

جامعة دمشق

كلية الاقتصاد

قسم الاقتصاد

ماجستير تنمية

## عنوان البحث

دراسة العلاقة بين إعداد الموارد البشرية وبناء الاقتصاد المعرفي

" جامعة حلب أنموذجاً - ميدانياً "

**The studying of The relationship between The human  
resources and establishing of The Known economy**

دراسة مقدمة لنيل درجة الماجستير في السكان والتنمية في كلية الاقتصاد

إعداد الطالب فراس ناصيف

إشراف

الأستاذ الدكتور محمد جميل عمر

الأستاذ بقسم الاقتصاد

كلية الاقتصاد - جامعة دمشق

مشرفاً مشاركاً

الدكتور عدنان غانم

الأستاذ المساعد بقسم الإحصاء التطبيقي

كلية الاقتصاد - جامعة دمشق

٢٠٠٩

بسم الله الرحمن الرحيم

نرفع درجات من نشاء

وفوق كل ذي علم عليم<sup>(1)</sup>

صَلَّى اللَّهُ عَلَى النَّبِيِّ

---

<sup>(1)</sup> سورة يوسف، الآية ٧٦.

## الإهداء

إلى من صاغ بلؤلؤ جبينه مستقبلي... ونسج بخيط عافيته أحلى رداء لي.. إلى القلب الكبير الذي اعتز أني أحمل اسمه.... حيث انتظرت طويلاً حتى أرسم اسمه على هذه الصفحات.

### أبي الغالي...

إلى الحب الذي سكن فؤادي.. إلى القلب الذي أنار طريقي.. إلى من جعلت عمرها خريفاً ليزهر عمري ربيعاً... إلى من علمتني كيف أعطي بلا حدود.. وكيف أحب بلا ثمن... وكيف أضحي بلا مقابل... إلى من تحتار عندها كلماتي.. وتخونني في وصفها أشجان.. وترسم دموعي اسمها.

### ست الحبايب أمي...

إلى من ربطني بهم القدر بأقدس رباط... إلى من تقاسمت معهم هموم هذه الدنيا وأفراحها... إلى القلوب التي أنارت لي بنور محبتها طريق النجاح.... إلى النجوم التي أضاءت سواد سماواتي... الذين ساعدوني في اتخاذ قراراتي وتكامل عناصر حياتي في ذاتي.

### إخوتي وأخواتي...

إلى أجمل ضحكة في حياتي.. إلى الجمال والبراءة والطفولة.... التي لا تحلو حياتي دونها.  
نؤارة عمري...

إلى من يؤمن بالعلم طريقاً للنجاح.

### الباحث...

## كلمات الشكر

يجف الحبر...وتتلاشى الكلمات

أما فيض مشاعر التقدير والاحترام لأساتذتنا الكرام رسل العلم ومنارات المعرفة لكلية  
الاقتصاد

أتقدم بجزيل الشكر إلى الأساتذة الذين أخذوا يدي على طريق العلم، وأناروا لي درب  
المستقبل.

مع جزيل الشكر والتقدم والاحترام والعرفان **للدكتور محمد جميل عمر** لقبوله مشكوراً  
الإشراف على هذا البحث الذي بذل كل ما استطاع من جهد وعمل على حساب وقته  
وراحته.

كما أقف بكل الاحترام والافتخار والاعتزاز **للدكتور عدنان غانم** الذي شارك في  
الإشراف على هذا البحث وتابعني كمتابعة الأب لابنه.

كلاهما أزادني من فيض معرفته في بحثي هذا، وأتمنى لهما دوام الصحة و العطاء وأدامهما الله  
ذخراً لهذا الوطن وطلابه الأعزاء.

الباحث الطالب

فراس ناصيف

## المحتويات

الصفحة

|      |                                   |
|------|-----------------------------------|
| ١٦-١ | - الإطار العام للبحث              |
| ١    | أولاً- مقدمة البحث                |
| ٣    | ثانياً- مشكلة البحث               |
| ٤    | ثالثاً- أهمية البحث               |
| ٤    | رابعاً- أهداف البحث               |
| ٤    | خامساً- فرضيات البحث              |
| ٥    | سادساً- منهجية البحث              |
| ٥    | سابعاً- مصطلحات البحث             |
| ٦    | ثامناً- البحوث و الدراسات السابقة |

### - الإطار النظري للبحث

|       |                                                  |
|-------|--------------------------------------------------|
| ٤٣-١٧ | -الفصل الأول:إعداد الموارد البشرية               |
| ١٨    | - المقدمة                                        |
| ١٩    | المبحث الأول-مفهوم الموارد البشرية وأهميته       |
| ٢٣    | المبحث الثاني- أهمية إعداد الموارد البشرية       |
| ٣٤    | المبحث الثالث- آلية إعداد الموارد البشرية        |
| ٣٨    | المبحث الرابع- العائد الاستثماري للرأسمال البشري |
| ٤٢    | خلاصة الفصل الأول                                |

|       |                                                                          |
|-------|--------------------------------------------------------------------------|
| ٧١-٤٤ | -الفصل الثاني:الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على النمو الاقتصادي والاجتماعي |
| ٤٥    | - المقدمة                                                                |
| ٤٧    | المبحث الأول- دوافع الاستثمار في العنصر البشري                           |
| ٥٣    | المبحث الثاني-واقع الاقتصاد المعرفي وعلاقته بالنمو الاقتصادي والاجتماعي  |
| ٥٩    | المبحث الثالث- دور الاقتصاد المعرفي كأحد أنواع الاقتصاد                  |
| ٧٠    | خلاصة الفصل الثاني                                                       |

### الفصل الثالث : واقع اقتصاد المعرفة في سورية وآفاقه المستقبلية. ١٣٥-٧٢

|    |                                                |
|----|------------------------------------------------|
| ٧٣ | - المقدمة                                      |
| ٧٥ | المبحث الأول- استثمار الرأسمال البشري في سورية |

|                                                                                          |                |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| المبحث الثاني - مكانة اقتصاد المعرفة في الاقتصاد السوري.....                             | ٨٣             |
| المبحث الثالث - الاتجاهات الحديثة في استثمار الرأسمال البشري وأثرها على اقتصاد المعرفة.. | ٩٠             |
| المبحث الرابع - تجارب بعض البلدان للوقوف على بعض جوانب اقتصاد المعرفة.....               | ١٢٦            |
| خلاصة الفصل الثالث .....                                                                 | ١٣٥            |
| <b>الفصل الرابع: الإطار التطبيقي للبحث.....</b>                                          | <b>١٣٦-١٦٧</b> |
| مقدمة الدراسة الميدانية.....                                                             | ١٣٧            |
| أولاً- إجراءات الدراسة الميدانية.....                                                    | ١٣٧            |
| ١- أهداف الدراسة الميدانية.....                                                          | ١٣٧            |
| ٢- مجتمع وعينة الدراسة.....                                                              | ١٣٧            |
| ٣- أداة الدراسة الميدانية.....                                                           | ١٤٠            |
| الخطوة الأولى: استخلاص المعايير والمؤشرات.....                                           | ١٤٠            |
| الخطوة الثانية : صياغة عبارات الاستبيان.....                                             | ١٤١            |
| الخطوة الثالثة: صدق وثبات الاستبيان.....                                                 | ١٤١            |
| الخطوة الرابعة: المعالجة الإحصائية للبيانات.....                                         | ١٤٢            |
| ثانياً- نتائج وتفسير الدراسة الميدانية.....                                              | ١٤٣            |
| ثالثاً- اختبار الفرضيات.....                                                             | ١٤٤            |
| رابعاً- النتائج والتوصيات.....                                                           | ١٦٣            |
| - النتائج.....                                                                           | ١٦٣            |
| - التوصيات.....                                                                          | ١٦٦            |
| - اتجاهات البحث المستقبلية.....                                                          | ١٦٧            |
| <b>قائمة المراجع.....</b>                                                                | <b>١٦٨</b>     |
| <b>قائمة الملاحق.....</b>                                                                | <b>١٧٥</b>     |



## أولاً : مقدمة البحث:

تعتبر دراسة العلاقة بين إعدادات الموارد البشرية والاقتصاد المعرفي من الدراسات الجوهرية الأساسية التي تهدف إليها العديد من الدول، ويتجلى ذلك من خلال التعرف على آراء وتوجهات الدول نحو الاقتصاد المعرفي، وبالتالي فإن الاقتصاد الذي نحن بحاجة إليه، إنما هو الاقتصاد الذي يدور حول المعرفة، والمشاركة فيها، واستخدامها، وتوظيفها، وابتكارها، بهدف تحسين نوعية الحياة بمجالاتها كافة، من خلال الاستفادة من خدمة المعلوماتية الثرية، وتطبيقات تكنولوجيا متطورة واستخدام العقل البشري كرأس مال فكري، وتوظيف البحث العلمي لإحداث مجموعة من التغيرات التكتيكية والإستراتيجية في طبيعة المحيط الاجتماعي والاقتصادي وتنظيمه ليصبح أكثر استجابة وانسجاماً مع تحديات العولمة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعالمية المعرفة، والتنمية المستدامة بمفهومها الشمولي التكاملي(١).

لقد برز هذا الاتجاه للتغيير انطلاقاً من الثورات العلمية (كالثورة الصناعية والثورة العلمية ..) التي أخذت تدفع كل نواحي الحياة إلى التطوير السريع في الدول المتقدمة.

ولا شك فيه أن ثورة المعلومات حققت الفوائد للاقتصاد، وكما يقول فرانك كيلش: (الانفوميديا)(٢) هي أساس الاقتصاد العالمي الحديث وسيكون المحرك الاقتصادي للاقتصاد العالمي الجديد، مكوناً من صناعات الانفوميديا\* وهذه الصناعات هي من أكثر الصناعات عالمية وانتشاراً.

فعملية بناء الاقتصاد المعرفي تعتمد على تحقيق التغيرات والتحسينات الأساسية في إعدادات الموارد البشرية التي تعتبر ضرورية للمستقبل، وعلى زيادة قدرة الكوادر البشرية على تحقيق النجاح، ولن يتحقق الهدف من إعدادات الموارد البشرية ما لم تتوافق احتياجات التطور السريع والتغيير الدائم ومتطلباته، وترجم اتجاهات التغيير إلى جهود مستمرة منسقة بشكل جيد من خلال جميع المكونات المحددة والأهداف المتوخاة من التغيير(3).

وبما أننا في الوقت الحاضر نعتبر كعرب بعيدين قليلاً عن التكنولوجيا والمعلومات والمهارات والكفايات في كوادرن البشرية المراد إعدادها، فلا يمكننا تطبيق خطة لتحقيق الاقتصاد المعرفي مباشرة، لأن الاقتصاد المعتمد في الدول المتقدمة أساساً يعتمد على التكنولوجيا والمعلومات في الإنتاج والتسويق.

فبفضل الاقتصاد المعرفي ذات الصناعات المبنية على المعلومات في الدول المتقدمة بالنسبة لمجمل الصناعات وكانت فترة القوة ما بين ( ١٩٧٠ - ١٩٩٤ )، حيث زاد الدخل القومي بعد تحويل المعلومة إلى سلعة.

(١) رعد الصرن، نظريات الإدارة والأعمال، دار الرضا للنشر، دمشق، ٢٠٠٤، ص ١٦٠.

(٢) رعد الصرن، نظريات الإدارة والأعمال، المرجع ذكر سابقاً، ص ١٧٧.

\* وهي الحوسبة والاتصالات والإلكترونيات الاستهلاكية.

(3) منير الحمش، قضايا إستراتيجية: أعمال الحلقة النقاشية حول تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠٣، العدد ٣٢، دمشق، ٢٠٠٤، ص ٨٣.

وتبين ذلك في زيادة صادرات هذه الدول، حيث يزداد الاستثمار فيها من خلال الإنفاق على التعليم والتدريب والتطوير في القطاعين العام والخاص، فالاستثمار في المعلومات أصبح أحد عوامل الإنتاج، فهو يزيد في الإنتاجية، كما يزيد فرص العمل للكوادر البشرية المنتجة للمعلومات، لذلك تعمل التكنولوجيا على توفير هذه المعلومات وتحويلها إلى سلع تؤثر مباشرة في الاقتصاد والمال والمنفعة الوطنية أكثر مما مضى(1). إن هدف إعداد الموارد البشرية في بناء الاقتصاد المعرفي يتجلى من خلال جعل هذه الموارد أكثر كفاءة، للوصول إلى هدفنا في انتاج المعلومات اسوةً بالدول المتقدمة، وليس من شك أن أحد المتطلبات الأساسية لذلك تكمن في تكنولوجيا المعلومات الحديثة، والنظام التعليمي المتقدم والموكب للعصر، حيث يتحدد فيه دور الفرد والمؤسسات التعليمية والمعلوماتية في بناء واستمرار هذا المجتمع، ولذلك لا بد من تطوير النظم التعليمية كاملة من مرحلة رياض الأطفال حتى مرحلة ما بعد الجامعة، لأن النظام التعليمي يمثل الركيزة الأساسية لنشاط الإنتاج المعرفي، وسوف نتناول في بحثنا هذا جانب واحد منه هو المرحلة الجامعية ودورها في إعداد الموارد البشرية، لما لها من دور هام وفعال في بناء وتأهيل وتدريب الكوادر البشرية، وتزويدها بالكفاءات المطلوبة لسوق العمل(2).

ويرى الباحث أنه سيتضح لنا أهمية هذا البحث من خلال الدور الفاعل لإعداد الموارد البشرية، وتدريبها وتزويدها بالمؤهلات المطلوبة، لدخول العصر الحديث القائم على المعرفة، وبناء نظام اقتصادي معرفي منطلقين في ذلك من الإنفاق على التعليم واستثمار الرأسمال البشري عن طريق رأس المال الفكري ودخوله مساهماً في بناء الاقتصاد المعرفي.

لقد قسم الباحث بحثه إلى مقدمة البحث و الإطار النظري للبحث:

**مقدمة البحث** وأهميته ومشكلته وأهدافه وفرضياته ومنهجيته ومصطلحاته والدراسات السابقة.

**الإطار النظري للبحث** فقد تناول أربع فصول حيث قمت بترتيب البحث من حيث الترتيب العلمي والتسلسل المنطقي فكان فيه الفصول التالية:

**الفصل الأول** وضم **إعداد الموارد البشرية** من حيث، المقدمة ومفهوم الموارد البشرية وأهميتها، وأهمية إعداد الموارد البشرية، وآلية إعداد الموارد البشرية بالتدريب والإنفاق على التدريب والعائد الاستثماري للرأسمال البشري.

