

التعليم نحو التنمية الاقتصادية المستدامة في العالم العربي

الدكتور سعيد محمد الخطيب

قسم الاقتصاد

جامعة اليرموك

اربد - الاردن

١ آذار ٢٠٠٦

١. مقدمة

يلعب رأس المال البشري دوراً هاماً في خدمة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في جميع بلدان العالم بلا استثناء، وتستخدم العديد من الدول رأس المال البشري لمواجهة النقص المحتمل في قاعدة الثروات الطبيعية والبشرية التي يمكن أن تعاني منه هذه الدول. وحديثاً ازداد الاهتمام العالمي برأس المال البشري خاصة في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة، الذي يستلزم تراكمها كميًا ونوعيًا في رأس المال البشري ليكون قادراً على إحداث نقلة نوعية كبيرة في هياكل الإنتاج والتوزيع تجعل الاقتصاد الوطني أكثر انسجاماً مع الاقتصاد العالمي المتغير والذي تزداد فيه درجة تعقيد الطلب على السلع والخدمات، مما يستلزم تطوير وسائل الإنتاج والتوزيع لتتكون قادرة علىلبية درجات التعقيد في الطلب العالمي.. هذا الأمر دفع معظم دول العالم وخاصة المتقدمة لتخصيص مبالغ مالية طائلة لإعادة هيكلة التعليم وتطوير برامجه بهدف زيادة درجة الإبداع البشري من خلال تحسين خصائص رأس المال البشري وجعلها أكثر ملاءمة وانسجاماً مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية (Marginson and Mollis, 2002).

على الرغم من الثباين الكبير في الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تتبناها الدول المختلفة فإنها في مجال بناء رأس المال البشري تشترك في نقطتين هامتين. تتمثل النقطة الأولى في اعتماد معظم الدول في بداية الأمر على التعليم كمحرك أساسي في بناء رأس المال البشري ما يمكن أن يحدثه التعليم من تحسن في الدخل ونوعية الحياة عند المتعلمين، مما ينعكس إيجاباً على مؤشر التنمية البشرية الذي تسعى جميع دول العالم إلى تحسين المرتبة التي تحتلها بين الدول تبعاً لهذا المقياس. وتتمثل النقطة الثانية في التقاء معظم الدول حول ضرورة تولي القطاع العام لعملية القيادة لما يترتب عليه من أعباء ضخمة لا يركز للقطاع الخاص أن يقوم بها على الأقل في بداية عملية التنمية البشرية. وتتمثل هذه الأعباء في حشد الموارد المالية ووضع السياسات والاستراتيجيات وسن القوانين والتشريعات.

وقد انصب الاهتمام العالمي في التعليم على ثلاثة محاور. يتمثل المحور الأول في توسيع قاعدة التعليم وخفض نسبة الأمية إلى أدنى مستوياتها ومحاولة جعل التعليم الأساسي أمراً إلزامياً وحقق مكاسباً 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 المبدع هي عملية طويلة وشاقة، وتحتاج إلى تضافر الجهود على مستوى القطاعين العام والخاص، ويجب أن تتسم بالشمولية والشفافية والمسئولية. وعلى الرغم من ضرورة الاستمرارية التي يجب أن تتسم بها هذه العملية، فإنها تحتاج إلى مراجعة دورية، لسهولة تأثر نتائجها بكثير من العوامل السلوكية التي لا يمكن السيطرة عليها على العكس من عملية بناء رأس المال العيني. أي أن 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 ومنظم للنتائج بعد التطبيق، للتأكد من انسجام النتائج مع الأهداف.

وعلى الرغم من ضخامة الجهود التنموية في العالم العربي والتي تعود إلى فترة الستينيات من القرن المنصرم، فإن النتائج المحققة وبشكل عام كانت أقل بكثير من الطموح الذي كانت تشهده معظم هذه الدول. ويعود هذا الفشل إلى غياب الرؤية التنموية التي تستند إلى إيجاد اقتصاد عصري يشكل فيه رأس المال البشري ثروته الرئيسية ومحرك نموه على الرغم من الحجم الضخم من الاستثمارات التي أنفقت على التنمية البشرية في مجال التعليم والصحة. إذ لم تستند هذه الرؤية إلى مبررات موضوعية تتمثل في زيادة قدرة رأس المال البشري في العالم العربي على التصدي للتحديات التي باثت تفرض على الاقتصاد الوطني نتيجة للتغيرات الكبيرة التي تشهدها الاقتصاديات العالمية في مجال التكنولوجيا وثورة المعلومات والاتصالات من ناحية وظهور التكتلات الاقتصادية والأسواق الإقليمية والمنظمات العالمية التي يفرض وجودها تحد لا يمكن إغفاله.

وقد ازداد الاهتمام الدولي بالتعليم لضرورات عدة توجد على مستوى الوطن والفرد. فعلى المستوى الوطني، فإن 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 يطور نظامه التعليمي ويجعله قادراً 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 إيجاباً في زيادة أفاق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وزيادة إمكانية التعاون بين الدول (World Bank, 2002). أما على مستوى الفرد فيسهم 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).

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 تساعدها 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 التغيرات 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).

