعاهد والجامعات، وتقديم معظم الخدمات الإدارية في الجامعات والمعاهد ومراكز البحث العلمي من خلال استخدام أنظمة تكنولوجيا المعلومات.
- تطوير المعايير المستخدمة في تقييم برامج التعليم العالي في مجال تكنولوجيا المعلومات للتأكد من مدى انسجام برامج التعليم مع النتائج المتوقعة، والعمل على تحسين البيئة المشجعة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات.
- محاولة الاستفادة من التطبيقات العملية لتكنولوجيا المعلومات في بيئة العمل والتجارة الخارجية والمعاملات المصرفية المختلفة والأسواق المالية.

8.4 التعليم المصرفي والمالي

ما زال القطاع المصرفي في الأراضي الفلسطينية يعاني من اختلالات عميقة نتيجة لعوامل عديدة يمكن تلخيصها بعبارة قصيرة وهي عدم تحسن المناخ الاستثماري نتيجة لتراجع عملية السلام والإجراءات الإسرائيلية في فترة الانتفاضة الثانية. وقد أثبتت التجربة أن وجود قطاع مصرفي نشط ومرن لا يساهم فقط في رفد عملية التنمية الاقتصادية من خلال توفير الأموال اللازمة لإقامة المشاريع الاقتصادية في جميع القطاعات، بل يساهم في تحسين الاقتصاد الوطني أمام الهزات الأجنبية كما هو الحال في دول جنوب شرق آسيا. وبالتالي فإن الاهتمام

بالتعليم المصرفي يمثل إحدى الدعامات الرئيسية التي يجب أن تستند إليها عملية التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية.

على الرغم من أن جميع الجامعات الفلسطينية تقوم بتقديم البرامج في تعليم العلوم المالية والإدارية على مستوى درجة البكالوريوس على الأقل وبعضها على مستوى الماجستير، فإنه لا يوجد جامعة واحدة تنفرد بتقديم تعليم متميز في حقل العلوم المالية والمصرفية يمكن أن يستند إليها في إطلاق عملية الإبداع في تعليم وتعلم العلوم المالية والمصرفية التي تستوعب التطور الهائل في الصناعة المصرفية. ويجب أن يركز هذا التعليم على ثلاثة ركائز أساسية.

- تزويد الدارس بخلفية نظرية قوية في جميع الحقول المالية والمصرفية وحقول المعرفة الأخرى المرتبطة بها كالمحاسبة والتدقيق، والقانون التجاري.
- تزويد الدارس بالتدريب الملائم لممارسة جميع الأعمال المالية والمصرفية والتدقيق والتحكيم التجاري.
- استخدام أحدث التكنولوجيا في مجال العمليات المالية والربط بين الأسواق المالية وأسواق السلع الأنية والأجلة، وأسواق الصرف الأجنبي.

8.5 التعليم الطبي

يعتبر العائد على دراسة العلوم الطبية الأعلى من بين جميع العلوم في جميع دول العالم بلا استثناء. ويزداد الطلب على الخدمات الطبية المتميزة بمعدلات تفوق معدلات الزيادة في الدخل. من ناحية أخرى فإن التقدم الطبي في أي مجتمع يساهم في تحسين نوعية الحياة التي يعيشها المجتمع من خلال ما يتركه من تأثير على نوعية الحياة وامتداد فترة العمل لسنوات أطول، وتحسين في الدخل وفرص الحصول على العمل. بالإضافة إلى كل هذه العوامل، يجب أن يحتل هذا النوع من التعليم في الأراضي الفلسطينية أهمية خاصة نظراً لتدني نسبة الأطباء إلى عدد السكان التي سبق بيانها، وتدني مستوى الخدمات الطبية من ناحية. أما من الناحية الأخرى فإن التعليم الطبي يجب أن يتم ربطه بالقطاع السياحي لما للأراضي الفلسطينية من مكانة سياحية ودينية يمكن أن يستفاد منها في مجال السياحة الدينية-العلاجية. وهذا يستلزم تطوير القطاع الطبي من خلال

- تطوير التعليم الطبي والعلوم الأخرى المرتبطة به كالتمريض والخدمات الطبية المساندة في الأراضي الفلسطينية وزيادة أعداد الطلبة في هذه التخصصات.
- تكثيف التدريب الفني لزيادة قدرات العاملين في المجالات الطبية على استخدام أحدث الأنماط التكنولوجية في الهندسة الحيوية وهندسة الجينات.
- التشبيك مع المراكز الطبية العالمية والمستشفيات ومراكز البحث المتخصصة في المجالات الطبية المختلفة والاستفادة من تجاربها.
- تسويق القدرات الفلسطينية في المجالات الطبية للسائحين العرب خاصة في الدول العربية النفطية.

9. أدوار الشركاء

من خلال ما تبين سابقاً يمكن الاستنتاج بأن هناك إجماع عالمي على أن التعليم هو أقصر الطرق لبناء رأس مال بشري قادر على لعب دور متميز في التنمية الشاملة والمستدامة (European Commission, 2003). وبالتالي فإن مسؤولية التطوير تقع على كاهل الشركاء ممثلين بالقطاعين العام والخاص والمنظمات غير الحكومية العاملة في هذا المجال. وهنا يجب التنبيه إلى ثلاث حقائق هامة. الحقيقة الأولى تتمثل في ضرورة قيادة القطاع العام لعملية التطوير من خلال وضع السياسات والاستراتيجيات وتبني البرامج وسن التشريعات، وتطوير المعايير، والمراقبة، وحشد التمويل اللازم.

إن قيادة القطاع العام لعملية تطوير التعليم هذه لها أسبابها الموضوعية التي تتمثل في عدم توفر المناخ الاستثماري في الأراضي الفلسطينية. ولكن مع مرور الزمن ومع تحسن المناخ الاستثماري، يمكن زيادة دور القطاع الخاص على حساب دور القطاع العام. وتتلخص الحقيقة الثانية في ضرورة أن تكون عملية التطوير شاملة لجميع مكونات العملية التي تشمل البنى التحتية والتجهيزات والمعلمين والمناهج بطريقة تضمن التفاعل النشط بين هذه المكونات (SEDA, 2002). أما الحقيقة الثالثة فتتمثل بضرورة تنسيق وتكامل جهود الشركاء بطريقة تضمن انسجام جميع الأنشطة مع الأهداف المنشودة، دون التسبب في أية اختناقات تعيق عملية التطوير. أي أن أدوار الشركاء يجب أن تكون تكاملية وليس تقاطعية. وبالتالي فإن تطوير العملية التعليمية يتضمن أنشطة وفعاليات متعددة تقع مسؤولية تنفيذها على عاتق القطاع العام والقطاع الخاص بالإضافة إلى المنظمات غير الحكومية والهيئات الدولية مثل الانروا والتي تتضمن:

9.1 السلطة الوطنية الفلسطينية

بالإضافة إلى دور السلطة الفلسطينية في حشد التمويل اللازم ووضع القوانين والتشريعات المتعلقة بالإعفاءات الضريبية والجمركية واختيار الاستراتيجيات وتنفيذ البرامج التي تهدف إلى تطوير نظام التعليم المدرسي، ثم مواصلة فحص نتائج هذه الإجراءات والتحقق من مدى قدرتها على تحديد الأهداف الرئيسية، ينبغي أن تقوم السلطة بمجموعة من الإجراءات التي تسهل عملية الوصول إلى الأهداف المنشودة. وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

