



# تصور مقترح لتفعيل دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي

إعداد

**د. صقر محمد صقر مبارز**

دكتوره أصول التربية

اخصائي تعليم بجامعة الوادي الجديد

## تصور مقترح لتفعيل دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي

إعداد

د / صقر محمد صقر مبارز

دكتوراه أصول التربية

إخصائي تعليم بجامعة الوادي الجديد

### الإطار العام للدراسة

#### مقدمة الدراسة:

تواجه المؤسسات التعليمية عموماً مجموعة كبيرة من التحديات، تعكس نبض العصر وتطلعاته، تتمثل في تحديات على مستوى الإعداد والتأهيل للعمل، وتحديات على مستوى التمويل ومحدودية الموارد المتاحة، وزيادة الطلب على التعليم، في ظل مجموعة من المتغيرات: المعرفية - المعلوماتية - الاقتصادية - السياسية - الثقافية، والتي تفرض آثاراً عديدة على النظم التعليمية؛ مما يؤكد ضرورة الحاجة إلى إعداد المواطن الذي يتحمل قدراً من المسؤولية تجاه تلك المتغيرات والتحديات، وعلى ضوءها بدأت النظرة لدور مؤسسات التعليم تتطور أكثر بحيث لا يقتصر دور التعليم فيها على التنمية البشرية الآنية، ولكن الأهم أن يمتد أثر التنمية إلى المستقبل حتى تصبح التنمية البشرية مستدامة.

**وتؤكد (صالحه عبدالله: ٢٠٠٦، ٤)** على أن التعليم هو الركيزة الأساسية للتنمية البشرية المستدامة، لكونه يؤدي إلى تحسين نوعية العمل وزيادة إنتاجيته، وأنه حق من حقوق الإنسان الأساسية، وأنه يزود الإنسان بالقدرة على التواصل والانتماء الفعال للمجتمع، والمطالبة بحقوقه كاملة، كما أن الاستثمار في التعليم يُعد أحد مظاهر تكوين رأس المال البشري الذي يعتبر من ركائز الاستدامة في التنمية البشرية.

كما كشفت تقارير الأمم المتحدة وتجارب المجتمعات وخبرات الشعوب في قضية التنمية البشرية المستدامة عن فاعلية دور التعليم وأهميته في دعم مسيرتها، وتوفير الضمانات الضرورية لتنمية المجتمعات وتعزيز وضعها الحضاري، مما دفع بالدول والهيئات المحلية والدولية نحو الاهتمام بتطوير سياساتها ومؤسساتها التعليمية، وأن تطور برامجها ومناهجها بالصورة التي تدعم فاعلية دوره الوظيفي في تحقيق التنمية البشرية الشاملة والمستدامة.

وجدير بالذكر أن أهمية التعليم ودوره في التنمية تتأكد بشكل أوضح في مرحلة التعليم الجامعي، فالجامعة من أهم المؤسسات التي تشكل مصادر إنتاج المعرفة الشاملة ذات المستوى العالي لتحقيق التنمية، وتوفير القدرات الفكرية التي تساعد على إنتاج المعرفة والاستفادة منها، والدفع إلى ممارسات إلى ما بعد التعليم من خلال التعليم المستمر، نتيجة لما أفرزته المتغيرات العالمية كالعولمة من فرص وأخطار، حيث يُنابذ بها مجموعة من الأهداف تتدرج تحت وظائف رئيسية ثلاثة هي: التعليم وإعداد العناصر البشرية والبحث العلمي إضافة إلى خدمة المجتمع، وكل ذلك يعد من جملة الأسس المهمة والقواعد الضرورية اللازمة للتنمية، والتي لا يمكن لأي مجتمع ينشد التنمية الشاملة والمستدامة أن يستغني عنها أو يتجاهلها (إبراهيم عبد الرافع، سهام ياسين: ٢٠٠٥، ١٧).

وتنطلق وظيفة خدمة المجتمع، كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة، من خلال الانفتاح على المجتمع وتقوية الروابط معه والمساهمة في حل مشكلاته واستغلال موارده بتوفير القوى البشرية المدربة، ويمكن للجامعة أن تساهم في تحقيق التنمية البشرية المستدامة من خلال التركيز على الأدوار التالية: (أيمن أنس و وجدي شفيق: ٢٠١٢، ٤٢)

- القيادة الفكرية للمجتمع وبناء الحس الوطني وترسيخ قيم النظافة والمحافظة على مقدرات المجتمع.
  - مجال التعليم المستمر للأفراد من خلال التعليم المفتوح والتعليم عن بعد، والبرامج المهنية.
  - تقديم الاستشارات والدراسات لكل مؤسسات المجتمع.
  - تنظيم المحاضرات والندوات والمؤتمرات واللقاءات العلمية التي تستهدف نشر المعرفة.
- ولذلك تعتبر الجامعة قاطرة للتنمية المجتمعية فهي معيار قوة المجتمع ودليل تقدمه، فمكانة المجتمع وتقدمه لم تعد تقاس بما يملكه من ثروات تتناقص يوماً بعد يوم، بل بما يتاح لها من قدرات على تملك رأس المال المعرفي.

وتحقيق التنمية البشرية المستدامة ليس بالمهمة السهلة؛ حيث يتطلب الربط بين خطط التنمية والتخطيط للتعليم الجامعي، وأن تسهم الجامعة في إعداد وتطوير الموارد البشرية اللازمة لخدمة عملية التنمية، وكذا وجود التنسيق والعمل عبر النظم التربوية.

وفى ضوء ذلك أصبحت التنمية البشرية المستدامة محط اهتمام معظم الدول وإحدى وظائف الجامعة من خلال إنشاء أجهزة مسؤولة عن التخطيط له وتنفيذه في ضوء التوجهات الجديدة، ففي إنجلترا وأمريكا تقدم الجامعات بها برامج عديدة فى مجال التنمية البشرية المستدامة وأول المستفيدين من تلك البرامج هم قيادات الجامعة كى تؤهلهم لإدارة مثل هذه البرامج بكفاءة واقتدار (هدى سعد، أميمة حلمي: ٢٠٠٢، ٢٤٠).

وتأسيساً على ما تقدم، فقد أضحت التنمية البشرية المستدامة مطلباً ملحاً يجب على الجامعات العريقة أن تسعى لتحقيقه إذا ما أرادت الأخذ بوسائل التدريب المتقدمة؛ لرفع وزيادة الكفاءة الإنتاجية؛ والتي تمثل إحدى الأهداف الرئيسية للتنمية البشرية المستدامة، فضلاً عن أن تحقيقها فى الجامعات الناشئة مطلباً أكثر إلحاحاً؛ نظراً لحاجة مجتمعاتها إلى هذا النوع من التنمية، خاصة وأن معظمها قد حرم لفترة طويلة من الخدمات التعليمية والثقافية والصحية والبيئية وغيرها.

وتُعد جامعة الوادي الجديد من الجامعات المصرية الناشئة حديثاً التي يمكن أن تحقق تطوراً تنموياً ملموساً في مختلف المجالات؛ نظراً لحاجة المجتمع المحلي لها، لذا تأتي الدراسة الحالية للوقوف على الخدمات والأنشطة التي تقدمها الجامعة فى مجال التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي.

### مشكلة الدراسة:

يشهد عالمنا المعاصر مجموعة من المتغيرات والتحديات في مختلف مجالات التنمية البشرية؛ مما يستلزم التعامل معها بمهارات ادارية وفكرية جديدة تتناسب مع أبعاد هذه المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية، كان من نتيجته إعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة باعتبار عقد (٢٠٠٥-٢٠١٤) عقداً للتعليم لأجل التنمية المستدامة، والذي يعطي دفعة قوية لتطوير وتكامل مبادئ التنمية المستدامة على كل المستويات وفى كل المجالات التعليمية فى جميع أنحاء العالم (Toh , Swee – Him, 2006:1).

وتمشياً مع الاتجاهات العالمية نجد أن معظم دول العالم اتجهت إلى الاستثمار في رأس المال البشري، وذلك عن طريق استثماراتها في التعليم، ولذلك خصصت بعض الدول ميزانيات هائلة للتعليم، وتغيرت النظرة إلى طبيعة الإنفاق التعليمي، وأصبح ينظر إليه على أنه

استثمار ذو عائد اقتصادي وليس مجرد خدمة تقدمها الحكومات لمجتمعها لأسباب اجتماعية وسياسية فقط ( أحمد العجمي: ٢٠١٠، ٤٧٦).

وعلى الرغم من تلك الجهود والاهتمامات العالمية التي تؤكد على دور التعليم الجامعي في التنمية البشرية المستدامة، إلا أنه لا يوجد في جامعاتنا اهتمام على نفس الدرجة يواكب هذا الاهتمام العالمي، وبصفة خاصة ما يتعلق بتحقيق التنمية البشرية المستدامة.

حيث أشارت (ليلة علي: ٢٠٠٦، ١٢٨٣) إلى عجز الجامعات عن تحقيق دورها التتموي في تأهيل رأس المال البشري لاحتياجات السوق، أو في تأسيس رأس المال المعرفي الذي يمكن ان يتحول الى تقنيات انتاج تلبي احتياجات السوق، وأصبح التعليم العالي المصري مساعداً على زيادة مساحة الاعتماد على الخارج، سواء في الحصول على التقنية أم في الحصول على العمالة المؤهلة.

ونظراً لأن تحقيق التنمية البشرية المستدامة يستلزم المصارحة في تشخيص واقع التعليم الجامعي، والذي يعاني من مجموعة مشكلات تعوق التنمية البشرية المستدامة، وعلى رأسها ضعف قدرته على التوصل لآليات جديدة لتربية الانسان المصري في عالم متغير، وضعف تبني الجامعة لرسالة إنمائية واضحة المعالم، إضافة إلى قصور الخدمات التعليمية التي تقدمها الجامعات بسبب زيادة أعداد الطلاب وتنوع تخصصاتها؛ مما أدى إلى اختلال التوازن بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل والفصل بين ما يتعلمه الطالب وما يمارسه في الحياة العملية، وتقليدية الوسائل والبرامج التي تستخدمها الجامعات لتحقيق التنمية، وغياب الرؤية حول دور الجامعة في تحقيق أهداف التنمية (سلوى محمد: ٢٠١٧، ٤٩٣)، ونقص في ميزانية بعض الكليات للنشاطات الموجهة لخدمة المجتمع، وقصوراً في فتح قنوات اتصال بين كليات الجامعة والمؤسسات الموجودة بالمنطقة وعدم تقدير أعضاء هيئة التدريس والإداريين لقيمة التواصل والبرامج التدريبية والتي تربط الجامعة بالمجتمع.

وباستقراء تاريخ التنمية البشرية المستدامة في الجامعات المصرية يتضح أنها تواجه عدة صعوبات تحول دون تقديم خدمات أفضل لمجتمعها في مجال التنمية البشرية، مثل انشغال اعضاء هيئة التدريس بنشاطاتهم التقليدية، وقلة الاعتمادات المالية المخصصة للأنشطة التتموية (سلوى محمد: ٤٨٤) فضلاً عن أن نسبة كبيرة من مؤسسات المجتمع ما زالت تشكك في قيام الجامعة بهذا الدور.

أما بالنسبة لواقع الجامعات المصرية الناشئة والتي منها جامعة الوادي الجديد، فقد أشارت إحدى الدراسات الحديثة على أن الجامعات الناشئة تتضاعف فيها المشكلات والتحديات في ضوء وضعها الحالي، خاصة في الحاجة الماسة إلى التمويل لتقوم بأنشطتها المختلفة (عادل يماني: ٢٠١٨).

وتلبيبة لنتائج الدراسات والبحوث وتوصيات المؤتمرات وما تنادي به من تعظيم دور الجامعة وتطوير أدائها لتحقيق التنمية البشرية المستدامة، من خلال وضع الاستراتيجيات الفاعلة لتفعيل هذا الدور وإقامة الشراكات مع المجتمع المحلي وتحقيق التوافق بين مخرجاتها ومتطلبات التنمية البشرية المستدامة، بما يتمشى مع متطلبات العولمة والتطوير التكنولوجي (الجمعية المصرية للتربية المقارنة: ٢٠١١، ٤٦٢).

وتأسيساً على ما تقدم تتضح ضرورة أن تكون الجامعة عوناً ورافداً للتنمية بكافة أشكالها ومسمياتها وبصفة خاصة التنمية البشرية المستدامة؛ نظراً لأنها أصبحت في الوقت الحاضر مطلباً أساسياً لتحقيق التطور الشامل في المجتمع، وصاحبة المسؤولية في تنمية أهم ثروة يمتلكها مجتمع؛ ألا وهي الثروة البشرية.

ومن هذا المنطلق بات تحقيق التنمية البشرية المستدامة أمراً لا بد منه من خلال إدراك أبعادها وضرورة تغيير مقومات الجامعة في ضوء الثورات المعرفية والعلمية والتكنولوجية والثورات في قوى الإنتاج وفي الرؤى والممارسات، ثم استجماع إرادة جميع كوادر المنظومة الجامعية وحشد الجهود لإحداث التحولات الهيكلية العميقة التي تتطوى عليها عملية التنمية البشرية المستدامة، وإعادة صياغة المهام التقليدية للجامعة المصرية بحيث تقترب بها من المفهوم الذي ينبغي أن تكون عليه جامعة المستقبل، ويساعدها على مواجهة التحديات التي تواجهها.

ولتحقيق كل ذلك تأتي الدراسة الحالية للتعرف على واقع التنمية البشرية المستدامة بجامعة الوادي الجديد باعتبارها نموذجاً للجامعة المصرية الحديثة، في محاولة لرصد هذا الواقع وتطويره، ثم تحديد دور الجامعة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة محاولة للارتقاء بالجامعة وزيادة فعالية دورها التنموي في المجتمع، وبناء على ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

## كيف يمكن تفعيل دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي؟

ويتفرع عنه الأسئلة التالية:

- ١- ما مفهوم التنمية البشرية المستدامة وأبعادها ومكوناتها؟
- ٢- ما طبيعة الدور الذي يقوم به التعليم العالي في تحقيق التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي؟
- ٣- ما واقع الدور الذي تقوم به جامعة الوادي الجديد لتحقيق التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي؟
- ٤- ما التصور المقترح لتفعيل دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي؟

### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي، ويتحقق هذا الهدف الرئيس من خلال مجموعة من الاهداف الفرعية تتمثل في:

- ١- التعرف على مفهوم التنمية البشرية المستدامة وأبعادها ومكوناتها.
- ٢- تحديد طبيعة الدور الذي يقوم به التعليم العالي في تحقيق التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي.
- ٣- الكشف عن واقع الدور الذي تقوم به جامعة الوادي الجديد لتحقيق التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي.
- ٤- وضع تصور مقترح لتفعيل دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي.

### أهمية الدراسة:

تنقسم أهمية الدراسة إلى:

#### الأهمية النظرية:

- ١- تعد الدراسة الحالية مدخلاً لفهم النظام التعليمي للجامعة بتفاصيله التدريبيه والتعليمية والتأهيلية والاستشارية والبحثية والمجتمعية.

- ٢- تقدم الدراسة الحالية إطاراً نظرياً مفاهيمياً لما تحويه من مفاهيم (التنمية، الجامعة، المجتمع المحلي، التنمية البشرية المستدامة).
- ٣- تعد الدراسة الحالية بمثابة طرح علمي تفتقر إليه مكتبة جامعة الوادي الجديد، مما قد يساعد علي إثارة التفكير العلمي في مفرداته وآليات تحقيقه وقياس نتائجه ومحاوره.
- ٤- تتبلور أهمية هذه الدراسة من خلال أهمية المفهوم الذي تبحث فيه، وهو التنمية البشرية المستدامة بوصفها مفهوماً شاملاً ومتكاملاً، ينبغي استيعابه وتفعيله في المجتمع المصري
- ٥- تناقش الدراسة الحالية موضوعاً يرتبط بالمجتمع المحيط علي اختلافه وتنوعه، وبإسهاماته الاقتصادية والاستثمارية والاجتماعية للمساهمة في تحقيق التنمية البشرية المتكاملة وتحقيق الأمن الاجتماعي للأفراد الذي يعيشون في المجتمع وينتمون إليه.

### الأهمية التطبيقية:

- ١- تبرز أهمية الدراسة الحالية من خلال تحليل وتحديد دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي.
- ٢- تبرز أهمية الدراسة الحالية في ظل تطلع المجتمع لوجود مؤسسات تعليمية مرنة يمكنها الاستجابة لمتطلبات السوق الحالية والمستقبلية، في عصر يتسم بسرعة التغيرات والاكتشافات.
- ٣- تطرح الدراسة الحالية بعض التصورات لتنشيط دور الجامعة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة للمجتمع باعتبارها من أهم المؤسسات الفاعلة في بناء المجتمع ومن ثم دفع مسيرة التنمية فيه.
- ٤- تفيد الدراسة الحالية الباحثين والقيادات العليا والمسؤولين بالجامعات من خلال تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي تفيد في تحقيق أبعاد التنمية البشرية المستدامة.
- ٥- تكشف الدراسة الحالية عن الأساليب والآليات الفاعلة والتي تستخدمها الجامعة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة و العمل علي دعمها وزيادة فعاليتها.

### حدود الدراسة:

#### تحدد الدراسة بالحدود التالية:

- الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والقيادات بجامعة الوادي الجديد.
- الحدود الزمنية: طبقت أداة الدراسة خلال شهري سبتمبر وأكتوبر ٢٠١٨م.

## منهج الدراسة وأدواتها:

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي لبحث تطور مفهوم التنمية البشرية المستدامة، والمتضمنة مفهوما وأبعادها وأهدافها ومكوناتها، كما يصف دور التعليم العالي في تحقيق التنمية البشرية المستدامة، فضلاً عن الوقوف على دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق آليات التنمية البشرية المستدامة المختلفة، كما استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للحصول على البيانات والمعلومات من وجهة نظر عينة الدراسة.

## مصطلحات الدراسة:

من أهم المصطلحات المستخدمة في الدراسة:

- ١- التنمية: ويقصد بها: " كل الخطط والسياسات والبرامج والموازنات الموجهة إلى إحداث التغيير والاصلاح" (عبدالعزیز الغامدي: ٢٠٠٦، ٥).
  - ٢- التنمية البشرية: وتعرف بأنها " عملية تغيير مجتمعي يشمل كافة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والبيئية بهدف تحسين نوعية حياة الناس عن طريق مشاركتهم في كافة مراحلها" (نادر فرجاني: ٢٠٠٦، ١٩٠).
  - ٣- التنمية المستدامة: وتعرف بأنها: " تلبية احتياجات الاجيال الحالية دون الاضرار بمستقبل الأجيال القادمة" (اللجنة العالمية للبيئة والتنمية: ١٩٨٩، ٦٩)
  - ٤- التنمية البشرية المستدامة: وتعرف التنمية البشرية المستدامة بأنها توسيع اختيارات الناس وقدراتهم من خلال تكوين رأس مال اجتماعي يقوم بتلبية احتياجات الأجيال الحالية بأعدل صورة ممكنة دون الإضرار بحاجات الأجيال القادمة (نعيم سلمان: ٢٠٠٥، ١١).
- وتعرف التنمية البشرية المستدامة إجرائياً بأنها " توفير فرص مختلفة تناسب المجتمع على اختلاف أفرادهم ورغباتهم، بما يسمح بتكوين رأس مال اجتماعي وثقافي وفكري ولا يهمل احتياجات الأجيال القادمة وشباب المستقبل".

## الدراسات السابقة:

نظراً للاهتمام الذي حظي به مجال التنمية البشرية المستدامة في كثير من الدول، فقد نتج عن ذلك عدد من البحوث والدراسات التي تناولت الموضوع من جوانب مختلفة، وقد اختار الباحث من تلك الدراسات ما يرتبط ارتباطاً مباشراً بموضوع الدراسة على النحو التالي:

**اهتمت** دراسة (مصطفى محمود: ٢٠٠٥) بتوضيح العلاقة بين الفقر والتنمية البشرية، ودور التعليم كمحور أساسي من مكونات التنمية البشرية في تحقيق مستويات مرتفعة من الدخل مع التطبيق على التجربة الماليزية، وتوصلت الدراسة إلى أن ماليزيا قدمت تجربة فريدة في التنمية البشرية، وقد استطاعت تحسين التنمية البشرية لديها من تخفيض حدة الفقر، من خلال عدة ركائز يأتي في مقدمتها التعليم، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالتعليم كأحد أهم محاور التنمية البشرية وذلك من حيث الكم والكيف، حيث يحدث التعليم الحراك الاجتماعي، ومن ثم يكون له أكبر الأثر في الارتفاع بمستويات المعيشة.