٢. واقع التنمية البشرية في العالم العربي

يعتبر التقرير السنوي الذي يعدة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حول التنمية البشرية في العالم من أهم التقارير الدولية في هذا المضمار. 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 تحدد 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 تعكس على معدل الحياة المتوقعة عند الولادة، تتبع أهمية هذا المؤشر في ما يتضمنه من معانٍ 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 على أساس المعادلة

$$LEI = (LE - 25)/(85-25) \quad (1)$$

وتشير LE إلى معدل الحياة المتوقعة عند الولادة في بلد ما، و85 هي الحد الأعلى لمعدل الحياة المتوقعة التي تسعى معظم الدول الوصول إليه. ويتراوح مؤشر الحياة المتوقعة في العالم العربي بين ٠.٥١ (٥٥.٤ سنة في السودان) و ٠.٨٦ (٧٦.٣ سنة في الكويت). ومن الملاحظ أن معدل الحياة المتوقعة عند الولادة في الدول العربية المصدرة للنفط يفوق ببضعة سنوات معدل الحياة المتوقعة في الدول العربية غير النفطية، مما يعكس أثر الرفاه الاقتصادي على معدل الحياة.

• 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 ١٥ سنة أو أكثر. ويتم احتساب قيمة المؤشر (ALI) على أساس المعادلة

$$ALI = (AL)/(100) \quad (2)$$

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.

يبين الجدول (١) أن نسبة التعليم عند الكبار هي الأعلى في الأردن والأراضي الفلسطينية المحتلة إذ تصل إلى حوالي ٩٠٪، وتنخفض هذه النسبة في كل من مصر والسودان إلى أقل من ٦٠٪ وتصل إلى أقل من ٥٠٪ في كل من اليمن والمغرب.

• 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 ٦ - ٢٢ سنة (GE)، وعلى أساس المعادلة

$$GEI = GE/100 \quad (3)$$

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

$$EI = (2/3)ALI + (1/3)GEI \quad (4)$$

يبين الجدول (1) أن هناك تفاوتاً كبيراً في نسبة المسجلين في مراحل التعليم المختلفة بين الدول العربية المختلفة، إذ تصل هذه النسبة إلى حوالي 89% في ليبيا وتنخفض إلى 73% في السودان. أن هناك ثمانية دول عربية تقل فيها هذه النسبة عن النسبة العالمية (76%). أما فيما عكسه نسبي التعليم السابقين في مؤشر التعليم، تحتل البحرين والأردن المرتبة الأولى (1.86) تليها في ذلك الأراضي الفلسطينية (1.85)، ويواصل هذا المؤشر انخفاضه ليصل إلى أقل من (0.5) في اليمن.

• مؤشر معدل دخل الفرد من إجمالي الناتج المحلي (GDP)

ويتم احتسابه على أساس المعادلة:

$$GDP = [\log(PCI) - \log(100)] / [\log(40000) - \log(100)] \quad (5)$$

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.

وتفاوت الدول العربية في معدل دخل الفرد تفاوتاً كبيراً، حيث يتراوح في الدول النفطية باستثناء ليبيا ما بين 12 ألف و 205 ألف دولار. وينخفض إلى أقل من ألف دولار في اليمن. ومن ناحية أخرى فإن معدل دخل الفرد في باقي الدول العربية يقل عن معدل دخل الفرد على مستوى العالم والذي يصل إلى ما يقارب 7.4 ألف دولار في سنة 2002.

ويتم احتساب قيمة مؤشر التنمية البشرية (HDI) تبعاً للمعادلة التالية:

$$HDI = (1/3)[LEI + EI + GDP] \quad (6)$$

تبعاً لهذا المؤشر، تحتل البحرين المرتبة الأولى في العالم العربي (المرتبة 37 على مستوى العالم)، تليها قطر (المرتبة 44)، الكويت (المرتبة 46)، وبعده ترتيب كل من السودان واليمن في مؤخرة الدول العربية، إذ تحتلان المرتبتين 138 و 148 من بين الـ 170 دولة التي يشملها التقرير.

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 لتثورة 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 وقولية العملية التعليمية. يعزى هذا الاختلاف إلى عوامل اقتصادية واجتماعية وتكنولوجية وحضارية وثقافية. كما أن جزءاً من هذا الاختلاف يعود إلى اختلاف المدارس التربوية حول جدوى الأساليب المختلفة، والمراحل التعليمية التي يجب أن يتم التركيز عليها في البداية. وأما الأهداف التي تلتقي عليها معظم الدول فتتمثل في جعل النظام التعليمي أكثر قدرة على تلبية احتياجات السوق المحلية والدولية المتطورة، تعزيز القيمة الثقافية، مساعدة المدارس في اتخاذ القرارات التي تحقق العدل والمساواة، تعميق فهم المدارس للعوامل البيئية وأثرها على الأنشطة الإنشائية، وتعزيز القدرات البشرية عند المدارس بهدف مواكبة التغيرات السريعة في مجالات استخدام التكنولوجيا الحديثة والاتصالات، مما يساعد التولج إلى عصر المعلومات (WO, 1998).