9.1.1 تطوير نظام التعليم الرسمي

إن أهم الإجراءات التي يتوقع من السلطة الفلسطينية اتخاذها في هذا المجال فتتمثل بما يلي:

- تضمين نظام التعليم في المدارس الأساسية والثانوية للمباحث التي تساعد على زيادة إدراك الطلبة للقضايا المستجدة في النواحي الثقافية، واللغات، والقضايا الدولية، ومحاولة الربط بين القضايا المحلية والعالمية، والتركيز على استخدام الوسائل التكنولوجية التي تيسر نشر المعرفة في العالم (Haakenson, 1994).
- العمل على تكاملية المناهج التعليمية المحلية والعالمية، وزيادة التبادل والتعاون الثقافي الدولي ومحاولة جسر الفجوة بين أنظمة التعليم في الدول المتقدمة والدول النامية، مع المحافظة على الخصوصية الفلسطينية.
- السير بسرعة لجسر الفجوة بين المجتمع الفلسطيني وبقية مجتمعات العالم، خاصة في تدريس العلوم الطبيعية والهندسة والطب والتكنولوجيا.
- التوجه نحو تعليم بعض اللغات الأجنبية في المراحل الأساسية، مما يساعد الطلبة على الإطلاع على ثقافات المجتمعات الأخرى، ويزيد من قدرة الطلبة على الاستفادة من الأبحاث المختلفة والمنشورة بلغات أجنبية.
- تغيير معايير تقييم التحصيل العلمي للدارس، وإعطاء دور أكبر للمعلم في متابعة الطلبة، مما يعني زيادة أعباء المدرس. وحتى يتمكن المدرس من القيام بدوره بفاعلية، يتطلب من الوزارة العمل على تخفيض أعداد الطلبة في الغرف الصفية إلى المستوى الذي يمكن المدرس من متابعة كل طالب على حدة، على الرغم مما ينتج عن هذا من زيادة في الإنفاق.
- التوجه في المرحلة الثانوية نحو التعليم المهني كالحداثة والنجارة والبناء وغيرها بأنواعه المختلفة ورفع مستواه ليكون قادراً على التعامل مع أحدث سبل الإنتاج والتوزيع. حيث ما زال

- هذا النوع من التعليم يعاني من ضعف الإقبال عليه. ومن الطبيعي التدرج في اختيار فروع التعليم المهني التي تنسجم مع احتياجات سوق العمل الفلسطينية والأسواق العربية.
- الاستثمار في تدريب وإعداد المعلمين وتعريفهم بدورهم، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية، والعمل على تخفيض أعداد الطلبة في الغرف الصفية.
 - التوجه نحو تبني برامج التدريب والتأهيل المستمرين للمعلمين في جميع مراحل التعليم الأساسي والثانوي، باعتبار أن المعلم هو أهم مدخل في العملية التعليمية.
 - توجيه التعليم في جميع مراحلها نحو الاهتمام بالبيئة وحمايتها من التلوث والعمل على استغلال الموارد الطبيعية بكفاءة عالية، خاصة وأن الأخطار البيئية لا تعرف الحدود الجغرافية للدول (Goncz, 2003).

9.1.2 تطوير نظام التعليم غير الرسمي

- تصل نسبة الأمية عند الكبار (15 سنة فأكثر) في الأراضي الفلسطينية المحتلة حوالي 11% عام 2002 (UNDP, 2003). وعلى الرغم من تدني هذه النسبة مقارنة بمعظم الدول العربية، إلا أن تفعيل دور هذه الفئة يعتبر من العوامل الرئيسية في زيادة الإنتاجية، وتحسين فرص العمل. وهذا يتطلب من شركاء التنمية بذل جهود إضافية كالاتحاد على التعليم غير الرسمي لعدم قدرة هؤلاء الناس على الاستفادة من برامج التعليم الرسمي لاعتبارات عمرية واجتماعية وجغرافية واقتصادية. ويمكن أن يتم ذلك من خلال:
- تفعيل دور مؤسسات التعليم العالي في برامج التعليم غير الرسمي من خلال برامج التعليم المستمر وخدمة المجتمع وبرامج محو الأمية.
 - تهيئة فرص التعليم والتدريب أمام بعض الفئات العمرية والاجتماعية من خلال تطوير برامج للتعليم المستمر وخدمة المجتمع، وبرامج محو الأمية، وبرامج تدريس اللغات الأجنبية، وتعليم الفنون المختلفة، واستخدام أنظمة المعلومات وشبكات الانترنت. ويمكن تنفيذ هذه البرامج من خلال استخدام البنى التحتية والتجهيزات لدى مؤسسات التعليم الرسمي خارج أوقات الدوام بهدف خفض التكاليف.

9.1.3 تطوير التعليم الجامعي

- على الرغم من أن غالبية الجامعات الفلسطينية لا تأخذ طابع الجامعات الحكومية في كثير من النواحي كالملكية والاستقلال المالي، وتعيين مجالس الأمناء، فإن مسؤولية تطوير التعليم الجامعي تقع على كاهل السلطة الوطنية. وحتى الدور المنوط بالقطاع الخاص في هذا المجال يجب أن يتم تحت أعين السلطة ورقابتها. ويتمثل دور السلطة الوطنية هنا في مجال وضع السياسات والتشريعات والتأكد من سلامة توجه الجامعات والمعاهد نحو:
- التوجه نحو التعليم العالي الذي يضمن زيادة تنافسية الطلبة، والمستند على أنظمة المعلومات والتكنولوجيا الحديثة بهدف الاستفادة من نتائج البحوث الحديثة في عصر المعلومات. ويستلزم هذا الأمر إعداد الكوادر الفنية اللازمة لتشغيل هذه الأنظمة بكفاءة عالية (Weidman and Park, 2002).
 - توجيه مؤسسات التعليم العالي نحو التعليم والبحث الإلكتروني ومحاولة ربط مؤسسات التعليم بشبكات المعلومات التي تمكنها من الاستفادة من قواعد البيانات العالمية، كما أنها تساعد على زيادة التفاعل بين أطراف العملية الأكاديمية (الطلبة، المدرسين، الكتب) بغض النظر عن الزمان والمكان (Allen, 1995).