**وقامت** ( منى عطية: ٢٠٠٨) بتحديد متطلبات التخطيط للتنمية البشرية المستدامة لإعادة تأهيل الشباب لسوق العمل، وتحديد دور المؤسسات الأهلية في تأهيل وتدريب الشباب، وتوصلت الدراسة إلى أن الغالبية العظمى من الشباب لديهم استعداد لتغيير عملهم الحالي والاتحاق بعمل أفضل خاصة إذا كان هذا العمل يكسبهم خبرات جديدة أو يزيد من دخلهم أو إذا كان قريباً من مجال سكنهم.

**وناقشت** دراسة (Hilary Landorf 2008: et.al & ) موضوع التعليم من أجل التنمية البشرية المستدامة على مستوى السياسات، وكذلك مناقشة توجه عدد من الدول والمجتمعات لإدماج البيئة والتنمية المستدامة في المناهج التعليمية، وتوصلت الدراسة إلى وضع تعريف محدد للتنمية البشرية المستدامة يتمثل في كونها ممارسات تربوية تؤدي إلى تحقيق الرفاهية للإنسان، وإتاحة الفرصة لتنمية قدراته بالقدر الذي يساعده على المشاركة في الحوار الديمقراطي في الوقت الراهن أو في المستقبل.

**وهدفت** دراسة (Stephens, J. C. & et al: 2008) إلى تعزيز الاهتمام بإمكانيات مؤسسات التعليم العالي في كل مكان من العالم – في مختلف الثقافات والبيئات – باعتبارها أدوات للتحول نحو الاستدامة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لوصف الظاهرة محل الدراسة، وقد حددت الدراسة عدة قضايا يمكن أخذها بعين الاعتبار عند تقدير إمكانية التعليم العالي كأداة للتغيير في منطقة أو مكان معين، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها أن الموضوعات المؤثرة في دور التعليم من أجل التنمية المستدامة تتضمن تحديات الاستدامة المسيطرة محلياً، والهيكل التمويلي والاستقلالية، والتنظيم المؤسسي، ومدى العمليات الديمقراطية، وأخيراً الإعلام والتعامل مع المجتمع.

**وقام (خالد عبد الجليل: ٢٠٠٩)** بالتعرف على دور التعليم المفتوح في تحقيق التنمية البشرية في فلسطين، من خلال استعراض جامعة القدس المفتوحة أنموذجاً، وأوصت الدراسة بضرورة أن تعمل الجامعات الفلسطينية على تلبية احتياجات المجتمع وفق رؤى التحديث والتطور حتى يتسلح المواطن الفلسطيني بالثقافة القادرة على الصمود أمام الثقافات البديلة، وهذا يتطلب منها مزيداً من التفاعل مع المجتمع من خلال التواصل مع مؤسسات المجتمع وقياداته وخبراته لإحداث التنمية البشرية المستدامة.

**وحاول كل من (عبد الرؤوف محمد، أشرف عبد المطلب: ٢٠١٠)** ، التوصل إلى معايير لضمان جودة التعليم العالي المصري، وآليات تفعيل هذه المعايير لتحقيق التنمية المستدامة بأبعادها البيئية والاجتماعية والاقتصادية، وقد تم تقسيم هذه المعايير إلى أربعة مجموعات، المجموعة الأولى: معايير جودة عمليات التعليم والتعلم، المجموعة الثانية: معايير جودة السياسة التعليمية، المجموعة الثالثة: معيار جودة البحث العلمي، المجموعة الرابعة: معايير جودة المشاركة المجتمعية، ومن أهم الآليات التي تم التوصل إليها لتفعيل معايير ضمان جودة التعليم العالي اللازمة للتنمية المستدامة: وجود قيادة مستدامة- تأسيس الوعي بضرورة التعليم من أجل الاستدامة- إعادة توجيه التعليم العالي من أجل الاستدامة- إطلاق يد القادة الجامعيين لتطوير السياسات- الديناميكية والتفاعل في مؤسسات التعليم العالي- تبني مدخل الثقافة متعددة الأبعاد- تطوير المناخ الإبداعي- التحسين المستمر- تطوير برامج متنوعة من أجل الاستدامة بمشاركة مجتمعية.

**واستقصت دراسة (مهدى صالح، ٢٠١١)** أبعاد مفهوم التنمية البشرية المستدامة، من خلال رؤية تاريخية للتنمية وصولاً إلى تحقيق عناصر الاستدامة التي تبقى للأجيال القادمة فرص التواصل والتمتع بإنجازات الأجيال الحالية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن التعليم يعد ركناً أساسياً في منظومة التنمية البشرية المستدامة؛ لمساهماته في ضمان فرص التشغيل والتمكين والإنصاف والإنتاجية.

**وقامت (ليلى بن ونيسة: ٢٠١٦)** بالتعرف على أثر جودة التعليم العالي على خلق رأس المال البشري في عدد من الدول، وتوصلت الدراسة إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري من أهم الاستثمارات التي تؤدي إلى خلق الثروة وتحقيق الرفاهية، واعتبرت أن الإنفاق على التعليم إنفاقاً استثمارياً ذو مردودية عالية على المدى الطويل، لهذا عملت كل الدول على تطوير رأس مالها البشري وذلك عن طريق الاهتمام بالتعليم العالي.

**تعقيب على الدراسات السابقة:**

- ١- بالرغم من قلة الدراسات السابقة التي أجريت فى مجال علاقة الجامعة بالتنمية البشرية المستدامة، إلا أن منها ما هو مرتبط ببعض محاور الدراسة الحالية.
- ٢- أكدت بعض الدراسات السابقة على توثيق الصلة بين التربية عموماً بمؤسساتها المختلفة وبين التنمية البشرية المستدامة، وهو ما يستلزم ضرورة تقديم الدعم المادى والمعنوى لبرامج التنمية البشرية المستدامة لتحقيق الأهداف التنموية الشاملة.
- ٣- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة فى إبراز مدى تطور مفهوم التنمية البشرية المستدامة، وأيضاً فى استيفاء بعض محاور أداة الدراسة من خلال عرضها لأبعاد التنمية البشرية المستدامة.
- ٤- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة فى تناولها لدور جامعة ناشئة مثل جامعة الوادي الجديد فى التنمية البشرية المستدامة، مقارنة بغيرها من الجامعات ذات التاريخ والتي لم يتطرق أحد إلى دراسة دورها فى هذا المجال.

**إجراءات الدراسة:**

لإجابة عن أسئلة الدراسة اتبع الباحث الخطوات التالية:

- ١- للإجابة عن السؤال الأول: ما مفهوم التنمية البشرية المستدامة وأبعادها ومكوناتها؟  
قدم الباحث تحليلاً نظرياً لفلسفة التنمية البشرية المستدامة من حيث التطور التاريخي لمفهوم التنمية عموماً وصولاً لمفهوم التنمية البشرية المستدامة ثم عرض لأهم أبعادها ومكوناتها.
- ٢- للإجابة عن السؤال الثاني: ما طبيعة الدور الذي يقوم به التعليم العالى فى تحقيق التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلى؟  
قدم الباحث تحليلاً نظرياً لطبيعة الدور الذي يقوم به التعليم العالى عموماً والجامعات خاصة فى تحقيق وتلبية متطلبات التنمية البشرية المستدامة.
- ٣- للإجابة عن السؤال الثالث: ما واقع الدور الذى تقوم به جامعة الوادي الجديد لتحقيق التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلى؟  
قدم الباحث عرضاً لواقع الدور الذي تقوم به جامعة الوادي لتحقيق التنمية البشرية من حيث: موقعها الجغرافى وسماتها، نشأتها، طلابها وخريجيتها، الهيكل التنظيمى، الوحدات ذات

الطابع الخاص، ثم عرض لأهم التحديات والمعوقات التي تحول دون تحقيق الجامعة لدورها التنموي.

ثم قام الباحث ثانياً بإجراءات الداسة الميدانية من خلال أداة الدراسة: استبانة بهدف الوقوف على واقع دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق الابعاد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والبيئية للتنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي، من وجهة نظر عينة الدراسة والمتمثلة في أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والقيادات الاكاديمية والادارية بكليات الجامعة.

٤- للإجابة عن السؤال الرابع: ما التصور المقترح لتفعيل دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي؟

قام الباحث من خلال ما تم عرضه من بيانات ومعلومات في الإطار النظري، وما تم التوصل إليه من نتائج للدراسة النظرية والميدانية بوضع تصور مقترح بهدف تفعيل دور جامعة الوادي الجديد في مجالات التنمية البشرية المستدامة، من خلال إنشاء مركز (تنموي) خاص بالتنمية البشرية المستدامة يتبع إدارياً نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة، ثم عرض لأهم ملامح وفلسفة عمل هذا المركز.

### الإطار النظري للدراسة:

#### أولاً : مفهوم التنمية البشرية المستدامة وأبعادها ومكوناتها :

يعتبر موضوع التنمية من الموضوعات التي حظيت باهتمام كبير من جانب الدول والمجتمعات؛ نظراً لأهميتها في إحداث التقدم والتطور وتقليص الهوة بين الدول المتقدمة والدول المتخلفة. حيث ظهر هذا المصطلح أولاً في الأدبيات الاقتصادية ثم الاجتماعية، ومع عقد الستينيات استخدم في الأدبيات السياسية والادارية حتى تبنته هيئة الامم المتحدة لتتنصوي تحته كل الخطط والسياسات والبرامج والموازنات الموجهة إلى إحداث التغيير والاصلاح (عبدالعزیز الغامدي: ٥).

ولهذا أصبحت التنمية مفهوماً منتشرًا عند الحديث عن تنمية المجتمعات في الجوانب المادية وبالتحديد الاقتصادية والاجتماعية وفي مجالات مثل: التعليم والصحة والنقل والمواصلات والاتصالات، إلا أن الغالب في الحديث يكون عن الجوانب المادية منها، ومدي تأثر مستوي دخل الأفراد بها وارتفاع استهلاكهم لسلع معينة ومدي استفادتهم من برامج تنموية معينة وغيرها (عبد السلام مصطفى: ٢٠٠٦م).

**وتعرف** التنمية بأنها النمو الذي يصاحب التغيير، والتغيير بدوره اجتماعي وثقافي بقدر ما هو اقتصادي وهو يشمل الكم والكيف معاً، غير أن التنمية لا تتحقق بمجرد وجود الموارد الطبيعية ورأس المال، بل عن طريق الكائنات البشرية التي تمثل أدوات التغيير النشطة، ويتحقق بفضلها استغلال الموارد المادية (فاروق عبده قلية: ٢٠٠٣، ٤٠).

**كما عرفها ( عبد الرحمن محمد: ٢٠١١، ٤ )** على أنها عملية تهدف إلى تبديل الهياكل الاجتماعية وتعديل الأدوار والمراكز وتحريك الإمكانيات المتعددة الجوانب بعد رصدها وتوجيهها نحو تحقيق هدف التغيير في المعطيات الفكرية والقيمية وبناء دعائم الدولة العصرية، وذلك من خلال تكافل القوى البشرية لترجمة الخطط العلمية التنموية إلى مشروعات فاعلة تؤدي مخرجاتها إلى إحداث التغييرات المطلوبة.

**ومن** التعريفات السابقة يتضح أن تعريفات التنمية تختلف باختلاف المدارس التي ينتمي لها الكاتب، ويعود السبب في الاختلاف إما للمكان أو للتاريخ أو للظروف السائدة، هذا بالإضافة إلى الأيدولوجيا نفسها، فهناك من حاول ربطها بالبعد الثقافي أو الأخلاقي أو الحضاري، والسبب يعود في هذه الاختلافات أيضاً إلى أن كل فريق يريد أن يبرر الجانب الذي يهتم به، ومع كل هذه الاختلافات والإجتهادات والآراء المختلفة إلا أن التنمية هي روابط مختلفة ومتداخلة مع بعضها البعض بأبعادها المتعددة كالبعد الاقتصادي والسياسي والاجتماعي والثقافي والإداري،... الخ.

**كما** تشير تلك التعريفات إلى مجموعة من الأهداف العامة للتنمية تتمثل في: (صالحة عبد الله: ٤)

- ١- رفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي لدى الأفراد وتحسين معيشتهم.
  - ٢- إشباع الحاجات الأساسية لجميع أفراد المجتمع.
  - ٣- تحقيق التجانس بين طبقات المجتمع وذلك بتقليل الفوارق الطبقيّة وتهيئة الفرص المتكافئة للجميع حسب قدراتهم العقلية والصحية.
  - ٤- تأكيد المشاركة الشعبية في جهود التنمية من بدايتها لنهايتها باعتبار أن دور الإنسان كمواطن في مجتمعه يتحقق ويبرز أكثر فأكثر بإسهامه المباشر حسب طاقته في كل مرحلة من مراحل البناء التنموي المستهدف تحقيقه في مجتمعه.
- والجدير بالذكر** أن مفهوم التنمية تطور ليرتبط بالعديد من الحقول المعرفية، فأصبح هناك التنمية الثقافية التي تسعى لرفع مستوى الثقافة في المجتمع، والتنمية الاجتماعية التي

تهدف إلى تطوير التفاعلات بين أطراف المجتمع، ولذلك استحدث مفهوم التنمية البشرية الذي يهتم بدعم قدرات الفرد ورفع مستوى معيشته وتعليمه وصحته وتحسين أوضاعه في المجتمع بتوفير عمل ودخل مناسبين.

ولقد اكتسب مفهوم التنمية البشرية ذيوياً منذ عام ١٩٩٠م بتبني الأمم المتحدة لهذا المصطلح، ويبني المفهوم على أن البشر هم الثروة الحقيقية للأمم، وأن التنمية البشرية هي عملية توسيع الخيارات أمام البشر، وأن للبشر مجموعة من الحقوق الأساسية عند أي مستوى من مستويات التنمية هي: العيش حياة طويلة وصحية، الحق في المعرفة، توفر الموارد اللازمة لمستوى معيشي لائق (سامية حسانين: ٢٠١٥، ٧٦).

**وتعرف** (نصيرة قوريش: ٢٠١١م) التنمية البشرية على أنها "تنمية الناس، من أجل الناس، بواسطة الناس"، وهذا يعني الاستثمار في قدرات البشر، سواء في التعليم أو الصحة أو المهارات حتى يمكنهم العمل على نحو منتج وخالق، والتنمية من أجل الناس معناها كفالة توزيع ثمار النمو الإقتصادي توزيعاً عادلاً، والتنمية بواسطة الناس معناها إعطاء كل فرد فرصة المشاركة فيها، مع التأكيد على جانبين:

- ١- تشكيل القدرات البشرية في مجالات الصحة والتعليم والمعرفة ومستوى الرفاهية.
  - ٢- تمكين البشر من استثمار قدراتهم سواء للتمتع في أوقات الفراغ أو في الإنتاج أو للمساهمة في المجالات السياسية والاجتماعية والثقافية وغيرها.
- والملاحظ** مما سبق أن مفهوم التنمية البشرية يستند إلى الإنسان وغايته الإنسان، وهدفها هو تنمية الانسان في مجتمع ما من كل النواحي: السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعلمية والفكرية. وهذه التنمية يجب أن تكون: (أيمن أنسي، وجدي شفيق: ٢٠١٢، ٣٤)
- ١- تنمية شاملة: تشمل كل مناحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وتشمل جميع المؤسسات الحكومية والأهلية الموجودة فيه وتشمل جميع الأفراد مهما اختلف جنسهم أو معتقدتهم.
  - ٢- تنمية متكاملة: تهتم بجميع الأفراد والجماعات والتجمعات والمجالات المختلفة والمؤسسات الحكومية والأهلية من ناحية تفاعلها مع بعضها بحيث تكون غير متنافرة ولا متناقضة.
  - ٣- تنمية مستدامة: تسعى للأفضل وقابلة للاستمرار من وجهة نظر اقتصادية واجتماعية وبيئية.

وقد حدد (برنامج الامم المتحدة الإنمائي: ٢٠١٥) المكونات الأساسية للتنمية البشرية في ما يلي: طول عمر الافراد، مستوى المعيشة، المعرفة التي يمتلكها الفرد، كما أن معظم المعاهدات الدولية تركز على رأس المال البشري، والذي يعتبر قاعدة اساسية لتحقيق التكامل الاقتصادي.

أما التنمية المستدامة فهي مفهوم شائع تم تداوله في السابق كثيراً وقد انبثق من قلق المختصين بالبيئة بسبب تدهور الموارد الريفية الذي تسببه التنمية التقليدية، ثم صار اهتماماً يثيره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بصورة منهجية منتظمة عقب مؤتمره الثالث الذي انعقد في جوهانسبورغ تحت اسم مؤتمر الامم المتحدة حول التنمية المستدامة، وكان التحدي الأساسي هو كيفية دمج التنمية المستدامة بالتنمية البشرية؛ كي يصبح للمفهومين معاً معنى معقول.

ويؤكد تقرير التنمية البشرية بأنه لا يوجد تعارض بين التنمية البشرية والتنمية المستدامة فكلاهما قائم على الطابع العالمي لمطالب الحياة (برنامج الامم المتحدة الإنمائي: ٢٠١١، ١٨)، فالتنمية البشرية تعني افساح المجال أمام الانسان ليعيش حياة مديدة يتمتع فيها بالصحة ويحصل على التعليم المناسب ويحقق ذاته، أما التنمية المستدامة فتعني الحرص على افساح المجال ذاته أمام أجيال الغد، فالتنمية البشرية لا تكون تنمية بشرية حقاً ما لم تكن مستدامة.

**وتُعرف** التنمية المستدامة بأنها: تلك العملية المستمرة للتعليم والتدريب، وتحدث في كلا من البيئات الخارجية وبيئات العمل وتقوم علي المشاركة الفعالة للمدرسين المهنيين والمدراء، وتهدف مبدئياً إلي تعزيز تعلم وتطوير المعارف والمهارات والقيم المستدامة المناسبة وذلك لمساعدة القادة على تنفيذ التغيرات الهادفة في قيادتهم وسلوكهم الإداري حتى يتمكنوا من تعزيز التعليم عالي الجودة لطلابهم بطريقة أكثر فعالية ولتحقيق التوازن المتفق عليه بين حاجات الأفراد والاحتياجات القومية (Ray Bolan: 2003,74-89).

ويشير مصطلح التنمية المستدامة حسب اعتماد المجتمع الدولي في قمة الارض المنعقدة بالبرازيل ١٩٩٢م إلى: "تلبية احتياجات الجيل الحالي دون إهدار حقوق الاجيال القادمة في الحياة"، وتتضمن التنمية المستدامة أبعاداً ثلاثة يجب الاهتمام بها في عمليات التنمية المستهدفة، وهي: البعد الاقتصادي الذي يتطلب الترشيد لإيقاف استنزاف الموارد الطبيعية، والبعد الاجتماعي باعتبار الانسان المحور الأساسي لكل تنمية، والبعد البيئي (اللجنة الوطنية للتنمية المستدامة بمصر: ٢٠٠٦، ٤).

وتشير الأدبيات التي تعالج موضوع التنمية المستدامة إلى أنها: "عملية يتم من خلالها توسيع الخيارات الإنسانية المتاحة أمام البشر، وتوزيع منافع النمو الاقتصادي بشكل متساوي، وإعادة بناء البيئة بدلاً من تدميرها، وخلق فرص العمل" (عبد الجبار محمود: ٢٠٠٦، ٨١).

ويستند مفهوم التنمية المستدامة إلي مجموعة من الأسس أهمها: (عبد الرحمن محمد: ٥)

الأخذ في الاعتبار الحفاظ علي خصائص ومستوي أداء الموارد الطبيعية الحالي والمستقبلي

١- عدم ارتكاز التنمية علي عائد النمو الاقتصادي بقدر ارتكازها علي نوعية وكيفية توزيع العائد، ومدي تحسن الظروف المعيشية من خلال الربط بين سياسات التنمية والحفاظ علي البيئة.

٢- إعادة النظر في سياسات الاستثمار الحالية، واستخدام الوسائل التكنولوجية الأكثر توافقاً مع البيئة.