جدول ١ مؤشرات التنمية البشرية في الدول العربية والعالم عام ٢٠٠٣

مؤشر التنمية البشرية	مؤشر دخل الفرد	معدل دخل الفرد من الناتج القومي المحلي PPP (US\$2001)	مؤشر التعليم	نسبة الطلبة المسجلين في جميع مراحل التعليم عام ٢٠٠١	معدل التعليم عند المظهر ١٥ سنة فأكثر عام ٢٠٠١	مؤشر التنمية التوجهات للولاة	معد سنوات الحياة التوجهات للولاة عام ٢٠٠١	التنمية البشرية حسب مؤشر التنمية البشرية	المظهر
٠.٨٣٤١	٠.٨٤	١١٠٠٢٠	٠.٨١	٨١	٨٥.٩	٠.٨١	٧٣.٧	٧٢	اليمن
٠.٨٣١٦	٠.٨٨	١١٨٤٤	٠.٨٢	٨١	٨٧.٢	٠.٧٨	٧١.٤	٦٦	قطر
٠.٨٢٠	٠.٨٧	١٢٥٠٠٠	٠.٧٩	٥١	٨٢.٤	٠.٨١	٧١.٢	٦١	المغرب
٠.٨١٧	٠.٨٥	١٠٥٠٠	٠.٧٩	٦٧	٧٦.٧	٠.٨٣	٧٤.٤	٦٨	الإمارات العربية المتحدة
٠.٧٧٨٣	٠.٨٣	٧٥٠٠	٠.٨٤	٨١	٨٠.٤	٠.٧٩	٧٢.٤	٦٧	لبنان
٠.٧٦٦٤	٠.٨٣	٣٣٣٢	٠.٧٧	٥٤	٧٦.٤	٠.٧٨	٧١.٧	٧٢	البحرين
٠.٧٥٥٥	٠.٨	١٢٠٤٠	٠.٧٤	٥٤	٧٢	٠.٧٨	٧٢.٢	٦٦	عمان
٠.٧٥٠٦	٠.٦٣	١١٧٠	٠.٨٢	٧١	٨٦.٥	٠.٨٥	٧٢.٢	٨٢	البحرين
٠.٧٤٤٣	٠.٦٧	٦٨٠٠	٠.٨١	٧٢	٧٤.٢	٠.٧٦	٧٠.٦	٧٠	الأردن
٠.٧٤٠	٠.٦٧	٦٧٠٠	٠.٧٢	٧٨	٧٢.٠	٠.٧٨	٧٢.٥	٧١	تونس
0.731	0.56	NA	0.85	77	89.2	0.79	72.1	٧٨	فلسطين

التعليم نحو التنمية الاقتصادية المستدامة في العالم العربي

سعيد محمد الخطيب

Source: UNDP, Human Development Indicators, 2003.

الدولة	التعليم الابتدائي	التعليم المتوسط	التعليم الثانوي	التعليم العالي	معدل التنمية البشرية	معدل دخل الفرد	معدل دخل الفرد PPP المحلي (US\$2001)	مؤشر التنمية البشرية	مؤشر التنمية البشرية	مؤشر التنمية البشرية
البحرين	100	100	100	100	0.974	12800	32800	0.98	0.98	0.704
قطر	100	100	100	100	0.972	56.1	3520	0.99	0.99	0.685
الكويت	100	100	100	100	0.92	49.8	3600	0.60	0.60	0.648
السعودية	98	98	98	98	0.51	58.8	1970	0.50	0.50	0.606
البحرين	100	100	100	100	0.57	47.7	790	0.34	0.34	0.503
العراق	66.7	66.7	66.7	66.7	0.70	N/A	7376	0.72	0.72	0.470
البحرين	64	64	64	64	0.75	N/A	7376	0.72	0.72	0.722

٣. تطور مفهوم رأس المال البشري

شهدت العقود الثلاثة الماضية اهتماماً متزايداً 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 تبعاً لعوامل عديدة تعتمد على النمط التكنولوجي ومستوى التعليم والتدريب ومرحلة الإنتاج وغيرها. ويختلف رأس المال البشري عن رأس المال العيني، حيث أن رأس المال البشري لا يمكن قياسه مادياً كما هو الحال في رأس المال العيني الذي يمكن قياسه وتحديد وحدته (أنة مثلاً، 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 على النواحي المختلفة بهدف زيادة الإنتاجية.

يطلق مصطلح رأس المال البشري على المخزون من المعرفة والمهارة، والخبرة، والقدرة على الاختراع. ويمكن اكتساب هذه المهارات في جميع مراحل الحياة التي تمتد من سنوات الطفولة المبكرة وحتى الشيخوخة، أي أنها لا تقتصر على فترة العمل. وتختلف المقدرة الإبداعية للإنسان على اكتساب المعرفة من مرحلة لأخرى من سنوات العمر، وتتأثر بالوضع الصحي والنفسي والبيئة التي يعيش فيها الإنسان. إذ يمكن اكتسابها 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 الذي يعتريه عبر الزمن، أي أن المخزون من المعرفة قد يشهد نمواً موجباً أو سالباً، كما أنه يتشابه مع رأس المال العيني في حاجته إلى الصيانة والتحديث (Griffin, 1992, and McKinley).

على الرغم من الاختلاف بين الاقتصاديين حول الجوانب التي يجب تضمينها في رأس المال البشري بناءً على معيار الإنتاجية الذي ذكر سابقاً، فإن هناك إجماعاً بين الاقتصاديين حول ضرورة تضمين رأس المال البشري لكل ما ينفق على المدارس والجامعات ومراكز البحث والمستشفيات والعيادات. وهذا التعريف هو الأكثر شيوعاً من بين التعريفات المختلفة، والتي تتباين فيما بينها حول البنود التي يجب تضمينها في معادلة رأس المال البشري. 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).