(1) غروس روبرت، إستراتيجية العولمة، ت: إبراهيم يحيى الشهابي، مكتبة العبيكات، الرياض، ٢٠٠١، ص ١٧.

(2) غروس روبرت، إستراتيجية العولمة، المرجع ذكر سابقاً، ص ٢٤٧.

أما الفصل الثاني فقد ضم الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على النمو الاقتصادي والاجتماعي من حيث، المقدمة، ودوافع الاستثمار في العنصر البشري، وواقع الاقتصاد المعرفي وعلاقته بالنمو الاقتصادي والاجتماعي، ودور الاقتصاد المعرفي كأحد أنواع الاقتصاد.

أما الفصل الثالث فقد ضم واقع اقتصاد المعرفة في سورية وآفاقه المستقبلية من حيث، المقدمة، واستثمار الرأسمال البشري في سورية، ومكانة اقتصاد المعرفة في الاقتصاد السوري، والاتجاهات الحديثة في استثمار الرأسمال البشري وأثرها على اقتصاد المعرفة، وتجارب بعض البلدان للوقوف على بعض جوانب اقتصاد المعرفة. أما الفصل الرابع فقد تضمن الجانب العملي والتطبيقي من حيث منهج البحث والأداة وعينة البحث ونتائج الدراسة وتفسيرها وشم المقترحات والتوصيات.

### ثانياً: مشكلة البحث:

العديد من الدراسات والأبحاث تتناول موضوع الموارد البشرية والاقتصاد المعرفي، إلا أن هذه الدراسات والأبحاث التي تتناول العلاقة بينهما كانت نادرة وتكاد تكون معدومة، لذلك ارتأى الباحث أن يقوم بإجراء هذه الدراسة المتعلقة بإعداد الموارد البشرية ودورها في الاقتصاد المعرفي، خاصة أن هذا الجانب لم يعط القدر الكافي من الاهتمام، وبالتالي سنحاول من خلال هذه الدراسة الإجابة عن التساؤلات التالية:

ما هي الدوافع التي تكمن وراء سعي الدول إلى إعداد الموارد البشرية؟.

ما هي المعوقات التي تحول دون إعداد الموارد البشرية؟.

ما هي العلاقة بين إعداد الموارد البشرية وبناء الاقتصاد المعرفي؟.

وبما أن الاقتصاد المعرفي يعتبر فرعاً جديداً من فروع العلوم الاقتصادية التي ظهرت في الآونة الأخيرة، ويقوم على فهم جديد أكثر عمقاً لدور المعرفة ورأس المال البشري في تطور الاقتصاد وتقدم المجتمع.

لذا فإن الباحث يشعر بضرورة دراسة أثر إعداد الموارد البشرية إعداداً جيداً في مؤسسات التدريب والتأهيل والإعداد للرأسمال البشري الذي يمكن أن يظهر في بناء المعرفة وأثر رأس المال الفكري بعد تحويله لسلعة، وسنحاول من خلال هذه الدراسة الإجابة على معظم التساؤلات السابقة.

### ثالثاً: أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث من خلال مايلي :

١ - أهمية العلاقة بين إعداد الموارد البشرية و بناء الاقتصاد المعرفي، في القرن الحادي والعشرين الذي تتسارع فيه الابتكارات وتتضاعف المعلومات.

٢ - الإعداد الجيد للكوادر البشرية وتزويدهم بالمؤهلات اللازمة لبناء الاقتصاد المعرفي.

٣- تحديد قيمة المعرفة لكونها المكوّن الأساسي للاقتصاد في عصر المعلومات، الذي يسود فيه الاقتصاد المعرفي.

٤- التحديد الدقيق لمستويات الكوادر البشرية التي تكون قادرة على بناء الاقتصاد المبني على المعرفة، وتحقيق طموحات الحكومة لبناء استثمارات جديدة من هذا النوع.

٥- يمكن أن يكون هذا البحث من خلال نتائجه وتوصياته مصدراً مهماً للمؤسسات التعليمية المحلية للاستفادة منه والمساهمة في تطوير البنى التحتية التي تخدم تطور الاقتصاد المعرفي.

#### رابعاً: أهداف البحث:

إن إمكانية دراسة العلاقة بين إعداد الموارد البشرية والاقتصاد المعرفي، يعتمد على وفرة المعلومات والدراسات العملية عن الوضع الراهن للموارد البشرية السورية، ودورها في بناء الاقتصاد المعرفي، وعلى الرغم من أهمية توفر مثل هذه الدراسات فلا زالت المكتبة السورية تفتقر إليها، وكان ذلك دافعاً أساسياً لإخراج هذا البحث الذي يهدف إلى:

١- دراسة واقع الموارد البشرية في سورية والدور المستقبلي لها، وانعكاساتها على بناء الاقتصاد المعرفي.

٢- بيان أهمية العلاقة بين الموارد البشرية والاقتصاد المعرفي في سورية.

٣- تحديد أهم المعوقات التي يواجهها بناء الاقتصاد المعرفي في سورية.

٤- البحث عن السبل الكفيلة لدعم برامج إعداد الموارد البشرية لتحقيق اقتصاد معرفي في سورية.

٥- تقديم المقترحات والتوصيات التي من شأنها المساعدة في التغلب على معوقات بناء الاقتصاد المعرفي.

#### خامساً: فرضيات البحث:

تستند الفرضيات الرئيسية لهذا البحث على مايلي:

١- إن إعداد الموارد البشرية بشكل جيد يساهم بشكل كبير في بناء الاقتصاد المعرفي.

٢- يحتاج بناء الاقتصاد المعرفي في سورية إلى تطوير بيئة العمل، وتطوير النظم التعليمية.

٣- الاقتصاد المعرفي داعماً لعملية التنمية الاقتصادية في سورية.

٤- يتعلق تبني الاقتصاد المعرفي في سورية بتبني عملية إعداد الموارد البشرية.

#### سادساً: منهجية البحث:

بناءً على طبيعة هذه الدراسة استخدم الباحث المنهج الاحصائي - أسلوب العينة- في عرض وتحليل العلاقة بين إعداد الموارد البشرية وبناء الاقتصاد المعرفي، وقد اختار الباحث هذا المنهج لأنه يتيح له أن يبحث عن الدور البارز في العلاقة بين إعداد الموارد البشرية وبناء الاقتصاد المعرفي، التي يدرسها والظروف التي

تخطيط بما بغية الوصول إلى الحقيقة، و بما يتوافر فيهم من كفاءات وتحديد الكفاءات الواجب توافرها، وتبيان أهداف هذه الدراسة.

لذلك سوف يتم بناء الأداة البحثية التي سيتم استخدامها وتطبيقها على عينة الدراسة أثناء قيام أفرادها بممارسة دورهم أثناء إعداد الموارد البشرية وبناء الاقتصاد المعرفي، وذلك في جامعة حلب، وسيتم معالجة النتائج إحصائياً عن طريق الاستعانة ببرنامج (Spss) الذي سيستخدم لمعالجة البيانات الإحصائية، واختبار الفرضيات إحصائياً من خلال البيانات التي سوف نحصل عليها من تفريغ الاستمارات ومعالجتها.

**سابعاً: مصطلحات البحث:**

**١-تعريف الاقتصاد:** هو علم اكتساب الثروة والدخل، والتصرف بهما، إنفاقاً واستثماراً، وفق قواعد الرشاد المستمدة من الدين والعقل(1).

**٢- الاقتصاد المعرفي:** هو الاقتصاد الذي يقوم على المعرفة من الألف إلى الياء، أي أن المعلومات هي العنصر الوحيد في العملية الإنتاجية، وهو المنتج الوحيد، وهناك مستوى آخر هو الاقتصاد المبني على المعرفة، أي أن المعرفة هي التي تخلق الثروة، ويوصف اقتصاد المعرفة باقتصاد الوفرة، لأنه يعتمد على كون المعرفة سلعة لا تستهلك وتتوالد ذاتياً(2).

**٣- الموارد البشرية:** هم مجموعة السكان القادرين على العمل الموجودين ضمن حدود سن المقدرة على العمل بالإضافة إلى الأشخاص الذين يشتغلون في العمل الاجتماعي وهم خارج حدود سن المقدرة على العمل(3).

**٤- مجتمع المعرفة:** هي جميع الأنشطة، والتدابير، والممارسات المرتبطة بالمعارف، إنتاجاً، ونشراً، وتنظيماً، واستثماراً، ويشمل إنتاج المعارف، أنشطة البحث والجهود الإبداعية والتأليف الموجه لخدمة الأهداف التعليمية والتثقيفية(4).

**٥- إعداد الموارد البشرية:** الأنشطة الإدارية المتعلقة بحصول المنظمة على احتياجاتها من الموارد البشرية ، وتطويرها وتحفيزها ، والحفاظ عليها بما يمكن من تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستويات الكفاءة والفعالية(1).

---

(1) رفيق يونس المصري، أصول الاقتصاد الإسلامي، دار القلم، دمشق، ١٩٩٩، ص١٩.

(2) باسم غدير، الاقتصاد المعرفي نمط اقتصادي جديد، دار المرساة للطباعة والنشر، اللاذقية، ٢٠٠١، ص٣٩.

(3) محمد عمر، اقتصاد وتخطيط القوى العاملة، المطبعة الجديدة، دمشق، ١٩٩١، ص١٢٨.

(4) محمود أبوبكر الهوش، التقنية الحديثة في المعلومات والمكتبات، نحو إستراتيجية عربية لمستقبل مجتمع المعلومات، القاهرة ، دار الشروق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢، ص١٤.

(1) رعد الصرن، نظريات الإدارة والأعمال، المرجع ذكر سابقاً، ص١٩.

٦- المؤسسة التعليمية: هي تلك المؤسسة التي يكون فيها كل شخص مشغول في تعريف وحل المشكلات والتحسين المستمر، مما يمكن المؤسسة من التحسين والتجريب باستمرار، وبهذا تزداد جدارتها، وبذلك فهي المؤسسة الماهرة في توليد واكتساب المعرفة، ونقلها، في تعديل سلوكها من أجل أن تعكس المعرفة والتصورات الجديدة(2).

٧- التكنولوجيا: هي مستوى المهارات والمعارف الفنية المتاحة في وقت معين، ويؤدي التطور التقني إلى رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية حيث يمكن زيادة الإنتاج باستخدام كمية معينة من الموارد البشرية، وهي نظام المعرفة المطبق في الإنتاج والتكنولوجيا، كالعالم لا يمكن أن تظل حبيسة العقل أو الوثيقة(3).

٨- التدريب: هو مجموعة الأفعال التي تسمح لأعضاء المنظمة أن يكونوا في حالة من الاستعداد والتأهب بشكل دائم ومتقدم من أجل وظائفهم الحالية والمستقبلية في إطار منظمتهم وبيئتها(4).

#### ثامناً- الدراسات والبحوث السابقة:

لقد تناول الباحث الدراسات السابقة التي أجريت من أجل التعرف على تطور هذه الدراسات بسهولة ويسر في مجال إعداد الموارد البشرية وبناء الاقتصاد المعرفي، سواء كان هذا التطور في دراسات كاملة أو كان الموضوع جزءاً من دراسة، وذلك على المستويين العربي والأجنبي، وقد تم الاعتماد على العامل الزمني في ترتيب هذه الدراسات والبحوث، وأخذت الدراسات من الموضوعات التي تطرقت لجوانب هامة في إعداد الموارد البشرية وبناء الاقتصاد المعرفي الذي يؤدي إلى الإبداع بالنتيجة.

وهناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع البحث من زاوية أو أخرى، وهي دراسات مفيدة وهامة وجادة، لكنها على الأغلب دراسات ليست كافية، لذلك أراد الباحث تسليط الضوء قدر المستطاع على هذا الموضوع لأهميته العلمية وقيمه الاقتصادية، وفيما يأتي ذكر أهم هذه الدراسات:

#### - الدراسات والبحوث العربية:

##### ١- دراسة عقل ١٩٧١م:

بعنوان أهمية البحث العلمي وتنظيمه وربطه بخطة التنمية الاقتصادية في الدول النامية:

وقد هدفت الدراسة إلى تناول بعض الخصائص التعليمية والتقنية للدول النامية:

١- بينت حاجة هذه الدول ومنها سورية للبحث العلمي.

٢- كما بينت الإمكانيات المتاحة له وأشكال تنظيمه وعوائقه.

(2) عبد الرحمن العيسوي، الإسلام والتنمية البشرية، المرجع ذكر سابقاً، ص ٩٤.

(3) خالد الحامض، مبادئ علم الاقتصاد، جامعة حلب مركز التعليم المفتوح، حلب، ٢٠٠٧، ص ١٢.

(4) محمود الوادي، الأساس في علم الاقتصاد، دار البازوري العلمية للنشر، عمان، ٢٠٠٧، ص ٤٣.

ووضعت المقترحات التالية للنهوض بالبحث العلمي في القطر العربي السوري:

- ١- إزالة الصعوبات والعوائق للمباشرة فوراً بالبحث العلمي في نطاق مؤسسات التعليم العالي.
  - ٢- تشكيل هيئة لتخطيط البحث العلمي تكون تابعة مباشرة لرئاسة مجلس الوزراء.
  - ٣- تحويل وزارة التعليم العالي إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
  - ٤- رصد مبلغ لا يقل عن ١٪ من دخلنا القومي لقضايا البحث العلمي.
  - ٥- وضع خطة لمواضيع البحث العلمية.
  - ٦- الاستفادة من علاقاتنا العربية والدولية من اجل تبادل المعلومات ونتائج الأبحاث.
  - ٧- تطبيق مبدأ الحوافز المادية بالنسبة للباحثين وتقويمهم حسب كفاءتهم وإنتاجهم العلمي.
- تختلف هذه الدراسة عن دراستنا في أنها تدرس أهمية البحث العلمي وتطوير آلية تبادل المعلومات ونتائج البحث العلمي فقط وهو جانب نظري بعيد عن تطبيق الواقع، وهي دراسة قديمة قياساً للتطور التقني الهائل، وهذا يظهر في البيانات التي اعتمد عليها الباحث.