٣- تعديل أنماط الاستهلاك السائدة للحد من الإسراف وتبديد الموارد وتلوث البيئة.

٤- شمول مفهوم العائد من التنمية كل ما يعود علي المجتمع بالنفع.

٥- استدامة وتواصل واستمرارية النظم الإنتاجية أساس الوقاية من احتمالات انهيار مقومات التنمية خاصة بالدول النامية التي تعتمد علي نظم تقليدية ترتبط بمقومات البيئة الطبيعية.

وتتضح أهمية التنمية المستدامة من خلال المبادئ التي تركز عليها من أجل تحقيق أهدافها

المنشودة لخدمة الانسان، حيث تركز على المبادئ التالية: (محمد عبدالشفيق: ٢٠١٥، ١٨٤)

١- التوازن بين التنمية والبيئة.

٢- التخطيط السليم المبني على البيانات والامكانيات المتاحة.

٣- المشاركة الشعبية لجميع أطراف المجتمع وأطيافه المتعددة.

٤- حسن الادارة والمساءلة والرقابة.

٥- العدالة الاجتماعية والمساواة بين الافراد في الحقوق والواجبات.

يتضح لنا أن مفهوم التنمية المستدامة يركز على خدمة الانسان والارض والبيئة من

خلال الاستغلال الامثل للامكانيات المتاحة بمختلف أنواعها ومستوياتها بشكل يخدم الاجيال الحاضرة، ولا يتعدى على حقوق الاجيال القادمة باعتبار أن لكل انسان حقه في هذه الارض في أي وقت كان.

ويذكر (محمد بن علي: ٢٠١٧، ١٢) الخصائص التي يمكن أن تميز هذا المفهوم:

- ١- التنمية المستدامة تختلف عن التنمية بشكل عام في كونها أشد تداخلاً وأكثر تعقيداً
- ٢- التنمية المستدامة تتوجه أساساً إلى تلبية متطلبات واحتياجات أكثر الشرائح فقراً في المجتمع.
- ٣- للتنمية المستدامة بعد نوعي يتعلق بتطوير الجوانب الروحية والثقافية.
- ٤- التنمية المستدامة لا يمكن فصل عناصرها وقياس مؤشراتنا لشدة تداخل الأبعاد الكمية والنوعية.

وبعد ظهور مفهوم التنمية المستدامة جاءت التنمية البشرية المستدامة التي من النظرة الأولى تبدو كأنها أفضل تسوية، غير أن التدقيق فيها يستدعي السؤال عن الفرق بينها وبين التنمية المستدامة أو التنمية البشرية، ذلك أن التنمية البشرية المستدامة يجب أن تكون شيئاً مختلفاً، وأن تعني أكثر من مجرد تنمية مستدامة مضافاً إليها التنمية البشرية.

**وجوه الاختلاف بين التنمية المستدامة والتنمية البشرية المستدامة، أن الأولى تعني** إدامة المعدلات القائمة للتنمية، أما التنمية البشرية المستدامة فنظراً لاعتبار الناس محوراً رئيسياً في عجلة التنمية، فإنها تساعد على تطوير معدلات التنمية بما يتماشى واحتياجات الناس وتطلعاتهم (موسى يوسف: ٢٠٠٣، ٢٠).

وقد ظهر مفهوم التنمية البشرية المستدامة خلال عقد التسعينيات من القرن العشرين بعد تقرير التنمية البشرية الرابع ١٩٩٣م، وبعد قصور مفاهيم التنمية الاقتصادية والمستدامة والبشرية عن الإحاطة بكل جوانب الحياة، مما أدى إلى البحث عن مفهوم جديد للتنمية يتناول عنصري الإنسان والاستدامة معاً، ويضيف إليهما بعداً اجتماعياً يوفر الشمولية والإحاطة بكل جوانب الحياة. هذا المفهوم أوسع للتنمية يجمع بين مفاهيم التنمية الاقتصادية والبشرية والمستدامة يهتم بالبيئة والسكان والمؤسسات الاجتماعية، وجوانب أخرى ليس من ضمن وضعها في الوقت الحاضر فقط وإنما ضمن منظور طويل الأجل (عدنان داود، هدى زوير: ٢٠١٠، ٢٧).

وعليه فإن مفهوم التنمية البشرية المستدامة جاء نتيجة للتوليف بين منهجين للتنمية، الأول: استراتيجية التنمية البشرية التي طرحت في تقارير التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والثاني: منهج التنمية المستدامة الذي وصفه إحصائيون بيئيون واعتمده مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية ١٩٩٢م، وعليه فإن التنمية البشرية المستدامة لا تحقق نمواً

اقتصادياً فحسب وإنما تقوم على مبدأ العدالة في التوزيع، والتمكين وتكافؤ الفرص والمشاركة، وهي أيضاً نمط للتنمية يقوم بالمحافظة على البيئة لا بتدميرها.

وبصدور تقرير التنمية البشرية ١٩٩٤م، تم إعطاء عدة تعريفات للتنمية البشرية المستدامة حيث تم تعريفها على أنها: استراتيجية تنموية شاملة تسعى إلى تمكين الانسان وبناء قدراته، وتوسيع خياراته في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية وكذلك الصحية والبيئية والتعليمية وغيرها، مع التأكيد على الانصاف والعدالة وتوزيع الثمار سواء بين الجيل الحالي أو بين الاجيال المستقبلية على حد سواء (برنامج الامم المتحدة الانمائي: ١٩٩٤، ٤).

كما يعرف تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١١ التنمية البشرية المستدامة على أنها: "هي توسيع خيارات الناس وقدراتهم لتلبية حاجات الاجيال الحالية دون الاضرار بحاجات الاجيال اللاحقة" (برنامج الامم المتحدة الانمائي: ٢٠١١، ٢).

ولما كان مفهوم التنمية البشرية المستدامة يعني بتوسيع الخيارات والبدائل أمام الانسان، فإن هذا التوسيع في الخيارات يحتاج إلى بيئة مناسبة تساعده على الاستفادة من الموارد والامكانات المتاحة، وذلك للمساعدة في تحقيق أهداف التنمية البشرية المستدامة، والمتمثلة في: (موسى يوسف: ٢١)

- ١- تطوير المستوى التعليمي والثقافي في المجتمع.
- ٢- توفير الحياة المديدة والصحية.
- ٣- توفير الدخل اللازم لتغطية احتياجات الانسان.
- ٤- اشباع احتياجات الانسان الروحية والمعنوية.

**ولتحديد المنهجية الملائمة للمجتمع في احداث تنمية بشرية مستدامة لا بد من فهم هذه الاهداف فهما واعياً، والتي تمثل احتياجات السكان التي يسعى كل مجتمع إلى تحقيقها، من خلال أدوات تتكيف مع جميع ظروف وخصائص المكان الذي تعمل من أجل تحقيق التنمية البشرية فيه، ومن أبرز هذه الادوات ما يلي: (موسى يوسف: ٢٣)**

- ١- **التمكين:** بمعنى أن تكون التنمية للبشر بالإضافة لمشاركتهم في صنع القرارات المتعلقة بحياتهم، وبالتالي لا بد من تعزيز قدرات البشر على مختلف المستويات، وأن يكون هدف التعليم والتدريب هو تنمية الموارد البشرية وإتاحة المعلومات والمعارف.
- ٢- **الإنصاف:** وهي تعنى تساوى البشر في الحصول على نفس الفرصة.

٣- **التعاون:** يعتبر أهم الأدوات الفاعلة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة لما له من تأثير مهم في تحريك عجلة التفاعل والتكامل الاجتماعي.

٤- **الاستمرارية:** وتحتوى على ضمان حصول البشر على فرص التنمية دون نسيان الاجيال القادمة.

٥- **المشاركة الشعبية:** تتبع أهميتها من كونها تتيح المجال لجميع أفراد المجتمع للمساهمة في صنع التنمية وفي اقتسام ثمارها.

**ولقد** تم تعميق مفهوم التنمية البشرية المستدامة بفضل جهود برنامج الامم المتحدة

الانمائي، وذلك بوضع معايير ومؤشرات له تتمثل في: (عدنان داود، هدى زوير: ٣٠)

١- الحفاظ على البيئة ومواردها الطبيعية والتقليل من التلوث.

٢- الاعتناء برأس المال البشري بحيث تتوفر للجميع المهارات والقدرات الصحية والتعليمية والمشاركة في العملية الاقتصادية والاجتماعية.

٣- تطوير رأس المال المجتمعي، أي الاطار التنظيمي للعلاقات المجتمعية على أساس مبادئ حسن الادارة والمساءلة والانصاف والعدالة في توزيع الموارد والمشاركة في اتخاذ القرار

**ويرى** بعض الباحثين أن التخطيط للتنمية البشرية المستدامة لا يقتصر على التفكير في

حجم الموارد المالية المتاحة بمفهومها الضيق، وإنما يشمل ذلك أيضاً التخطيط لإعداد القوى البشرية العاملة وتأهيلها، مع مراعاة أن العامل البشري في تكلفة أى خطة يتناول جوانب متعددة أهمها: الأعداد المطلوبة للعمل ومستوى كفايتها وأجورها ومدة تدريبها، ومن ثم على المخطط أن يأخذ في اعتباره دائماً الناحية البشرية وأن يحدد في كل خطة أو مشروع عدد العناصر البشرية اللازمة وتخصصاتها، مع وضع خطة كاملة للتأهيل والتدريب والتعليم، كما يعد تخطيط القوى البشرية العاملة بمثابة استثمار لرأس المال البشري يقابل استثمار رأس المال المادى (عاطف مكاوى وآخرون: ٤٣٠، ٢٠٠٦).

**وتحدد** مقومات التخطيط للتنمية البشرية المستدامة في النقاط التالية: (عبدالله

العقيل: ٢٠٠٣، ٣)

١- اقتناع الإدارة بأهمية التخطيط للتنمية البشرية المستدامة لضمان الاستخدام الامثل للعنصر البشري.

٢- ضرورة التكامل بين التخطيط للتنمية البشرية المستدامة والتخطيط للمؤسسة، ويتحقق ذلك في حالة مراعاة أهداف المؤسسة، واعتبارها نقطة البداية للتخطيط للتنمية البشرية المستدامة.

٣- توافر نظام معلومات إدارية للتخطيط للتنمية البشرية المستدامة مع ضرورة تحديث البيانات.

٤- ضرورة تزامن التخطيط قصير الأجل مع التخطيط طويل الأجل للتنمية البشرية المستدامة حتى تكون هناك رؤية مستقبلية ذات مدى بعيد مع توافر المرونة الكافية للتنفيذ في الأجل القصير.

٥- المراجعة الدورية لخطة التنمية البشرية المستدامة حتى يمكن التأكد من فاعلية الخطط الموضوعية وإمكاناتها في تحقيق أهداف المؤسسة.

وتشير بعض الأدبيات إلى أن التنمية البشرية المستدامة لا تتحقق إلا عن طريق إشباع الحاجات الإنسانية، وفي ضوء هذا التطور حددت مؤشرات التنمية البشرية المستدامة بمجموعات رئيسية هي: (أسعد جواد: ٢٠٠٦، ١٣)

١- المؤشرات المباشرة في دلالتها على حالة الإنسان وعلى مدى إشباع حاجاته المادية والاجتماعية والمعنوية والروحية والنفسية.

٢- المؤشرات الدالة على حالة التنظيم الاجتماعي من حيث مدى تماسكه وكفاية الأداء لمؤسساته، وحراكه الاجتماعي وديمقراطية حركته وقراراته مما يتيح الوفاء بحاجاته المجتمعية.

٣- المؤشرات الدالة على توافر القوة العاملة بمعارفها ومهاراتها العلمية والتقنية وقيمتها الاجتماعية.

٤- المؤشرات الدالة على قدرة المجتمع على إنتاج المعرفة العلمية وتوظيفها لتحسين نوعية الحياة.

٥- مؤشرات التوازن الأيكولوجي ومدى صيانة البيئة الطبيعية ومواردها من التدهور والتلوث.

وتتمثل أبعاد التنمية البشرية المستدامة كما لخصها مكتب اليونسكو الإقليمي للتعليم في الدول العربية بالاستناد إلى التحديات البيئية والاجتماعية والاقتصادية في ما يلي: (اليونسكو: ٢٠٠٨، ١٤)

١- **البعد الاقتصادي:** يتمحور البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة حول كيفية تطوير البيئة الاقتصادية حتى تتناسب مع الأنظمة البيئية على المدى البعيد، ويتجسد البعد الاقتصادي في الحفاظ على حصة الاستهلاك الفردي من الموارد الطبيعية، وإيقاف تبديد الموارد الطبيعية، والمساواة في توزيع الموارد، والحد من التفاوت في الدخل، وتحسين مستوى المعيشة.

ولعل أهم ما أدى إلى ظهور مفهوم التنمية المستدامة هو تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي ورفاهية الانسان من جهة، وحماية البيئة وعدم الاضرار بها من جهة أخرى، ومن ثم فإن التنمية بلا تدمير هي من أهم اهتمامات البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة، حيث أنها تعين على الحياة وتوفر سبل الرزق بطرق مختلفة (محمد صبري وناهد عدلي: ٢٠٠٧، ١٣٩).

كما أن البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة يتعذر تحقيقه في ظل محدودية الموارد مالم تتوافر العناصر التالية: (عبدالعزیز الغامدي: ٩)

- توافر عناصر الانتاج مثل الاستقرار والتنظيم والمعرفة ورأس المال.
- رفع مستوى الكفاءة والفاعلية للأفراد والمنظمات بتنفيذ السياسات والبرامج التنموية.
- زيادة معدلات النمو في مختلف مجالات الانتاج لزيادة معدل دخل الفرد.

٢- **البعد الاجتماعي:** عند الحديث عن التنمية المستدامة من الجانب الاجتماعي والثقافي فإننا بشكل غير مباشر نتكلم عن التنمية الاجتماعية ومن ثم الإنسان لأن التنمية من هذا الجانب تهتم بالبشر دون التفرقة، ويعالج ذلك عدة نقاط منها أهمية دور المرأة، وأهمية توزيع السكان، والاهتمام بالصحة والتعليم، ودعم الأسلوب الديمقراطي والمشاركة الشعبية.

**فالبعد الاجتماعي** يشير إلى العدل بين الأجيال حيث لا يحرم البعض من القدر الذي يحفظ على الانسان آدميته من ناتج التنمية أو الثروة، ويفي بالمتطلبات الاساسية لحقوق الانسان، كما يقصد أيضاً بالبعد الاجتماعي مشاركة الناس جميعاً في تولي مسئوليات التنمية في النواحي السياسية والتخطيطية والتنفيذية، وهي جوهر الديمقراطية (محمد عبدالفتاح: ٢٠٠٨، ٢٠).

**ويمكن** البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في العادات والتقاليد والعلاقات التي تحكم نشاطات الافراد في المجتمع، وهذه العلاقات ينبغي أن تقوم على تنظيم المجتمع من مختلف جوانبه على الوجه الذي يحفظ للأفراد حقوقهم، وهنا يبرز دور التعليم في تأسيس البعد الاجتماعي (كمال الدين المرسي: ٢٠٠٣، ١٣١).

وهناك مجموعة من مؤشرات البعد الاجتماعي للتنمية البشرية المستدامة هي: (محمد

عبدالفتاح: ٢١)

- **الوضع السكاني:** تعد المؤشرات السكانية مثل حجم السكان ومعدل نموه دليلاً على مستوى تقدم المجتمع في جميع المجالات، ومن ثم فإن ضبط السكان يعتبر ركيزة مهمة من ركائز التنمية البشرية المستدامة.

- **معدل التحضر:** يقاس معدل التقدم التنموي بمعدلات التحضر في المجتمع أو عدد السكان القاطنين في المدن نسبة إلى إجمالي السكان، فكلما كانت نسبتهم كبيرة كان ذلك دليلاً على تقدم المجتمع.
- **الحالة الصحية:** ومن أهم مؤشرات ارتفاع نسبة وفيات الاطفال الرضع، ومتوسط طول الحياة المتوقع عند الميلاد ونصيب الفرد من الانفاق على الخدمات الصحية.
- **الحالة التعليمية:** ومن أهم مؤشرات درجة الامام بالقراءة والكتابة والتي تُعد معياراً للتقدم والتنمية الاجتماعية وانخفاضها دليلاً على التخلف.
- **الوضع القيمي:** تشكل القيم إطاراً مرجعياً للعقد الاجتماعي، فالافراد متباينون بطبيعتهم ولذا فإنهم لكي يشكلوا مجتمعاً، فإنه من الضروري اتفاهم حول منظومة قيمية محددة، ومن ثم فانهايم قيم المجتمع أو حتى ضعفها سوف يؤدي لانهايم المجتمع وتدهوره (ليه علي: ٢٠٠٦، ١٢٩٣).
- **ويتطلب تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة ما يلي:** (عبدالعزيز الغامدي: ١١)
  - تفعيل الشراكة بين الحكومة والمجتمع المدني.
  - توعية الافراد والجماعات بكل طوائفها (رجال - نساء ...) بضرورة الاسهام في صناعة المستقبل.
  - الشراكة لاقامة مجتمع متحد في أهدافه وامتضان في مسؤولياته في إطار من الحقوق والواجبات قائمة على العدل والمساوة وعدم التمييز.
- ٣- **البعد البيئي:** يتمحور حول مجموعة من العناصر تتمثل في الحفاظ علي استراتيجية تدعم الاستثمار الأمثل للمساحات من الأراضي وترشيد استخدامها، وحماية الموارد الطبيعية بالقوانين والسياسات، ومحاربة كل أشكال الفساد التي تؤثر على التنوعات البيولوجية وذلك بمواجهة عمليات الانقراض، وحماية المناخ من الاحتباس الحراري، وصيانة المياه العذبة.
- إلا أنه لا يجب إغفال أن هذه المهمة عملية تنظمها النواحي التشريعية والقانونية والتكنولوجية فقط، وإنما هي مسألة أخلاقية وتربوية من الدرجة الاولى، ومن ثم ظهر الاهتمام بالتربية البيئية التي تستهدف توعية أفراد المجتمع بالمعرفة والمهارات اللازمة للتعامل مع المشكلات البيئية المرتبطة بها، والالتزام بإيجاد حلول للمشكلات المستحدثة لتحسين جودة الحياة (Zutchi&Sohal: 2006,402).

٤- البعد السياسي: والذي يتجسد في دعم الحكم الراشد وإدارة الحياة السياسية بشكل يضمن الشفافية والمشاركة في اتخاذ القرار وتوالي السيادة والاستقلالية للمجتمع بأجياله المتلاحقة.

### ثانياً: طبيعة الدور الذي يقوم به التعليم العالي في تحقيق التنمية البشرية المستدامة في المجتمع المحلي:

إن ثروة المجتمع لا تقاس بمقدار ما لديه من موارد طبيعية ومادية فقط، وإنما يضاف إليه الموارد البشرية أيضاً، لأن العنصر البشري هو أساس النهضة والتطور المادي للمجتمعات. ولذلك فإن نجاح سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والبيئية مرتبط بحسن استغلال واستثمار العنصر البشري في المجتمع، والاهتمام الكافي به وتزويده بالكفايات والمعارف الضرورية والاتجاهات الايجابية وتنمية مهاراته وقدراته واستثمارها في حل المشكلات المتعلقة بأبعاد التنمية في المجتمع (سلوى محمد: ٢٠١٧، ٤٨٧).

ومن هنا يأتي الاهتمام الكبير بالتعليم بشكل عام والتعليم العالي بشكل خاص، لأنه مصدر الطاقة البشرية وعنصر فاعل في التنمية بكافة جوانبها، وهو العمود الفقري الذي تقوم عليه ومن أجله جميع سياسات التنمية، وإذا كانت التنمية البشرية هي عملية تنمية مهارات أفراد العنصر البشري ومعارفهم وقدراتهم، فإن المكان الطبيعي للملائم لتحقيق هذه الخصائص هو النظام التربوي والتعليمي، فكلما ارتفعت نوعية التعليم وجودته ونجح في إكساب أفراد هذه الخصائص والسماح، ارتفع مستوى التنمية البشرية ودفع الحركة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والبيئية إلى الأمام (سلوى محمد: ٤٨٨).