يقصد بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة التغير الايجابي والمستمر في مستوى الرفاه الاقتصادي الحالي للمجتمع بحيث لا يكون بأي حال من الأحوال على حساب الرفاه الاقتصادي والاجتماعي للأجيال القادمة. إن الاستثمار في رأس المال العيني يعتبر عنصراً ضرورياً ولكنه غير كافٍ لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة. إن التنمية البشرية 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 تتبناها يصعب تفسيره في ضوء أي نظرية أخرى غير نظرية التنمية البشرية المستدامة. وبالمقابل وينفس المنطق يمكن تفسير فشل معظم الدول العربية 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 تنظر 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 سلباً على الادخار والاستثمار في المستقبل مما ينتج عنه تراجع في الدخل والاستهلاك. إن التوجه الجديد في اعتبار الإنفاق على تلبية الاحتياجات الإنسانية إنفاقاً استثمارياً ينبع من حقيقة ما يمكن أن يسببه هذا الإنفاق من زيادة في القيمة الاقتصادية المضافة وتحسن في البيئة الاقتصادية والاجتماعية على مستوى الأمة والفرد (Aakre, 2002).

إن الفشل في تحقيق التنمية البشرية لا يعود إلى ضالة المبالغ المالية التي أنفقت خلال النصف الثاني من القرن المنصرم على التعليم والصحة، بل إلى غياب الرؤية التتموية الشاملة التي تنظر إلى تنمية جميع الموارد ورفع إنتاجيتها بطريقة شمولية متكاملة مع بعضها البعض. 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 مفهوم تنمية القدرة البشرية (Human Capability) فيتمثل 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; Kanchan, 2003).

٤. التعليم ورأس المال البشري

هناك إجماع عالمي حول محورية التعليم في خلق الإبداع المجتمعي القادر على زيادة الإنتاجية وتحسين فرص العمل ورفع المستوى النوعي للمعيشة على مستوى الفرد والمجتمع. إن العائد على التعليم يتجاوز المردود المادي المباشر الذي يجنيه الشخص المتعلم، إذ يصل المردود 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 (مثل الدخل)، ولكن يبقى أثر هذه العوامل محدوداً إذا ما قورن بالتعليم نتيجة لما يمكن أن يحدثه التعليم من أثر إيجابي على البيئة المحيطة من خلال زيادة قدرات الإنسان على العيش المشترك (To Live Together)، والتعلم على اكتساب المعرفة (To Know)، التعلم على تطبيق المعرفة في الحياة (To Do)، والتعلم على ما ينبغي أن يكون (To Be) (Goncuz, Wardencki and Namiesnik, 2003).

وتعود القدرة المحورية للتعليم إلى ما يمكن أن يحدثه التعليم من تغير إيجابي على خصائص المجتمع 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 كإجمالي 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 البنية التحتية. ولا تتفق نظرية رأس المال البشري مع الطريقة التي تعتمد عليها 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.

• **الأيضاد 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 والملائم الاجتماعية وإلى بيئة العمل. وهذا لا يتضمن فقط العلاقات الداخلية في الوحدة الواحدة (المؤسسة، الأسرة)، بل يمتد ليعطي 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 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.

• **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 لسما فيه قدرة على الإضافة. ويمكن أن يتم هذا التحسن على مستوى المؤسسة وعلى مستوى المجتمع (Finland, 2004).

5. التعليم والعمل

تلتقي الدول الصناعية والدول النامية حول ضرورة توجيه التعليم نحو تطوير القدرات البشرية القادرة على التعامل مع البيئة الاقتصادية والاجتماعية. وتظنرا لاختلاف 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 تلتقي معظم الدول الصناعية والنامية على ضرورة توجيه التعليم بهدف التأهيل للعمل في المراحل المختلفة من التعليم؛

التعليم الأساسي

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

إلى:

- اعتماد الطالب في هذه المرحلة من التعليم اعتماداً مباشراً و كلياً على التفاعل بين المدرس والطالب. هذا التفاعل يمكن المدرس من اكتشاف ميول الطلبة ومحاولة توجيههم نحو حقول 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 وتدريباً. 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 التشويه من خلال وضع الحلول الجاهزة والمبسطة التي تقوم على افتراضات بعيدة جداً 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 (Cogburn, 2004).

• 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 التحوار 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 نجأت 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.

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، النقاد 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 الرئيسة 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 يتعدى معه أن يستطيع شخص الإنماف به مهما كانت درجة إطلاعها واستيعابها. 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 تضخ 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 التقليدية، باتت 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.