- التوجه نحو التعليم العالي القادر على الاستفادة من التطبيقات العملية لكثير من العلوم في المجالات المالية والطبية والهندسية، ومحاولة التركيز على فهم العلاقات المتداخلة بين حقول المعرفة المختلفة.
- توجيه مؤسسات التعليم العالي على البحث والتطوير (R &D) في حقول المعرفة المختلفة، ومحاولة تكييف ظروف البحث لتكون أكثر انسجاماً مع الظروف المحلية، ومساعدة المؤسسات الحكومية وغير الحكومية على الاستفادة من نتائج البحث والتطوير كل حسب اختصاصها.
- التوجه في مؤسسات التعليم العالي نحو التعليم التطبيقي كهندسة الاتصالات والقوى والحاسوب، والهندسة الحيوية ومحاولة تطوير أوجه استخداماتها.
- التوجه في مؤسسات التعليم العالي نحو التعليم المهني (التمريض، الهندسة، والطب، والعلوم الطبية المساندة، والعلوم الطبيعية التطبيقية)، لارتفاع العائد على هذه الأنواع من التعليم نتيجة للإنتاجية المرتفعة للدارسين لهذه الحقول.
- زيادة التعاون بين المراكز الأكاديمية في التعليم العالي والمؤسسات والاتحادات والمنظمات الأخرى. ويمكن أن يتم هذا من خلال تعرف كل طرف على احتياجات الطرف الآخر والعمل على تلبيتها ما أمكن ذلك.

9.1.4 دور السلطة في تعزيز التنمية البشرية

- يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي التنمية البشرية بأنها تمكين جميع أفراد المجتمع من تحسين خياراتهم (UNDP, 1994). وهذا يشمل الضعفاء والفقراء من الرجال والنساء الذين يشكلون العصب الرئيسي في التنمية البشرية. كما أن هذا المفهوم للتنمية البشرية يمتد ليشمل الأجيال القادمة وحققها في الحياة الكريمة. وبالتالي، فإن التنمية البشرية بحاجة إلى بيئة تضمن استمرارية العملية وتوزيع مكنساتها. فضمن استمرارية وقابلية عملية التنمية البشرية تحتاج إلى البيئة التي تتوفر فيها عناصر الوجود والبقاء. وهذه العناصر هي:
- التمكين: تعزيز قدرات جميع أفراد المجتمع في حرية الاختيار وزيادة فرص مشاركتهم في العملية التنموية.
 - خلق التعاون: اهتمام عملية التنمية البشرية بإيجاد وزيادة قنوات التعامل بين الناس على أساس الاحترام، ومساعدة الفرد على إنجاز ما يطلب منه.
 - المساواة: تساوي الناس في الحصول على فرص العمل والتعليم، والوقوف أمام القانون.
 - الاستمرارية: أن يحترم حق الجيل الحالي دون المساس بحقوق الأجيال القادمة.
 - الأمن: ضمان حياة الأفراد وحماية الممتلكات، وأن يعيش المجتمع بعيداً عن مظاهر العنف والتهديد.

إن أكبر تحدي أمام المجتمع الفلسطيني هو إيجاد نظام حكم ديمقراطي يؤسس للتنمية البشرية ويرعى عملية نموها واستمرارها، خاصة وأن إنجاز السلطة الوطنية في هذه المجالات بات موضع شك عند كثير من الفلسطينيين والمؤسسات والهيئات الدولية المانحة. إن نظام الحكم لا يقتصر على الدولة، بل يمتد ليشمل القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني على حد سواء. فدور الدولة هنا يقوم على تفعيل هذه المؤسسات وتحديد أدوارها لتكون في خدمة التنمية البشرية بمفهومها الشامل. وإن أداء الدولة لدورها يحدد إلى حد كبير الملامح الرئيسية لكل من القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني. أما الصفات المرغوبة التي يجب أن تتوفر في نظام الحكم فهي:

- العمل على تفعيل وزيادة مشاركة جميع أفراد المجتمع بلا استثناء، مع التركيز على الطبقات والفئات المهمشة والمحرومة. ويمكن بناء المشاركة الفاعلة من خلال توفير الحرية في التعبير عن الرأي، وممارسة الأعمال التي يسمح بها القانون.
- إصدار وتفعيل جميع القوانين وضمان تطبيقها بعدالة ونزاهة خاصة فيما يتعلق بالقوانين ذات الصلة الوثيقة بالتنمية البشرية، كالدستور، قانون الحريات العامة، قانون حماية الملكية الفردية، قانون براءة الاختراع.
- العمل على بناء وتعزيز الشفافية، وضمان تدفق المعلومات ووضعها في متناول جميع المهتمين بها، واستخدام هذه المعلومات في الرقابة على أنشطة مؤسسات الحكم.
- إلزام جميع المؤسسات على العمل لتلبية احتياجات الناس والعمل على خدمة الجميع على أساس العدل والمساواة.
- التوفيق بين المصالح المختلفة للوصول إلى إجماع وطني في كثير من القضايا.
- العدل والمساواة بين جميع أفراد المجتمع في الحقوق والواجبات.
- تفعيل المساءلة للقائمين على جميع المؤسسات، ومحاسبتهم على أي خلل أو قصور في إنجازات مؤسساتهم .
- توفر الرؤية الاستراتيجية عند متخذي القرار وتحديد الأهداف والاحتياجات بعيدة المدى والعمل على تحقيقها.

9.2 القطاع الخاص الفلسطيني

من المتوقع أن يلعب القطاع الخاص الفلسطيني في مجال التنمية البشرية دوراً يتناسب مع دوره الرائد في النشاطات الاقتصادية المتنوعة التي تقع على عاتقه. كما أن إشراك القطاع الخاص بهذا الدور يساهم في تخفيف الضغط على الموازنة الحكومية ويجنبها الوقوع في أزمة المديونية. ويمكن أن يمضي القطاع الخاص الفلسطيني جنباً إلى جنب في بناء رأس المال البشري الفلسطيني من خلال القنوات التالية.

9.2.1 تطوير التعليم المدرسي

- الارتقاء بمستوى الخدمات التعليمية التقليدية التي تقدمها مؤسسات القطاع الخاص إلى المستوى الذي يتناسب وبناء رأس المال البشري المؤهل والقادر على قيادة العملية التنموية. حيث أن القطاع الخاص في معظم الدول المتقدمة حقق نجاحاً يفوق النجاح الذي حققه القطاع العام في مجال تقديم الخدمات التعليمية في المدارس والمعاهد والجامعات.
- إنشاء بعض المؤسسات التعليمية القادرة على لعب دور مهم في تقديم الخدمات التعليمية المتميزة التي لا تستطيع المدارس الحكومية تقديمها. حيث أن المؤسسات الحكومية بشكل عام تكون عاجزة عن تقديم بعض الخدمات التعليمية المتميزة والتي يزيد الطلب عليها بزيادة الدخل. فهذا النوع من التعليم المتميز يمكن أن يكون بديلاً للتعليم في الخارج الذي يستنزف جزءاً من الدخل القومي الفلسطيني.
- لعب دور أساسي في تقديم الخدمات التعليمية للطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة التي يصعب تلبيتها في مدارس القطاع العام (Weidman and Park, 2002).
- إيجاد قنوات لتوثيق عرى التعاون بين مؤسسات القطاع الخاصة والقطاع العام، والاهتمام بالنواحي الاجتماعية.