## ٢- دراسة الصندوق العربي للإئماء الاقتصادي والاجتماعي، ١٩٨٧م:

بعنوان تنمية الموارد البشرية والقوى العاملة في المنطقة العربية - هدفت الدراسة إلى:

- ١- التعرف على مواطن النقص الحاد والاختناقات في القوى العاملة الماهرة في البلدان العربية.
  - ٢- تعيين الأولويات في تنمية القوى العاملة.
  - ٣- اقتراح برامج تدريب وتكوين مهارات تعين على مجابهة حاجات المنطقة المتزايدة للمهارات الفنية.
- ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:
- ١- إن معظم بلدان المنطقة سجلت نمواً مرموقاً في الناتج القومي بفضل التثمينات الكبيرة وبعض التحسن في إنتاجية القوى العاملة.
  - ٢- محاولات التنوع لم تحظ بنجاح كبير في البلدان المصدرة للنفط.
  - ٣- إن القطاع الزراعي الكبير الأهمية اجتماعياً واقتصادياً وبشراً تقلصت أهميته النسبية في عدد من البلدان العربية، ومن خلال النتائج قدم البحث عدة مقترحات من أهمها:
- ١- تحديد نقاط الضعف التي تشكو منها البرامج التعليمية في الوطن العربي، وخاصة من حيث فلسفة البرامج ومحتواها ومنهجيتها.
  - ٢- وضع تصور لإنشاء جامعه عربية عصرية، قادرة على تكوين رابدين وقيادين للنهوض بالمجتمعات الاقتصادية العربية خدمة لأهدافها.

٣- إرساء القدرات العلمية كأساس صلب لتوطين التكنولوجيا، وتطويرها والابتكار فيها بشكل يتلاءم مع المعطيات والأولويات العربية.

٤- وضع تصور لأولويات تربية الصغار وإعداد وتطوير البرامج الملائمة لذلك، بغية ترسيخ خلفية العمل والانجاز لديهم.

٥- وضع تصور وبرامج للرعاية الصحية من علاجية ووقائية وتعليمية. ويلاحظ أن هذه الدراسة ركزت على إعطاء الأولوية للجانب البشري في عملية التنمية من خلال إصلاح البرامج التعليمية، ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة في المقترحات التي قدمها الباحث.

### ٣- دراسة طراف, ١٩٩٥م:

بعنوان العلاقة بين التعليم والعمل، رسالة ماجستير في التربية جامعة دمشق، تهدف الدراسة إلى:

١- معرفة واقع العلاقة القائمة بين التعليم والعمل في سورية خلال السنوات ١٩٨٦-١٩٩٠.

٢- وتبيان الخصائص النوعية والكمية للتعليم ذات العلاقة بالعمل.

٣- ومدى التوافق بين عدد الخريجين في التعليمين الثانوي والتعليم العالي، وبين حاجات القطاعات منهم والطلب إليهم من الجهات الحكومية.

ومن أهم النتائج التي توصلت اليها :

١- في مجال الوضع الحالي للخريج الجامعي، هناك رغبة الخريجين بالعمل وحاجتهم إليه.

٢- في مجال عمل الخريج، إن عدم توفر فرص العمل في القطاعين العام والخاص دفعهم للهجرة خارج البلد بحثاً عن فرصة عمل وحرمان البلد من هذه الموارد التي تم إعدادها.

٣- السبب الأول لبطالة الخريجين هو عدم وجود فرص كافية و عدم توفر العمل المتوافق مع الاختصاص الدراسي.

٤- ومن دراسة مقترحات الخريجين تعميم التعليم ودراسة حاجات سوق العمل من الاختصاصات المهنية، وافتتاح الاختصاصات المهنية التي يحتاجها ذلك السوق.

تلك كانت المقترحات الرئيسية لتوافق بين التعليم والعمل، وكذلك وضعت الدراسة عدة مقترحات أهمها:

١- إصلاح جميع مراحل التعليم من البداية حتى مرحلة التعليم العالي.

٢- بذل الجهود للتوسع في مشروعات التنمية الاقتصادية وتنمية الخدمات من اجل توفير عدد أكثر من فرص العمل للمتعلمين وسواهم.

٣- بذل المزيد من الجهود التربوية والإعلامية لتوعية السكان على مخاطر إغفال تنظيم الأسرة والنمو السكاني المرتفع والتوسع في تعليم الإناث.

٤ - إقامة نظام معلومات حديث يرصد أحوال القوى العاملة في القطر من حيث العمل والبطالة والدخل والمؤهلات العلمية والجنس.

٥ - إجراء بحوث في مجال الدخل الفردي للخريجين في مختلف مراحل التعليم وأنواعه وتطور هذا الدخل خلال العقود الثلاثة الأخيرة.

ويلاحظ أن الدراسة المذكورة ركزت على العلاقة بين التعليم والعمل وأهمية التوافق بينهما واكتفت بتقديم المقترحات لذلك يمكن الاستفادة منها في المقترحات.

#### ٤-دراسة غدير، ٢٠٠١م:

بعنوان الاقتصاد المعرفي نحو نمط اقتصادي جديد:

هدفت الدراسة إلى الإجابة عن التساؤل التالي - هل يستطيع الاقتصاد المعرفي أن يثبت نفسه بكل ما أمكن ضمن شروط المنافسة العالمية التي تزداد توتراً ؟ لذلك طرح الباحث متحولات المشكلة - هل يمكننا أن نعرف من هو المؤثر والمتأثر؟.

لذلك حدد المتغير المستقل هو المعلومة، وهي الفاعلة والمؤثرة بما يتبع لها.

أما المتغير التابع هو القيمة الاقتصادية للمعلومة.

فمن هنا هدف البحث إلى نوعين من الأهداف النظرية والتطبيقية.

١ - الأهداف النظرية، وهي برهان حقيقي لوجود نمط اقتصادي عالمي جديد قوامه سلعة جديدة ألا وهي المعلومة.

٢ - وأهداف تطبيقية، وهو تحول المعلومة إلى سلعة من خلال المعادلة التالية:

$$\text{قيمة المعلومة} = \text{قيمة تبادلية} + \text{قيمة استعمالية}$$

لهذا الغرض فرض الباحث فرضيات، وهي أربع:

١ - لم تتحول المعلومة إلى سلعة حقيقية.

٢ - المعلومة تؤدي غرضاً تجارياً فقط.

٣ - شروط المنافسة في الاقتصاد المعرفي تخلق أسلوباً احتكارياً عالمياً أقوى من السابق.

٤ - هذا التنافس سيولد سلعة جديدة لها علاقة بتغير جذري لكل خلفيات الاقتصاد.

#### ٥-دراسة السليطي، ٢٠٠٢م:

بعنوان التعليم والتنمية البشرية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي - هدفت الدراسة إلى:

١ - معرفة مدى مساهمة أنظمة التعليم في تنمية الثروة البشرية.

٢- المقارنة بما أنجزته دول العالم.

وقد وضعت الدراسة عدة مقترحات أهمها:

١- البحث عن مصادر ووسائل أخرى غير النفط لتمويل التعليم.

٢- إعطاء أولوية لإصلاح التعليم الفني وأنظمة التدريب المهني تعزيز العلاقة بين التعليم والتدريب.

٣- وضع سياسة قبول متوازنة تأخذ بعين الاعتبار احتياجات الطلبة وتطلعاتهم واحتياجات التنمية وسوق العمل.

٤- إدخال أنماط حديثة على برامج إعداد المعلمين وتدريبهم، واستخدام ما توفره تقنيات المعلومات من إمكانيات واسعة للتعليم والتدريب.

ونلاحظ مما سبق أن الدراسة ركزت على الجانب التعليمي ودوره في تنمية الموارد البشرية ويمكن الاستفادة منها في المقترحات.

## ٦-دراسة مرياتي، ٢٠٠٤م:

بعنوان مجتمع المعلومات والاقتصاد المبني على المعرفة:

قدمت الدراسة لدراسة ومناقشة تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام ٢٠٠٣م، لقد تناولت الدراسة الجوانب التالية:

١- مجتمع المعلومات يؤدي لتغيرات اقتصادية واجتماعية.

٢- آلية التقدم نحو مجتمع المعلومات.

٣- ملامح مجتمع المعلومات.

٤- بناء مجتمع المعلومات.

٥- قضايا خاصة وملحة في الدول العربية.

وتوصلت الدراسة إلى مايلي:

١-إن هناك فجوة رقمية بين الدول العربية والدول المتقدمة.

٢-إن حل المشاكل المستعصية في اقتصاديات المنطقة، تبدأ من توليد فرص العمل، وتنويع الاقتصاد، وزيادة النمو الحقيقي.

٣-إقلال المديونية لا يتم إلا بالاعتماد على المعلومات التي تعبر عن المعرفة، من علم وتكنولوجيا، وهي أساس مجتمع المعلومات والاقتصاد المبني على المعرفة.

٤-إعادة تنسيق القوانين والتشريعات العربية الخاصة بمجتمع المعلومات.

٥-والتعاون من أجل دعم قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وبناء المقدر في ذلك.

## ٧- دراسة الحجازي، ٢٠٠٥م:

بعنوان قياس أثر إدراك أبعاد إدارة المعرفة في المؤسسات التعليمية الأردنية:

هدفت الدراسة إلى:

١- معرفة ما إذا كانت المؤسسات التعليمية الأردنية العامة والخاصة على حدٍ سواء قد بدأت في توظيف إدارة المعرفة بأعمالها.

٢- معرفة مجالات التعليم التي يمكن أن يتم توظيف إدارة المعرفة فيها، لتحسين أداء المؤسسات التعليمية الأردنية.

٣- معرفة أسباب انخفاض توظيف إدارة المعرفة في المؤسسات التعليمية الأردنية إذا كان هناك إخفاق.

٤- قياس درجة نماذج مبادرات إدارة المعرفة التي تطبق في المؤسسات التعليمية الأردنية.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١- المؤسسات الأردنية العامة والخاصة، على حد سواء توظف إدارة المعرفة في أعمالها في درجة محدودة، وهناك فروقات بين القطاعات، فيما بنيت الدراسة أن القطاع الخاص يدرك لموجودات المعرفة أكثر من القطاع العام.

٢- لا توجد فروق بين القطاعين فيما يتعلق في إدارة المعرفة وممارستها.

٣- إدراك القطاع الخاص أعلى من القطاع العام في إدراك إدارة المعرفة، وإدراك فوائدها.

٤- أشارت النتائج إلى أن هناك فروقاً بين القطاعين حول أثر إدراك هذه المؤسسات لدور الثقافة التنظيمية في توظيف إدارة المعرفة والمصلحة للقطاع الخاص.

تختلف هذه الدراسة عن دراستنا في أنها تدرس إدارة المعرفة في المؤسسات التعليمية العامة والخاصة ، وهذا الجانب نظري فقط، أما دراستنا تهدف إلى تطبيق المعرفة في إعداد الموارد البشرية وزيادة إنتاجيتها ، لذلك يمكن الاستفادة من هذه الدراسة في المنهج والمقترحات.

## ٨- دراسة الخوالدة، ٢٠٠٥م:

بعنوان أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع - تهدف إلى:

١- التعرف على مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات.

٢- مستوى الإبداع المتحقق فيها.

٣- التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع في المؤسسات.

- توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين استخدام التكنولوجيا المعلومات بمتغيراتها المختلفة والتي شملت استخدام التكنولوجيا المعلومات وطبيعة البرامج المستخدمة وملائمة المعلومات وتكامل المعلومات، وإنتاجية نظام المعلومات والتدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات.

تختلف هذه الدراسة عن دراستنا في أنها تدرس أثر استخدام التكنولوجيا في كافة المؤسسات والتغيرات الحاصلة فيها، وهذه دراسة موسعة بينما دراستنا تركز على مؤسسات التعليم فقط بهدف إعداد الموارد البشرية لذلك يمكن الاستفادة منها في المنهج.

#### ٩- دراسة مصري ٢٠٠٦م:

بعنوان واقع ومتطلبات تنمية الموارد البشرية للبحث العلمي وإدارتها - وقدمت الدراسة المقترحات التالية:

- ١- رفع النسبة المخصصة للبحث العلمي والتطوير التقني والابتكار من الناتج الوطني.
- ٢- إعادة النظر في الإستراتيجية الموضوعة لتطوير التعليم العالي من قبل وزارة التعليم العالي بحيث تتضمن خطة تنفيذية دقيقة وقابلة للتنفيذ.

٣- الاستفادة من الكوادر البحثية بالشكل الأمثل حسب الاختصاص والمؤهلات والخبرة.

٤- تشجيع الاتصالات العلمية بين الباحثين في القطر وخارج القطر.

٥- العمل على رفع قيمة ومكانة ودور العلم والعلماء في المجتمع.

استعرضت الدراسة واقع الموارد البشرية المتاحة للبحث العلمي والصعوبات والعوائق الإدارية والمالية والاجتماعية التي تواجه تنمية الموارد البشرية، ويمكن الاستفادة منها بالمقترحات.

#### ١٠- دراسة الأحمد، ٢٠٠٧م:

بعنوان نظم المعلومات والمعرفة وأثرها على الإبداع، هدفت هذه الدراسة إلى:

- ١- التعرف على مستوى نظم المعلومات المستخدمة في الأردن ومستوى إدارة المعرفة ومستوى الإبداع.
- ٢- والتعرف على درجة توفر عوامل النجاح الحرجة للإبداع وتحديد طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين نظم المعلومات وإدارة المعرفة من جهة والإبداع من جهة.

وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- ١- إن الارتباط ايجابي وذو دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة وأبعادها المختلفة (كسب المعرفة وتوليد المعرفة وخزن المعرفة وتطبيق المعرفة) وبين الإبداع بأبعاده المختلفة.
- ٢- يعد اهتمام الإدارة ببعد إدارة المعرفة بشكل عام متوسطاً.
- ٣- هناك ترابط بين الإبداع وتوفر نظم المعلومات وإدارة المعرفة.