التعليم الجامعي

نظراً لأهمية هذه المرحلة من التعليم وقرب الخريجين من الجامعات للدخول إلى أسواق العمل، يزداد الاهتمام في هذه المرحلة بالتركيز المباشر على التعليم الذي يؤهل ائدارس 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 تعددت وتنوع مصادر المعرفة، الأمر الذي يتطلب تطوير التعليم الجامعي القادر على استيعاب التنوع في أنظمة المعلومات وطرق استخدامها في الحياة العملية.
- 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 وأنظمتها لتكون أكثر دعماً لنمو المعرفة

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 يتعدى معه أن يستطيع شخص الإنماف به مهما كانت درجة إطلاعها واستيعابها. 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 تضخيم معظم أنظمة الرقابة والسيطرة المحلية التي كانت تصمم بطريقة ما بهدف عزل أو تقليل الآثار المحتملة للبيئة الخارجية. ومع ثورة تكنولوجيا الاتصالات وتعديروا صلة استخدام أنظمة السيطرة التقليدية، باتت 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.

التعليم الجامعي

نظراً لأهمية هذه المرحلة من التعليم وقرب الخريجين من الجامعات للدخول إلى أسواق العمل، يزداد الاهتمام في هذه المرحلة بالتركيز المباشر على التعليم الذي يؤهل ائدارس 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 تعددت وتنوع مصادر المعرفة، الأمر الذي يتطلب تطوير التعليم الجامعي القادر على استيعاب التنوع في أنظمة المعلومات وطرق استخدامها في الحياة العملية.
- 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 وأنظمتها لتتكون أكثر دعماً لنمو المعرفة

والفهم الشخصي والجماعي، ويجب تطوير عملية التعليم وأنظمتها 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 تيسر 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 لطلبيه الموجودين في أماكن مختلفة وبسرعة فائقة جدا وبأقل التكاليف. كما يمكن أن يدير نقاشا وحوار من بعد بين المجموعات المختلفة ويناقش الآراء التي يدنون بها لحظيا وفي أي وقت أو مكان.

التعليم المهني

يحتل 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 يسر 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 والجينات والحاسبات والبرمجيات وأنظمة المعلومات تتطلب من القوى العاملة مستوى عال من التدريب في العلوم والتكنولوجيا. ويجب تصميم البرامج التدريبية التي تأخذ في الاعتبار سرعة التغير 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 الانتقال من بين القوة العاملة التي تعمل بشكل ميكانيكي ولا تحتاج إلى تدريب عميق في الحقل 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 يتسجم مع الثورة العلمية في المجالات المختلفة ويقوم على احترام مشاركة جميع العاملين، وهذا ما يسمى بعبء التوسيط الاختراعي (Innovation-Mediated Paradigm). وهنا يجب التنبيه إلى ضرورة تطوير برامج التدريب المنسجمة أيضا مع أحدث أنواع التكنولوجيا المتطورة (Cogburn, 2004).

٦. تحديد الأهداف

تعكس سلسلة المؤتمرات الدولية التي عقدت هيئة الأمم المتحدة على عقدها في فترة التسعينيات من القرن الماضي الإجماع الدولي على ضرورة تبني التنمية البشرية كآلة 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 ايجابيا على كفاءة العملية الإنتاجية على المستويين الجزئي والكلبي.

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 شرطا لازما 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 هامشا كبيرا من الخطأ فقط، بل يفرغ العملية جزئيا 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 المحلية 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, 2002).

الأهداف الاستراتيجية

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

- **التكامل المجتمعي:** وهو النظر إلى المجتمع كوحدة واحدة، والعمل على الاستثمار في الحقول 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 تؤتي 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 ويتقادم 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 خللاً 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 فإنهما

• **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.

٧ الملامح الرئيسية لتجارب 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 الحضنة وحتى التعليم العالي في الجامعات والمعاهد. لتكون أكثر مواهبة 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 تلخيص 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 تغيرت 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 الرئيسة لهذه التجربة فتتركز حول:

- **الحياة العملية (Working Life)**: تقاس فعالية 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 للتخصص 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 صغيرة، 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 والبيانات 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 المؤسسات 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 جزء 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 بعيدا عن الفهم الحقيقي للبيئتين المحلية والخارجية لن تفضل في تحقيق النتائج المتوقعة فحسب، 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 وتتمجم 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 يحرزها المجتمع يعتمد اعتمادا مباشرا 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 أيضا عنصرا فاعلا في عملية بناء رأس المال البشري (Finland, 2004). ولتحقيق مثل هذه الأهداف ينبغي تطوير نظام التعليم في الوطن العربي 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 تفضل 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 تعليما ودخلا من التطورات في ميادين أنظمة الاتصال وشبكات المعلومات والعملة والتجارة الإلكترونية والشركات متعددة الجنسية (Cogburn, 2004). إن البحث عن الحلول لهذه المشكلة يقع في غالبته 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 الرئيسة 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 وتحقيق 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. إن عملية بناء رأس مال بشري قادر على التنمية المستدامة يجب أن تستفيد جميع الإمكانيات الاقتصادية والبشرية والاجتماعية، وأن تتضمن بالشمول لتغطي جميع الميادين التي تملك مقومات المساهمة في بناء مجتمع المعرفة، وأن تضمن تفعيل ومشاركة جميع طبقات الشعب.

يتطلب من رجال القرار على المستويات الاقتصادية والسياسية والتعليمية بالإضافة إلى مؤسسات القطاع الخاص والاتحادات المهنية والنقابات والمنظمات الأهلية 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 الوطني بعض الميزة التنافسية، ومحاولة توجيه العملية التعليمية لزيادة عرى الترابط بين القطاعات المختلفة. إذ يوجد في أي اقتصاد عدد 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:

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 المهنة 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 انتقالها لتتناسب مع الأسواق المحلية والعربية، وتطوير وتحديث معايير وأسس التقييم المتبعة والتي يجب أن تتسم مع المعايير العالمية.
- تطوير المهارات الإرشادية التي تساعد على زيادة الإقبال نحو التعليم والتدريب المهني في المصانع والمؤسسات الاقتصادية ومحاولة تقديم الدعم للقطاعات 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.