9.2.2 تطوير التعليم العالي

ما زال دور القطاع الخاص الفلسطيني في تقديم التعليم العالي محدوداً جداً ودون المستوى الكمي والنوعي الذي يمكن أن يحدث انطلاقة نوعية في قدرة المجتمع الفلسطيني على اكتساب

القدرات الإبداعية التي يجب أن تتوفر في مجتمع المعرفة. ويمكن للقطاع الخاص الفلسطيني المشاركة الفاعلة في هذا المضمار من خلال الاستثمار في

- إنشاء بعض الجامعات أو الكليات الجامعية على مستوى درجة البكالوريوس أو الماجستير في بعض التخصصات العلمية التي يحتاج إليها الاقتصاد الفلسطيني واقتصاديات بعض الدول العربية التي اعتادت الاعتماد على الكفاءات الفلسطينية. ويظل المستوى المتميز للخريجين في هذه التخصصات هو الضمانة الوحيدة لنجاح هذه الجامعات في تحقيق رسالتها.
- إنشاء جامعة للعلوم والتكنولوجيا تقوم بقبول الطلبة المتميزين في التخصصات الهندسية المختلفة والعلوم الطبية والعلوم الطبية المساندة. وتضمن هذه الجامعة مستوى متميزا من التدريب للخريجين، كما يمكن أن تسند إليها مهمة إعادة تدريب الخريجين من جامعات أخرى.
- إنشاء المعاهد والكليات المتوسطة في التعليم المهني في معظم الحقول المهنية (الميكانيك، والكهرباء، والبناء، والحدادة، والنجارة وغيرها). ومحاولة ربط التعليم والتدريب للدارسين بالاحتياجات والبيئة الفلسطينية.

9.2.3 التعليم والتدريب في العمل (Workplace Education and Training):

ينبغي على مؤسسات القطاع الخاص الفلسطينية الاهتمام بالتدريب أثناء العمل، حيث يؤثر ذلك على إنتاجية العمال، والتي بدورها تؤثر على العائد من وجهة نظر الفرد والمؤسسة. وبالتالي، فإن عملية بناء رأس المال البشري يجب أن تأخذ في اعتبارها أن التدريب والتعليم في العمل أمر ضروري ويسهم في الوصول إلى مجتمع المعرفة (OECD Report, 2001). حيث يمكن أن يسهم التعليم والتدريب في العمل في تطوير مهارات العمال، خاصة الذين لم يتلقوا تعليما عاليا، وذلك من خلال تناول القضايا التي يفشل السوق في إيجاد الحلول العملية لها. كما يوفر التدريب والتعليم في العمل للمتدرب المعرفة بطرق بأحدث أساليب الإنتاج التي تتغير نتيجة لتغير التكنولوجيا. حيث أن التدريب والتعليم في العمل يزود العامل بمرونة كافية للتعامل مع الجديد من التكنولوجيا. ويعتبر هذا النوع من التدريب من أكثر الأنواع شيوعا في دول الاتحاد الأوروبي وأكثرها فاعلية (eBusiness in Europe 2002). إن قوى العرض والطلب في سوق التدريب ورأس المال كثيرا ما تفشل في تحقيق هذا الهدف الاستراتيجي المتمثل في تطوير مهارات العمال أثناء العمل. ويعود تردد أصحاب العمل في تطوير مهارات العمال يعود إلى تخوفهم من تسرب هذه الكفاءات بعد تطويرها إلى شركات منافسة (Kleinknecht, 1998).

9.2.4 الاهتمام برأس المال الفكري (Intellectual Capital):

ويقصد برأس المال الفكري بأنه الرصيد من جميع أنواع المعرفة التي يملكها العاملون في مؤسسة ما وتؤثر على درجة تنافسية المؤسسة. ومن الطبيعي أن يتأثر هذا الرصيد المعرفي بالمهارات التي تقوم المؤسسة بتطويرها لدى العاملين فيها عن الأنشطة التي تقوم بها أو المهارات التي أدت إلى براءات اختراع وحقوق ملكية. إن التوجه الحديث لدى الشركات الكبرى في العالم هو تطوير أساليب محاسبية لقياس رأس المال الفكري واعتباره جزءا من الأصول التي يتم على أساسها احتساب العائد. هذا التوجه قد يدفع الشركات والمؤسسات إلى زيادة اهتمامها بالاستثمار في التعليم والتدريب في العمل

9.2.5 التشبيك والمساهمة في بناء رأس المال الاجتماعي (Networking and Participation) :(for Social Capital Building)

توفر عملية التشبيك عند مؤسسات القطاع الخاص سهولة تبادل المعلومات وتزويد من فرص التعاون بين المؤسسات والشركاء الاجتماعيين كالغرف التجارية والصناعية، جمعيات رجال الأعمال، مراكز الأبحاث، الجامعات، مؤسسات المجتمع المدني، مما يعزز آفاق التعاون في المجالات الاقتصادية بين الشركاء. وحتى تسهم هذه الشبكات في بناء رأس المال البشري، فإنه يتطلب من المؤسسات توفير الموارد البشرية والمالية الكفيلة التي يمكن أن تساعد العاملين في الشركات على استخدام هذه الشبكات كوسيلة لتطوير قدراتهم بهدف الوصول إلى مجتمع المعرفة (SEC, 2005).

9.3 دور المنظمات الأهلية والتجمعات النقابية (Nongovernmental Organization and) :(Communities of Practice)

يمكن أن تلعب المنظمات الأهلية وبعض التجمعات النقابية مثل نقابات المهندسين والمحامين والأطباء دوراً في بناء المعرفة من خلال ممارستها لبعض الأنشطة التثقيفية التي تقوم بها أو من خلال جلسات العصف الفكري حول بعض القضايا التي تهم المجتمع. كما أثبتت التجربة في الأراضي الفلسطينية مدى استفادة بعض الفئات المهمشة في المجتمع الفلسطيني من الأنشطة التي تمارسها هذه المنظمات. كما أن تنظيم بعض الأنشطة الثقافية والتعليمية (كالمراكز الريادية والتدريبية) التي تهم بعض الفئات الريادية تأتي من ضمن النشاطات التي يمكن أن تمارسها هذه المنظمات.

9.4 دور الأسرة

على الرغم من صغر دائرة الأسرة الإدارية واقتصارها على عدد محدود من الأفراد الذين يتأثرون بقراراتها، فإن دور الأسرة في العملية التعليمية قد يفوق كثيراً دور السلطة أو المؤسسات الأخرى، نظراً لدقة المعلومات التي يمكن أن تتوفر لأرباب الأسر عن قدرات الأطفال وميولهم وسلوكهم واحتياجاتهم ومدى استجابتهم. كما أن الترابط الأسري من الأمور الحاسمة في تنشئة أفراد الأسرة التنشئة السليمة، حيث أن معدلات تسرب الأطفال من المدرسة تزداد في الأسر التي تعاني من مشاكل اجتماعية واقتصادية. وعليه فإن توجيه الأطفال الوجهة الصحيحة ورفع درجة وعي الأطفال حول التعليم تأتي على رأس مسؤوليات الأسرة.