- الدراسات والبحوث الأجنبية:

## ١- دراسة موانجي، ١٩٩١ م:

بعنوان الأساليب الإبداعية في التعليم الجامعي، وتهدف إلى تحقيق الأمور التالية:

- ١- تحسين عملية التعليم والتعلم في الجامعات.
  - ٢- التشجيع على تطوير النمو المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات.
  - ٣- تمكين المحاضرين من تحديد واستعمال مصادر التعلم في جامعاتهم.
  - ٤- تشجيع البحث وخدمة المجتمع من قبل المحاضرين الجامعيين.
- وبعد الانتهاء من البحث توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- ١- المناهج الجامعية لا تواكب متطلبات المجتمع، وذلك بسبب الافتقار إلى عملية التقييم.
  - ٢- يجب أن يقوموا المحاضرين الجامعيين بتتبع المعلومات دائماً ومن أكبر قدر ممكن من المصادر.
  - ٣- الوسائل التعليمية الجامعية تجعل المحاضرات ممتعة وتساعد الطلبة على التعلم وتدفعهم باتجاه التعلم الذاتي.
- تختلف هذه الدراسة عن دراستنا في أنها تدرس تطوير التعليم بكافة مستوياته وهي دراسة واسعة تفقد الدقة العلمية لذلك ليست كافية، بينما دراستنا تهدف إلى تحسين التعليم ومخرجاته كمياً ونوعياً فيمكن الاستفادة منها بالنهج والمقترحات.

## ٢- دراسة لاو، ١٩٩٣ م:

بعنوان التعليم والنمو الاقتصادي بعض الحالات من البرازيل - اتضح من الدراسة مايلي:

- ١- أن التعليم ثاني أهم عنصر يؤثر في النمو الاقتصادي بعد التقدم التكنولوجي.
- ٢- كان يفسر التعليم ٤٠٪ من النمو في حين كان يسفر التقدم التكنولوجي ٢٤ ٪ من النمو.
- ٣- واتضح أن زيادة متوسط سنوات التعليم لأفراد القوة العاملة بنسبة واحدة يؤدي إلى زيادة الناتج الحقيقي بنسبة ٢٠٪ تقريباً غير أن هناك حداً أدنى لعدد سنوات التعليم يمتد بين ٣-٤ سنوات، يبدأ بعدها التحسن في التعليم يزاول الأول أثره على التعليم.

## ٣- دراسة مهاتاما، ٢٠٠٣ م:

بعنوان قياس أصول المعرفة: (Measuring knowledge Assets of Nation knowledge systems for Development).

وقد طبقت هذه الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية في جزء من نشاط الأمم المتحدة في النشاطات الاجتماعية والعلمية.

هدفت إلى مايلي:

- ١- صياغة إطار عام وأسس ومعايير قياس إدارة المعرفة.

٢- بناء النماذج العلمية المناسبة لذلك.

٣- كيفية تطوير قدرات وإمكانيات القطاع العام في هذا المجال.

من أهم النتائج التي طرحت بها الدراسة مما يلي :

١- تحديد مجموعة من النماذج والمقاييس والمعايير لإدارة المعرفة والمعلومات في القطاع العام وذلك بهدف تعزيز قدرة وإمكانية القطاع العام، للاستفادة من برامج وأنظمة إدارة المعرفة والمعلومات.

٢- التركيز على مفهوم الاقتصاد المعرفي مع عدم المغالاة في القطر إلى إدارة المعرفة كمفهوم اقتصادي.

٣- عدم إغفال الجانب الإنساني في جميع جوانب ومراحل إدارة المعرفة من حيث يمثل عنصر حرج لجميع تلك النشاطات.

وتمثل هذه الدراسة بداية أكاديمية وأساس جيد لإدارة المعرفة والمعلومات، حيث حددت مجموعة من الأسس والقواعد لها وصاغت من المقاييس والنماذج لدراسة إدارة المعرفة والمعلومات.

٤- دراسة أيجا، ٢٠٠٦م:

ب عنوان معرفة إدارة المعلومات من أجل الإبداع  
(Innovation)

وهدف الدراسة إلى مايلي:

١- معرفة مستوى إدارة المعرفة.

٢- ومدى مساهمتها في الإبداع، من خلال دراسة مسحية ل (١٦٧) منظمة خدمية.

٣- دراسة حالة ل (١٦) منظمة أخرى من الولايات المتحدة الأمريكية، حيث اعتمدت الدراسة أسلوب الاستبانة والمقابلة الشخصية، وتوصلت الدراسة إلى مايلي:

١- إن تحسين الخدمات وإدخال خدمات جديدة في منظمات الأعمال التي أجريت فيها الدراسة تعتمد مباشرة على حجم المعرفة، ومستوى إدارة المعرفة في هذه المنظمات.

٢- كما أن الاعتماد على المعرفة الضمنية التي يمتلكها الأفراد بمفردها يؤدي إلى إعاقة عملية الإبداع.

٣- وأظهرت النتائج أيضا أن المعرفة الضمنية المتراكمة ترتبط بشكل مباشر في تقديم خدمات جديدة، في حين ترتبط المعرفة الصريحة المتراكمة في تحسين الخدمات المقدمة حالياً.

٤- كما أظهرت الدراسة أن الإبداعات المتعلقة بتقديم خدمات جديدة تحتاج إلى فرق عمل مبدعة مع نظم معلومات داعمة لذلك، وإن تحسين الخدمات المقدمة يكون كحاجة للتكيف مع التكنولوجيا المتطورة.

٥- وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بنظم المعلومات وإدارة المعرفة كبعد استراتيجي يؤثر في الإبداع.

٥- دراسة ايمانول، ٢٠٠٧م:

بعنوان دعم تقانة المعلومات والمعرفة والعمليات الاجتماعية لإدارة الإبداع:

## (Information Technology support for the knowledge and social ( processes of Innovation Management

تشير هذه الدراسة إلى انه في الوقت الذي تعد فيه إدارة الإبداع من أكثر عمليات الأعمال حاجة إلى المعرفة، فإن الدعم التقني لاسيما تكنولوجيا المعلومات لا يتناسب مع هذه الأهمية. حاول الباحث في هذه الدراسة التي استندت على الأساس النظري، بناء نموذج يصلح لدعم عملية الإبداع بالمعلومات والمعرفة اللازمة، من منطلق أن عملية الإبداع عبارة عن إيجاد حلول لسلسلة من المشكلات المتتابعة، والمتجددة سواء ما يتعلق منها بالمنتج أم بالعملية، واستند هذا النموذج على بناء نظم المعلومات والمعرفة القادرة على إحداث التكامل والتفاعل المطلوب وبما يدعم إدارة المعرفة المعززة للإبداع.

### - التعقيب على الدراسات والبحوث السابقة:

بعد أن استعرضنا الدراسات السابقة يمكن القول أن الموضوع في غاية من الأهمية خصوصاً وأن المعرفة هي الثروة بعد أن أصبحت سلعة تجارية تساهم في الاقتصاد الوطني، لذلك نال هذا الموضوع اهتماماً بالغاً من الدول المتقدمة والمتخلفة.

كان التتبع الزمني لاهتمام الدول بالموضوع قديماً، لكن تطوره بالشكل الحالي لم يكن قديماً، فعملياً بدأ الاهتمام العالمي بالموضوع منذ بداية التسعينات، لكن الدول المتخلفة ( دول العالم الثالث) لم ينل اهتمامها بهذا الموضوع إلا منذ بداية القرن الحادي والعشرين، ورغم ذلك لم نلاحظ التأثير الكبير على اقتصاد دول العالم الثالث، وذلك بسبب ضياع جهودهم سدى دون تخطيط اقتصادي صحيح .

أما البحث فقد نوقش سابقاً من زوايا عديدة من خلال الدراسات والبحوث السابقة، مثل دور البحث العلمي في التنمية الاقتصادية، والعلاقة بين العمل والتعليم، الاقتصاد المعرفي نمط اقتصادي جديد، ودراسة العلاقة بين رأس المال الفكري وأثرها في التنافس، وهكذا فقد نوقش الموضوع من حيث دراسة العلاقة بين العلم والاقتصاد، لكن ما يميز هذا البحث عن الأبحاث السابقة دوره في إظهار العلاقة بين دور الجامعة في إعداد الموارد البشرية، وتزويدهم بالكفاءات والخبرات والمعارف، و دور هذه المعارف وتنميتها في زيادة الإنتاجية وبناء الاقتصاد القائم والمبني على المعرفة.



## الفصل الأول - إعداد الموارد البشرية:

مقدمة إعداد الموارد البشرية.

المبحث الأول - مفهوم الموارد البشرية وأهميتها.

المبحث الثاني - أهمية إعداد الموارد البشرية.

المبحث الثالث - آلية إعداد الموارد البشرية.

المبحث الرابع - العائد الاستثماري للرأسمال البشري.

خلاصة الفصل الأول.

## مقدمة إعداد الموارد البشرية:

إن إعداد الموارد البشرية هم هدف التنمية المستدامة لرفع الانتاجية والكفاءة عند العاملين ومن هنا سنوضح أهمية الموارد البشرية واعدادها والآلية التي يمكن ان تتم بها عملية الاعداد والاستثمار للرأسمال البشري ، إن فهم عملية تأهيل الموارد البشرية ضرورة لمتخذي القرار لما لها من دور فاعل في التنمية، وإيجاد فرص عمل أكثر، وتحقيق المزيد من توظيف طاقات الشباب في بناء البلاد(1).

---

(1) سمير الصارم، الشباب والتنمية في سورية، مؤسسة علا للنشر، دمشق، ١٩٩٧، ص ٣٧.

ويعتبر اعداد الموارد البشرية أمراً هاماً للاستثمار في الرأسمال البشري، نظراً لما له من ارتباط مباشر بالعملية الإنتاجية، ولإعداد الموارد البشرية لابد من تزويدهم بالمعرفة والمهارات والقدرات، وحتى يتحقق الإبداع في جميع المجالات، والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما أُجري من اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن.

لذلك على أن الحكومة تولي عملية إعداد الموارد البشرية أهمية قصوى، فتسخر كل الإمكانيات المتاحة لتحسين ظروفهم الدراسية، وحياتهم العلمية وإدماجهم في الدورات التدريبية، عبر تشجيع الشبان على مواكبة العلوم والمعارف، وتمكينهم من عوامل التطوير والمساهمة وتثمين تجاربهم، وترسيخ عقلية الابتكار والاختراع لديهم، والدخول في عالم المقاولات والأعمال بإنشاء المشاريع ذات الأحجام المختلفة، مستفيدين من تنوع المهارات والاختصاصات التي توفرها التكنولوجيا الحديثة.

يمكن تلخيص الأسباب الدافعة لزيادة الاهتمام بإعداد الموارد البشرية في الآونة الأخيرة بمايلي:

- ١- حدة المنافسة العلمية والعملية.
  - ٢- الحاجة إلى نظم معلومات للموارد البشرية.
  - ٣- الارتفاع المتزايد في تكلفة استخدام العنصر البشري .
  - ٤- الحاجة لوضع سياسات لإعداد الموارد البشرية(2).
- ويعتبر التأهيل والتدريب للموارد البشرية موضوعاً أساسياً من موضوعات الاستثمار في الرأسمال البشري، نظراً لما له من ارتباط مباشر بالعملية الإنتاجية وتنمية الموارد البشرية، لذلك لابد من التعرف على أهمية هذه الموارد لأن سورية تحتاج لتطوير البنية التحتية والتقنية، في توفير أجهزة الحاسوب بين الموارد البشرية وزيادة نسبة الاتصال في شبكة الانترنت وتخفيض تكاليف الوصول لشبكة الانترنت قياساً لمستوى الدخل والمستوى المعاشي، لذلك فان تطوير البنية التحتية التقنية في سورية يعد من أهم الأمور المتعلقة بتطوير الاقتصاد المعرفي.
- المبحث الأول- مفهوم الموارد البشرية وأهميتها:**

يقصد بالموارد البشرية مجموع السكان القادرين على العمل الموجودين ضمن حدود سن المقدرة على العمل، بالإضافة إلى الأشخاص الذين يشتغلون في العمل الاجتماعي، وهم خارج حدود سن المقدرة على العمل.

كما تعد الموارد البشرية المنبع الأساسي لتكوين الدورة الاقتصادية، التي تقوم بالعملية الإنتاجية و في الوقت نفسه، يعزى إليها معظم الاستهلاك، فلولا الإنسان لما تحققت العملية الإنتاجية، ولا نبالغ إذا نسبنا له معظم العملية الإنتاجية، سواء بطريق مباشر أم غير مباشر.

---

(2) رعد الصرن، نظريات الإدارة والأعمال، المرجع ذكر سابقاً، ص ١٦٢.

ومن جهة أخرى، تمثل قوة العمل، القطاع المنتج من القوى البشرية، كما أن رأس المال النقدي والعيني هو من إنتاج تلك القوة، وكذلك فإن زيادة الرفاهية تعود إلى الموارد البشرية كما أن النمو الاقتصادي يؤثر على مستوى الرفاهية.

وبناءً عليه، نخلص إلى القول بوجود علاقة مباشرة بين الموارد البشرية من ناحية، والدخل والرفاهية الحالية والمستقبلية من ناحية أخرى.

وفي هذا الصدد يقول الاقتصادي ( فريدر يك هـ. هاريسون) في كتابه "الموارد البشرية في ثروة الأمم" :  
(إن الموارد البشرية، وليس رأس المال، ولا الدخل، ولا الموارد المادية، هي التي تشكل القاعدة الأساسية لرفاهية وغنى الشعوب، فالموارد الطبيعية والرأسمالية تعد عوامل إنتاج سلبية، أما الموارد البشرية، فهي وسائل ايجابية، من شأنها تجميع الأموال، واستغلال الموارد الطبيعية وإنشاء هيئات سياسية واقتصادية واجتماعية، لدفع عجلة التنمية إلى الأمام)(1).

إن إعداد الموارد البشرية من أهم العوامل، إن لم تكن أهمها على الإطلاق، التي تسهم في الإسراع بعملية التنمية الاقتصادية، وتبدو الأهمية الاقتصادية، والدور الفاعل والمهم لهذه الموارد، من خلال مايلي :

يترتب على التقصير في تنمية العنصر البشري، سوء استخدام المتاح من رأس المال المادي، وليس أدل على ذلك من احتياج معظم الدول النامية إلى الخبرة الأجنبية للمساعدة في استخدام أحدث ما وصلت إليه الدول المتقدمة من اختراعات، وذلك بسبب افتقارها إلى الخبراء المحليين، إضافة إلى أن معدلات إعدادهم (معدل تنمية الموارد البشرية) لا يتم بسرعة التطوير المادي نفسها للصناعة في هذه الدول.