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 للأمة، 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 الفرص (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.

تعليم تكنولوجيا المعلومات والبرمجيات

تعرف تكنولوجيا المعلومات بأنها عملية إدارة وتصنيع المعلومات التي تتمثل في التصميم وتقديم الدعم للتعامل مع أنظمة الحاسبات والبرمجيات والتشبيك. 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 والسلام وهذا التنوع في التطبيقات يستلزم تطوير المهارات المتنوعة ليس فقط من أجل المستخدمين النهائيين بل أيضاً على مستوى الإنتاج والتوزيع (IT Careers, 2003).

إن التعامل مع أجهزة الحاسوب مثلاً يحتاج إلى مهارات تختلف عن المهارات التي يحتاجها التعامل مع صناعة الرقائق وتطور صفحات المواقع. فالتنوع في المهارات المطلوبة يتطلب أيضاً تنوعاً 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 للفرز 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 مثلاً 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 كثيراً 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.

التعليم المصرفي والمالي

على الرغم من أن شيوع التعليم المالي في معظم الجامعات في الدول النامية على مستوى درجة البكالوريوس على الأقل، فإن الحاجة إلى وجود كليات متميزة في هذا الحقل ما زالت قائمة، وما زالت معظم الأقسام والكليات المالية التي تقوم بتدريس هذا التخصص بحاجة ماسة إلى تطوير برامجها لتتكون أكثر قدرة على تلبية احتياجات القطاع المصرفي والمالي لجعل الخريجين أكثر قدرة على استيعاب التطورات التي شهدتها الصناعة المصرفية خلال السنوات القليلة الماضية. وبالتالي فإن خريجي الكليات المالية يجدون صعوبات جمة في التأقلم في العمل لما ينقصهم من تدريب ونقص في معرفة استخدامات التكنولوجيا الحديثة في الصناعات 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 المدارس بالتدريب الملائم لممارسة جميع الأعمال المالية والمصرفية والتدقيق والتحكيم التجاري.
- استخدام أحدث التكنولوجيا في مجال العمليات المالية والربط بين الأسواق المالية وأسواق السلع الآتية والأجلة، وأسواق الصرف الأجنبي.

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 وقرص الحصول على العمل. بالإضافة إلى كل هذه العوامل، يجب أن يحتل هذا النوع من التعليم في الدول النامية أهمية خاصة نظراً لتدني نسبة الأطباء إلى عدد السكان مقارنة بالدول المتقدمة، وتدني مستوى الخدمات الطبية من ناحية. أما من الناحية الأخرى فإن التعليم الطبي يجب أن يتم ربطه بالقطاع الأخرى مثل القطاع السياحي لما لهذا القطاع من أهمية اقتصادية يمكن أن يستفاد منها في. وهذا يستلزم تطوير القطاع الطبي من خلال

- تطوير التعليم الطبي والعلوم الأخرى المرتبطة به كالتدريب والخدمات الطبية المساندة 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 الطبية المحلية للسائحين وذلك ضمن برامج سياحية وعلاجية متكاملة، خاصة مع ارتفاع تكاليف العلاج في الدول المتقدمة بمستويات تعجز عنها الطبقات الغنية.

٩. 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 الدول النامية. ولكن مع مرور الزمن ومع تحسن المناخ الاستثماري، يمكن زيادة دور القطاع الخاص على حساب دور القطاع العام. وتتخلص 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 السجم جميع الأنشطة مع الأهداف المنشودة، دون التسبب في أية اختناقات تعيق عملية التطوير. أي أن أدوار الشركاء يجب أن تكون متكاملة 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 والتي تتضمن:

الحكومة

بالإضافة إلى دور الحكومة 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 الحكومة بمجموعة من الإجراءات التي تسهل عملية الوصول إلى الأهداف المنشودة، وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

أ. تطوير نظام التعليم الرسمي

- إن أهم الإجراءات التي يتوقع من الحكومة اتخاذها في هذا المجال تتمثل 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 الثقافى الدولي ومحاولة جسر الفجوة بين أنظمة التعليم في الدول المتقدمة والدول النامية، مع المحافظة على الخصوصية الوطنية.

- السير بسرعة لجسر الفجوة بين التعليم المحلي والتعليم في الدول المتقدمة، 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 وزارة التربية 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 والتجارة 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 الشرح في اختيار قروء التعليم المهني التي تتسجم مع احتياجات السوق المحلية والأسواق المجاورة.
- الاستثمار في تدريب وإعداد المعلمين وتعريفهم بدورهم، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية.
- 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 مراحل نحو الاهتمام بالبيئة وحمايتها من التلوث والعمل على استغلال الموارد الطبيعية بكفاءة عالية، خاصة وأن الأخطار البيئية لا تعرف الحدود الجغرافية للدول (Goncz, 2003).