ولقد أشارت العديد من الدراسات الميدانية التي اهتمت بدراسة العلاقة بين نوعية التعليم ومؤشرات التنمية إلى وجود علاقة ارتباطية بينهما، ولذلك اهتمت الدول بتطوير نوعية تعليمها وتجويده لضمان تنمية بشرية فعالة وقادرة على تحقيق أهدافها، والتأكيد على مدى أهمية الحصول على نواتج تربوية ذات فعالية وخصائص إيجابية للأفراد، وتنمية الفرد ك رأس مال بشري لا يمكن تعويضه باعتباره القوة الفاعلة في تحقيق التنمية الشاملة (Jaison A.d &Richard D: 2012).

ويُعد التعليم العالي في أي مجتمع على قمة السلم التعليمي، الأمر الذي أدى إلى تبوأ هذا النوع من التعليم مكانة مرموقة بين مراحل التعليم، وإلقاء مسؤوليات كبيرة ووظائف عديدة عليه؛ جعلته يحتل مركز الريادة بين مؤسسات المجتمع التي تؤدي دوراً حيوياً في تحقيق التقدم

لمجتمعات البشرية، باعتباره مصدر إعداد القوى البشرية المعدة والمؤهلة والقادرة على تطوير وتحديث المجتمع، ومن ثم صار التعليم العالي في كل المجتمعات أكثر أهمية بسبب تعقد الحياة الانسانية المعاصرة والدور الذي يقوم به في خدمة مجتمعه.

**ويأتى التعليم العالى الجيد بوصفه بوابة رئيسة للتنمية البشرية، والتي تعد من أهم مقومات التنمية المستدامة، كما أنه فى حد ذاته يعد إحدى الضمانات الأساسية للأمن القومى فى عالم لم تعد فيه الموارد الطبيعية العمود الفقرى للتنمية والرخاء، حيث أصبح اقتصاد المعرفة هو الركيزة الرئيسة لإحداث طفرة هائلة ومتنامية فى موارد الأمم، والذي يتطلب أساساً تعليماً متطوراً ذا جودة عالية وفقاً لمعايير قياسية، ونظماً حاكمة ومستمرة لقياس وتقييم الممارسات الفعلية للمؤسسات التعليمية.**

**ولقد كشفت تجارب الأمم وخبرات الشعوب في قضية التنمية عن فاعلية دور التعليم العالى وأهميته في دعم مسيرتها، وتوفير الضمانات الضرورية لتنمية المجتمعات وتعزيز وضعها الحضاري، وذلك ما دفع بالدول والهيئات المحلية والدولية لأن تهتم بسياساته ومنظماته، وأن تعمل علي تطوير برامجه ومناهجه بالصورة التي تدعم فاعلية دوره الوظيفي في تحقيق التنمية الشاملة.**

**فالتعليم العالى يُعد الركيزة الأساسية للتنمية البشرية المستدامة، فلا تقتصر أهميته من منظور التنمية البشرية المستدامة باعتباره يؤدي إلى تحسين نوعية عنصر العمل وزيادة إنتاجيته، فالتعليم حق من حقوق الإنسان الرئيسة، وهو غاية في ذاته ومصدر إشباع يحتاج إليه البشر لتمكينهم من ممارسة حياتهم وأدوارهم الإنسانية المختلفة على نحو أفضل، والتعليم كذلك من العوامل الرئيسة لإزالة الفقر ومكافحته عن طريق منح الناس مزيداً من المهارات التي تزيد من قدرتهم على الكسب والحصول على فرص عمل أفضل، كما يزود التعليم الإنسان بالقدرة على التواصل والانتماء الفعال للمجتمع، والحفاظ على البيئة، والوعي الصحى والسكانى، واكتساب المهارات التقنية، وتنمية التفكير الإبداعي، والعمل الجماعي ومقاومة التهميش والعزل، ويوفر له الثقافة الحقوقية التي تمكنه من المطالبة بحقوقه كاملة، كما أن الاستثمار في التعليم يمثل أحد مظاهر تكوين وتراكم رأس المال البشري الذي يعتبر من ركائز الاستدامة في مجال التنمية البشرية (صالحه عبد الله: ٤).**

كما تؤكد الدراسات والبحوث أيضاً أنه لا مكان في الوقت الحاضر للتعليم المنعزل عن المجتمع ومشكلاته، وأن التعليم العالي الفعال هو الذي يكون وثيق الصلة بحياة الافراد وحاجاتهم ومشكلاتهم، وأن يكون هدفه الأساسي تطوير المجتمع والنهوض به إلى مستوى تكنولوجي واقتصادي وصحي واجتماعي وثقافي أفضل، وأن يسهم بدور كبير ومتزايد في تنمية الموارد البشرية في ضوء ما تملكه الجامعات من قوى بشرية وإمكانات مادية، وفي ضوء الدور المحتمل الذي تؤديه مخرجات هذه المرحلة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية (رمزي أحمد: ٢٠٠٧، ١٨).

**ويعد** التعليم العالي ثروة كبيرة، باعتبار الجامعة مؤسسة تعليمية من أرفع المؤسسات التي تقع على عاتقها مهمة توفير ما يحتاجه المجتمع من موارد بشرية داعمة لعمليات التنمية فيه من متخصصين في مختلف المجالات، إضافة إلى أنها تشكل المراكز الأساسية للبحوث العلمية والتطبيقية التي تضمن التقدم الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، وهي تثري صناع القرار بالخبرات والمهارات والكفاءات وبالتالي تتحكم بالأداء السياسي والاجتماعي في إطار ديمقراطي.

**ويؤكد** (علي الشايح: ٢٠١١، ٤٠١) أن للتعليم العالي دوراً أساسياً ومؤثراً في تحقيق التقدم في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وغيرها لأي مجتمع من المجتمعات البشرية، كما يسهم في تطويره وتقدمه وزيادة قدرته الانتاجية لمواجهة ما يعترض مسار نموه من تحديات.

**ويعد** التعليم العالي أحد أهم مؤشرات تحقيق التنمية البشرية المستدامة، من خلال تأهيل القوى البشرية ورفع المستوى التعليمي لها؛ مما يجعلها أكثر إيجابية في مواجهة قضايا المجتمع، والمشاركة بفاعلية في عملية التنمية (ابراهيم أحمد السيد: ٢٠٠٧، ٤٧).

**ولذلك** يعد التعليم العالي من الالاس الاستراتيجية الضرورية لتحقيق التنمية البشرية المستدامة، فهو ضروري من أجل البقاء في عالم تتزايد فيه حدة التنافس في جميع المجالات الاقتصادية والثقافية وغيرها.

**وعلى** الرغم مما أشارت إليه معظم الدراسات السابقة من أهمية الدور الذي يمكن أن يؤديه التعليم العالي وخاصة الجامعات في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وتمكين المجتمع من الاستفادة من موارده البشرية بشكل أفضل، وبخاصة في ضوء المنافسة الاقتصادية التجارية والمالية وبروز قضية التنمية البشرية المستدامة كقضية لها الأولوية في

برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما أن خلق المجتمع المتعلم متطلب أساسي من متطلبات تحقيق الرفاهية والمشاركة المجتمعية والتنمية المستدامة، وتعظيم إنتاجية الأفراد وإكسابهم المعرفة والمهارات والاتجاهات اللازمة للعيش في مستوى ثقافي وحضاري واقتصادي متقدم.

إلا أن هناك دراسات أخرى كدراسة (حسن كمال: ٢٠٠٨، ٨) تشير إلى ضعف واقع الدور الذي تؤديه الجامعات في معظم الدول العربية في التنمية البشرية المستدامة، مما انعكس مثلاً على مجال التأهيل في القطاعات الاقتصادية والإدارية المختلفة، ويعكس هذا الواقع عجز مؤسسات التعليم العالي في أداء دورها في تأسيس علاقة بين الجامعة والتنمية، وأرجعت تلك الدراسات هذا العجز إلى: (ابراهيم محمد: ٢٠١٢، ٢٨٩)

▪ تقصير الدولة في دعم وتزويد مؤسسات التعليم العالي بوسائل تساعد على القيام بوظيفتها.

▪ سياسات الدولة قائمة على زيادة الطاقة الاستيعابية للجامعة بينما يرافق ذلك ارتفاع في نسب البطالة.

▪ العزلة الاجتماعية للجامعات وبعدها عن المشاركة الفعالة والإيجابية في عمليات التنمية الحقيقية وتلبية متطلبات احتياجات المجتمع المحلي لحل مشكلاته الواقعية.

مما يفرض على الجامعات ضرورة التخطيط الجيد لتحقيق التنمية البشرية المستدامة، وامتلاكها القدرة على جذب الأساتذة الأكفاء، وأن تعمل على تطوير خطط وبرامج البحث فيها، الاهتمام بمستوى ونوع التعليم والقضايا الحيوية التي لا بد أن تتضمنها مناهج التعليم، ألا يقتصر التعليم الجامعي على التعليم النظامي فقط وإنما اللجوء لنظم أخرى كالتعليم المستمر والذي يمكن أن يتم بواسطة الجامعة بالتعاون مع المجتمع وذلك حتى يتم اكساب العنصر البشري المعارف والتوجيهات والقدرات التي تتناسب مع متطلبات القرن الحادي والعشرين، الاهتمام بالبحث العلمي مع العمل على توجيهه إلى الجوانب التطبيقية التي تهتم بقضايا التنمية.

وفي ضوء كل ما تقدم، يؤدي التعليم العالي دوراً رئيساً في إحداث التنمية البشرية المستدامة، بمفهومها الشمولي - المستند على القاعدة البشرية - وفي ضمان استمراريتها على

كافة المستويات والجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والتقنية والإدارية- حيث يسهم التعليم العالى فى تحقيق التنمية البشرية المستدامة من خلال وظائفه ومسؤولياته التالية: (سلوى محمد: ٤٩٢)

- ١- إيجاد قاعدة اجتماعية عريضة متعلمة، لضمان حد أدنى من التعليم لكافة فئات المجتمع، ويتطلب ذلك محو أمية جميع الأفراد، كحد أدنى للمعرفة والمواطنة الصالحة.
  - ٢- المساهمة فى تعديل نظام القيم والاتجاهات، بما يتناسب والطموحات التنموية فى المجتمع، وزيادة قدرة المتعلم على تغيير القيم والعادات غير المرغوب فيها، لخدمة مختلف قطاعات الإنتاج والخدمات والإدارة، والقضاء على البطالة، والتقليل من الظواهر السلبية فى المجتمع.
  - ٣- إعداد العناصر البشرية وتأهيلها وتدريبها للعمل فى القطاعات المختلفة، وعلى كافة المستويات والمهن، وذلك عن طريق تزويدها بالمعارف والمهارات والاتجاهات والقيم اللازمة للعمل المستهدف، وبما يمكنها من التعايش مع العصر التقنى، وتطوير وسائلها محلياً، مع التركيز على العلوم وتطبيقاتها المختلفة، وبالتالي ضمان وجود قاعدة دائمة من الموارد البشرية ورصيد مستمر من رأس المال البشرى.
  - ٤- تحقيق التوازن فى تأهيل القوى العاملة، حسب الاحتياجات المتغيرة.
  - ٥- تنمية موارد الدولة التعليمية والتكنولوجية واستغلالها من خلال العناصر البشرية المؤهلة والمعدة.
  - ٦- تنمية أنماط التعبير والتفكير وتنوعها لدى الأفراد، بما يحقق اتصالهم بجذورهم الثقافية وانتمائهم الوطنى.
  - ٧- انفتاح التعليم العالى على العالم الخارجى واهتمامه بقضاياها، لتعميق التفاهم والحوار معه.
  - ٨- نشر المعرفة وتأسيس الهوية الوطنية والقومية وتطوير الاتجاهات الفكرية والاجتماعية.
- يتضح مما سبق أن التعليم العالى له دور فى التنمية البشرية المستدامة (بكافة جوانبها الاجتماعية والبيئية والاقتصادية والسياسية)، مما أدى إلى اهتمام الدول بإنشاء الجامعات وربطها بحاجات المجتمع، فرفع معدلات التنمية يتم عن طريق زيادة الاستثمارات فى الاصول المادية وغير المادية (مثل التعليم، والتعلم، والتدريب، والابتكار) وهو ما يشكل مطلباً أساسياً لتحقيق أهداف المجتمع، كما أن هناك عدة عوامل دفعت إلى الاهتمام بدور الجامعات فى التنمية البشرية المستدامة منها: تأثر الجامعات بالعولمة وثورة الاتصالات، وتزايد الاهتمام

بالعنصر البشري ك رأس مال فكري، الاهتمام بجودة الجامعات لاعتمادها، زيادة حدة التنافس بين الجامعات سواء على الصعيد المحلي أو الاقليمي، فيعتبر التعليم في البلاد النامية وسيلة مهمة لتحقيق منافع اقتصادية وتحسين مستوى المعيشة للفرد، وتحسين مكانته الاجتماعية وتحسين مستواه الثقافي وزيادة وعيه السياسي.

وعلى ذلك يتأكد دور التعليم العالي عموماً والجامعات خاصة في تحقيق وتلبية متطلبات التنمية البشرية المستدامة، وقابليتها للتطبيق؛ لما تتمتع به الجامعات بعدد من الخصائص تتميز بها كمنظومة متكاملة، فالجامعات منظمات مجتمعية لا خلاف على مكانتها وأهميتها بالنسبة لإعداد الأجيال وخدمة المجتمع، وهي كذلك منظمات معرفية من خلال ما تقوم به من وظائف تتنوع بين التدريس (نقل المعرفة) والبحث العلمي (إنتاج المعرفة) وخدمة المجتمع (تطبيق المعرفة)، وهي بذلك توفر عدداً كبيراً ومتنوعاً من ذوى المهارات الفنية والعملية والتنظيمية والإدارية والقيادية اللازمة للمؤسسات المجتمعية المختلفة.

### ثالثاً: واقع دور جامعة الوادي الجديد في مجال التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي:

تقع جامعة الوادي الجديد بجميع كلياتها (التربية-التربية الرياضية-الاداب- العلوم- الطب البيطري-الزراعة) بمركز الخارجة بمحافظة الوادي الجديد والتي تبلغ مساحتها (٤٤٠,٩٨) الف كم ٢ بما يعادل (٤٣,٦%) من المساحة الكلية لمصر، ويبلغ عدد سكانها (٢٣٠,٥٩١) نسمة بنسبة (٠,٣%) من إجمالي عدد السكان (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء: ٢٠١٦، ١٩)؛ لذا تعتبر جامعة الوادي الجديد أكبر الجامعات المصرية من حيث المساحة الجغرافية التي تغطيها.

وتتسم المحافظة بتنوع وتعدد مجالات وفرص الاستثمار فيها؛ مما يتيح للجامعة فرصاً كبيرة لتنمية مواردها الذاتية، وتوفير سوق عمل يستوعب خريجها لسنوات قادمة، وفتح مجالات للدراسات الأكاديمية والتطبيقية، وعلى الجانب الاخر قد يؤدي ذلك لظهور العديد من التحديات للجامعة في ظل سعيها للقيام بدوره التنموي المنوط بها في خدمة المجتمع؛ مما يلزم ضرورة زيادة وسائل الاتصال بين الجامعة والجامعات والمراكز البحثية الاخرى، كما أن استيعاب جميع الكليات في موقع جغرافي واحد قد يؤثر سلبياً على توزيع الخدمات التي يقدمها للمراكز الأخرى بصورة متكافئة، كما أن التوسع في إنشاء المؤسسات الجامعية الخاصة بالمحافظات المجاورة (مثل: جامعة النهضة بمحافظة بني سويف)، سيشكل تحدياً وسيترتب عليه ازدياد حدة المنافسة بينهما؛ مما يفرض ضرورة بناء وتعزيز مركزها التنافسي لجذب المتميزين من الطلاب.

وتمت الموافقة على إنشاء جامعة الوادي الجديد - بعد أن كانت فرع تابع لجامعة أسيوط- بمثابة استجابة لما تقتضيه متطلبات عملية التنمية المستدامة بالمحافظة واتباع سياسة التوسع في الجامعات الحكومية، بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٧١٤) بتاريخ ٣/٩/٢٠١٨ م. وتمنح الجامعة درجة البكالوريوس والليسانس على مستوى الشهادة الجامعية الأولى، ودرجات الدبلوم والماجستير والدكتوراه في العديد من التخصصات على مستوى الدراسات العليا، وقد بلغ إجمالي عدد طلاب الجامعة (٤٦٥١) طالباً (الإدارة العامة لشئون التعليم والطلاب: ٢٠١٨)، كما بلغ إجمالي عدد خريجي الجامعة (٧٤٦٥) خريجاً (الإدارة العامة لشئون التعليم والطلاب: ٢٠١٧)؛ مما سترتب عليه بذل الجهد لتأهيل ومتابعة خريجيها وزيادة الخدمات المقدمة لهم، كما يتضح أيضاً أن كليات الجامعة تتميز بدعمها لقطاع التعليم عن طريق خريجي كليات التربية والآداب والتربية الرياضية، وسوق العمل في القطاع الزراعي وهو القطاع الأهم في المحافظة من خلال خريجي كليتي الزراعة والطب البيطري، وتدعم القطاع العلمي من خلال خريجي كلية العلوم.

كما تسعى الجامعة لتحقيق مجموعة من الأهداف منذ أن كانت فرع تابع لجامعة أسيوط لحين استكمال خطتها الاستراتيجية، ومن أهم هذه الأهداف: (جامعة أسيوط: ٢٠١٤)

- ١- توفير التعليم المتميز لأبناء المجتمع بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل.
  - ٢- إعداد الكوادر المؤهلة في المجالات العلمية والتقنية التي يحتاجها المجتمع.
  - ٣- تطوير البحث العلمي ومناهج التدريس بما يتواءم مع المتطلبات المحلية والعالمية.
  - ٤- إقامة شراكات مع الهيئات والمؤسسات الحكومية والمجتمعية لخدمة المجتمع المحلي.
- وبتحقيق الجامعة لهذه الأهداف يكون الطريق ممهداً كي تتبوأ مكانة مرموقة ومتميزة على المستوى المحلي والإقليمي، في ضوء تنامي أعداد الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والإداريين، بالإضافة لمشاركتها في المحافل المجتمعية والأحداث الأكاديمية والجامعية وظهورها بشكل مشرف اكتسب احترام وتقدير الجميع.

كما يلاحظ أن حداثة إنشاء الجامعة دليل على عدم استكمال الهيكل التنظيمي والإدارات المركزية للجامعة، وعدم توفر الخبرات الطويلة بالجهاز الأكاديمي والإداري للجامعة، مما يشير إلى حدوث انعكاسات سلبية على سير العمل، وتضارب في الاختصاصات والمهام، الذي يؤدي بدوره إلى تواضع دور الجامعة في مختلف المجالات التعليمية والعلمية والمجتمعية

والثقافية والتتويرية، علي الرغم من التنافس بينها وبين الجامعات المناظرة؛ مما يلزم ضرورة تكثيف التدريب على كثير من المهارات لإنجاز الأعمال بكفاءة ولمواجهة الأزمات بفاعلية، كما يوفر له فرص أن ينتظره دوراً مستقبلي مأمول.

**وحرصاً** من إدارة الجامعة على الارتقاء لمستوى متقدم وبنظرة متأنية لجملة الأهداف التي تسعى لتحقيقها، نصل إلى أن تلك الأهداف تتمحور حول مسعى واحد هو تحقيق تنمية بشرية مستدامة، فسواء تعلق الأمر بسعي الجامعة نحو خدمة المجتمع المحلي من خلال شراكات مجتمعية فاعلة، أو حرص الجامعة على توفير الكفاءات البشرية المؤهلة، أو المساهمة الفاعلة في بناء مجتمع المعرفة واقتصادياته، فكل ذلك يندرج تحت مظلة التنمية البشرية المستدامة؛ كما أنها تعطي رسالة واضحة مؤداها أن الجامعة تحرص على إنجاز الحق في التنمية للأجيال الحاضرة والمستقبلية.

**ولجامعة الوادي الجديد** دور مستقبلي مأمول في تحقيق التنمية البشرية المستدامة، يتضح بشكل جلي من مراجعة المخططات المستقبلية للجامعة، والتي تشمل التوسع في أعداد الطلاب الجدد، والتوجه نحو فتح العديد من الكليات المختلفة والتي تناسب بيئة المحافظة لاستغلال مواردها وامكاناتها والثروات الموجودة بها على أكمل وجه لتغطي خدماتها وأنشطتها معظم مراكز المحافظة، فضلاً عن فتح الكثير من التخصصات العلمية في الكليات العاملة بالفعل.