في معظم الدول المتقدمة، يلاحظ أن معدلات الزيادة في مواردها الطبيعية، أقل من معدلات الزيادة في دخولها القومية، ويمكن إرجاع ذلك إلى وجود عوامل غير منظورة، تفسيرها الوحيد هو التحسن في نوعية عوامل الإنتاج المادية، التي يرجع جميعها إلى ما لدى العنصر البشري من علوم ومعرفة:

ان اهتمام الاقتصاديين بالنمو السكاني ينطلق حيث تأثير هذا النمو على الانتاج والاستهلاك، الامر الذي يؤثر بدوره على مستوى المعيشة في المجتمع، ولاشك أن الزيادة السكانية بمعدلات مرتفعة في الدول النامية أمر غير مرغوب فيه، لأنها تؤدي إلى عدم التناسب بين معدلات النمو الاقتصادي ومعدلات النمو السكاني، ومن هنا يتعين تحسين نوعية الموارد البشرية عن طريق الاستثمار فيها.

حينما أتت الحرب العالمية الثانية على الصروح الاقتصادية لمعظم دول أوروبا ، توقع بعض الاقتصاديين ، أن إعادة بناء هذه الدول سيأخذ وقتاً طويلاً، فيما كانت الفترة الفعلية اقل بكثير مما توقعوه ، وتفسير ذلك ، هو أن هؤلاء الاقتصاديين قد أهملوا أهمية رأس المال البشري، ولم يأخذوا باعتبارهم إلا الاحتياجات إلى رؤوس

(1) عاصم طاهر عرب، اقتصاديات العمل: نظرية عامة، جامعة الملك سعود ، ط ١، ١٩٩٤، ص ٧.

الأموال المادية فقط، وقد أتضح لهم أن عملية إعادة بناء هذه الدول، لم تأخذ من الزمن ما كان متوقعاً لها، بسبب عنصر رأس المال البشري، وأهميته في عملية البناء الاقتصادي.

تعد الموارد البشرية المتاحة في المجتمع، من حيث الكم والكيف، هم العناصر المنتجة فيه، ولكن بنفس الوقت هذه الموارد ذاتها هم المستهلكون الذي يعمل الاقتصادي لدراسة آلية توفير الرفاهية الاقتصادية لهم، عن طريق استخدام الموارد الطبيعية في المجتمع، فكل زيادة في السكان هم عبئاً على الاستهلاك، وما يهدف الاقتصادي إلى معرفته هو: هل من الممكن أن يقوم الفرد من خلال حياته الإنتاجية بتعويض ما استهلكه قبل دخوله القوة العاملة، وكذلك ما يستهلكه أثناء وبعد خروجه منها .. ؟.

وتتوقف الإجابة هنا على نوعية الفرد من الناحية العلمية والصحية، وكلما تقدم الفرد علمياً كلما أمكن الارتفاع بمستوى كفاءته الإنتاجية، وهو ما يسهم بالتالي في زيادة الرفاهية الاقتصادية للمجتمع. ومهما يكن من أمر، فإن إعداد الموارد البشرية هو أمر يساعد إلى حد كبير على تمكين المجتمع من أن يستخدم موارده استخداماً أمثل، يؤدي إلى تحقيق وتأثر متزايدة من النمو الاقتصادي، ويمكن إعداد الموارد البشرية عن طريق استثمار التعليم، ومراكز التدريب وغير ذلك من المجالات التي تؤدي إلى تنمية وإعداد هذه الموارد البشرية.

ويرى الباحث أنه لا يمكن لأي دولة أن تحقق أهدافها، وتدرك غايتها، وتستفيد من طاقاتها المادية، إلا إذا توفرت لها القوى البشرية اللازمة، والجهاز المؤهل علمياً، وفنياً، والحائز على الشروط الضرورية كافة، واللازمة لعمله، من علم وتدريب وخبرة، وتخصص في شتى العلوم، ومجالات العمل .

ان التخطيط في أي دولة يوضع حسب الموارد المالية والبشرية المتوفرة فيها ، والموارد البشرية هي معيار النجاح لبناء الاقتصاد من خلال مواصفاتها النوعية ( الكفايات والمهارات ..) على اعتبار ان هذه الموارد البشرية هي القادرة على الاخذ بأسباب النمو والتطوير حتى يتحقق الاستثمار في الرأسمال البشري(1).

وإذا كانت التنمية الاقتصادية والاجتماعية تطمح إلى تحقيق حياة أكثر رغداً، فإن الاهتمام باستثمار الرأسمال البشرية وتنميته، هو أحد أهم الوسائل التي تكفل تحقيق هذا الهدف، لذلك تسلّم الخطة الخمسية العاشرة بأن الاهتمام بتنمية رأس المال البشري وإعداده بالشكل السليم والمطابق لمتطلبات سوق العمل وتوفير البيئة التمكينية اللازمة للتمتع بحقوقه ولاستثماره وضمان بيئة إبداعية، يعتبر من أهم أبعاد التنمية البشرية والنهوض بالفرد وبالمجتمع السوري.

---

(1) سمير الصارم، الشباب والتنمية في سورية، المرجع ذكر سابقاً، ص ٧٣-٧٠.

ويجب أن يقرن تطوير الموارد البشرية على مستوى القطاعين العام والخاص بجملة برامج، حيث أن تحقيق معدلات النمو الاقتصادي المرسومة للخطة والنهوض بمستوى الأداء والإدارة وبمستوى التكنولوجيا والمعارف المطلوبة سوف لن يتحقق بدون الارتقاء بنوعيه العنصر البشري واستثمار رأس ماله الفكري بالشكل الأمثل. وتعد سورية من بين البلدان ذات المستوى المتوسط في أداء التنمية البشرية، وتسلسلها بين البلدان العربية يعد متأخراً، وهناك الكثير من الجهد ما زال بانتظارها للحاق بركب البلدان ذات الأداء الراقي في هذا المضمار، حيث أن البنية التحتية المطلوبة لرأس المال البشري والمتمثلة في الإعداد الجيد والتعليم القائم على الجودة لم يزل بعيد المنال<sup>(1)</sup>.

لذلك زاد اهتمام الاقتصاديين بالاستثمار في رأس المال البشري، للأسباب والعوامل التالية:

١- إن الزيادة في معدل تكوين رأس المال المادي لا تؤتي ثمارها في عملية التنمية الاقتصادية إذا لم تتم زيادة المعرفة والخبرات البشرية بالمعدل نفسه على الأقل، ولذا فإن النظرية التقليدية للاستثمار يجب أن تتسع لتشمل على الإنفاقات التي تسهم في تحسين نوعية رأس المال البشري ورفع كفاءته الإنتاجية، مثل الإنفاق على الخدمات الصحية والتعليمية.

٢- شدة حاجة الدول النامية إلى هذا النوع من الاستثمار، حتى تتمكن من استخدام مواردها المتاحة بأقصى كفاءة اقتصادية ممكنة، وحتى تتمكن هذه الدول من التحديد الدقيق لاستثماراتها في الموارد البشرية، فإن عليها أن تدرس طبيعة إعداد الموارد البشرية وتتطلب هذه الدراسة:

- تشخيص وتحديد النقص في الخبرات الأساسية في القطاعات المختلفة وأسباب هذا النقص.

- وضع أهداف محددة للاستثمارات اللازمة وتخطيطها في ظل الاقتصاد الوطني<sup>(2)</sup>.

ويراعى عند وضع هذه الخطة ربط القطاعات المختلفة بعضها ببعض، حتى يمكن الاستفادة من القوى البشرية الموجودة كماً ونوعاً، وتحديد النوعيات المطلوبة في ظل التغيرات المتوقعة، ولنجاح هذه الخطوة في الدول النامية، فلا بد من وجود هيئة تخطيطية مستقلة، تنهي مشاكل الموارد البشرية ووسائل تنميتها حتى لا تضيق الأهداف بين جهات الاختصاص المختلفة.

إذ من الملاحظ في الدول النامية أن كل هيئة أو وزارة تختص بناحية من النواحي البشرية تعدّها جانبية بالنسبة لها على أساس أنها مسؤولية هيئة أو وزارة أخرى.

ولذا يضيع الاهتمام بالرأسمال البشري كعنصر مستقل، بسبب البيروقراطية الحكومية، وللنهوض بعملية الاستثمار في الرأسمال البشري، يجب الاستثمار في مجموعة من الأنشطة المتصلة بتنمية نوعية رأس المال

(1) الخطة الخمسية العاشرة، الفصل السادس، المقطع (٧) ص ٤٢-٤٣.

(2) السيد علي شتا، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، ٢٠٠٠، ص ٣٨٨.

البشري وتحسينه، ومن هذه الأنشطة وأهمها التعليم بصفة عامة، ومراكز التدريب المهني والتعليم التقني بصفة خاصة، إذ إن الاستثمار في هذه الأنشطة تؤثر في نوعية رأس المال البشري وكفايته<sup>(1)</sup>.

**وخلاصة القول،** إن الاستثمار في رأس المال البشري الذي يعد التعليم مظهراً أساسياً من مظاهره، هو في حقيقة الأمر من أهم محددات إنتاجية العمل في أي اقتصاد، فكلما ارتفع المستوى التعليمي، كلما ارتفع مستوى المهارات والخبرات المتوفرة لدى الأفراد، وبالتالي كلما ارتفعت إنتاجية هذه الأيدي. كما أن ارتفاع مستوى التعليم يخلق لدى الفرد إحساساً أعمق بمسؤولية عمله، ويجعله أكثر قدرة على التكيف مع ظروف العمل ومواجهة صعوباته بأسلوب أفضل، وهذا كله ينعكس في النهاية إيجابياً على مستوى أدائه للعمل ومستوى إنتاجيته.

## المبحث الثاني- أهمية إعداد الموارد البشرية:

إن عملية إعداد الموارد البشرية تتطلب الاستفادة من امكانيات الموارد البشرية المتاحة للمجتمع، ويفترض حصر هذه الطاقات والموارد وتقييمها، واختيار أفضل السبل لاستغلالها مع الأخذ بعين الاعتبار أن هذه الطاقات الموارد ليست فقط متاحة لتلبية حاجات الأجيال الحالية، وإنما ينبغي أن تتيح قاعدة كافية لتلبية حاجات الأجيال المقبلة.

---

(1) اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون (Intec)، عائد الاستثمار في رأس المال البشري، إيتراك للطباعة والنشر، ط١، القاهرة، ٢٠٠٤، ص٤٣.

مما يعني ضرورة تحديد الأهداف بما يتلاءم ويتناسب بين حاجات الأجيال الحالية والأجيال المقبلة، وبين الطاقات والموارد المتاحة الآن وما سيتاح منها في المستقبل، متضمناً ذلك ما سوف يقدمه التقدم التقني العلمي من منجزات تتيح موارد جديدة وسبل إضافية لاستخدامات الموارد يكون من شأنها زيادة أكبر في عائدة هذه الموارد البشرية من خلال المعرفة(1).

فأساليب وبرامج تحليل القوى البشرية وتخطيطها، تقوم على هذه الفكرة - فكرة اعتبار البشر من بين الموارد التي لا بد من توافرها بأعداد مناسبة، وخبرات مناسبة لبرنامج "إدارة التنمية"، وهذه الموارد البشرية هي العمل البدني، وهي كذلك الخبرات الفنية والمهنية المختلفة الأشكال والمستويات(2).

إن الموارد البشرية المتاحة هي بمثابة البنية الأساسية لعملية التنمية البشرية، فإذا لم تتوفر الموارد البشرية المطلوبة تضعف البنية الأساسية لعملية التنمية البشرية(3)، وإن قلة القوى العاملة المؤهلة خاصة الإداريين المهووبين والمهنيين والفنيين هي مشكلة عانت منها جميع البلدان العربية وبدرجات متفاوتة.

وبما أن عملية تأهيل الكوادر اللازمة لعمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية تحتاج إلى وقت، فإن المطلوب هو العمل على توفير هذه الكوادر المدربة مسبقاً، بحيث تكون متوفرة في الوقت المناسب، وهذا بدوره يحتاج إلى تبنى سياسيات واضحة، واتخاذ الإجراءات الكفيلة لنجاح هذه العملية.

وبالنسبة للوضع في سورية فقد كان عدد السكان الكبير فيها قد وصل الى ( ٢٣ ) مليون نسمة تقريباً عام ٢٠٠٩م(4)، حيث يعتبر النمو الكبير للسكان معوقاً تنموياً من خلال الاستفادة من هذه الموارد البشرية المؤهلة ، وهذه الزيادة تفقد المجتمع السوري كثيراً من طاقاته خلال فترة من الزمن على شكل هجرات متواصلة إلى الدول العربية المجاورة، أو إلى دول العالم الأخرى، أوروبا وأمريكا الشمالية، وأمريكا الجنوبية، وأستراليا، الأمر الذي أدى إلى تفرغ المجتمع من الطاقات الضرورية القادرة على تطويره.

وعلى الرغم من أهمية العلاقة بين التمويل وإدارة التنمية، إلا أن الموارد المالية هي من العوامل الحيوية في أي كيان تنظيمي هادف، ذلك أن الموارد المالية عنصر أساسي من عناصر الإنتاج، وبواسطتها يمكن تفعيل الكثير من العناصر الأخرى، وتديريها وتسخيرها من أجل بلوغ الأهداف المرسومة، لكن توفر الأموال بحد ذاتها لا يؤدي حتماً أو بالضرورة إلى الانجاز الملائم للأهداف، بل يجب أن تتوفر بالإضافة إلى الأموال عناصر ومتطلبات أخرى عديدة، بشرية مؤهلة وتكنولوجية وغيرها، وتظهر أهمية الموارد المالية كوسائل مساهمة

---

(1) خالد الحامض، التخطيط الاقتصادي، مطبعة الروضة ، دمشق، ١٩٩٣، ص١٧-١٨.  
(2) جانت جورج، إدارة التنمية مفهومها وأهدافها ووسائلها، ت. منير لبيب موسى، دار المعارف، القاهرة، ١٩٧٩، ص١٨.  
(3) محمد صادق، إدارة التنمية وطموحات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في العالم العربي، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، جمعية عمال المطابع التعاونية، عمان، ١٩٨٠، ص٨٨.  
(4) المكتب المركزي للإحصاء، المجموعة الإحصائية ٢٠٠٩، الجدول ٢/١، ص ٣٥.