10. الاستنتاجات والتوصيات

يتعرض هذا البحث إلى تجارب بعض الدول الصناعية (دول الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة الأمريكية وبعض الدول الآسيوية مثل اليابان وسنغافورة) الرائدة في مجال التنمية البشرية بهدف الاستفادة منها في بناء رأس مال بشري فلسطيني أكثر انسجاماً مع الرؤية الفلسطينية التي تقوم على بناء اقتصاد عصري يشكل فيه رأس المال البشري ثروته الرئيسية ومحرك نموه. ونتيجة للاختلاف بين هذه الدول والأراضي الفلسطينية في العوامل الاجتماعية والثقافية والمؤسسية والأنماط التكنولوجية المستخدمة ينبغي تحويل وتعديل هذه التجارب لتكون أكثر مواءمة للواقع الفلسطيني، حيث أن نجاح أسلوب معين في بيئة معينة قد لا يؤدي إلى نفس المستوى من النجاح إذا طبق في بيئة أخرى تختلف في بعض أو كل الظروف.

10.1 الاستنتاجات

- تظهر التجارب الدولية المتعددة التي تم الإطلاع عليها أثناء إعداد هذا البحث أن تنمية رأس المال البشري تلعب دوراً مهماً في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة يفوق في أهميته الدور الذي يمكن أن يلعبه رأس المال العيني، وأن التعليم والتدريب يعتبران من أقصر الطرق وأكثرها قدرة على تحقيق التنمية البشرية. يعود هذا الدور الهام إلى ما يمكن أن يحدثه التعليم والتدريب من تغيير في خصائص القوة البشرية التي يمكن الاعتماد عليها في تعويض النقص في قاعدة الموارد الاقتصادية وما يوفره من قدرات في استخدام التكنولوجيا وأنظمة المعلومات. وينسجم هذا التوجه مع الرؤية التنموية الفلسطينية التي تقوم على بناء اقتصاد عصري يشكل فيه رأس المال البشري ثروته الرئيسية ومحرك نموه، اقتصاد قادر على استيعاب هذه الثروة في مختلف قطاعاته، وعلى مراكمة القدرات للارتقاء بالإنتاجية والجودة لإنتاج منتجات تعتمد على العمل الماهر.
- تزداد عملية التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية إلحاحاً نتيجة لندرة الموارد الطبيعية و صغر المساحة، بالإضافة إلى التشوهات التي أضافها الاحتلال الإسرائيلي للأراضي الفلسطينية. ويبقى التعليم من أهم الدعائم الأساسية التي يمكن الاستناد إليها في عملية التنمية البشرية، خاصة إذا ما وجد هذا القطاع الرعاية والاهتمام الكافيين لإعادة قلوبته وجعله قادراً على استيعاب التغيرات الهائلة في المجالات التكنولوجية والمعلوماتية، نظراً لما يمتلكه الفلسطينيون من موروث تاريخي في التعليم.
- يمكن الاعتماد على التعليم والتدريب في زيادة المخزون من المعرفة والمهارة والخبرة في جميع مراحل الحياة التي تمتد من سنين الطفولة المبكرة وحتى الشيخوخة. أما الطرق التي يمكن بها اكتساب هذه المهارات فهي متعددة ومتنوعة وتتغير مع مرور الزمن. فيمكن اكتسابها من خلال التعليم الرسمي أو غير الرسمي، أو من خلال برامج التدريب والتأهيل أثناء العمل أو خارج العمل، أو من خلال وسائل الإعلام، أو من خلال شبكات الانترنت والمعلومات، أو من خلال مراكز البحث والتطوير، أو من خلال المطالعات الخاصة. وعلى الرغم من الاختلاف بين الاقتصاديين حول الجوانب التي يجب تضمينها في رأس المال البشري، إلا أن هناك إجماعاً على ضرورة تضمين رأس المال البشري لكل ما ينفق على المدارس والجامعات ومركز البحث والمستشفيات والعيادات.
- تعني التنمية البشرية زيادة رأس المال البشري الذي يستخدم في إنتاج غيره من السلع والخدمات. أما تنمية القدرة البشرية فتتمثل في ما يحدثه التعليم على وجه التحديد من تحسين وتطوير في القدرات البشرية على الإبداع والابتكار. لذلك فإن مفهوم تنمية القدرات البشرية

أكثر شمولاً وأهمية من رأس المال البشري. حيث أن تنمية القدرات البشرية تعتبر بحد ذاتها هدفاً، بينما تنمية رأس المال البشري تعتبر وسيلة لزيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي فقط. يعني ذلك أن التنمية البشرية تظل قاصرة ومحدودة الأثر إذا نجحت في زيادة القدرات البشرية دون أن تؤدي إلى التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تساهم في استخدام هذه القدرات.

● تقاس مساهمة التعليم في بناء رأس المال البشري من خلال ما يضيفه التعليم من قدرات على التفكير العميق لدى الدارسين، وما يضيفه من قدرة إبداعية تؤثر إيجاباً على البيئة الثقافية والوظيفية التي تساعد على فهم العلاقات التي تربط الأشياء ببعضها البعض وتعمل على تغيير المفاهيم الوظيفية لهذه الأشياء. كما أن دور التعليم في تغيير خصائص المجتمع يمكن أن يقاس من خلال الأبعاد الاجتماعية التي يجب أن يأخذها بعين الاعتبار وكذلك ما يمكن أن يضيفه من قدرة على استمرارية عملية التعلم على مدى الحياة. وكنتيجة يجب قولبة أنظمة التعليم وإعادة صياغة السياسات التي تزيد من كفاءة الدارس لاكتساب هذه الخصائص.

● هناك إجماع عالمي حول محورية التعليم في خلق الإبداع المجتمعي القادر على زيادة الإنتاجية وتحسين فرص العمل ورفع المستوى النوعي لحياة المجتمع. ولا يقتصر العائد على الدارس بل يتجاوز ذلك ليصل إلى جميع أفراد المجتمع من خلال الاستفادة من تطبيقاته العملية المتنوعة التي لا يمكن حصرها في جيل معين أو حدود دولة معينة.

● إن استعراض مؤشرات التعليم في الأراضي الفلسطينية لعام 2003 يظهر بعض الحقائق عن حجم التحدي الذي يواجه السلطة الوطنية والقطاع الخاص الفلسطيني عن حجم الاستثمار المطلوب والبياديين التي ينبغي أن يتم التركيز عليها حتى يصبح التعليم قادراً على تحقيق الأهداف الاستراتيجية التي ينبغي تحقيقها. كما أنه ومن خلال استعراض التحديات الجديدة للتعليم في عصر العولمة يتبين لنا مدى الحاجة إلى إعادة هيكلة جميع أنواع التعليم وفي جميع المراحل ليصبح التعليم في الأراضي الفلسطينية أكثر مواءمة لمتطلبات سوق العمل. وإذا لم تتخذ السلطة خطوات جادة في مجال زيادة الإنفاق على التعليم، والاستثمار في تكنولوجيا المعلومات، وإعادة النظر في السياسات الحالية التعليمية، وسن القوانين التي تحفز المستثمرين للاستثمار في التعليم والتكنولوجيا فلن تتجح كل الجهود المبذولة في رفع مستوى التعليم للحد الذي يعتمد عليه في تحقيق التنمية البشرية.