**وعلى** الرغم من حداثة الجامعة، إلا أنه يتوفر بها عدد لا بأس من الموارد البشرية متمثلة في الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري للجامعة على النحو التالي: (جامعة الوادي الجديد: ٢٠١٨)

جدول (١): أعداد الموارد البشرية بكليات جامعة الوادي الجديد للعام الجامعي (٢٠١٧/٢٠١٨م)

الإجمالي	الطلاب	العاملون	معاونو أعضاء هيئة التدريس	أعضاء هيئة التدريس		الإدارة العليا		العدد
				مدرس	أستاذ/أستاذ مساعد	الإدارية	الأكاديمية	
٥٧٦٣	٤٦٥١	٧٠٠	١٥٢	١٦٧	٦٠	١١	٢٢	

وتولى الجامعة اهتماماً كبيراً بترجمة أهدافها ووظائفها على أرض الواقع ورغبتها في بناء إنسان هذا المجتمع، تحقيقاً لمبدأ التنمية البشرية المستدامة، وهو ما تمثل في إقامة العديد من المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص، ومكتباً للاتصال بمركز الداخلية، والتي تقدم خدماتها

التعليمية والتربوية والبحثية والاستشارية للطلاب وجميع أفراد المجتمع المحلي، وإقامة شراكات فاعلة بين الجامعة وبين مؤسسات المجتمع المختلفة، كما تجلّى في ما قامت الجامعة بتوقيعه من اتفاقيات مع المؤسسات المحلية في بعض المجالات؛ لتحقيق الشراكة وتبادل الخبرات بما يعود بالنفع على الجامعة والمجتمع، وفيما يلي بيان بأهم هذه الوحدات كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٢) : الوحدات ذات الطابع الخاص بكليات جامعة الوادي الجديد (\*)

م	الكلية	المركز/الوحدة	أهداف المركز/الوحدة
١	التربية العلوم الآداب	مركز الخدمة العامة	تقديم الخدمات التدريبية والاستشارية للمؤسسات والهيئات والأفراد في كل ما يتعلق بالمجالات العلمية والمعرفية والالكترونية والتنمية البشرية واللغات.
٢	التربية	مركز الإرشاد النفسي والتربوي	تقديم خدمات التوجيه والإرشاد النفسي للأفراد العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة داخل وخارج الكلية، تقديم البرامج التدريبية والإرشادية والاستشارات النفسية والتربوية في جميع المجالات النفسية والبحثية والاجتماعية؛ بما يلبي احتياجات المجتمع المتنوعة.
٣	التربية	وحدة ضمان الجودة والاعتماد	تطوير العملية التربوية التعليمية وخدمة المجتمع على المستوى المحلي والإقليمي في ضوء معايير الجودة والاعتماد، نشر ثقافة الجودة والاعتماد بالكلية والمجتمع المحلي، تقويم الأداء لكل عناصر العملية التعليمية بالكلية.
٤	التربية	وحدة التحاليل الدقيقة	تشجيع البحوث العلمية والنهوض بها، وذلك بتقديم خدمة متميزة في مجال تحليل نتائج البحوث وتوفير الأجهزة العلمية الدقيقة وإتاحة الفرصة لجميع الباحثين والطلاب بالكلية والمؤسسات والهيئات والأفراد للاستفادة منها.
٥	التربية	وحدة متابعة الخريجين	الربط بين الكلية وخريجها، إعداد برامج متعددة من شأنها رفع مستوى الخريج وتأهيل خريجي الكلية لسوق العمل.
٦	التربية	وحدة الأزمات والكوارث	توفير وتحقيق معايير الأمن والسلامة وصحة الطلاب والعاملين بالكلية، ونشر الوعي بينهم وتدريبهم على السلوك الأمثل، تأمين مباني الكلية ضد الحرائق والأزمات والكوارث.
٧	التربية الرياضية	صالة الألعاب الرياضية	تقديم خدمات اللياقة البدنية للأفراد من داخل وخارج الكلية، توفير أحدث الأجهزة الرياضية

ويُلاحظ تنوع الوحدات ذات الطابع الخاص، فشملت مختلف الاهتمامات العلمية والثقافية والأنشطة الاجتماعية من وحدات تهتم بإعداد الطلاب والخريجين بتقديم البرامج التدريبية المتطورة لهم؛ مما يؤهلهم لمواجهة تحديات سوق العمل، أو تدريب العاملين بالجامعة

(\*) بالرجوع إلى لائحة كل مركز ووحدة.

وخارجها لرفع كفاءاتهم، ووحدات أخرى مختصة بتقديم الاستشارات العلمية وإجراء البحوث التطبيقية لمواجهة احتياجات ومتطلبات التنمية.

وتبرز أهمية هذه الوحدات بالنسبة للجامعة والمجتمع المحلي؛ لأنها تعتمد على ركيزتين في عملها: الأولى المشاركة الفعلية في تقديم الخدمات والاستشارات ووضع خبرات أعضاء هيئة التدريس وإمكاناتهم البحثية في سبيل تحقيق مهمة الجامعة في خدمة المجتمع المحلي، والثانية المشاركة في تدبير موارد مالية لتشغيل الوحدات ومشاركة الجامعة في تمويل بعض مشروعاتها كما تم إنشاء مكتب الاتصال لفرع جامعة أسيوط بالوادي الجديد - قبل قرار الجامعة - ومقره مركز الداخلة (يبعد مسافة ١٨٠ كم عن مركز الخارجة مقر الجامعة) بقرار السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس جامعة أسيوط بتاريخ ١٨/٥/٢٠١٣م لتغطي أنشطته مراكز: الداخلة والفرافرة وبلاط، بهدف إيجاد التواصل بين الجامعة وبين المجتمع المحلي من خلال تقديم خدمات تربية وتدريبية ومبادرات مجتمعية متطورة، تسهم في تحقيق التنمية البشرية المستدامة في إطار من المسؤولية المهنية والشراكة المجتمعية الفاعلة للمجتمع المحلي.

وتولى جامعة الوادي الجديد منذ أن كانت فرع تابع لجامعة أسيوط اهتماماً كبيراً بترجمة أهدافها على أرض الواقع ورغبتها الصادقة، ودعمها لبناء إنسان هذا المجتمع، تحقيقاً لمبدأ التنمية البشرية المستدامة، وهو ما تمثل في شراكات فاعلة بين الجامعة بوحداتها المتنوعة وبين مؤسسات المجتمع المختلفة، وتبادل الخبرات بما يعود بالنفع على الجامعة والمجتمع، وفيما يلي بيان بالاتفاقيات التي أبرمتها الجامعة مع المؤسسات المحلية في مجال التنمية البشرية المستدامة:

### جدول (٢)

#### الاتفاقيات بين جامعة الوادي الجديد والمؤسسات المجتمعية بالمجتمع المحلي

م	اسم الجهة	مجال الاتفاقية
١	مديرية التربية والتعليم بمحافظة الوادي الجديد	التدريب الميداني للطلاب بمدارس المحافظة
٢		تدريب المعلمين
٣		مشروع الطفولة المبكرة
٤	ادارة تعليم الكبار بالمحافظة	مشاركة الطلاب والخريجين في مشروع محو الامية
٥	(مركز النيل للاعلام - المجلس القومي للمرأة)	تنمية مجتمعية

**ويُلاحظ** أن جامعة الوادي الجديد مع حداثة نشأتها وقلة امكاناتها الحالية، تتمتع بميزات وخصائص عديدة يمكن أن تجعلها في صدارة الجامعات المصرية، وتساعد على تحقيق دورها بفاعلية واقتدار في مجال التنمية البشرية المستدامة لمجتمع الوادي الجديد، على الرغم من وجود بعض المعوقات والتحديات، التي قد يكون لها انعكاسات سلبية على مستقبل الجامعة وتأثيرات على مهامه تعوق دورها في تحقيق التنمية البشرية المستدامة؛ مما يفرض حتمية الاستعداد لها أو الاستفادة منها، ومن أهم هذه التحديات:

### ١- تحديات اقتصادية:

كان للعلومة وما ارتبط بها من فلسفة الاقتصاد الحر تداعيات اقتصادية؛ فزادت البطالة بين خريجي الجامعات لعدم ملاءمة قدراتهم وكفاءتهم لمتطلبات سوق العمل، كما انحسر دور الدولة الاقتصادي، فالتوجه نحو الخصخصة أدى إلى أنه أصبحت الدولة تنظر إلى التعليم نظرة اقتصادية من حيث تكلفته وتحمل نفقاته، وبدأت تعتمد على القطاع الخاص في إنشاء الجامعات مع الطلب المتزايد على التعليم الجامعي في مقابل محدودة القدرة الاستيعابية لمؤسساته مع محدودة التمويل الحكومي المخصص له (برنامج الامم المتحدة الانمائي: ٢٠١٤، ٤٦)، والذي لا يلائم التزايد في معدلات التضخم والغلاء، وارتفاع مستويات الجودة ومتطلباتها؛ الأمر الذي قد يؤخر الجامعة في إقامة واستكمال المنشآت والمباني التعليمية والإدارية.

وفي ضوء هذه التحديات أطلقت مصر إستراتيجيتها للتنمية المستدامة ٢٠٣٠م، كإطار عام ومتكامل للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية؛ مما يفرض على جامعة الوادي الجديد التطوير لتتلاءم مخرجاتها مع الاحتياجات التنموية، وأن تعمل على ترشيد أوجه الإنفاق، والبحث عن مصادر إضافية للتمويل، إضافة لتأسيس جهاز إداري فاعل بتوفير برامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين والقيادات، وترسيخ المبادئ والقيم كي تسهم بدور فاعل في تحقيق التنمية البشرية المستدامة.

### ٢- تحديات تعليمية:

في إطار تحقيق استراتيجية التنمية المستدامة مصر ٢٠٣٠م أعدت وزارة التعليم العالي إستراتيجيتها القومية لتطوير التعليم العالي (٢٠١٥-٢٠٣٠م)، وقد تضمنت الاستراتيجية خطة لتحسين القدرة التنافسية لمنظومة التعليم الجامعي بتحسين جودة العملية التعليمية بما يتوافق مع المعايير العالمية باعتماد جميع المؤسسات الجامعية، وزيادة فرص الالتحاق بالتعليم الجامعي

بالتوسع في إنشاء المؤسسات الجامعية، وتحسين مخرجات التعليم الجامعي بربطه بمتطلبات سوق العمل، وفيما يخص البحث العلمي تضمنت الاستراتيجية خطة لربط تطبيقات المعرفة ومخرجات الابتكار والبحث العلمي باحتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وإيجاد بيئة محفزة تتعلق بالتشريعات، والسياسات الاستثمارية والتمويلية والبنية التحتية، وإتاحة العلوم والمعارف الإنسانية بشكل ميسر من خلال بنك المعرفة (وزارة التعليم العالي: ٢٠١٥).

مما يفرض على جامعة الوادي الجديد أن تُسرّع في وضع إستراتيجيتها لتستكمل دورها المنشود في التنمية البشرية المستدامة، وأن تسعى لتأهيل كلياتها للاعتماد، ومواءمة التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل، من خلال هيئة ضمان الجودة والاعتماد وما توفره من مشروعات للتطوير.

### ٣- تحديات اجتماعية وسياسية:

كان لارتفاع طموحات المجتمع المصري بعد ٢٠١١ تداعيات اجتماعية نحو ترسيخ مبادئ ومفاهيم: العدالة الاجتماعية، تكافؤ الفرص، زيادة الحراك الاجتماعي المبني على القدرات، إصلاح منظومة القيم، كما كان لها تداعيات سياسية نحو ترسيخ مبادئ ومفاهيم: العدالة، الكرامة الإنسانية، الديمقراطية، الحرية، حقوق الإنسان، المساواة، الوعي السياسي، المشاركة السياسية (صلاح السيد وآخرون: ٢٠١٥، ٩١).

مما يفرض على جامعة الوادي الجديد تطوير دورها ووظائفها للوصول إلى ما يطمح إليه المجتمع في الحصول على خدمات مناسبة وجودة عالية، وإعداد الكوادر البشرية المؤهلة والقادرة على النهوض بالمجتمع، وإصلاح وبناء منظومة القيم والأخلاق في المجتمع المحلي.

### ٤- تحديات علمية:

كان لثورة المعلومات والاتصال تداعيات على تزايد المعرفة بسرعة فائقة، ووفرة في مصادر المعلومات وسهولة الوصول إليها، ومن ثم زاد الاعتماد على التقنيات المؤدية للمعرفة، وأصبح إنتاج واستخدام المعرفة هو أساس النمو الاقتصادي (على السلمي: ٢٠١٤، ٦٩).

مما يفرض على جامعة الوادي الجديد استيعاب هذه المعرفة وكيفية استخدامها وإدارتها وتوظيفها والاستفادة منها، وتوفير فرص التعليم المستمر لجميع أفرادها، وتطوير برامجها الأكاديمية واستحداث تخصصات جديدة، ومنح حرية أكاديمية للباحثين، وأن يتحول من ناقل

للمعرفة إلى منتج لها في مجتمع قائم على اقتصاد المعرفة، وإعداد خريج قادر على التعامل مع عصر المعلوماتية والمعرفة بمتغيراته المتلاحقة.

**وخلصه ماسبق** يتضح أن جامعة الوادي الجديد ما زالت تواجه العديد من المشكلات والصعوبات التي تمثل في مجملها معوقات تحول دون أداء دورها التنموي المأمول وخاصة في مجال تحقيق أبعاد التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي، أهمها:

- مشكلة التمويل: خاصة وأنها تعتمد على التمويل الحكومي فقط.
- ضعف العلاقات المجتمعية للجامعة؛ مما يجعلها تعيش في عزلة عن مشكلات المجتمع وقضاياها.
- عدم اهتمام الافراد بالمؤسسات المجتمعية بالامكانيات المتاحة لدى الجامعة والاستفادة منها.
- عدم وجود آلية لدى الجامعة تضمن الارتباط بين توجهات الابحاث ومدى توظيفها لخدمة المجتمع.

كل ما سبق يبرر الحاجة الملحة لتغيير النظرة التقليدية لجامعة الوادي الجديد كغيرها من الجامعات، على أنها مؤسسة علمية نظرية لا تتعدى أنشطتها وبرامجها الحيز الجغرافي والمكاني للجامعة، تلك النظرة التي أصبحت لا تتواءم مع مقتضيات العصر، والتي أصبحت فيه الجامعة مطالبة بأن تعظم فائدتها لمجتمعها وتعيد التعرف عليه لاكتساب ثقته فيها. **واستكمالاً** لدور جامعة الوادي الجديد في التنمية البشرية المستدامة تأتي الدراسة الميدانية للتعرف على واقع هذا الدور، في محاولة لتقييمه ومن ثم وضع تصور مقترح يمكن من خلاله تفعيل هذا الدور.

### **الإطار الميداني للدراسة:**

**أولاً: هدف الدراسة الميدانية:** تهدف الدراسة الميدانية إلى: الوقوف على واقع دور جامعة الوادي الجديد في التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي.

**ثانياً: مجتمع الدراسة الميدانية واختيار العينة:** لما كانت الدراسة الحالية تهدف إلى الوقوف على دور جامعة الوادي الجديد في التنمية البشرية المستدامة، لذا جاء اختيار مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم والقيادات الادارية العليا بكل كلية والادارة العامة باعتبارهم أكثر أفراد الجامعة إدراكاً لهذا الدور.

ويتكون المجتمع الاصلي للدراسة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم والقيادات العليا الاكاديمية و الادارية بكل كلية والذي بلغ عددهم (٣٥٠) طبقاً لإحصائيات العام الجامعي

٢٠١٧/٢٠١٨م، وقم تم اختيار أفراد عينة الدراسة بالنسبة لكل كلية بالطريقة العشوائية والذي بلغ عددها (٢٦٠) فرد بنسبة ٧٤,٣% من المجتمع الاصيلي للدراسة، والجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة بكليات الجامعة ونسبتها إلى المجتمع الاصيلي ووفقاً لوظائفهم على النحو التالي:

جدول (٤) : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لوظائفهم ونسبتها إلى المجتمع الاصيلي

الاجمالي	معاونو أعضاء هيئة التدريس		أعضاء هيئة التدريس		الادارة العليا		الوظيفة
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
٢٦٠	٧٧	٥٠,٧%	١٥٣	٦٧,٤%	٣٠	٩٠,٩%	العدد

ثالثاً: أداة الدراسة الميدانية

اعتمدت الدراسة الميدانية على الاستبانة كأداة للحصول على البيانات والمعلومات عن واقع دور جامعة الوادي الجديد في التنمية البشرية المستدامة من وجهة نظر عينة الدراسة، واتبع الباحث الخطوات التالية في إعداد الاستبانة :

١- تم بناء الاستبانة في صورتها الأولية من خلال الاسترشاد بالاطار النظري وبعض الدراسات السابقة في التعرف على بعض أبعاد التنمية البشرية المستدامة.

٢- تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين<sup>(\*)</sup>، وذلك للحكم على مدى وضوح الصياغة اللغوية للبنود، ومدى ارتباط كل بند بالمجال الذي وضع له.

٣- تم إجراء بعض التعديلات في ضوء آراء وملاحظات المحكمين، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية<sup>(\*\*)</sup> من (٣٤) فقرة موزعة على أربعة أبعاد هي:

- **البعد الأول:** دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق البعد الاقتصادي للتنمية البشرية المستدامة.
- **البعد الثاني:** دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية البشرية المستدامة.

(\*) ملحق (١): قائمة المحكمين

(\*\*) ملحق (٢): الاستبانة في صورتها النهائية

- البعد الثالث: دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق البعد السياسى للتنمية البشرية المستدامة.
  - البعد الرابع: دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق البعد البيئى للتنمية البشرية المستدامة.
- ٤- حساب صدق وثبات الاستبانة على النحو التالي:
- أ) حساب الصدق:

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية باجمالي (٤٠) تم سحبها بالطريقة العشوائية، واستخدمت استجابات هذه العينة في التحقق من صدق وثبات الاستبانة، حيث قام الباحث بحساب قيمة معامل الارتباط بيرسون عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلى للمحور الذي تمثله وكذلك درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة، ويتضح ذلك من خلال الجدولين التاليين:

جدول (٥): معاملات الارتباط بين عبارات الاستبانة والمحور المنتمية إليه (ن = ٤٠)

البعد الرابع		البعد الثالث		البعد الثاني		البعد الأول	
م الارتباط	العبارة	م الارتباط	العبارة	م الارتباط	العبارة	م الارتباط	العبارة
**٦٨٦.□	١	**٧٩٢.□	١	**٨٠٧.□	١	**٧١٩.□	١
**٧٨٧.□	٢	**٧٣١.□	٢	**٧٣٢.□	٢	**٧٠١.□	٢
**٧٢٨.□	٣	**٨٤٤.□	٣	**٧٩١.□	٣	**٧٢٢.□	٣
**٦٨٤.□	٤	**٧٥٤.□	٤	**٧٧٨.□	٤	**٨٣١.□	٤
**٧٤١.□	٥	**٦٨٦.□	٥	**٧٦٥.□	٥	**٧٩٢.□	٥
**٨٤٣.□	٦	**٨١٢.□	٦	**٨٢٦.□	٦	**٧٤٣.□	٦
**٧٦١.□	٧			**٨٤٤.□	٧	**٧٧٢.□	٧
**٨٢٢.□	٨			**٨١٦.□	٨	**٨٤٣.□	٨
				**٧١١.□	٩		
				**٧٤٣.□	١٠		
				**٧٠٦.□	١١		
				**٧٤١.□	١٢		

\*دال عند (٠,٠٥) ، \*\* دال عند (٠,٠١)

جدول (٦) : معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة (ن=٤٠)

الربع	الثالث	الثاني	الأول	البعد
٧٢٢.٠*	٧٧٥.٠**	٨٢١.٠**	٧٩١.٠**	معامل الارتباط

\*دال عند (٠,٠٥) ، \*\* دال عند (٠,٠١)

يتضح من الجدول: أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة معنوياً مما يدل على صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

(ب) ثبات الاستبانة: سجل الباحث مدي تأثير كل عبارة علي قيمة معامل الثبات سواء ارتقاعاً أو انخفاضاً، وذلك عن طريق استخراج سلسلة من معاملات ألفا كرونباخ والذي يوضح الجدول التالي:

جدول (٧) : قيم معامل ارتباط ألفا كرونباخ لثبات الاستبانة

الكلية	الربع	الثالث	الثاني	الأول	البعد
٨٠٢.٠	٠,٨٥٢	٧٩٥.٠	٨١١.٠	٨٢٣.٠	قيمة معامل الارتباط

يتضح من الجدول: أن جميع قيم معاملات الارتباط الدال علي الثبات بطريقة ألفا كرونباخ تتراوح ما بين (٠,٧٩٥ : ٠,٨٥٢) مما يدل على ثبات الاستبانة.