في انجاز الأهداف في كل المستويات الفردية والجماعية والتنظيمية الخاصة والعامة، وفي مختلف الدول النامية وغيرها(1).

وعلى الرغم من عدم وجود أية اختلافات حول أهمية الموارد المالية في مجال إدارة التنمية، إلا أن هناك اختلافاً حول درجة المبالغة في هذه الأهمية، وحول درجة المبالغة في عمق النقص العام في هذه الموارد، فيلاحظ أن كثيراً من الباحثين الاقتصاديين يسرفون في التأكيد على ضرورة وجود الموارد المالية الكافية، لخلق تراكم رأسمالي كاف لأية عمليات استثمارية، وإلا فإن البلد المعني سيقع ضمن حلقة مفرغة للتخلف(2). وتزداد الحاجة المادية ويصبح مبدأ الكفاية المادية أكثر إلحاحاً في ظل المطالبة بتحقيق معدلات تنمية سريعة وعالية كشرط لردم الفجوة الحضارية بين البلدان النامية والأخرى المتطورة.

أما الاتجاه الآخر وهو الأكثر منطقية فيؤكد على أن عملية بناء الاقتصاد المعرفي تعتمد أساساً على المعلومات ونقلها وتداولها أكثر من اعتمادها على الموارد المادية، فيشير بعض الباحثين مثلاً إلى أن بلداً مثل اندونيسيا تلقت في سنة (١٩٦٦) حوالي ٥٠٢ / مليار دولار، كمساعدات خارجية، إضافة إلى تمتع اندونيسيا بتاريخ قومي كبير، إلا أن ذلك لم يعمل على كسر حلقة التخلف ولو بصورة ملموسة نسبياً في ذلك الوقت(3).

كذلك الوضع بالنسبة للدول البترولية في العالم العربي والعالم النامي على حد سواء، حيث لم تفلح الموارد البترولية الهائلة التي يمكن أن تفرز فائضاً رأسمالياً ضخماً لو توافرت العناصر الأساسية الأخرى في خلق أية قاعدة إنمائية صلبة ومستقلة، يمكن الارتكاز إليها.

كذلك الوضع بالنسبة لبعض الدول النامية الأخرى ذات الإنتاج القومي الكبير - بغض النظر عن معدل دخل الفرد العام - حيث يمكنها أن تضغط حجم الإنفاق القومي ولو كلف الأمر التضحية برفاهية جيل معين، وتسخير الطاقات الناتجة لأغراض التنمية الأساسية(1).

أما ما يتعلق بأثر إدارة التنمية على الكفاية العامة للموارد المالية وعلى عناصر التطوير الاقتصادي، فالتركيز على دور الإدارة المتطورة في التنمية، عندما يشار إلى أن أهم عقبة في وجه التقدم الاقتصادي السريع في البلدان المتخلفة، تمكن في الطرق التي تستخدمها لاستعمال فائض طاقتها.

فالنظرة إلى مجرد تحديد الاستهلاك وزيادة الادخار تستمر نظرة سكونية ولا بد لنجاحها من إدراك الأمر الجوهري، وهو معرفة كيفية استخدام الفائض المتصل أساساً، وأهم ما تقدمه إدارة التنمية في هذا المجال:

---

(1) نائل العواملة، إدارة التنمية وتطبيقاتها في الأردن، ط٢، عمان، ١٩٩٧، ص١٧٩.  
(2) صادق الأسود، علم الاجتماع السياسي، مطبعة الإرشاد، بغداد، ١٩٧٣، ص٦٨.  
(3) منير الحمش، قضايا إستراتيجية، المرجع ذكر سابقاً، ص١٠٨.  
(1) عبد المعطي محمد عساف، الاقتصاد الدولي - دراسة تحليلية مقارنة، الأردن، ١٩٨٨، ص١٧٤.

١- أنها تميز بين الوضعية التي تعكس فقراً حقيقياً في الموارد المالية، وبين الوضعية التي تعكس عجزاً في تهيئة هذه الموارد وحشدتها، والمشكلة العامة في معظم البلدان العربية بما فيها سورية، لا تتمثل في نقص الموارد بقدر ما تتمثل في نقص الكفاءة الإدارية القادرة على تعبئة هذه الموارد وحشدتها.

٢- إن إدارة التنمية تميز بين الوضعية التي يتم التلاعب فيها بمقدرات المجتمع، بعد توزيعها وتحويلها لمصالح شخصية، وبين الوضعية التي تفرض نموذجاً متقدماً للاستثمارات، ونظماً فعالاً للرقابة المالية والاقتصادية، وبالقدر الذي يحول دون أية اختلاسات أو اسرافات(2).

ومن هنا فإن الإدارة المالية التنموية هي جزء أساسي من إدارة التنمية كنظام كلي مترابط يحتوي على أجزاء حيوية، مثل إدارات الأفراد والتكنولوجيا والتخطيط والتنظيم وغيرها وتعتبر الإدارة المالية التنموية مفتاحاً رئيسياً للنجاح أو الفشل في الجهد التنموي الشامل.

أما التكنولوجيا فهي مختلف الأساليب والجوانب المعنوية، والمادية بما فيها من معلومات وطرق ونظم ووسائل وأجهزة آلية والكترونية وغيرها، وتعتبر التكنولوجيا بمختلف أنواعها ومصادرها وأشكالها من ثمار المعرفة الإنسانية والبحث والفكر والجهد الإنساني المنظم وبالرغم من وجود آثار جانبية سلبية للتقدم التكنولوجي، إلا أن تطور التكنولوجيا يؤثر إيجابياً على مستويات إدارة التنمية، ويحسن من قدرات الإنسان في التعامل مع بيئته بما فيها من فرص ومشكلات(3).

وعلى الرغم من تعدد تعريفات التكنولوجيا إلا أنها لا تختلف كثيراً عن بعضها وأن مطالعة أهم التعريفات تفيد بأن هذه الظاهرة تفترض وجود عنصرين أساسيين هما:

- ١- منظومة من الحقائق والقواعد العملية التي تعبر عن تفوق العقل البشري في المجالات كافة.
- ٢- تطبيق هذه الحقائق والقواعد على وسائل الإنتاج وفي إطار العملية الإنتاجية في مختلف القطاعات، لتصبح بمثابة المكان الأساسي في حركة المجتمع الحضارية(1).

لذلك فإن الظاهرة التكنولوجية أصبحت تمثل تعبيراً عن النظام العقلي للمجتمع، وقد تجسد في صورة تطبيقية وهذا ما عمل على إعطاء هذه الظاهرة بعدها وصفها النظامية التي تغطي النظام الاجتماعي العام. إن التكنولوجيا هي: نظام المعرفة المطبق في الإنتاج والتكنولوجيا، كالعلم لا يمكن أن تظل حبيسة العقل أو الوثيقة، بل يجب أن تظهر في مهارات الأفراد وفي عقول المخططين والمنظمين والمشرفين، ومن هنا فإن جانباً

(2) بول بوريل، الاقتصاد السياسي للتنمية، ت. أحمد بليغ، دار الحقيقة، لبنان، بيروت، ١٩٧١، ص ٥٦.

(3) نائل العواملة، إدارة التنمية وتطبيقاتها في الأردن، المرجع ذكر سابقاً، ص ١٦٨.

(1) بول بوريل، ثورات النمو الثلاثي، ت. أديب عاقل، مطبعة وزارة الثقافة والإرشاد القومي، دمشق، ١٩٧٠، ص ٦٨.

هاماً من التكنولوجيا يمكن الحصول عليه لا من العلوم ولكن من الخبرات المتوارثة والمنقولة، والتي يجري تطويرها بصفة مستمرة<sup>(2)</sup>.

ونلاحظ أن التقدم التكنولوجي هو مدخل أساسي في إدارة التنمية ويتوقف ذلك التقدم على عوامل كثيرة، منها تهيئة المؤسسات والمعاهد العلمية ومراكز البحوث، ومنها المكانة الاجتماعية التي يتمتع بها العلماء والباحثين، ومنها درجة التنسيق والتكامل بين البحوث والدراسات العلمية من ناحية، واحتياجات التنمية من الناحية الأخرى .

بمعنى آخر فإن الموارد التكنولوجية المتقدمة، ليست وحدها التي تخلق مدخلاً إيجابياً، بل لابد من توافر الموارد المالية والعناصر البشرية والسياسية العامة الفعالة والواقعية، ورغم هذا التداخل ورغم صعوبة قياس الأثر الدقيق للموارد التكنولوجية على إدارة التنمية، إلا أن هناك إجماع على أهمية ذلك التقدم التكنولوجي، وليس هناك مفر أمام الدول النامية من فتح أبوابها أمام التكنولوجيا العالمية، وذلك باستخدام الوسائل الممكنة، جنباً إلى جنب مع زيادة الاستثمار في ذلك الميدان الحيوي والهام<sup>(3)</sup>.

وقد قدم روسو في كتابه (مراحل النمو الاقتصادي) فكرته القائلة: "بأن مستوى التطور التكنولوجي هو الذي يحدد المرحلة التي يمر بها المجتمع، إلى أن يصل مرحلته النهائية، وهي مرحلة المجتمع الصناعي"، هذه المرحلة التي يعتبرها (فيوغلين) في ألمانيا و(ديمون أدون) في فرنسا وغيرهما، ضمن ما يسمى (بنظرية العالم الصناعي الواحد) مرحلة التداخل والتماثل بين المجتمعات الصناعية بغض النظر عن الاختلافات الإيديولوجية<sup>(4)</sup>.

لذلك تتعدد السلع المعرفية مع اتساع رقعة الاتصال وتحول العالم إلى قرية صغيرة، ظهرت المعرفة كسلعة لها قيمة في الاقتصاد الجديد وفي المبادلات التجارية العالمية، لذلك أصبح بإمكاننا أن نميز بين السلع المعرفية والسلع المادية، فيمكن تلخيص الفروقات بين السلع المعرفية والسلع المادي:

الجدول رقم (١) الفرق بين السلع المعرفية والمادية

| السلع المعرفية - اختراع الهاتف المحمول | السلع المادية - صناعة الهاتف المحمول |
|----------------------------------------|--------------------------------------|
| سلع غير ملموسة                         | سلع ملموسة                           |
| تنتج مرة واحدة وتباع ملايين المرات     | يجب أن تنتج في كل مرة                |
| تحقق إرباحاً خيالية تصل ١٠٠٪           | تحقق أرباحاً غير عالية               |

(2) أحمد رشيد، إدارة التنمية والإصلاح الإداري، دار المعارف، القاهرة، ١٩٧٤، ص ٥٦.  
(3) عبد المعطي محمد عساف، الاقتصاد الدولي - دراسة تحليلية مقارنة، المرجع ذكر سابقاً، ص ٢٠٠.  
(4) براجينيا وآخرون، مشكلات التصنيع في البلاد النامية، دار التقدم، موسكو، ١٩٧٤، ص ٧٧.

|                                     |                                           |
|-------------------------------------|-------------------------------------------|
| سلع مبنية على المعرفة وحدتها (bit)  | سلع مبنية على المادة وحدتها الذرة         |
| تحتاج لكادر بشري مبتكرو مبدع ومحترف | تحتاج لعمالة ليس من الضروري أن تكون مبدعة |

المصدر: باسم غدير، التجارة الالكترونية كأحد أشكال التجارة الخارجية وإمكانية تطبيقها في سورية، المرجع ذكر سابقاً.

ويعتبر توفر المصادر التكنولوجية المتطورة من الأدوات المعاصرة التي تساعد الإنسان على مواجهة البيئة ومشكلاتها في مختلف المجالات والقطاعات الإنتاجية والخدمية والمدنية والعسكرية وغيرها، حيث أن المصادر التكنولوجية سلاح متعدد الأبعاد، وخير سبيل لتحقيق التنمية الشاملة، حيث تتخطى التكنولوجيا حدود المجتمعات بطرق كثيرة بعضها ايجابي وبعضها سلبي.

وقد بينت دراسات الأمم المتحدة وتجارب الدول المتقدمة أن توفر المصادر التكنولوجية المتقدمة أدى إلى مضاعفة الإنتاجية بنسبة تعادل حوالي ٨٠ - ٩٠ %<sup>(1)</sup>.

حيث تؤيد الدول المتقدمة ضرورة الاستعانة بالتكنولوجيا الحديثة، والعمل من أجل استيعابها وتوطينها، وذلك لما تتضمنه من تفوق علمي، ولما تنطوي عليه من طاقة تحريكية عظيمة، ولأنها لا تقتصر في آثارها على جانب واحد من النظام العام للمجتمع.

أما بالنسبة للدول العربية بما فيها سورية فإن الأمر يختلف تماماً، فهذه الدول لا تستطيع اللجوء إلى الأسلوب التكنولوجي المتقدم، لأنها تحتاج إلى رساميل ضخمة جداً، كما أن عملية التطبيق تفترض طاقات بشرية كبيرة وعالية التأهيل من الناحيتين الإدارية والفنية.

وبهذا الصدد يقول الدكتور كامل عمران: "إن الواقع العربي يفصح عن حقيقة دامغة، هي أن هناك سوقاً عربية ضخمة للتكنولوجيا، ساهمت الطفرة النفطية في رواجها في أوائل السبعينات"<sup>(2)</sup>.

لقد توهم صانعو القرار أن نقل التكنولوجيا بوتائر سريعة إلى المجتمع العربي، سوف يجعله مجتمعاً تكنولوجياً، متجاهلين أن "التكنولوجيا تصنع محلياً ولا تستورد"، ومغفلين تماماً مضمون التكنولوجيا المستوردة الثقافي والاجتماعي، حيث تبدو عند نقلها مجرد قشرة لاصقة على سطح المجتمع أو مجرد رقعة جديدة على ثوب قديم<sup>(1)</sup>.

رغم كل الصعوبات في مجال التكنولوجيا إلا أنه لا بد من التحول من مستهلكين للتكنولوجيا إلى منتجين أسوة ببلدان نامية كاهند مثلاً والتي كانت حصيلة إنتاجها التكنولوجي لعام (٢٠٠٦) ما يقارب (٤٧٩) منتجاً جديداً غزت العالم أجمع<sup>(2)</sup>.