ب. تطوير نظام التعليم غير الرسمي

- تزيد نسبة الأمية عند الكبار (51 سنة فأكثر) في كثير من الدول النامية على 30% (UNDP, 2003). وبالتالي، فإن تفعيل دور هذه الفئة يعتبر من العوامل الرئيسة 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.

ج. تطوير التعليم الجامعي

إن التوسع الكبير في أعداد مؤسسات التعليم العالي الخاصة في العديد من الدول العربية (الأردن، دول مجلس التعاون الخليجي، مصر، لبنان، وغيرها) خلال السنوات القليلة الماضية وما يحمله من توجه ايجابي جديد في ساحة التعليم العالي، فإنه يجب تقوية عرى التعاون والصداقة بين الجامعات الرسمية والجامعات الخاصة. وحتى الدور المنوط بالقطاع الخاص في هذا المجال يجب أن يتم تحت إشراف الوزارات المختصة ورقابتها. ويتمثل دور الحكومات هنا في مجال وضع السياسات والتشريعات والتأكد من سلامة توجه الجامعات والمعاهد نحو:

- التوجه نحو التعليم العالي الذي يضمن زيادة تناقصية 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 ككل 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 (التعريض، الهندسة، الطب، 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.

د. دور الحكومات 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 مكاسبها. 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 المجتمعات العربية هو إيجاد نظام حكم ديمقراطي يؤسس للتنمية البشرية ويرعى عملية نموها واستمرارها، خاصة وأن هامش الديمقراطية في معظم المجالات ما زال موضع شك عند معظم الشعوب والمؤسسات والهيئات الدولية. 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.
- توفير الرؤية الاستراتيجية عند متخذي القرار وتحديد الأهداف والاحتياجات بعيدة المدى والعمل على تحقيقها.

القطاع الخاص

من المتوقع أن يلعب القطاع الخاص في مجال التنمية البشرية دورا 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 جنبا إلى جنب مع القطاع العام ومؤسسات المجتمع المدني في بناء رأس المال البشري الوطني من خلال القنوات التالية.

أ. 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 الترموية. حيث أن القطاع الخاص في معظم الدول المتقدمة حقق نجاحا 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 في كثير من الدول العربية.

- 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 بالتواحي الاجتماعية.

ب. تطوير التعليم العالي

ما زال دور القطاع الخاص في معظم الدول العربية محدوداً جداً في تقديم التعليم العالي ودون المستوى الكمي والنوعي الذي يمكن أن يحدث انطلاقة نوعية في قدرة المجتمع العربي على اكتساب القدرات الإبداعية التي يجب أن تتوفر في مجتمع المعرفة. ويمكن للقطاع الخاص 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 تحتاج إليها اقتصاديات الدول العربية التي ما زالت تعتمد في كثير من التخصصات على الكفاءات غير العربية. ويظل المستوى المتميز للخريجين في هذه التخصصات هو الضمانة الوحيدة لنجاح هذه الجامعات في تحقيق رسالتها.
- إنشاء جامعات للعلوم والتكنولوجيا تقوم بقبول الطلبة المتميزين في التخصصات الهندسية المختلفة والعلوم الطبية والعلوم الطبية المساندة، وتضمن هذه الجامعة مستوى متميزاً 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 المحلية.

ج. التعليم والتدريب في العمل (Workplace Education and Training):

ينبغي على مؤسسات القطاع الخاص 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 تعليماً عالياً، وذلك من خلال تناول

القضايا التي يفضل السوق في إيجاد الحلول العملية لها. كما يوقر التدريب والتعليم في العمل للمتعلم 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 شيوعاً في دول الاتحاد الأوروبي وأكثرها فاعلية (eBusiness in Europe 2002). إن قوى العرض والطلب في سوق التدريب ورأس المال كثيراً ما تشمل في تحقيق هذا الهدف الاستراتيجي المتمثل في تطوير مهارات العمال أثناء العمل. ويعود تردد أصحاب العمل في تطوير مهارات العمال يعود إلى خوفهم من تسرب هذه الكفاءات بعد تطويرها إلى شركات منافسة (Kleinknecht, 1998).

د. 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 جزءاً من الأصول التي يتم على أساسها احتساب العائد. هذا التوجه قد يدفع الشركات والمؤسسات إلى زيادة اهتمامها بالاستثمار في التعليم والتدريب في العمل.

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

توفر عملية التشبيك عند مؤسسات القطاع الخاص سهولة تبادل المعلومات وتزيد من فرص التعاون بين المؤسسات والشركاء الاجتماعيين كالفرف 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 الكافية التي يمكن أن تساعد العاملين في الشركات على استخدام هذه الشبكات كوسيلة لتطوير قدراتهم بهدف الوصول إلى مجتمع المعرفة (SEC, 2005).

دور المنظمات الأهلية والتجمعات النقابية

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 الرياضية والترفيهية) التي تهم بعض الفئات الريادية تأتي من ضمن النشاطات التي يمكن أن تمارسها هذه المنظمات.

دور الأسرة

على الرغم من صغر دائرة الأسرة الإدارية واقتصادها على عدد محدود من الأفراد الذين يتأثرون بقراراتها، فإن دور الأسرة في العملية التعليمية قد يفوق كثيراً دور الحكومة أو المؤسسات الأخرى. نظراً لدقة المعلومات التي يمكن أن تتوفر لأرباب الأسر عن قدرات الأطفال وميولهم وسلوكهم واحتياجاتهم ومدى استجاباتهم. 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.