#### رابعاً: إجراءات تطبيق الاستبانة:

بعد أن توصل الباحث الي الاستبانة في شكلها النهائي، عن طريق التأكد من صدقها وثباتها، تم تطبيق الاستبانة على أفراد عينة الدراسة، وذلك خلال شهرى (سبتمبر وأكتوبر ٢٠١٨ )، قام الباحث بمتابعة أفراد العينة وجمع الاستبانات، وباستخدام الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية والتربوية (SPSS) تم تحليل البيانات والحصول على النتائج باستخدام المعادلات الاحصائية التالية: المتوسطات الحسابية - الانحرافات المعيارية - معامل ألفا كرونباخ - معامل ارتباط بيرسون.

تم استخدام مقياس ليكارت الثلاثى لتحديد دور جامعة الوادي الجديد في التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي، وذلك باختيار أحد الاجابات ( موافق - إلى حد ما - غير موافق )، بحيث يرمز إلى هذه الاجابات في صورة أوزان ( ٣ ، ٢ ، ١): وتكون قيمة المتوسط المرجح

المعبر عن استجابات أفراد العينة كالتالي: (١ - ١,٦٦) غير موافق، (١,٦٧ إلى ٢,٣٣) موافق إلى حد ما، (٢,٣٤ إلى ٣) موافق.

#### خامساً: تفسير ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية:

#### تفسير نتائج البعد الأول: دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق البعد الاقتصادي للتنمية البشرية المستدامة:

ويدور هذا المحور حول دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق متطلبات البعد الاقتصادي للتنمية البشرية المستدامة، والجدول التالي يوضح استجابات أفراد العينة حول هذا المحور.

جدول (٨): استجابات أفراد العينة حول دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق البعد الاقتصادي للتنمية البشرية المستدامة

م	العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
١	تعقد اتفاقات لتفعيل دور القطاع الخاص في تدريب الطلاب واحتساب مدة التدريب إحدى متطلبات التخرج.	١,٧٧	٤٢١	إلى حد ما	٧
٢	تنظم دورات حول كيفية عمل مشروع صغير وإدارته للحد من البطالة والفقر.	١,٧٠	٧٠٤	إلى حد ما	٨
٣	تقيم معارض تسويقية للطلاب لتشجيعهم على العمل لزيادة الدخل	١,٨٦	٦٧٠	إلى حد ما	٦
٤	تقدم برامج أثرانية لتحسين مستوى خريجها لمواكبة تطورات سوق العمل	٢,٢٣	٤٣٥	إلى حد ما	٢
٥	تقوم بنشر الوعي بأهمية الحفاظ على احتياجات الأجيال القادمة	٢,١٢	٢٦١	إلى حد ما	٣
٦	تنظم برامج تدريبية حول طرق الحفاظ على الموارد وترشيد استهلاكها.	١,٩٤	٥٣٦	إلى حد ما	٥
٧	تقوم بإجراء دراسات للبحث عن مصادر جديدة للثروة.	٢,٠٣	٨٣٩	إلى حد ما	٤
٨	تدعم المجتمع بحاجاته من القوى العاملة المؤهلة والمدربة بما يتناسب وتغير المهن	٢,٢٩	٤٦١	إلى حد ما	١
	مجموع المحور	٢,١٥	٤٨٩		

يتضح من الجدول السابق أن اتجاه جميع العبارات لصالح الاستجابة موافق إلى حد ما، ولعل في ذلك إشارة إلى أن البعد الاقتصادي للتنمية البشرية المستدامة ما زال لم يتضح

بعض فى أذهان الكثيرين من أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعة، على اعتبار أن الجامعة مؤسسة تعليمية تقدم خدماتها للمجتمع بدون مقابل ولا تهدف للربح.

كما يتضح من الجدول السابق أيضاً أن المتوسط المرجح لاستجابات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس عن هذا المحور قد بلغ (2.15) وهو يقع فى المستوى موافق إلى حد ما طبقاً لمفتاح التصحيح، مما يدل على أن عبارات هذا المحور قد حظيت على موافقة متوسطة من أفراد العينة، ويمكن تفسير الموافقة المتوسطة لاستجابات أفراد العينة عن عبارات هذا المحور ككل إلى سيطرة الفكر التقليدى على أذهان بعض القيادات الجامعية والمتمثل فى قناعتهم بأنه لا يمكن النظر للجامعة على أنها مؤسسة اقتصادية، فللجامعة مهمة أساسية هي التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وهي مهمة يجب أن تصان بعيداً عن المفهوم الاقتصادي التقليدي. وهذا الفكر قد تغير بظهور نماذج عالمية مثل نموذج الجامعة المنتجة الذى يقوم على تحقيق وظائف التعليم، والبحث العلمي والخدمة العامة بحيث تتكامل فيها تلك الوظائف كي تعطىها المرونة الكافية لتطوير بعض نشاطاتها وخدماتها التعليمية.

كما يتضح أيضاً أن المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد قد تراوحت بين (1,70، 2,29) بين أدنى وأعلى متوسط حسابى، وقد حصلت العبارة رقم (8) والتي نصها " تدعم المجتمع بحاجاته من القوى العاملة المؤهلة والمدربة بما يتناسب وتغير المهن " على أعلى متوسط حسابى ، ويمكن تفسير ذلك فى ضوء حرص أفراد العينة على مواكبة التغيرات والتطورات العلمية والتكنولوجية وإدماجها فى المناهج والمقررات والخطط الجامعية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (سلوى محمد: 2017) والتي أشارت إلى أهمية إعداد الافراد للحياة العملية عن طريق إعدادهم عقلياً وجسدياً وروحياً وتزويدهم بالمهارات والمعلومات الفنية المتخصصة ذات الكفاءة التي يستطيعون من خلالها شغل المهن التي يحتاجها المجتمع، وكذلك دراسة (أيمن أنسي و وجدي شفيق: 2012) والتي أشارت إلى ضرورة تغيير سياسة التعليم الجامعي وتطويرها وفقاً للمتغيرات العالمية بما يتوافق مع تنمية المجتمع واحتياجات سوق العمل.

بينما حصلت العبارة رقم (2) والتي نصها " تنظم دورات تدريبية حول كيفية عمل مشروع صغير وإدارته للحد من البطالة والفقر " على أدنى متوسط حسابى،

ويمكن تفسير ذلك فى ضوء أن هذا الأمر لا يعد من وظائف الجامعة، وخاصة أن معظم كليات الجامعة كليات نظرية.

### تفسير نتائج البعد الثانى: دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق البعد الاجتماعى للتنمية البشرية المستدامة:

ويدور هذا المحور حول دور جامعة الوادي الجديد فى تحقيق متطلبات البعد الاجتماعى للتنمية البشرية المستدامة، والجدول التالى يوضح استجابات العينة حول هذا المحور.

جدول (٩) : استجابات أفراد العينة حول دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق البعد الاجتماعى للتنمية البشرية المستدامة

م	العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
١	تنمى وعى المجتمع بأهمية التعليم والتدريب الفنى والمهني.	٢,١٨	٥١٢.	إلى حد ما	٤
٢	تدعم برامج محو الأمية بمفهومها الواسع (الأبجدية، الوظيفية، الثقافية، التقنية).	١,٨٥	٤٦٠.	إلى حد ما	١٠
٣	تنظم الأنشطة التي تسهم في تحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين.	٢,١٤	٧٣٣.	إلى حد ما	٥
٤	تطبق نتائج الأبحاث العلمية في حل المشكلات التعليمية والاجتماعية	٢,١٣	٦٩٧.	إلى حد ما	٦
٥	تصمم برامج للمحافظة على الموروث الثقافى للمجتمع المحلى	٢,١١	٤٤٤.	إلى حد ما	٧
٦	تسهم ببرامجها وأنشطتها في تدعيم قيم وعادات المجتمع المحلى.	٢,٢٧	٢٦٥.	إلى حد ما	٢
٧	توفر برامج تعليمية وتدريبية لجميع أفراد المجتمع	٢,٦٥	٥٦٣.	موافق	١
٨	تقوم بنشر مبادئ وقيم العدالة الاجتماعية داخل الحرم الجامعي.	٢,٢٠	٨٥٩.	إلى حد ما	٣
٩	تنظم ندوات ودورات تهتم بالتنقيف الصحي لأفراد المجتمع لتحسين حالتهم الصحية والمعيشية	١,٧٧	٤٢٩.	إلى حد ما	١١
١٠	تتيح تكوين قنوات اتصال مع المؤسسات المجتمعية.	٢,١٠	٦٧٧.	إلى حد ما	٨
١١	تدعم البرامج اللازمة لتهيئة المسنين لتغيرات الحياة الاجتماعية.	١,٧٦	٦٩٨.	إلى حد ما	١٢
١٢	تسهم في حل المشكلات الاجتماعية التي تهدد استقرار المجتمع.	١,٩٦	٤٥٠.	إلى حد ما	٩
مجموع المحور		٢,٠٨	٦٢١.		

يتضح من الجدول أن اتجاه جميع العبارات لصالح الاستجابة موافق إلى حد ما، ويعزى الباحث ذلك إلى أن جامعة الوادي الجديد من بين الجامعات الناشئة حديثاً والتي تسعى جاهدة

فى طريق تأسيس بنيتها التحتية، الأمر الذى قد يجعلها تتشغل قليلاً عن برامج البعد الاجتماعى المرتبطة بالتنمية البشرية المستدامة.

كما يتضح أيضاً أن المتوسط المرجح لاستجابات أفراد العينة عن هذا المحور قد بلغ (2.08) وهو يقع فى المستوى موافق إلى حد ما طبقاً لمفتاح التصحيح، مما يدل على أن عبارات هذا المحور قد حظيت على موافقة متوسطة من جانب أفراد العينة، ويمكن تفسير ذلك فى ضوء غياب قنوات الاتصال المجتمعية التى مهمتها التفاعل مع الجامعة والترويج لها ولأنشطتها، ولعل السبب فى هذا ليس المجتمع فحسب بل هناك أسباب تعود للجامعة نفسها، كما يمكن تفسير ذلك أيضاً فى ضوء أن تحقيق متطلبات البعد الاجتماعى للتنمية البشرية المستدامة يستلزم قيام مشاركة مجتمعية بين جامعة الوادي الجديد وبين كافة المؤسسات المجتمعية الأخرى كى لا تتحمل الجامعة وحدها عبء هذا الدور، وباستقراء واقع الشراكة المجتمعية فى الجامعات الناشئة والتى منها جامعة الوادي الجديد، يتضح أن هناك قصورا فى توجه هذه الجامعات بأنشطتها لتلبية احتياجات الأفراد الفعلية.

كما يتضح أيضاً أن المتوسطات لعبارات هذا البعد قد تراوحت بين (1.76 ، 2.65)، وقد حصلت العبارة رقم (٧) والتى نصها " توفر برامج تعليمية وتدريبية لجميع أفراد المجتمع" على أعلى متوسط، حيث حصلت على مستوى ( موافق ) طبقاً لمفتاح التصحيح، ويمكن تفسير ذلك فى ضوء حرص أفراد العينة على اعتبارها الوظيفة الاولى للجامعة وهى الوظيفة التعليمية والتى تأتى فى صدر أولويات جامعة الوادي بالاضافة لما تقدمه من برامج تعليمية أخرى كالدراسات العليا والتعليم المفتوح.

بينما حصلت العبارة رقم (١١) والتى نصها " تدعم البرامج اللازمة لتهيئة المسنين لمتغيرات الحياة الاجتماعية" على أدنى متوسط، حيث حظيت على موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة، ويمكن تفسير ذلك فى ضوء أن مهمة عضو هيئة التدريس هو الطالب وكل ما يرتبط به من أنشطة، بيد أن هناك مؤسسات مجتمعية أخرى تقوم بتنفيذ الأنشطة والبرامج الخاصة بالمسنين، ويرى الباحث أن تنفيذ هذا الأمر قد يتم من خلال مشاركة مجتمعية بين الجامعة والجمعيات الخاصة برعاية المسنين.

### **تفسير نتائج البعد الثالث : دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق البعد السياسى للتنمية البشرية المستدامة**

ويدور هذا المحور حول دور جامعة الوادي الجديد فى تحقيق متطلبات البعد السياسى للتنمية البشرية المستدامة، والجدول التالى يوضح استجابات العينة حول هذا المحور.

## جدول (١٠): استجابات أفراد العينة حول دور جامعة الوادي الجديد

## في تحقيق البعد السياسي للتنمية البشرية المستدامة

م	العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
١	تشارك المجتمع المحلي في المناسبات الوطنية	٢,٢٦	٢٨٢.	إلى حد ما	٣
٢	تقوم بتوعية أولياء الأمور بمتطلبات ومفاهيم التربية السياسية للأبناء.	١,٥٥	٣٩٢.	غير موافق	٥
٣	تدعم أسلوب الحوار الديمقراطي في المناقشات المختلفة.	٢,٥٤	٦٥٠.	موافق	١
٤	تزيد من المساحة المخصصة لمناقشة القضايا السياسية المطروحة	١,٨١	٦٨٦.	إلى حد ما	٤
٥	توفر برامج تثقيف سياسي للفئات التي لا تحظى باهتمام كاف داخل المجتمع	١,٥٦	٤٤٨.	غير موافق	٦
٦	توفر برامج وأنشطة تنمي الولاء والانتماء لدى أفراد المجتمع.	٢,٣٠	٥٥٨.	إلى حد ما	٢
	مجموع المحور	٢,٠٥	٤٤٠.		

يتضح من الجدول ان اتجاه جميع العبارات لصالح الاستجابة موافق إلى حد ما، ويعزى الباحث ذلك إلى أن الطلاب سيكونون أول من يتأثر بإدخال السياسة أو كل ما يتعلق بها من قريب أو بعيد داخل أسوار الجامعة، الأمر الذي سينعكس بلا شك على تحصيلهم واستيعابهم وبالتالي جاءت استجابات العينة رسداً لواقع البعد السياسي للجامعة، والتي تضع بدورها هذا الأمر في الحسبان عند تنفيذ البرامج المتعلقة بهذا البعد.

كما يتضح أيضاً أن المتوسط لاستجابات أفراد العينة عن هذا المحور قد بلغ (2.05) وهو يقع في المستوى موافق إلى حد ما طبقاً لمفتاح التصحيح، مما يدل على أن عبارات هذا المحور قد حظيت على موافقة متوسطة من جانب أفراد العينة، ويمكن تفسير ذلك في ضوء ثقافة الحرم الجامعي والذي يقوم على الفصل بين السياسة كتوجه وبين التعليم كخدمة تقدم للطلاب، غير أن هناك حقيقة لا يمكن إنكارها وهي أن المجتمع والجامعة في بيئة واحدة، وهذه البيئة إن لم يساندها العلم بفروعه المختلفة تضافت عليها المشاكل ودمرتها، كما أن صناعة المستقبل صناعة علمية، والاستفادة من الخبرات الفكرية تخلق تواصلاً بين الأجيال، فتأكيد الذاتية الثقافية يحمي الأفراد من الشباب من الاندماج في تيارات فكرية غير آمنة على قضايا التنمية وهو ما يتفق مع دراسة (سلوى محمد: ٢٠١٧)

كما يتضح أيضاً أن المتوسط المرجح لعبارات هذا البعد قد تراوحت بين (١,٦٨، ٢,٥٤) بين أدنى وأعلى متوسط، وقد حصلت العبارة رقم (٣) والتي نصها "تدعم أسلوب الحوار الديمقراطي

في المناقشات المختلفة "على أعلى متوسط، ولعل في ذلك دعوة من أفراد العينة إلى ضرورة قيام الإدارة الجامعية بتفعيل سبل الحوار مع الطلاب داخل الحرم الجامعي، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه (إبراهيم الديب: ٢٠٠٥، ١٣٤) من حاجة طلاب الجامعة إلى إدارة تشاورية تتحاور معهم وتمنحهم حقوقهم ولا تحرمهم حق المشاركة في تحديد حاضرهم ومستقبلهم.

بينما حصلت العبارة رقم (٥) والتي نصها "توفر برامج تنقيف سياسي للفئات التي لا تحظى باهتمام كاف داخل المجتمع" على أدنى متوسط، حيث حظيت على موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة، ويمكن تفسير ذلك في ضوء حرص أفراد العينة على أن يكون لجامعة الوادي الجديد دور في تقديم برامج تنقيفية للفئات المهمشة والبعيدة عن الخدمات الثقافية المختلفة، وذلك باعتبار أن هذه الفئات هي أكثر الفئات المجتمعية إحتياجاً لتكامل كافة المؤسسات في تلبية احتياجاتها وخاصة الإحتياجات الاقتصادية والاجتماعية التي تفوق أهميتها الإحتياجات السياسية.

### تفسير نتائج البعد الرابع: دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق البعد البيئي للتنمية البشرية المستدامة:

ويدور هذا المحور حول دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق متطلبات البعد البيئي للتنمية البشرية المستدامة، والجدول التالي يوضح استجابات أفراد العينة حول هذا المحور.

جدول (١١): استجابات أفراد العينة حول دور جامعة الوادي الجديد

في تحقيق البعد البيئي للتنمية البشرية المستدامة

م	العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
١	تصمم برامج لتشجيع الزراعات العضوية الصديقة للبيئة.	١,٧٦	٤٤٢.	إلى حدها	٧
٢	تستغل المسكرات الطلابية في تنظيم حملات التشجير بالأحياء	٢,٠٤	٤٢٦.	إلى حدها	٣
٣	ترفع كفاءة القدرات المحلية لإدارة البيئة (التدريب والاستشارات والدراسات)	١,٧٨	٤٨٢.	إلى حدها	٦
٤	تقوم بإجراء دراسات تستهدف الاعتماد على الطاقة المتجددة كالطاقة الشمسية	١,٧٥	٣٨٠.	إلى حدها	٨
٥	تنظم حملات توعية بأضرار التلوث البيئي	١,٨٠	٤٩١.	إلى حدها	٥
٦	تحرص على أن تكون بيئتها الجامعية بيئة نظيفة.	٢,٢٩	٤٩٤.	إلى حدها	١
٧	تُنشئ وحدة لإدارة الأزمات الجامعية وتستفيد منها في مواجهة الكوارث البيئية	٢,٠٢	٥٠٢.	إلى حدها	٤
٨	تدمج التربية البيئية ضمن المناهج والمقررات الجامعية	٢,٢٠	٥٤٥.	إلى حدها	٢
	مجموع المحور	٢,٠٣	٤٨٤.		

يتضح من الجدول أن اتجاه جميع العبارات لصالح الاستجابة موافق إلى حد ما، ويعزى الباحث ذلك إلى غياب منظومة المنحى البيئي للتعليم الجامعي، كما أن حماية البيئة ودرء الأخطار عنها كجانب وقائي والتصدي لما أصاب البيئة من أخطار، ومعالجة ما إعتراها من أذى كجانب علاجي ما زال الاهتمام به ضعيفاً عبر وظائف الجامعة الرئيسة الثلاث.

كما يتضح أيضاً أن المتوسط المرجح لاستجابات أفراد العينة عن هذا المحور قد بلغ (2.03) وهو يقع في المستوى موافق إلى حد ما طبقاً لمفتاح التصحيح، مما يدل على أن عبارات هذا المحور قد حظيت على موافقة متوسطة من جانب أفراد العينة، ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن دور الجامعة تجاه البيئة التي توجد بها ما زال أمراً اختيارياً، على الرغم من أن اتصال الجامعات ببيئتها وتقديم مجموعة من الأدوار والأنشطة والخدمات لهذه البيئة أصبح أمر ضروري فرضته المتغيرات والتحديات المعاصرة.