(1) عبد المعطي محمد عساف، الاقتصاد الدولي - دراسة تحليلية مقارنة، المرجع ذكر سابقاً، ص ٢٠٢-٢٠٣.

(2) كامل عمران، التنمية في الوطن العربي، مطبعة الاتحاد، دمشق، ١٩٩١، ص ٢١٦.

(1) كامل عمران، التنمية في الوطن العربي، المرجع ذكر سابقاً، ص ٢١٧.

(2) باسم غدير، التجارة الالكترونية كأحد أشكال التجارة الخارجية وإمكانية تطبيقها في سورية، المرجع ذكر سابقاً، ص ١١٥.

لذلك كان هاجس الدول المتطورة هو ضمان تكوين الشباب، بما يجعله يحافظ على نسق التطور وعلى مكاسب التقدم التي تعيشها مجتمعاته، فإن الشباب في الدول النامية، قد يمثل عبئاً اجتماعياً وسياسياً ثقيلاً، إذا لم توضع له المخططات والسياسات التعليمية، والتنمية اللازمة لحسن تكوينه واستيعابه، ضمن الدورة الاقتصادية، وتجنبيه مشاكل الإقصاء والتهميش، وفي قراءة للواقع فإن الوضع الدولي الحالي، يزيد من تعقيد ظروف الشباب داخل هذه البلدان.

أما في جانب الانتفاع من الشباب، يحتاج الأمر إلى تطوير سياسات جديدة لسوق العمل وللسياسات المتعلقة بالعلوم والتكنولوجيا والبحث والتطوير وتوسيع رقعة الاستثمار في اقتصاد المعرفة كي يمكن تحقيق الاستثمار الأمثل في رأس المال البشري، ولن يتحقق ذلك ما لم يتم العمل على مراجعة واقع الموارد البشرية في القطاع العام والتخلص من الظاهرة المستشرية لنقص التشغيل وتضخم العاملين في الخدمة المدنية وفي المنشآت العامة، كما يحتاج الأمر كذلك إلى النهوض بمستوى الموارد البشرية في القطاع الخاص من أجل ضمان عنصر الجودة والتطوير في المنتج السوري وزيادة قدرته التنافسية.

وباختصار، فإن مكون تنمية الموارد البشرية وتطوير رأس المال البشري هو من المكونات الأساسية التي تراهن عليها الخطة الحالية في تحسين أوضاع الاقتصاد الوطني وزيادة قدرته التنافسية وتوفير إدارة فاعلة لعملية التنمية والتمتع بالمنافع النسبية للقطاعات المختلفة في إطار السوق الاجتماعي.

لذلك فقد تمت المراهنة على التعليم باعتباره العمود الفقري لمجتمع المعرفة، ولئن كان التعليم قد أخذ الصبغة الإلزامية منذ السنوات الأولى للاستقلال، فإن تحديثه بما يتماشى مع مقتضيات التطور، مثل مشروعاً سياسياً كبيراً، عملت الدولة على إرسائه منذ بداية التسعينات، إذ كان من الضروري الرفع من نسب الطلبة الجامعيين، وتحسين المردود الداخلي للمؤسسات التعليمية وإعطاءها صبغة جديدة، فبعد أن كان الهدف إعطاء حق في التعليم للجميع، أصبح تأسيس حق النجاح لكل الفئات العمرية.

كما أن الخطة الخمسية العاشرة تعمل على إعادة تشكيل كاملة، جعلتها إحدى أهم الخطط في إعداد الشباب للاندماج السريع في الاقتصاد المعولم، عبر توفير فرص الإعداد للكوادر البشرية سنوياً في مهن مطلوبة واعدة، وتبرز ثمرة هذه الجهود فيما يشهده التعليم العالي حالياً في سورية، وتبين الأرقام أن نسبة ما دفعته سورية على استئجار التقانة من الخارج يفوق ما دفعته الكثير من البلدان، وهي تقدر بخمس مليارات ليرة سورية عام ٢٠٠٤م (1).

إذ تتضمن هذه الخطة حالياً أهم التحولات التي ستمكن سورية من الالتحاق بمؤشرات الدول المتقدمة خلال سنوات قليلة، إذ ستبلغ نسبة الطلبة الجامعيين في التعليم العالي للشريحة العمرية ١٩-٢٤، نسبة عالية،

(1) رشاد أنور كامل، هل سيستمر قطاع المعلوماتية في النمو، مجلة الرقميات، السنة الثالثة، العدد ١١، ٢٠٠٥، ص ٢.

خصوصاً بعد افتتاح التخصصات الجديدة في الجامعات الحكومية، إضافة إلى الجامعات الخاصة بفروعها المتعددة، أي ما يعني أن نصف الشباب سيمر بالجامعة، وهو ما يعني كذلك احتكاك نصف الشباب بتكنولوجيات المعلومات بصفة مباشرة، واستعمالها ولو جزئياً في الدراسة أو البحث(2).

ويتجاوز دور منظومة التعليم العالي عبر الجامعات، إقحام الشباب في مجال تكنولوجيا المعلومات، ليشمل إعداد الإعداد الجيد والمدرّس لسوق العمل التي تتطور وتتغير باستمرار، وذلك عبر تنويع التخصصات، وإحداث المسالك الجديدة ومتابعة التطورات التي تعرفها المهن، كما تتوزع هذه التخصصات على الجامعات وعلى كل الجهات وكل الشرائح وليس في الأمر جديداً، إذ قلنا في سياق إشارتنا إلى علاقة ذلك بتكنولوجيا المعلومات، أنه كلما التصقت الجامعة بمكونات المجتمع كلما تحسّنت نسب استعمال التكنولوجيا، وارتفعت جرعات التطور المعرفي، بما يزيد من تأهيل الشباب وتحسين محيطه.

وكان الاقتصادي الأمريكي شولتز من أبرز المتحمسين لأهمية تأهيل الشباب، فظهر لديه أن التعليم كان له الأثر الأكبر في زيادة الإنتاج أضعاف مضاعفة(3).

غير أنه من البديهي أن تعليم الشباب وتكوينه وتدريبه، لا يمثل إلا نصف الطريق أمام تحدي إدماجه، لذلك فقد تزامن وضع سياسات التعليم والتكوين مع برامج الإدماج والتأهيل التي سحّرت لها الدولة جهوداً جبارة، حتى يتم تامين التعليم عبر استثماره في اقتصاد المعرفة بشكل إيجابي، من هنا فقد تعاظم دور التعليم وبرامجه في الدول النامية لتوفير الإعداد الكافي للعاملين بما يساعد على اكتساب قوة العمل من المعرفة والمهارات ما يمكنها من أداء أدوارها بمهارة عالية(1).

ولعل العنصر البشري من أهم العوامل التي تحدد وتتحكم في سمات إدارة التنمية، وبالتالي في قدرتها على الأداء، وهناك اعتراف متزايد بين المهتمين بقضايا التنمية الاقتصادية والاجتماعية بأن نوعية العاملين تحدد إلى درجة كبيرة القدرة على تحقيق التنمية المنشودة، وأنها السبب الرئيسي في الفروقات بين البلدان المتشابهة في المعطيات السياسية والاقتصادية والاجتماعية بالنسبة لمستوى التنمية الذي تمكّنت من تحقيقه(2).

فعملية التنمية بجميع إجراءاتها ومراحلها عملية فنية، وأن تنفيذها بالكامل يتطلب معارف محددة ومهارات عملية وانضباطاً إدارياً وسلوكياً، وعادات عمل تتسم بالإيجابية، وأن التدريب التقليدي ومناهج التعليم غير المتطورة لا توفر الكفاءات البشرية التي تحتاج لها التنمية(3).

(2) الخطة الخمسية العاشرة، ٢٠٠٦-٢٠١١، ص ١٦.

(3) أنطوان رحمة، اقتصاديات التعليم، منشورات جامعة دمشق، ط٦، دمشق، ٢٠٠٣، ص ٨٠.

(1) السيد علي شتا، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي، المرجع ذكر سابقاً، ص ٣٩.

(2) غاي ستاندينغ، المشاركة في القوة العاملة والتنمية، ت. عفيف الرزاز، منشورات وزارة الثقافة والإرشاد القومي، دمشق، ١٩٨٤، ص ٧٥.

(3) محمد الطويل، نحو إيجاد قيادات إدارية للتنمية- الإدارة العامة، العدد(٣٤)، عمان، ١٩٨٢، ص ٢٤.

إذا كان هناك عوامل كثيرة تحدد خصائص الكادر البشري الفعال، فإنه لا يوجد أكثر أهمية من عامل التعليم والتدريب، على اعتبار أن التدريب يمثل المقومة الديناميكية في الإدارة العامة وفي عمليات تطويرها بشكل عام، ويؤكد أنه لا يمكن أن يتم التدريب الفعال بدون البرامج التعليمية السليمة، كما أن التعليم لن يكون مجدياً تماماً بدون عمليات التدريب<sup>(4)</sup>.

وعلى الرغم أن التعليم والتدريب قد أصبحا حقاً من حقوق الإنسان إلا أن في ذاته غير كاف لجعل منها مدخلاً إيجابياً، وعلى الرغم أن الاتفاق عام على أن أي إنفاق على التعليم والتدريب هو استثمار مجزٍ، إلا أن المشكلة بالنسبة لهذا المدخل ليست بأي حال مشكلة إنفاق على التعليم والتدريب، بل هي مشكلة كيف تنفق وأين؟.

وتواجه الدول العربية والنامية في هذا الصدد المشكلة بأبعادها الخطيرة، فقد لوحظ أن الاتساع الهائل في نظم التعليم والتدريب في تلك الدول كان يركز على الكم بغض النظر عن النوعية المطلوبة لإدارة التنمية<sup>(5)</sup>، لذلك أنشأت معظم الدول العربية ومنها سورية معاهد للإدارة العامة حرصاً منها على الاهتمام المتزايد بتحسين نوعية العاملين في الحكومة والقطاع العام، ولتأمين الكادر القادر على قيادة التطوير من الداخل. وحتى البرامج التدريبية التي تقدم لا تخلو من الضعف، ففي معظم الأحيان مازالت هذه البرامج تقدم في إطار تقليدي لا يتسق والاحتياجات الفعلية لمتطلبات عمليات التنمية في هذه الدول، وهذا الضعف حصيلة عوامل عديدة متداخلة منها:

- ١ - قلة الأشخاص القادرين على تصميم البرامج والتدريب.
  - ٢ - عدم توافر أبحاث ودراسات تبين احتياجات التدريب وفقاً لمتطلبات التنمية.
  - ٣ - عدم توفر المواد التدريبية المناسبة<sup>(1)</sup>.
- وإذا لم يؤخذ بعين الاعتبار ضعف القدرات المتوفرة للقيام بالتدريب المناسب، فإن الطاقات المتاحة لهذه المعاهد تعتبر ضعيفة قياساً لضخامة الأنشطة التدريبية اللازمة، نظراً لضعف نوعية العاملين بصفة عامة، وبناءً على ذلك فإن ضرورة ملحة تدعو لتحديد البدائل للأساليب الإدارية وبرامج التطوير الإداري وفحصها وتوجيهها نحو حاجات محددة تناسب ثقافة المجتمع في قطر معين.
- وعندها فقط فإن الممولين لتلك البرامج والمستضيفين لها والمشاركين فيها تكون لديهم الثقة بأن تلك البرامج سيكون حليفها النجاح.

(4) غاي ستاندينغ، المشاركة في القوة العاملة والتنمية، المرجع ذكر سابقاً، ص ٢٥٥.

(5) أحمد رشيد، إدارة التنمية والإصلاح الإداري، المرجع ذكر سابقاً، ص ٥٧-٥٨.

(1) يونس ناصر، تدريب المعلم، منشورات جامعة دمشق، ط ٢، دمشق، ٢٠٠١، ص ١٨.

يعتبر إعداد الموارد البشرية من أهم القضايا التي تواجه سورية في العقد الحالي لبناء الاقتصاد المعرفي، فنجاح إعداد الموارد البشرية يحدد إلى مدى بعيد فعالية الوضع الاقتصادي واستقراره، وبدون إعداد الموارد البشرية لن يتمكن الاقتصاد من النمو والتقدم.

من هنا تبرز الحاجة إلى الفعالية الإدارية التي قد يشار إليها بالقدرة على إعداد الموارد البشرية، والتي يعتبر عدم توفرها معضلة رئيسية تعيق التنمية وإدارتها في جميع المجالات سواء في القطاع العام أو الخاص.

لذلك بدأ الاهتمام بدور مؤسسات التعليم والبحث العلمي إيماناً بتطبيق الاتفاقية الموقعة في ميثاق الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حسب ما جاء في الجزء (٢) من المادة (١٣)، الفقرة (ج):

(٢)- تعترف الدول الأطراف في الاتفاقيات الحالية، أنه بقصد الوصول إلى التحقيق الكامل لهذا الحق: (ج)- "سوف تجعل التعليم العالي مفتوحاً للجميع وبشكل متساوٍ، على أساس القدرة، بكل وسيلة مناسبة، وبصفة خاصة بواسطة الإدخال التدريجي للتعليم المجاني"(٢).

فعلى سبيل المثال أشارت خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في سورية أن إعداد الموارد البشرية لا تزال معضلة رئيسية، تقف أمام التنمية وإدارتها في سورية، فالدولة بأمس الحاجة إلى تطوير قدرتها الإدارية، وذلك من خلال توفير التأهيل والتدريب الفني والتقني لكل السوريين الباحثين عن عمل، والتوسع في إشراك القطاع الخاص في عمليات إعادة التأهيل والتدريب وتسويق الكفاءات محلياً وخارجياً.

بدأت سورية في توجيه الاهتمام بمؤسسات التعليم والتدريب، ومن تلك المؤسسات جامعات دمشق، وحلب، و تشرين، والبعث، والفرات، ومعهد الإدارة العامة، بالإضافة إلى إنشاء العديد من الكليات الخاصة والمعاهد المتنوعة الاختصاصات، لتزويد المؤسسات المختلفة بالقيادة الإدارية وتطوير الموارد البشرية.