● تعاني مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية من مشاكل عديدة تنعكس سلماً على مدى مواءمة الخريجين لمتطلبات سوق العمل. تتمثل هذه المشاكل في عدم وجود تصور واضح لدى معظم الجامعات عن فلسفة التعليم وأهمية قيام تعاون مشترك بين الجامعات نفسها وبين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية للتعرف على احتياجات كل طرف ومدى قدرة الطرف الآخر على تلبية هذه الاحتياجات. كما أن قلة الموارد المالية المتاحة تمثل عقبة كأداء أمام الجامعات في تطوير البحث والتطوير واقتناء التكنولوجيا العصرية وإعادة تأهيل المدرسين، والربط الإلكتروني مع قواعد البيانات العالمية.

● لم يلق التعليم المهني أي اهتمام من قبل المؤسسات التعليمية الفلسطينية سواء في المرحلة الثانوية أو الجامعية. إن جزء من عدم الاهتمام هذا يعود إلى ارتفاع الكلفة وقلة المردود. وكنتيجة بقيت صورة التعليم المهني في المرحلة الثانوية سالبة في أذهان الطلبة وأولياء الأمور والمدرسين وحتى رسمي السياسات التعليمية. ولم يحقق هذا التعليم أي نجاح يذكر باستثناء النجاح الذي يحققه في استقطاب الطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة. إن عدم نجاح

التعليم المهني هذا يعود إلى نوعية الطلاب الذين يتم توجيههم إلى هذا التعليم وهم في غالبيتهم ممن لا يسمح لهم تحصيلهم القبول في الفروع الأكاديمية، بالإضافة إلى ضعف التدريب الذي يتلقونه أثناء الدراسة.

10.2 التوصيات

إن عملية بناء رأس المال البشري هي عملية طويلة وشاقة وتحتاج إلى تحديد الأهداف الاستراتيجية وحشد الموارد المالية لتنفيذ المشاريع ورسم السياسات ووضع الخطط المتعددة الأجل. وتحتاج إلى تضافر جهود القطاعين الخاص والعام والمنظمات الأهلية كشركاء لا يمكن الاستغناء عن دور أي واحد منهم. وتحتاج إلى وضع التشريعات المتناسقة التي تطلق الإبداع عند جميع الشركاء وتوزع بشكل عادل المكاسب بين المستفيدين، وتضمن الشفافية والمسؤولية. إنها عملية متصلة لكنها تحتاج إلى مراجعة دورية، لسهولة تأثر نتائجها بكثير من العوامل التي لا يمكن السيطرة عليها كما هو الحال في بناء رأس المال العيني. أما أهم توصيات الدراسة فهي:

- على الرغم من شح الموارد المالية المتاحة للسلطة الفلسطينية وتعدد الالتزامات المالية للسلطة، فإن نسبة الإنفاق العام على التعليم والتي هي في حدود 6.5% من الناتج المحلي الإجمالي تظل دون المستوى المطلوب أمام التحدي الديموغرافي في المجتمع الفلسطيني الذي تصل فيه نسبة النمو السكاني إلى 3.5%. ويجب رفع هذه النسبة على الأقل إلى 10% من أجل خفض عدد الطلبة في الغرف الصفية إلى المستويات العالمية، وخفض نسبة الطلبة إلى المدرسين، و تنفيذ برامج تدريب المعلمين أو شراء أجهزة الحاسوب والأجهزة والتكنولوجيا، وتحسين مستوى الرواتب للمدرسين والتي لا تزيد في المتوسط عن 350 دولار أمريكي في الشهر.
- إن عدم وضوح الرؤيا المستقبلية للشكل النهائي للدولة الفلسطينية وعدم اليقين والإجراءات القمعية الإسرائيلية وبعض الإجراءات التي تتخذها السلطة لمنح التراخيص للقطاع الخاص لإنشاء المدارس والجامعات تعتبر من العوامل غير المشجعة للقطاع الخاص على الاستثمار في قطاع التعليم. وبالتالي فإن السلطة الوطنية مطالبة بعمل كل ما من شأنه أن يحسن المناخ الاستثماري في قطاع التعليم ضمن ضوابط معينة لضمان الجودة. ويمكن أن يتم ذلك من خلال صياغة الدستور ومشاريع القوانين الاقتصادية والمالية التي تشجع القطاع الخاص للاستثمار في قطاع التعليم للمستوى وتنسجم مع الأهداف التي تسعى السلطة إلى تحقيقها. ويكفي أن نسوق نسبة الطلبة في الثانوية المسجلين في مدارس خاصة لا تزيد عن 8%، مقابل 60% في بعض الدول الصناعية.
- ينبغي توحيد المناهج المدرسية المختلفة في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة، وتضمينها ما من شأنه تشجيع مبدأ العمل الجماعي وتنمية روح الفريق عند الطلبة لما لهذا التوجه من معان تساعد على قيام التعاون على المستوى العالمي في مجالات الإنتاج والتوزيع وتبادل المعلومات والتكنولوجيا. يجب زيادة الاهتمام بتدريس اللغات الأجنبية من أجل زيادة قدرة الطلبة على خلق وإيجاد التعاون المثمر مع الثقافات الأخرى، وتمكينهم من الإطلاع على نتائج الدراسات والأبحاث باللغات الأجنبية.

● الاهتمام بتدريس العلوم الطبيعية والرياضيات لما لهذه الحقول من أثر على إطلاق القدرات الإبداعية في مجالات صناعة واستخدام التكنولوجيا الحديثة وتكنولوجيا الاتصالات، وتطوير أنظمة المعلومات من ناحية، وتوفير المدرسين الذين يتمتعون بقدرات عالية في تدريس الطلبة في المرحلتين الأساسية والثانوية من ناحية أخرى.

● الاستفادة من تجارب بعض الدول الرائدة في مجال بناء رأس المال البشري القادر على استيعاب التطور التكنولوجي وأنظمة المعلومات وتوجيهه نحو خدمة التنمية، وجعل التكنولوجيا عنصرا مكملا للعمالة المتعلمة والمتدربة وليس بديلا لها. إن القدرة على استخدام أنظمة المعلومات والاتصالات تسهل عملية تبادل المعلومات بين المؤسسات المختلفة بغض النظر عن حجمها أو أماكن تواجدها، كما يحسن فرص الحصول على العمل أمام العمال.

● إيجاد بعض الكليات الجامعية المتخصصة القادرة على ربط البرامج التعليمية لديها ببعض القطاعات الاقتصادية الواعدة (السياحة، تكنولوجيا المعلومات والبرمجيات، العلوم المصرفية والمالية، التعليم التجاري والصناعي، الطب) نتيجة للطلب المتنامي على الخريجين في هذه التخصصات المؤهلين تأهيلا أكاديميا عاليا والمدرّبين تدريبا عمليا على استخدام أحدث الأنماط التكنولوجية في هذه التخصصات. ويمكن أن يتم ذلك من خلال تطوير بعض البرامج القائمة في الجامعات الحالية أو تقديمها من خلال إنشاء برامج جديدة أو كليات جديدة. ويفضل أن تسند مهمة إنشاؤها إلى القطاع الخاص ولكن ضمن شروط ومعايير معينة يتم الاتفاق عليها مع السلطة الوطنية.