كما يتضح أيضاً أن المتوسطات المرجحة لعبارات هذا البعد قد تراوحت بين (١,٧٥، 2.29) بين أدنى وأعلى متوسط، وقد حصلت العبارة رقم (٦) والتي نصها " تحرص على أن تكون بيئتها الجامعية بيئة نظيفة" على أعلى متوسط، ويمكن تفسير ذلك في ضوء إدراك العينة وإحساسهم بالدور الذي تقوم به الجامعة تجاه نظافة المدينة الجامعية وحرم الكليات والمبنى الإداري واستراحات أعضاء هيئة التدريس، وتتفق هذه النتيجة مع الممارسات التي تضمنتها معايير الهيئة القومية للتقويم والاعتماد الأكاديمي والتي تشير إلى ضرورة التنفيذ الكفء والفعال لأعمال الخدمات مثل النظافة والصيانة البسيطة والسلامة والبيئة (الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، ٢٠٠٨، ٥٨).

بينما حصلت العبارة رقم (٤) والتي نصها "تقوم بإجراء دراسات تستهدف الاعتماد على الطاقة المتجددة كالطاقة الشمسية"، على أدنى متوسط، ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن جامعة الوادي من الجامعات الناشئة والتي توجه معظم أنشطتها لاستكمال البنية التحتية إضافة لارتفاع تكلفة هذه الدراسات مما يعوق تنفيذها في ظل الظروف الاقتصادية ومحدودية التمويل.

### نتائج الدراسة الميدانية:

تشير نتائج الدراسة الميدانية إلى ضعف دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق أبعاد التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي والمتمثلة في البعد (الاقتصادي - الاجتماعي - السياسي - البيئي) من وجهة نظر عينة الدراسة على النحو التالي:

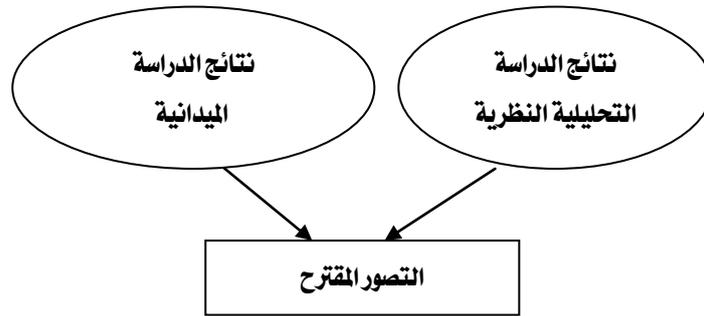
- ١- حول دور الجامعة في تحقيق البعد الاقتصادي للتنمية البشرية للمجتمع المحلي جاء تركيز الجامعة على بعض الأدوار والجوانب الاقتصادية تمثلت في توفير القوى العاملة المؤهلة والمدرّبة التي يحتاجها المجتمع وبما يتناسب وتغير المهن باعتبارها الوظيفة الأساسية للجامعة والتي من أجلها أنشئت، أيضاً اهتمت الجامعة بتقديم برامج اثنائية لتحسين مستوى خريجها لمواكبة تطورات سوق العمل. كما أشارت النتائج إلى عدم اهتمام الجامعة ببعض الجوانب الاقتصادية تمثلت في ضعف تنظيم دورات حول كيفية عمل مشروع صغير وإدارته للحد من البطالة والفقر وعزى الباحث ذلك إلى أن الجامعة مؤسسة تعليمية من المقام الأول وليست مؤسسة اقتصادية بحتة.
- ٢- حول دور الجامعة في تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية البشرية للمجتمع المحلي جاء تركيز الجامعة على بعض الأدوار والجوانب الاجتماعية تمثلت في توفير برامج تعليمية وتدريبية لجميع أفراد المجتمع و الإسهام ببعض البرامج والأنشطة التي تدعم قيم وعادات المجتمع المحلي، كما أشارت النتائج إلى عدم التركيز على البرامج اللازمة لتهيئة المسنين لمتغيرات الحياة الاجتماعية و تنظيم ندوات ودورات تهتم بالتنقيف الصحي لأفراد المجتمع لتحسين حالتهم الصحية والمعيشية.
- ٣- حول دور الجامعة في تحقيق البعد السياسي للتنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي جاء تركيز الجامعة على بعض الأدوار والوظائف السياسية تمثلت في دعم أسلوب الحوار الديمقراطي في المناقشات المختلفة، وضعف دور الجامعة في تقديم وتوفير برامج تنقيف سياسي للفئات التي لا تحظى باهتمام كاف داخل المجتمع، ويعزى الباحث ذلك إلى أن الجامعة مؤسسة تعليمية من المقام الأول وليست حزباً سياسياً.
- ٤- حول دور الجامعة في تحقيق البعد البيئي للتنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي جاء تركيز الجامعة على بعض الأدوار والجوانب البيئية تمثلت في حرص الجامعة أن تكون بيئتها نظيفة وصحية، ويؤكد ذلك دمج مقرر التربية البيئية ضمن المناهج والمقررات الجامعية، وأظهرت نتائج الدراسة ضعف دور الجامعة في تحقيق بعض المؤشرات البيئية مثل إجراء دراسات تستهدف الاعتماد على الطاقة المتجددة كالطاقة الشمسية.
- ولصياغة التصور المقترح فإن الباحث اجتهد في ذلك بالاعتماد تلك النتائج كمرتكز أساسي بالإضافة لنتائج الدراسة التحليلية النظرية.

## التصور المقترح

لتفعيل دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي.

## أولاً: مرتكزات التصور المقترح:

يوضح الشكل التالي المرتكزات التي بُني عليها التصور المقترح والجوانب المكونة له، والذي تهدف الدراسة الحالية إلى اقتراحه:



شكل (١): مرتكزات التصور المقترح

## ثانياً: أهداف وفلسفة التصور المقترح:

يهدف التصور إلى تفعيل دور جامعة الوادي الجديد في مجالات التنمية البشرية المستدامة، من خلال إنشاء مركز (تنموي) خاص بالتنمية البشرية المستدامة يتبع إدارياً نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وتوضح فلسفة التصور المقترح من خلال عرض ملامح ومحاور عمل مركز التنمية البشرية المستدامة على النحو التالي:

- تأسيس المركز: يتم تأسيس مركز التنمية البشرية المستدامة من منطلق اهتمام الجامعة بخدمة المجتمع المحلي وتلبية احتياجاته والبحث العلمي وتطبيقاته وأهميته في التطوير والتغيير، على أسس علمية يديرها محترفين في إجراء وتنفيذ برامج ومشروعات تنموية تستهدف الاستثمار البشري، بما يحقق التنمية البشرية المستدامة بمجتمع الوادي الجديد.
- رؤية المركز: يلتزم المركز بأن يكون متميزاً في مجالات التدريب والتأهيل البشري وإشعاعاً حضارياً ومصدراً للمعلومات والإحصاءات الدقيقة والعلمية محلياً وإقليمياً.
- رسالة المركز: يقوم المركز بما يلي:

(أ) تقديم برامج تدريبية تنموية متنوعة.

- (ب) تزويد المجتمع المحلي بالمعلومات والدراسات المتخصصة.  
 (ج) التوظيف الأمثل للموارد المادية والبشرية المتاحة.  
 (د) الاعتماد علي نخبة من أفضل العناصر البشرية في العمل.  
 (هـ) اعتبار الجامعة منبراً تنويراً لقيادة المجتمع نحو التقدم والتطوير.  
 (و) العمل وفقاً للمعايير العالمية وتحت مظلة القيم المحلية.

■ **أهداف المركز:** تتمثل أهداف المركز فيما يلي:

- تقديم الاستشارات في المجالات التنموية المختلفة.
- تحديد احتياجات المجتمع المحلي.
- استثمار القدرات البشرية في مجالات التنمية.
- تنمية القدرة على اتخاذ القرار المناسب
- تحديد الخيارات ووضع الإستراتيجيات السياسات التنموية برؤية مستقبلية أكثر توازناً وعدلاً.
- تزويد الفرد بالقدرة على الاتصال مباشرة مع مصادر المعرفة.
- دعم وتفعيل مبدأ المشاركة المجتمعية ومشاركة المستفيدين في التطوير.

٥- **أهمية إنشاء المركز:**

- يلبي المركز احتياجات المجتمع المحلي من خلال دراسة قضاياها والعمل على حلها.
- عدم وجود برنامج أو وحدة إدارية متخصصة تحت مظلة الجامعة تعمل بشكل علمي في المجالات التنموية جميعها، يبادر بدراسة القضايا المعاصرة ويعقد الندوات وينفذ المشروعات ذات الاهتمام.

ويرتكز عمل مركز التنمية البشرية بالجامعة على مجموعة من المرتكزات تتمثل في:

- ١- **السياسات والقرارات التعليمية:** يجب أن تتضمن الاهتمام بالمحافظة على البيئة وأبعاد التنمية البشرية المستدامة، كما يجب أن تساير تلك السياسات التغيرات المجتمعية.
- ٢- **التخطيط الشامل:** ينبغي أن يتضمن التخطيط كافة جوانب العملية التربوية، لبلورة أهداف التنمية البشرية المستدامة بصورة واضحة في ضوء متطلباتها في مختلف جوانب الحياة المختلفة.
- ٣- **الأنشطة الطلابية:** حيث تسهم في تقريب الطلاب من بيئتهم المحيطة من خلال السلوكيات التي ينبغي أن يقوموا بها كترشيد الاستهلاك للمحافظة على الموارد الطبيعية.

- ٤- **الاعلام التربوي الهادف:** حيث يؤدي دور في توعية الطلاب بضرورة الاهتمام بالبيئة والمحافظة على مكتسبات الوطن ورعاية حقوق الاخرين تحقيقاً لأهداف التنمية البشرية المستدامة.
- ٥- **البحث العلمي:** ضرورة تركيز الابحاث والمشاريع البحثية على الموضوعات التي تلامس البيئة والمجتمع للمساهمة في حل مشكلاته الواقعية.
- ٦- **الجودة والاعتماد:** ينبغي الالتزام بمبادئ الجودة في كل جوانب النظام التعليمي من أجل الوصول إلى الكفاءة العالية في تقديم الخدمات التعليمية، ومن ثم تأهيل مخرجات تعليمية قادرة على المشاركة بإيجابية في سوق العمل في ظل المستجدات المتلاحقة.
- ٧- **الشراكة المجتمعية:** لا بد أن يكون هناك اتصال وتواصل مستمر بين الجامعة ومؤسسات المجتمع الأخرى، من أجل التعاون المتبادل لتحقيق أهداف الدولة في مجال التنمية البشرية المستدامة.

### ثالثاً: محاور التصور المقترح:

يتم تحديد محاور التصور المقترح وأبعاد عمل مركز التنمية البشرية المستدامة في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الميدانية وذلك على النحو التالي:

#### المحور الأول: الجانب الاقتصادي:

- ارض تسويقية للطلاب لتشجيعهم على العمل لزيادة الدخل

#### المحور الثاني: الجانب الاجتماعي:

- توفير برامج تعليمية وتدريبية لجميع أفراد المجتمع.
- تدعيم قيم وعادات المجتمع المحلي.
- نشر مبادئ وقيم العدالة الاجتماعية داخل الحرم الجامعي.
- تنمية وعي المجتمع بأهمية التعليم.
- تنظيم الأنشطة التي تسهم في تحقيق مبدأ المساواة.
- تطبيق نتائج الأبحاث في حل المشكلات.

#### المحور الثالث: الجانب السياسي:

- تدعيم أسلوب الحوار الديمقراطي في المناقشات المختلفة.
- توفير أنشطة تنمي الانتماء والولاء.
- مشاركة المجتمع المحلي في المناسبات الوطنية.
- مناقشة القضايا السياسية.
- توعية الوالدين بمتطلبات ومفاهيم التربية السياسية للأبناء.

### المحور الرابع: الجانب البيئي:

- الحرص على أن تكون البيئة الجامعية بيئة نظيفة
- دمج التربية البيئية ضمن المقررات الجامعية
- إقامة المعسكرات الطلابية لتنظيم حملات التشجير بالأحياء
- إنشاء وحدة لإدارة الأزمات الجامعية تستفيد منها في مواجهة الكوارث البيئية
- تنظيم حملات توعية بأضرار التلوث البيئي
- **الجودة:** يطبق المركز التنموي معايير الجودة في كل مراحل العمل من خلال:
  - وضع رؤية ورسالة للمركز وتطويرها باستمرار.
  - وضع أهداف واضحة.
  - وضع سياسات عمل وفلسفة ومنهجية.
  - وضع أولويات لهذه الخدمات.
  - وضع خطة عمل زمنية مرتبطة بمؤشرات تحقيق أهدافها.
- **إجراءات ضبط الجودة:**
  - وضع إطار للعمل وخطط تنفيذية ومتابعتها
  - تصميم البرامج التدريبية بمشاركة المجتمع المحيط.
  - مراجعة البرامج التي تم تصميمها علي أيدي خبراء
  - تطبيق الأدوات علي العينات الأساسية.
  - مراجعة ميدانية لعمليات التطبيق.
  - كتابة التقارير النهائية.

وعلي هذا يكون مركز التنمية البشرية المستدامة مركزاً للتنمية وتأهيل العناصر البشرية وفقاً لاحتياجات المجتمع، مع ملاحظة أن يتم التطوير المستمر في الأهداف والاستراتيجيات والآليات والخطط والمشروعات بحسب حاجة المجتمع والمستفيدين.

### رابعاً: الجهات المنوط بها تنفيذ التصور المقترح:

- تتعدد عناصر المنظومة الجامعة التي تسهم في تنفيذ هذا التصور وتفعيل دور المركز التنموي لتحقيق التنمية البشرية المستدامة، ويمكن تحديد دور كل عنصر على النحو التالي:
- **الإدارة الجامعية:** ويتمثل دورها فيما يلي
  - 1- ابتكار مجموعة من السياسات الجامعية تجعل من التنمية البشرية المستدامة منهج عمل وحياة.

- ٢- توفير مناخ مجتمعي صحي للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والإداريين وتوجيههم للعمل للصالح.
- ٣- تثمين ومكافأة المواهب البشرية وتشجيع الآخرين على بذل كل ما لديهم من طاقة.
- ٤- تعزيز التعلم من أجل التنمية البشرية المستدامة عن طريق الحفاظ على البيئة التعليمية وتجديدها.

■ **أعضاء هيئة التدريس:** ويتمثل دورهم فيما يلي:

- ١- إجراء دراسات علمية للبحث عن مصادر جديدة للتمويل وعدم الاكتفاء بالمصادر الأساسية.
- ٢- نشر الوعي بأهمية الحفاظ على احتياجات الأجيال القادمة.
- ٣- توعية الطلاب بطرق الحفاظ على الموارد وترشيد استهلاكها.
- ٤- نشر مبادئ وفيم العدالة الاجتماعية داخل الحرم الجامعي.
- ٥- تدعيم أسلوب الحوار الديمقراطي في المناقشات المختلفة مع الطلاب.
- ٦- تعريف الطلاب بالثروات الطبيعية والبيئية في المجتمع المحلي.
- ٧- تصميم أنشطة تعليمية للحفاظ على التراث الثقافي للمجتمع.

■ **طلاب الجامعة:** ويتمثل دورهم فيما يلي:

- ١- المشاركة في مقاومة التلوث البيئي.
- ٢- المشاركة لتقوية التلاميذ في المراحل التعليمية المختلفة.
- ٣- المشاركة في إقامة الندوات والمحاضرات حول الأحداث والقضايا الجارية.
- ٤- المشاركة في القوافل الثقافية والتوعوية بالمجتمع المحلي.
- ٥- المشاركة في عمليات الخدمة العامة للمجتمع كتنظيف الشوارع وتشجيرها.

■ **دور المناهج والمقررات الجامعية:**

يتطلب تحقيق أهداف المركز التنموي مخرجات على مستوى عال من الجودة سواءً في المعارف و المهارات أو في أنماط السلوك، ومن هنا فإن محتوى المنهج ينبغي ان يقوم على بناء الفكر وتطوير القدرات العقلية والجسمية والوجدانية من خلال توجيه المتعلمين نحو مصادر المعرفة المختلفة، واعتماد الانشطة التعليمية كأساليب تعلم، وأن يكون المحتوى قادر على استيعاب هذا الكم من المعلومات والمعارف، وأن يكون قادر على تمكين المتعلمين من فهمها وتوظيفها بصورة تؤدي إلى تحقيق التنمية البشرية المستدامة.

**خامساً: متطلبات تنفيذ التصور المقترح:**

- ١- وجود قيادة جامعية تخطط للمستقبل من أجل تحقيق حياة كريمة للأجيال الحاضرة والمستقبلية.
- ٢- ضمان الارتقاء بالتنمية البشرية المستدامة في العملية التعليمية الجامعية؛ كهدف إستراتيجي.
- ٣- نشر الوعي في الوسط الجامعي بضرورة التعليم من أجل التنمية البشرية المستدامة.
- ٤- إدراج التنمية البشرية المستدامة داخل كافة أنشطة الجامعة الداخلية والخارجية.
- ٥- توجيه المناهج الجامعية نحو التنمية البشرية المستدامة.
- ٦- إعطاء الفرصة للقيادة الجامعية لربط السياسات الجامعية بأبعاد التنمية البشرية المستدامة.
- ٧- الربط بين القيم التربوية التي تسعى الجامعة لتحقيقها وبين التغيرات البيئية والاجتماعية.
- ٨- توجيه الطلاب للتخصصات التي تحتاجها التنمية البشرية المستدامة.
- ٩- رصد ميزانية مستقلة خاصة بمركز التنمية البشرية المستدامة.
- ١٠- تركيز الجامعة على الجوانب العلمية، باعتبار ذلك ضروري لإحداث التنمية البشرية المستدامة.
- ١١- اكتساب طلاب الجامعة المهارات التقنية لأن ذلك ضروري لإحداث التنمية البشرية المستدامة.

**سادساً: آليات تنفيذ التصور المقترح:**

- تتمثل آليات تنفيذ التصور المقترح في ما يلي:
- ١- قرار بتشكيل اللجنة العليا لإدارة المركز .
  - ٢- خطة عمل متكاملة لمركز التنمية البشرية المستدامة.
  - ٣- عنصر بشري مدرب ومؤهل في مجال التنمية البشرية المستدامة بحيث يتضمن الكادر ( أعضاء هيئة التدريس - طلاب - إداريين - أفراد مجتمع محلي ).
  - ٤- ميزانية مستقلة لمركز التنمية البشرية المستدامة.

**سابعاً: ضمانات نجاح التصور المقترح:**

- ١- دعم منظومة الجودة للمركز وبما يحقق أفضل مستوى ومعدل من تحقيق الأهداف.

- ٢- التخطيط والتنظيم الجيد لمركز التنمية البشرية المستدامة وبرامجه في المجتمع المحلي.
- ٣- إتاحة الفرصة للمجتمع المحلي للمشاركة في برامج وأهداف مركز التنمية البشرية المستدامة.
- ٤- العمل على إكساب العاملين بالجامعة المهارات اللازمة لمشاركتهم في أعمال المركز.
- ٥- الحد من الصعوبات التنظيمية للمشاركة في برامج التنمية البشرية المستدامة.
- ٦- العمل على توافر الأنشطة المناسبة لكافة الطلاب للمشاركة في تحقيق أهداف المركز.
- ٧- فتح قنوات اتصال بين الجامعة والمؤسسات المعنية بالتنمية البشرية المستدامة بالمجتمع.
- ٨- توافر القدوة الأكاديمية والإدارية بالجامعة للمشاركة في برامج مركز التنمية البشرية المستدامة.
- ٩- توافر القيادة الواعية بأهمية مركز التنمية البشرية المستدامة.
- ١٠- اهتمام وسائل الإعلام بما يحفز الجامعة للمشاركة الفعالة في تحقيق أهداف المركز.
- ١١- رفع وعي الأفراد داخل الجامعة وخارجها بأهمية المشاركة في برامج وأنشطة التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي.