١٠. 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 انقوة 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 لأي بلد عربي 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 الدول العربية إحصاءً حيث أن أكثر من ٨٠٪ من مجموع شعوب الدول العربية تعاني من أزمات خانقة كانتشار البطالة والفقر وتفاقم المديونية والعجز المزمّن في موازين التجارة والمدفوعات من ناحية. ومن الناحية الأخرى، فإن أسواق العمل في الدول المتبقية (النفطية) تعاني من تشوهات كبيرة تتمثل في النقص الكبير في بعض التخصصات التي تلجأ تلك الدول إلى التوجه للأسواق الأجنبية (من غير الدول العربية) في تغطية احتياجاتها منها.
- 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

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.

- الاهتمام بتدريس مواد 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 عنصراً مكملاً للعائلة المتعلمة والمتدربة وليس بديلاً 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.

- خارج العمل، أو من خلال وسائل الإعلام، أو من خلال شبكات الانترنت والمعلومات، أو من خلال مراكز البحث والتطوير، أو من خلال المطالعات الخاصة.
- تعني التنمية البشرية زيادة رأس المال البشري الذي يستخدم في إنتاج غير 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. وكنيجة 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.
 - لم يلق التعليم المهني أي اهتمام من قبل المؤسسات التعليمية في معظم الدول العربية 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 سلبية في أذهان الطلبة وأولياء الأمور والمدرسين وحتى راسمي السياسات التعليمية. ولم يحقق هذا التعليم أي نجاح يذكر باستثناء النجاح الذي حققه 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 يتقونه أثناء الدراسة.
 - 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 تضامير جهود القطاعين الخاص والعام والمنظمات الأهلية كشركاء، لا يمكن الاستغناء عن دور أي واحد منهم. وتحتاج إلى وضع التشريعات المتناسقة

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. SEC (2005), Benchmarking Report following-up the "strategies for Jobs in the Information Society".
4. Childress, D. (2003), Industrial Training & Development.
5. Cogburn, Derrick, (2004), Globalization, Knowledge, Education and Training in the Information Age.
6. COM, Communication on Commission Initiatives for the Lisbon European Council, 2002.
7. eBusiness in Europe, 2002.
8. European Commission, Building the Knowledge Society: Social and Human Capital Interaction, 2003.
9. Finland, Ministry of Labor, Knowledge and Learning, Final report, 2004.
10. Gaston, N. and Nelson D. (2004), Structural Change and the Labor-Market Effects of Globalization, Review of International Economics, 12(5), 769-792.
11. Goncz, E. , Wardencki, W., and Namiesnik, J. (2003), Universities and Their Role in Enhancing Human and Social Capital for Sustainability. Polish Perspective.
12. Government of Swaziland ,The Swaziland National development Strategy (NDS), 1999.
13. Griffin, K., and McKinley T. (1992). Towards A Human Development Strategy. Occasional paper 6.
14. Haakenson, P. (1994), Recent Trends in Global/International Education. Bloomington, IN: ERIC Clearinghouse for Social Studies/Social Science Education.
15. Huber, E. and Stephens, J. (1998), Internationalization and Social Democratic Model, Comparative Political Studies 31, 353-97.
16. ILO (2002), Revision of the Human Resources Development Recommendation. Ministry of Flemish Community, Department of Education.
17. IT Careers (2003), Careers in Information Technology.
18. Kanchan, C. (2003), Social Capital and Sustainable Development.
19. Kleinknecht, A. (1998), Is Labor Market Flexibility Harmful to Innovation?, Cambridge Journal of Economics, 22, 387-96.
20. Krugman, P. (1999), Domestic Policies in a Global Economy, Brookings Trade Forum< Washington, DC: Brookings Institution, 73-93.
21. 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.
22. 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.
23. 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.

24. Mok, K., and Welch, A. (2003), Globalization and Educational Restructuring in the Asia Pacific Region, New York: Palgrave Macmillan.
25. Mueller, D. (2002), Information Literacy Competency Standards for Higher Educations.
26. OECD Report, 2001, "The New Economy Beyond the Hype".
27. Porter, M. Singapore Competitiveness, Institute for Strategy and Competitiveness, Harvard Business School, 2002.
28. SEDA (2002), The Magazine of the Staff and Educational Development Association, 3 (4), 2002.
29. Stewart, T. (1997), Intellectual Capital: The new wealth Organizations.
30. Sustainable Human Development (SHD), Human Capability as a Broader Concept than Human Capital, 2005.
31. Sustainable Tourism, 2004. Curriculum Themes.
32. UNDP Kyrgyzsan Project, Tracking Human Development Process, <http://thdp.undp.kg/sustain.html>.
33. UNDP, Governance for Sustainable Human Development, a UNDP Policy Document, 1994.
34. UNDP, Human Development Reports, Human Development Indicators, 2003.
35. Weidman, J. and Park, N. (2002), Recent Trends and Development in Education in the Republic of Korea, World Education News & Reviews, 15(3).
36. World Bank, (2002), Education and Human Capital, Educational achievements 1990-2000.
37. Work Organization (WO), Competitiveness, Employment, The European Approach, The European Work & Technology Consortium/DGV, 1998.