● إنشاء جامعة للدراسات العليا على مستوى الماجستير تعنى بالبحث والتطوير الذي يهتم باحتياجات المجتمع والمؤسسات الفلسطينية. حيث لم تعط مؤسسات التعليم العالي ولا السلطة الوطنية ولا القطاع الخاص أي أهمية للبحث والتطوير. ويجب أن يوفر لها جميع عوامل النجاح المتمثلة في توفير الدعم المالي، والتشريعات و القدرات الإدارية، التجهيزات التقنية.

● الالتفات إلى التعليم المهني في المرحلة الثانوية من خلال إعادة النظر في أسس قبول الطلبة لهذا التخصص وتوفير المدرسين المؤهلين علميا وعمليا، وتجهيز المشاغل الفنية بأفضل وأحدث التقنيات. أما على المستوى الجامعي فيمكن إنشاء كلية جامعية متخصصة في تدريس العلوم التطبيقية حتى يتمكن الطلبة المتفوقون في العلوم المهنية الالتحاق بها لنيل درجة البكالوريوس. إذ أن جزء من ضعف الإقبال على دراسة العلوم المهنية في المرحلة الثانوية يعود لعدم تمكن الطلبة من الالتحاق بالجامعات.

قائمة المراجع

المراجع العربية

1. الرؤية التنموية الفلسطينية. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني-ماس بالتعاون مع وزارة التخطيط الفلسطينية ومنظمة الأمم المتحدة لدول غرب آسيا، المنتدى-العربي حول التأهيل والتنمية في الأراضي الفلسطينية المحتلة نحو الدولة المستقلة! بيروت 11-14 تشرين الأول 2004.
2. القزاز، هديل رزق، الدستور الفلسطيني والتنمية البشرية، الدستور الفلسطيني ومتطلبات التنمية البشرية (أبحاث وأوراق عمل)، جامعة بير زيت، برنامج دراسات التنمية، 2004،
3. كايد عزيز، 2004، القضايا الخلافية في مشروع دستور الدولة الفلسطينية.
4. النقيب، فضل (2003). مدخل نظري: نحو صياغة رؤية تنموية فلسطينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني- ماس.
5. عورتاني وآخرون (1998): مدى توافق التعليم العالي مع سوق العمل المحلية، دراسة تحليلية، سلسلة تقارير الأبحاث رقم (9)، مركز البحوث والدراسات الفلسطينية، الدائرة الاقتصادية، نابلس، فلسطين.
6. الجعفري و لافي (2004): مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني-ماس.
7. مركز التجارة الفلسطيني-بال تريد(2002a) : التناوب بين مخرجات التعليم في البرامج الأكاديمية في المجال الصحي واحتياجات القطاع الخاص.
8. مركز التجارة الفلسطيني-بال تريد(2002b) : نحو مطابقة مخرجات التعليم الجامعي في فروع الزراعة مع احتياجات القطاع الخاص الفلسطيني.
9. مركز التجارة الفلسطيني-بال تريد(2002c) : مدى ملاءمة خريجي الجامعات الفلسطينية في فروع العلوم لحاجات القطاع الخاص الفلسطيني.

قائمة المراجع الأجنبية

References

1. Aakre, A. (2002), Realizing Rio in Norway: Evaluative Studies of Sustainable Development, University of Oslo.
2. Allen, D. (1995), Information System Strategy Formation in Higher Education Institutions, Information Research, 1(1).
3. Anderson, R. and Pavan, B. (1992). Nongradeness: Helping it to Happen. Lancaster, PA: Technomic Publishing Company, INC.
4. Annan, K. (2000), Vision of the New millennium: We the Peoples: the Role of the United Nations in the 21st Century, New York: United Nations.
5. Benchmarking Report following-up the " strategies for Jobs in the Information Society" - SEC(2005).
6. Birzeit University (2002), Palestine Human Development Report, Development Studies Programme.
7. Childress, D. (2003), Industrial Training & Development.
8. Cogburn, Derrick, Globalization, Knowledge, Education and Training in the Information Age.
9. Communication on Commission Initiatives for the Lisbon European Council ©M), 2002.
10. eBusiness in Europe, 2002.
11. European Commission, Building the Knowledge Society: Social and Human Capital Interaction, 2003.
12. Evans, J. (1997). The Bophuthatswana Primary Education Upgrading Programme (PEUP) and Pre-Primary Education, reprinted from coordinators' notebook 21, translations and linkages, The consultative group on early childhood care and development.
13. Finland, Ministry of Labour, Knowledge and Learning, Final report, 2004.
14. Gaston, N. and Nelson D. (2004), Structural Change and the Labor-Market Effects of Globalization, Review of International Economics, 12(5), 769-792.
15. Goncz, E. , Wardencki, W., and Namiesnik, J. (2003), Universities and Their Role in Enhancing Human and Social Capital for Sustainability. Polish Perspective.

16. Government of Swaziland ,The Swaziland National development Strategy (NDS), 1999.
17. Griffin, K., and McKinley T. (1992). Towards A Human Development Strategy, Occasional paper 6.
18. Gutierrez, R., and Slavin, R. E. (1992). "Achievement Effects of the Nongraded Elementary School: A Best-Evidence Synthesis. Review of Educational Research 62(4).
19. Haakenson, P. (1994), Recent Trends in Global/International Education. Bloomington, IN: ERIC Clearinghouse for Social Studies/Social Science Education.
20. Huber, E. and Stephens, J. (1998), Internationalization and Social Democratic Model, Comparative Political Studies 31, 353-97.
21. ILO (1997), Human Resource Development for Continued Economic Growth: The Singapore Experience,.
22. ILO (2002), Revision of the Human Resources Development Recommendation. Ministry of Flemish Community, Department of Education.
23. ILO Publications, 1997, Teaching Law in Palestine
24. Israel Ministry of Foreign Affairs. Annual Report 2003. (www..mfa.gov.il).
25. IT Careers (2003), Careers in Information Technology.
26. Kanchan, C. (2003), Social Capital and Sustainable Development.
27. Kleinknecht, A. (1998), Is Labour Market Flexibility Harmful to Innovation?, Cambridge Journal of Economics, 22, 387-96.
28. Krugman, P. (1999), Domestic Policies in a Global Economy, Brookings Trade Forum< Washington, DC: Brookings Institution, 73-93.
29. Lapeyre, F. (2004), Globalization and Structural Adjustment as Development Tool, Policy Integration Department, World Commission on the Social Dimension of Globalization< International Labor Office, Geneva.
30. Levine, B. (1994). Education Looks at Poverty: Conceptions and Microconceptions. In S. Lawton, R. Townsend, & E. Tanenzapf (eds.) Education and Community (pp. 24-40). Toronto : OISE.
31. Levine, B. (1995a). How Can Schools Respond to Changes in Work? Paper prepared for the Canadian Vocational Association Research Colloquium, April.
32. Levine, B. (1995b). Reforming Secondary Education, Canadian Journal of Educational Administration,, Issue # 1, May 1995.