## مراجع الدراسة

- ١- إبراهيم أحمد السيد: التعليم والتنمية البشرية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية ٢٠٠٧م.
- ٢- \_\_\_\_\_: تطوير دور جامعة الأزهر في التنمية البشرية في ضوء التحديات العالمية المعاصرة، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الأزهر، ٢٠٠٥م.
- ٣- إبراهيم الديب: إستراتيجيات التطوير الإداري والإصلاح الشامل، مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع، المنصورة، ٢٠٠٥م.
- ٤- إبراهيم عبد الرافع السامدونى، سهام ياسين أحمد: تفعيل دور عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في مجال خدمة المجتمع، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٢٧ع، ج١، ٢٠٠٥م.
- ٥- إبراهيم محمد الأستر: دور التعليم العالي في التنمية البشرية، فكر وإبداع، المجلد ٦٨، يونيو ٢٠١٢، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ٢٠١٢م.
- ٦- أحمد العجمي: الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ٢٠١٠م.
- ٧- أسعد جواد: التنمية البشرية المستدامة ودعوة الفكر الاقتصادي إلى رحاب الإنسانية، مجلة العلوم الاقتصادية، العراق، مج٥، ع١٧، ٢٠٠٦، ص ١ - ١٤.
- ٨- أيمن أنس الإسكندراني، وجدي شفيق عبداللطيف: التعليم الجامعي والتنمية البشرية، مجلة كلية الآداب، العدد ٦٠، كلية الآداب، جامعة الزقازيق، ٢٠١٢م، ص ٣٠.
- ٩- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية البشرية ٢٠١١. <http://dhr.undp.org/en>
- ١٠- \_\_\_\_\_: تقرير التنمية البشرية: التنمية في كل عمل، ٢٠١٥م <http://www.un.org/ar/esa/hdr/pdf/hdr15.pdf>
- ١١- \_\_\_\_\_: تقرير التنمية البشرية، نيويورك، ١٩٩٤.
- ١٢- \_\_\_\_\_: تقرير المعرفة العربي: الشباب وتوطين المعرفة، دار الغرير للطباعة والنشر، مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم، دبي، ٢٠١٤م.
- ١٣- جامعة أسيوط: الخطة الإستراتيجية لجامعة أسيوط (٢٠١٤-٢٠١٩م): معاً لبناء مجتمع المعرفة، جامعة أسيوط، ٢٠١٤م.

- ١٤- جامعة الوادي الجديد: إحصائية بأعداد الجهاز الأكاديمي والإداري بالفرع للعام الجامعي ٢٠١٧م/ ٢٠١٨م، الإدارة العامة لشئون العاملين، جامعة الوادي الجديد، ٢٠١٨م.
- ١٥- \_\_\_\_\_: إحصائية بأعداد الخريجين بالجامعة للعام الجامعي ٢٠١٦م/ ٢٠١٧م، الإدارة العامة لشئون التعليم والطلاب، جامعة الوادي الجديد، ٢٠١٧م.
- ١٦- \_\_\_\_\_: إحصائية بأعداد الطلاب بكليات الجامعة للعام الجامعي ٢٠١٧م/ ٢٠١٨م، الإدارة العامة لشئون التعليم والطلاب، جامعة الوادي الجديد، ٢٠١٨م.
- ١٧- الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية: توصيات المؤتمر السنوي التاسع عشر للجمعية بعنوان "التعليم والتنمية البشرية في دول قارة إفريقيا"، القاهرة، ٢٠١١م.
- ١٨- الجهاز المركزي للتعبة والإحصاء: الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠١٦، الجهاز المركزي للتعبة والإحصاء، القاهرة، سبتمبر ٢٠١٦م، ص ١٩.
- ١٩- حسن كمال الطاهر: دور التعليم العالي في التخطيط لتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، المؤتمر العلمي الخامس لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بعنوان "واقع منظمات الأعمال العربية فرص وتحديات، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة إربد الأهلية، الأردن، ٢٠٠٨م.
- ٢٠- خالد عبدالجليل: دور التربية والتعليم المفتوح في تحقيق التنمية البشرية في فلسطين جامعة القدس المفتوحة أنموذجا، مؤتمر نحو استثمار أفضل للعلوم التربوية والنفسية في ضوء تحديات العصر، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا، مج ١، ٢٠٠٩، ص ١ - ٢٦.
- ٢١- رئاسة الجمهورية: دستور جمهورية مصر العربية، الهيئة العامة للاستعلامات، القاهرة، ٢٠١٤م.
- ٢٢- رمزي أحمد مصطفى: التعليم العالي في الجماهيرية ودوره في تنمية الموارد البشرية الواقع والمستقبل، مجلة جامعة سبها للعلوم الإنسانية، المجلد ٦، العدد ٣، ليبيا، ٢٠٠٧م.
- ٢٣- سامية حسانين: التنمية البشرية المفترى عليها، المجلة، العدد ٣٩، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ٢٠١٥م.

- ٢٤- سلوى محمد التابعي: التنمية البشرية مهام جديدة في رسالة الجامعة، مجلة كلية التربية ببورسعيد، العدد ٢١، ٢٠١٧م، ص ص ٤٧٧-٤٩٦.
- ٢٥- صالحة عبد الله يوسف: التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية في سلطنة عمان، ورقة عمل مقدمة للورشة الإقليمية "استجابة التعليم لمتطلبات التنمية الاجتماعية"، المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (الائيسيسكو)، ١٧-١٨/١٢/٢٠٠٦م، كلية التربية، جامعة قابوس، عمان، ٢٠٠٦م.
- ٢٦- صلاح السيد عبده و آخرون: ثورة ٢٥ يناير وتداعياتها التربوية على المجتمع المصري: دراسة تحليلية، مجلة المعرفة التربوية، الجمعية المصرية لأصول التربية، بنها، مج ٣، ع ٦، ٢٠١٥م.
- ٢٧- عادل يمانى مهدي: خطة إستراتيجية مقترحة لفرع جامعة أسيوط بالوادي الجديد باستخدام بطاقة الأداء المتوازن، رسالة ماجستير، كلية التربية بالوادي الجديد، جامعة أسيوط، ٢٠١٨م.
- ٢٨- عاطف مكاوي وآخرون: دراسات سكانية وبيئية، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، ٢٠٠٦م.
- ٢٩- عبد الجبار محمود: التنمية البشرية المستدامة بين طروحات العولمة والاستقلال، مجلة الحكمة، العدد ٤٢، بيت الحكمة، بغداد، ٢٠٠٦م.
- ٣٠- عبد الرحمن محمد الحسن: التنمية المستدامة ومتطلبات تحقيقها، ملتقى إستراتيجية الحكومة في القضاء علي البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، ٢٠١١م.
- ٣١- عبدالرؤوف محمد ، أشرف عبدالمطلب : ضمان جودة التعليم العالي مدخل للتنمية المستدامة في المجتمع المصري، مستقبل التربية العربية، مصر ، مج ١٧، ع ٦١، ٢٠١٠م.
- ٣٢- عبدالعزيز بن صقر الغامدي: تنمية الموارد البشرية ومتطلبات التنمية المستدامة للأمن العربي، جامعة نايف للعلوم الأمنية نموذجاً، ورقة عمل مقدمة للملتقى العربي الثالث للتربية والتعليم، ٢٤-٢٦ إبريل، بيروت، ٢٠٠٦م.

- ٣٣- عبدالعزيز بن عبدالله السنبل: دور المنظمات العربية في التنمية المستدامة، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر التنمية والأمن في الوطن العربي "الأمن مسؤولية الجميع"، أكاديمية نايف العربية، الرياض، ٢٤-٢٦ سبتمبر، ٢٠٠١م.
- ٣٤- عبدالله العجيل: التخطيط الاستراتيجي، مجلة الجزيرة الالكترونية، ع ١١٠٨٦، الكويت، ٢٠٠٣م.
- ٣٥- عبدالله موسى: دور الدولة في التنمية البشرية في الدول النامية في ظل العولمة، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، العدد السادس، ٢٠٠٩م.
- ٣٦- عدنان داود، هدى زوير: الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية، دار جرير، عمان، ٢٠١٠م.
- ٣٧- علي السلمي: الإدارة في عصر العولمة والمعرفة، سما للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٤م.
- ٣٨- علي بن صالح الشايع: التحديات التي تواجه الجامعات السعودية للتحويل نحو مجتمع المعرفة، مجلة كلية التربية، المجلد ٢١، العدد ٢، كلية التربية- جامعة الإسكندرية، ٢٠١١م.
- ٣٩- فاروق عبده فلية: اقتصاديات التعليم، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٣م.
- ٤٠- كمال الدين المرسي: قضايا التعليم في العالي الإسلامي، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٣م.
- ٤١- اللجنة العالمية للبيئة والتنمية: مستقبلنا المشترك، ترجمة محمد عارف، عالم المعرفة، العدد ١٤٢، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، ١٩٨٩م.
- ٤٢- اللجنة الوطنية للتنمية المستدامة بمصر: وثيقة إطار الإستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة ومنهجية إعداد المؤشرات لها، ٢٠٠٦م.  
<http://www.eeaa.gov.eg/english/report/NSDSF.pdf>
- ٤٣- ليله علي: التحولات الاجتماعية والتعليم العالي في مصر طبيعة العلاقات المتبادلة، المؤتمر السنوي الثامن عشر للبحوث السياسي: "التعليم العالي في مصر خريطة الواقع واستشراف المستقبل"، المجلد الثاني، القاهرة، مركز البحوث والدراسات السياسية، ٢٠٠٦م.

- ٤٤- ليلي بن ونيسة: التنمية البشرية وجودة التعليم العالي، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد ٢، العدد ٥، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة طاهري محمد بشار، الجزائر، ٢٠١٦م.
- ٤٥- محمد بن علي العوفي: رؤية إستراتيجية مقترحة للتعليم من أجل التنمية المستدامة في دول الخليج العربي، مجلة رماح للبحوث والدراسات، العدد ٢٢، الأردن، ٢٠١٧م.
- ٤٦- محمد صبري الحوت و ناهد عدلي شاذلي: التعليم والتنمية، القاهرة، الانجلو المصرية، ٢٠٠٧م.
- ٤٧- محمد عبدالشفيح عيسى: إعادة النظر في التنمية البشرية، مجلة بحوث اقتصادية وعربية، المجلد ٢٢، العدد ٧٠، مصر، ٢٠١٥م.
- ٤٨- محمد عبدالفتاح القصاص: التنمية المستدامة- دراسات مستقبلية، القاهرة، المكتبة الأكاديمية، ٢٠٠٨م.
- ٤٩- مصطفى محمود محمد: دور تحسين التنمية البشرية مع التركيز على التعليم في تخفيف حدة الفقر - الخبرة الماليزية، مجلة مصر المعاصرة، مج ٩٦، العددان ٤٧٧/٤٧٨، مصر، ٢٠٠٥، ص ص ٥٠٧ - ٥٣٧.
- ٥٠- منى عطية خزام: التخطيط للتنمية البشرية المستدامة لإعادة تأهيل الشباب لسوق العمل، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مصر، ع ٢٥، ج ٣، ٢٠٠٨م، ص ص ١٣٦١ - ١٤١١.
- ٥١- مهدي صالح: التنمية البشرية المستدامة مفاهيم التكوين وأبعاد التمكين العراق أنموذجاً، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، السنة التاسعة، العدد ٣١، ٢٠١١م، ص ص ٩٥-١١٧.
- ٥٢- موسى يوسف خميس: التنمية البشرية المستدامة، المجلة الثقافية، ع ٥٨، الأردن، ٢٠٠٣م.
- ٥٣- نادر فرجاني: تقرير التنمية البشرية للعام ٢٠٠٥م التعاون الدولي على مفترق طرق، المستقبل العربي، المجلد ٢٨، العدد ٣٢٥، لبنان، ٢٠٠٦م.

- ٥٤- نصيرة قوريش: التنمية البشرية في الجزائر وآفاقها في ظل برنامج التنمية ٢٠١٠-٢٠١٤، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، دورية دولية محكمة، جامعة حسيبية بن بوعلي، الجزائر، ٢٠١١م.
- ٥٥- نعيم سلمان بارود: متطلبات التنمية المستدامة والمتكاملة من المؤشرات الإحصائية، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، فلسطين، ٢٠٠٥.
- ٥٦- هدي سعد و أميمة حلمي: الاحتياجات التدريبية لرؤساء مجالس الأقسام الأكاديمية بالجامعات المصرية بالتطبيق علي جامعة طنطا في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، مجلة التربية، ٧ع، يوليو ٢٠٠٢م.
- ٥٧- هلال إدريس وآخرون: التنمية البشرية المستدامة والحكم الصالح، مجلة دراسات إقليمية، مركز الدراسات الإقليمية بجامعة الموصل، العراق، مج ٨، ٢٤ع، ٢٠١١م، ص ص ٢٦٦-٢٨٥.
- ٥٨- وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري: دليل المواطن للخطة الاستثمارية بمحافظة الوادي الجديد، وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، القاهرة، ٢٠١٦م، ص ص ١٦-١.
- ٥٩- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: الإستراتيجية القومية لتطوير التعليم (٢٠١٥ - ٢٠٣٠م)، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، القاهرة، ٢٠١٥م.
- ٦٠- : دليل المراجعين المعتمدين لمؤسسات التعليم العالي، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، القاهرة، أغسطس ٢٠٠٩م.
- ٦١- اليونسكو: إطار العمل الاسترشادي للتربية من أجل التنمية المستدامة في المنطقة العربية، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، بيروت، ٢٠٠٨م.
- 62- Hilary Landorf and et. al.: Education for sustainable human development: Towards a definition , **Theory and Research in Education**, Vol. 6, No. 2 ,2008, Pp.221-236

- 63- Jaison A. & Richard D: The role of college and universities in building human capital, **current Issue in Economics and Finance**, Vol.7, No.6, 2012.
- 64- Ray Bolan,,: **Models of Leadership Development: learning from international experience and research**, In, Mark Brundrett, et.al, Leadership in Education, London :SAGE Publications, 2003, Pp 74-89.
- 65- Stephens, J. C. et. al.: Higher education as a change agent for sustainability in different cultures and contexts, **International Journal of Sustainability in Higher Education** ,Vol. 9, No. 3, 2008, Pp. 317-338.
- 66- Toh, Swee – Him,,: **Education for Sustainable Development & The Weaving of A Culture of Peace: Complementarities and Synergies**, 2006.
- 67- Zutchi, Ambika. & Sohal, Amrik: "Adoption and maintenance of environmental management systems Critical success factor", **management of Environmental Quality: An International Journal**, Vol. 15, No. 4, 2006, Pp.399-419.

## ملاحق الدراسة

## ملحق (١)

## قائمة المحكمين (\*)

الوظيفة	الاسم	م
أستاذ الادارة والتربية المقارنة بكلية التربية جامعة قناة السويس	بيومي محمد ضحاوي	١
مدرس علم النفس التربوي كلية التربية - جامعة الوادي الجديد	حمودة عبد الواحد حمودة	٢
أستاذ مناهج وطرق تدريس الرياضيات المساعد كلية التربية - جامعة الوادي الجديد.	ماهر محمد صالح زنقور	٣
أستاذ أصول التربية المساعد كلية التربية - جامعة الوادي الجديد	مجدي عبدالرحمن محمد	٤
مدرس أصول التربية كلية التربية - جامعة الوادي الجديد	منال موسى سعيد	٥
أستاذ الادارة التعليمية وعميد كلية التربية جامعة الوادي الجديد	ناصر محمد محمود عامر	٦
أستاذ أصول التربية وعميد كلية التربية الاسبق جامعة الوادي الجديد	نصر محمد محمود	٧

(\*) روعى الترتيب الابجدي للأسماء.

## ملحق (٢)

## الاستبانة في صورتها النهائية

## دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي

السيد الفاضل / الأستاذ الدكتور / .....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تأتى هذه الاستبانة ضمن إجراءات دراسة يقوم بها الباحث وعنوانها " تصور مقترح لتفعيل دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي"، وقد تطلبت الدراسة ضرورة تعرف وجهة نظر سيادتكم حول واقع دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق أبعاد التنمية البشرية المستدامة للمجتمع المحلي والمتمثلة في ( البعد الاقتصادي - البعد الاجتماعي - البعد السياسي - البعد البيئي)، وذلك من خلال استيفاء هذه الاستبانة.

مع العلم بأن هذه المعلومات في غاية السرية ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

( ولكم جزيل الشكر لتعاونكم سلفاً )

الباحث

أولا : البيانات الأساسية:

الاسم ( اختياري ) : .....

الكلية : .....

الدرجة العلمية :  أستاذ  أستاذ مساعد  مدرس  مدرس مساعد

الخبرة التدريسية/الادارية :  أقل من ٥ سنوات  من ٥ - ١٠  أكثر من ١٠ سنوات

م	موافق	إلى حد ما	غير موافق
<b>البعد الأول : دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق البعد الاقتصادي للتنمية البشرية المستدامة</b>			
١			تعقد اتفاقات لتنفيذ دور القطاع الخاص في تدريب الطلاب واحتساب مدة التدريب إحدى متطلبات التخرج.
٢			تنظم دورات حول كيفية عمل مشروع صغير وإدارته للحد من البطالة والفقر.
٣			تقيم معارض تسويقية للطلاب لتشجيعهم على العمل لزيادة الدخل
٤			تقدم برامج أثرية لتحسين مستوى خريجها مواكبة تطورات سوق العمل
٥			تقوم بنشر الوعي بأهمية الحفاظ على احتياجات الأجيال القادمة .
٦			تنظم برامج تدريبية حول طرق الحفاظ على الموارد وترشيد استهلاكها .
٧			تقوم بإجراء دراسات للبحث عن مصادر جديدة للثروة.
٨			تدعم المجتمع بحاجاته من القوى العاملة المؤهلة والمدرية بما يتناسب وتغير المهن
<b>البعد الثاني : دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية البشرية المستدامة</b>			
١			تنمى وعى المجتمع بأهمية التعليم والتدريب الفني والمهني .
٢			تدعم برامج محو الأمية بمفهومها الواسع (الأبجدية ، الوظيفية ، الثقافية ، التقنية) .
٣			تنظم الأنشطة التي تسهم في تحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين .
٤			تطبق نتائج الأبحاث العلمية في حل المشكلات التعليمية والاجتماعية
٥			تصمم برامج للمحافظة على الموروث الثقافي للمجتمع المحلي
٦			تسهم ببرامجها وأنشطتها في تدعيم قيم وعادات المجتمع المحلي.
٧			توفر برامج تعليمية وتدريبية لجميع أفراد المجتمع
٨			تقوم بنشر مبادئ وقيم العدالة الاجتماعية داخل الحرم الجامعي.
٩			تنظم ندوات ودورات تهتم بالتنظيف الصحي لأفراد المجتمع لتحسين حالتهم الصحية والعيشية
١٠			تتيح تكوين قنوات اتصال مع المؤسسات المجتمعية .
١١			تدعم البرامج اللازمة لتهيئة المسنين لمتغيرات الحياة الاجتماعية .
١٢			تسهم في حل المشكلات الاجتماعية التي تهدد استقرار المجتمع.
<b>البعد الثالث : دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق البعد السياسي للتنمية البشرية المستدامة</b>			
١			تشارك المجتمع المحلي في المناسبات الوطنية
٢			تقوم بتوعية أولياء الأمور بمتطلبات ومفاهيم التربية السياسية للأبناء .
٣			تدعم أسلوب الحوار الديمقراطي في المناقشات المختلفة .
٤			تزيد من المساحة المخصصة لمناقشة القضايا السياسية المطروحة
٥			توفر برامج تثقيف سياسي للفئات التي لا تحظى باهتمام كاف داخل المجتمع
٦			توفر برامج وأنشطة تنمى الولاء والانتماء لدى أفراد المجتمع.

م	البعد الرابع : دور جامعة الوادي الجديد في تحقيق البعد البيئي للتنمية البشرية المستدامة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
١	تصمم برامج لتشجيع الزراعات العضوية الصديقة للبيئة .			
٢	تستغل المعسكرات الطلابية في تنظيم حملات التشجير بالأحياء			
٣	ترفع كفاءة القدرات المحلية لإدارة البيئة (التدريب والاستشارات والدراسات)			
٤	تقوم بإجراء دراسات تستهدف الاعتماد على الطاقة المتجددة كالطاقة الشمسية			
٥	تنظم حملات توعية بأضرار التلوث البيئي			
٦	تحرص على أن تكون بينتها الجامعية بيئة نظيفة .			
٧	تُنشئ وحدة لإدارة الأزمات الجامعية وتستفيد منها في مواجهة الكوارث البيئية			
٨	تدمج التربية البيئية ضمن المناهج والمقررات الجامعية			