33. Malamud, O., and pop-Eleches, C. (1995). The Effects of Vocational Training on Labor Market Outcomes: Evidence from an Educational Reform in Romania.
34. Mankiw, N., Romer, D, and Weil, D. (1992), A Contribution to the Empirics of Economic Growth, Quarterly Journal of Economics, Vol. 107(2), pp. 407-437.
35. Marginson, S., and Mollis, M. (2002). The Door Opens and the Tiger Leaps: Theories and Reflections of Comparative Education for A Global Millennium, Comparative Educational Review, Vol. 45 (4), 581-615.
36. Ministry of Health, Palestinian Authority, annual Report, 2003.
(www.moh.gov.ps/annual/2003/5_h).
37. Ministry of Planning and International Cooperation, MOPIC's 2000 fourth quarterly monitoring report of donor's assistance, Ramallah, 2001.
38. Mok, K., and Welch, A. (2003), Globalization and Educational Restructuring in the Asia Pacific Region, New York: Palgrave Macmillan.
39. Mueller, D. (2002), Information Literacy Competency Standards for Higher Educations.
40. OECD Observer (2003), China Ahead in Foreign Direct Investment, Global Financial Intelligence, April.
41. OECD Report, 2001, "The New Economy Beyond the Hype"
42. Palestinian Central Bureau for Statistics (PCBS), The Palestinian Annual statistical Book (2) November 2001.
43. Patrick, J. (1997), Global Trends in Civic Education for Democracy. ERIC Digest. ERIC Clearinghouse for Social Studies, Social Science Education ED410176.
44. Porter, M. Singapore Competitiveness, Institute for Strategy and Competitiveness, Harvard Business School, 2002.
45. Porter, Michael E. " The Current Competitiveness Index: Measuring the Microeconomic Foundations of Prosperity." The Global Competitiveness Report 2001, Oxford University Press.
46. Psacharopoulos, G. (1994). Returns to Investment in Education: A global Update, World Development, v22, n9, 1325-1343.
47. Quigley, C. (2000), Global Trends in Civic Education.
48. Raymond, T. (2003). Investing in Human Capital: Experience from OECD Countries and Policy Lesson, east-West Conference.

49. Staff and Educational Development association (SEDA), Educational development< The Magazine of the Staff and Educational Development Association, 3 (4), 2002.
50. Stewart, T. (1997), Intellectual Capital: The new wealth Organizations.
51. Stone, J. (1993). Debunking the Myths. Vocational Education Journal Vol. 68 (1), 26-27, 56 (EJ 455 319).
52. Strassmann, P. (2000), Accumulating Knowledge Efficiency, Knowledge Management Magazine.
53. Sustainable Human Development (SHD), Human Capability as a Broader Concept than Human Capital, 2005.
54. Sustainable Tourism, 2004. Curriculum Themes.
55. UNDP Kyrgyzsan Project, Tracking Human Development Process, <http://thdp.undp.kg/sustain.html>.
56. UNDP, Governance for Sustainable Human Development, a UNDP Policy Document, 1994.
57. UNDP, Human Development Reports, Human Development Indicators, 2002.
58. UNDP, Human Development Reports, Human Development Indicators, 2003.
59. UNDP, Human Development Reports, Human Development Indicators, 2004.
60. Weidman, J. and Park, N. (2002), Recent Trends and Development in Education in the Republic of Korea, World Education News & Reviews, 15(3).
61. Wolfgang, L. (2002). Future Population and Human capital in Asia, Institute of Policy, Singapore.
62. Wonacott, E. Michael. (2000). Benefits of Vocational Education: Myths and Realities no. 8.ACVE Publications.
63. Work Organization (WO), Competitiveness, Employment, The European Approach, The European Work & Technology Consortium/DGV, 1998.
64. World Bank, (2002), Education and Human Capital, Educational achievements 1990-2000.

الملحق أ

جدول رقم 1
الرقم القياسي للتنمية البشرية في الدول العربية والعالم عام 2003

Human Development Index Value	GDP Index	Education Index	Life Expectancy Index	GDP per Capita (PPP US\$2001)	Combined Primary, Secondary, and Tertiary Gross enrollment ratio	Adult Literacy Rate (15 Years and above 2001)	Life expectancy at Birth (years 2001)	Human Development Index Rank
0.839	0.85	0.86	0.81	16060	81	87.9	73.7	37 Bahrain
0.826	0.88	0.82	0.78	19844	81	81.7	71.8	44 Qatar
0.820	0.87	0.73	0.86	18700	54	82.4	76.3	46 Kuwait
0.812	0.85	0.73	0.82	20530	67	76.7	74.4	48 UAE
0.783	0.72	0.84	0.79	7570	89	80.8	72.4	61 Libya
0.769	0.82	0.71	0.78	13330	58	77.1	71.9	73 S. Arabia
0.755	0.8	0.68	0.79	12040	58	73.0	72.2	79 Oman
0.752	0.62	0.83	0.80	4170	76	86.5	73.3	83 Lebanon
0.743	0.61	0.86	0.76	3870	77	90.3	70.6	90 Jordan
0.740	0.69	0.73	0.79	6390	76	72.1	72.5	91 Tunisia
0.731	0.56	0.85	0.79	NA	77	89.2	72.1	98 Palestine
0.704	0.69	0.69	0.74	6090	71	67.8	69.2	107 Algeria
0.685	0.58	0.70	0.77	3280	59	75.3	71.5	110 Syria
0.648	0.59	0.63	0.72	3520	76	56.1	68.3	120 Egypt
0.606	0.60	0.50	0.72	3600	51	49.8	68.1	126 Morocco
0.503	0.50	0.51	0.51	1970	34	58.8	55.4	138 Sudan
0.470	0.34	0.49	0.57	790	52	47.7	59.4	148 Yemen
0.722	0.72	0.75	0.70	7376	64	NA	66.7	World

Source: UNDP, Human Development Indicators, 2003.

جدول رقم 2

Current Competitiveness Index in Selected Countries

Rank	Current Competitiveness Index	Company Strategy & Operation Index	National Business Environment	GDP Per Capita*	Public Expenditure on Education, Share of GDP 1996
1	Finland	USA	Finland	USA	Sweden
2	USA	Finland	USA	Norway	Finland
3	Netherlands	Netherlands	Netherlands	Iceland	New Zealand
4	Germany	Germany	Germany	Switzerland	Canada
5	Switzerland	Switzerland	Switzerland	Canada	Ireland
6	Sweden	Sweden	Sweden	Denmark	Australia
7	UK	UK	Australia	Belgium	USA
8	Denmark	Japan	UK	Austria	UK
9	Australia	Denmark	Singapore	Australia	Malaysia
10	Singapore	France	Denmark	Japan	Thailand
11	Canada	Austria	Canada	Netherlands	S Korea
12	Austria	Belgium	France	Ireland	Philippines
13	France	Italy	Austria	Germany	Singapore
14	Belgium	Canada	Belgium	Finland	
15	Japan	Singapore	Iceland	Hon Kong	
16	Iceland	Iceland	Hong Kong	France	
17	Israel	Ireland	Israel	Sweden	
18	Hong Kong	Israel	Japan	UK	
19	Norway	New Zealand	Norway	Italy	
20	New Zealand	Taiwan	New Zealand	Singapore	

*Adjusted for Purchasing Power Parity

Source: Porter, Michael E. " The Current Competitiveness Index: Measuring the Microeconomic Foundations of Prosperity." The Global Competitiveness Report 2001, Oxford University Press.