ومع أن القطاع الخاص يعتبر مكملاً من مكامن الإعداد البشري والتدريب في سورية، إلا أنه قطاع صغير ومحدود، وبالتالي فإنه لا يستطيع توفير بيئة تدريبية تطبيقية لتدريب الموارد البشرية، وذلك على عكس الدول الغربية المتقدمة التي تتيح شركات القطاع الخاص الضخمة فيها المجال لمديريها لاكتساب الخبرة الضرورية.

إن سورية تواجه مشكلة تتمثل في قلة في المدرسين والمدرّبين الأكفاء، بالإضافة إلى بعض التسهيلات اللازمة للتدريب، وأهم ما في ذلك هو توزيعهم بشكل متناثر على المؤسسات المختلفة، وحتى في أشهر المؤسسات السورية فإن عددهم محدود، ومن النادر أن نجد فريقاً متكاملًا يغطي كافة الوظائف والعمليات الإدارية، لهذا فإنه ليس بمقدور هؤلاء المدرّبين معالجة المواضيع والمشاكل الإدارية المتداخلة والمعقدة، وبناء على

(2) دافيد ب. فورسايت، حقوق الإنسان والسياسة الدولية، ت. محمد مصطفى غنيم، ط١، الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية، القاهرة، ١٩٩٣ ص ٣٣٤.

ذلك فان هناك حاجة ملحة لتوفير المدربين المؤهلين أكاديمياً وعملياً للمؤسسات، ولكي تحظى معاهد التدريب بدعم المديرين وتشجيعهم فإنه يتعين عليها تحقيق مستوى عال من الكفاءة.

قد نكون بحاجة الى تعديل محتوى برامج التدريب بشكل يناسب البيئة السورية ، لم تلق الانتباه الذي تستحقه، ومن الأمور الجذابة لأي مؤسسة تدريب تطبيق برنامج تدريبي ثبتت فائدته وجدواه في دول أخرى، ولكن هذا الأسلوب لا يمكن الأخذ به على المدى الطويل، لذلك لا يمكن لبرامج التدريب السورية مهما كانت فاعليتها تحقيق التطوير، بدون عملية التعديل والتكييف، بما يتلاءم مع التغيرات الواقعية.

لقد سعت سورية وعلى مر السنوات السابقة إلى الاهتمام ببرامج التدريب وتوفير فرص التأهيل للموارد البشرية، في التخصصات والمهارات التي تعكس الاحتياجات الفعلية لسوق العمل، وقد كان تأسيس معهد الإدارة العامة هو الخطوة والركيزة الأساسية في الطريق الصحيح، من أجل تطوير الإدارة وخدمة خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية عن طريق برامج التدريب والتنمية المختلفة وإعداد البحوث وتقديم الاستشارات للمؤسسات الحكومية والخاصة في سورية.

وهناك حاجة ماسة لإعادة النظر وتعديل محتوى ومنهجية برامج التدريب بشكل يعكس الحاجات الحقيقية والأوضاع السائدة حتى نستطيع الوصول إلى آلية إعداد الموارد البشرية، بالتدريب والإنفاق على التدريب.

### المبحث الثالث - آلية إعداد الموارد البشرية:

إن القدرة على الأداء شيء مهم، فقد كان هو الهدف من عملية الاختبار، ولكن لا يكفي، إذ يجب أن نعرف كيف نؤدي هذه الوظيفة بكفاءة وفعالية في إطار المناخ التنظيمي الموجود، أي أن امتلاك المعرفة النظرية والعملية شروط ضرورية للنجاح ولكنها غير كافية، إذ لا بد أيضاً من توافر الرغبة في العمل، فالإنسان لا يعمل وحده وإنما يعمل مع آخرين ربما تتعارض أهدافهم أو أغراضهم، ولا بد أن يعرف كيف يعمل الجميع في إطار التعاون وروح الجماعة<sup>(1)</sup>.

وتتعدد أنواع التدريب حيث يمكن أن نقسم التدريب إلى أنواع حسب المكان الذي تم فيه، فهناك نوعان مهمان من التدريب، التدريب أثناء الخدمة، والتدريب خارج العمل.

فالتدريب أثناء الخدمة يقوم على فكرة قديمة ( فكرة التلمذة المهنية ) التي تعني أساساً أن يتلقى المتدرب الجديد التعليمات والتوجيهات التي تبين له أسلوب العمل، يتبين له الصواب من الخطأ والحقوق والواجبات، وهي أفضل أسلوب لأداء العمل وآداب السلوك الوظيفي، ولا يستطيع أحد أن ينكر أن أول واجبات المدرب المباشرة ما زالت تكمن في توجيهه من يعملون معه لأفضل الأساليب لأداء العمل، وللسلوك الإيجابي، فهو يحتاج باستمرار للتنمية وتطوير قدراته ومهاراته واستعداداته، حتى يتقن ما يقوم به من عمل ويكون مستعداً للترقية لأعمال ذات مسؤولية أكبر وأخطر من مسؤولياته الحالية.

---

(1) يونس ناصر، تدريب المعلم، المرجع ذكر سابقاً، ص ٩.

ولهذا النوع من التدريب وسائل مختلفة تتم أثناء الخدمة وفي نفس مكان العمل منها(2):

١. تضاف فترة تسمى فترة التجربة تمتد لعدة سنوات قبل أن يصبح الموظف الجديد مسؤولاً.
  ٢. الدوران بين عدة مهارات أو نشاطات فيعرض فيها المتدرب لرؤية مختلفة لشتى المهارات.
  ٣. يوضع المتدرب إلى جانب مدربه مباشرة الذي سوف يقوم بتدريبه، فيلاحظ سلوكه وتصرفاته وقراراته، ويسند إليه المدرب بعض الأعمال بالتدريج.
  ٥. توجيه الأسئلة، حيث يمكن للمدرب أن يدرّب المتدرب عن طريق سؤالين بين الحين والآخر، عما يمكن فعله في بعض المواقف، ثم يبدأ يحيل إليه بعض الأمور ويراقبه فيها.
  ٦. المشاركة في أعمال اللجان، وذلك عن طريق تعرض المتدرب لخبرات وآراء أفراد آخرين، ويحاول المتدرب المتمرس على عرض وجهة نظره بأسلوب منطقي مقنع يعرض فيه لكل الجوانب.
  ٧. الوثائق والنشرات، حيث توزع تعليمات على المتدربين الجدد كل فترة من الزمن تشمل تعليمات وتوجيهات حول أفضل الأساليب لأداء العمل والواجبات والمسؤوليات والسلوكيات الوظيفية، ووظائف المنظمة وفرص الترقى، وكيفية تحسين الأداء إلى جانب معلومات متخصصة في وظيفته الجديدة.
- وبهذا يمكن أن يساهم القائم على عملية التدريب وتنمية الموارد البشرية بالتعاون مع المدرب المباشر لكل قسم في وضع أحسن الأساليب لتدريب المتدربين الجدد، الذين يعانون من ضعف الأداء بهدف زيادة كفاءتهم ورفع قدراتهم عن طريق التنمية والتدريب المستمرين.
- أما التدريب الرسمي خارج العمل فيتألف من استعدادات وإجراءات وشهادات، حيث يدور في أماكن خارج العمل، إما في قسم مستقل تابع لمنشأة نفسها، أو خارجها في جهات متخصصة، مثل معاهد الإدارة أو مراكز التدريب الجامعية أو بعض الجهات أو المكاتب المتخصصة(1).
- ولهذا النوع من التدريب وسائل وأساليب متنوعة منها: المحاضرات، والحلقات الدراسية، والمؤتمرات، والمناقشات الجامعية، والحوار المفتوح، ودراسة الحالة، وتمثيل الأدوار، وسلة القرارات، والمباريات الإدارية، والزيارات الميدانية.
- وهذا التدريب هو الحد الأدنى من مستوى الاستثمار المطلوب للتنمية، حيث يعجز القطاع الخاص عن تأمينه، لأن الدور الأكبر هنا للدولة التي تتدخل لرسم السياسات اللازمة لتعبئة الموارد لتحقيق هذا المستوى من الاستثمار(2).

(2) يونس ناصر، تدريب المعلم، المرجع ذكر سابقاً، ص ١٠ - ١٤.

(1) يونس ناصر، تدريب المعلم، المرجع ذكر سابقاً، ص

(2) خالد الحامض، التخطيط الاقتصادي، المرجع ذكر سابقاً، ص ٨٢.

والمفاضلة بين أسلوب وآخر تركز على اعتبارات وعوامل عديدة يجب مراعاتها قبل عملية اختيار الأسلوب التدريبي الملائم، ومن أهم هذه الاعتبارات:

- ١- مدى ملائمة الأسلوب التدريبي للمادة التدريبية وللأفراد المتدربين.
- ٢- طبيعة المتدربين واتجاهاتهم ومستوياتهم العلمية والتنظيمية.
- ٣- إمكانية توافر التسهيلات المادية للتدريب، مثل القاعات والأجهزة والمعدات اللازمة لإنجاز العملية التدريبية .

٤. نفقات استخدام كل وسيلة تدريبية وملاءمتها مع موازنة التدريب.
٥. مدى ملائمة الوقت والمكان المتاح لكل وسيلة تدريبية.
٦. درجة إلمام المدرب نفسه بالأسلوب التدريبي الذي يقوم بتنفيذه.
٧. عدد المشتركين في البرنامج التدريبي، فكلما كان عدد المشتركين قليلاً كلما أمكن استخدام الأساليب القائمة على المناقشة.

وتتألف خطوات التدريب من أربع مراحل منطقية ومتتابعة، وتبدأ هذه المراحل<sup>(١)</sup> بـ:

١. تحديد الاحتياجات التدريبية: وتعني تحديد المهارات المطلوب رفعها لدى الأفراد، والتي يتم تفصيلها في مجموعة من الأهداف المطلوب تحقيقها بنهاية التدريب.

٢. التصميم لبرنامج التدريب: والذي يعني ترجمة الأهداف إلى موضوعات تدريبية وتحديد الأسلوب الذي سيتم استخدامه بواسطة المتدربين في توصيل موضوعات التدريب إلى المتدربين، كما يتم تحديد المعينات التدريبية مثل الأفلام، السبورة، الأفلام ... الخ، وكجزء من تصميم برنامج التدريب يجب تحديد المدربين في البرنامج، وأيضاً تحديد ميزانية التدريب.

٣. مرحلة تنفيذ برنامج التدريب: والتي تتضمن أنشطة مهمة، مثل تحديد الجدول الزمني للبرنامج، كما يتضمن تحديد مكان التدريب، والمتابعة اليومية لإجراءات تنفيذ البرنامج خطوة بخطوة.

٤. - وأخيراً وبعد انتهاء برنامج التدريب يحتاج الأمر إلى تقييم برنامج التدريب، ويتم ذلك من خلال تقييم المتدربين محل التدريب، أو تقييم رأيهم حول إجراءات البرنامج.

ومع اتجاه البلاد نحو التطوير الاقتصادي، ومع تعاظم الدور الاقتصادي للشركات في الاقتصاد الوطني، فإن الطلب على الكوادر البشرية أخذ يتعاظم هو الآخر، وخصوصاً عند الحديث عن المستوى الاحترافي لهذه الكوادر، حيث أن الكوادر البشرية لدينا كانت حتى سنوات قريبة فقيرة جداً في بعض الخبرات، والتي يتحقق اكتسابها على الاهتمام بالبحث العلمي، ورصد الاعتمادات المادية اللازمة له.

---

(١) يونس ناصر، التخطيط الاقتصادي، المرجع ذكر سابقاً، ص ١٨.

ففي سورية الاهتمام بالبحث العلمي جيد ولكن مقارنةً مع الدول المتقدمة مازال دون المستوى المطلوب، وأنه أمامنا الكثير مما يمكن انجازه، ووفقاً لبعض المؤشرات فإن نصيب الفرد في سورية من البحث العلمي مازال دون عتبة الـ (٨) دولار سنوياً، مقابل (٨٨) دولار للمتوسط العالمي<sup>(2)</sup>، ولعل ارتفاع نصيب الفرد من البحث العلمي حول العالم يشير بوضوح إلى مدى الأهمية القصوى التي توليها الدول والمنظمات للكوادر البشرية، بالنظر لما تعول عليها في أحداث نقلة علمية ومعرفية، تنعكس بشكل ايجابي على العملية الإنتاجية، لذلك يجب أن يكون ذلك واضحاً لدينا، عندما نخطط لعملية التأهيل والتدريب<sup>(3)</sup>.

فكان التخطيط الصادر عن هيئة تخطيط الدولة في تتبع تنفيذ الخطة الخمسية العاشرة للتعليم العالي في الربع الثالث ٢٠٠٧م، يتناول إحداث الهيئة العليا للبحث العلمي والتي من مهامها الأساسية التنسيق بين مختلف الهيئات العلمية البحثية تنسيقاً كاملاً على جميع المستويات والمجالات، وكذلك بزيادة الإنفاق على البحث العلمي خلال الخطة الخمسية العاشرة من (٠,١٨٪) إلى (١٪) من الناتج القومي الإجمالي، والتشبيك مع المؤسسات البحثية والإنتاجية الوطنية والتعاون مع المؤسسات الحكومية والأهلية برامج البحوث المشتركة: (السوري اللبناني، السوري العماني، السوري المصري، السوري الفرنسي، السوري الباكستاني، السوري البلاروسي، السوري الإيراني.....)<sup>(1)</sup>، بالإضافة إلى أهمية البحث العلمي فإن لمنظومة الأعمال دور كبير وأساسي في إعداد الموارد البشرية.

ويرى البعض أن الكوادر البشرية بوصفها جزءاً من منظومة الأعمال داخل المنشآت، والتي تشمل التسويق، والمبيعات، والمشتريات، والعمليات الإنتاجية، والمحاسبة، والتمويل، والبحث، والتطوير، و تنظيم إدارة الموارد البشرية، هو مصدر منافس حقيقي بين المنشآت والمنظمات فيما بينها. وحسب دراسة دولية شملت نحو ألفي مؤسسة حول العالم تبين أن توجيه وتنظيم القوى العاملة فيها رفع قيمتها السوقية بنسبة ٣٠٪ خلال ثلاث سنوات فقط وهذا يتطلب المزيد من الإنفاق على التأهيل والتدريب.

يجب النظر إلى الإنفاق على التأهيل والتدريب على أنه استثمار ذو عوائد حقيقية، إذاً ليس ضرورياً أن تظهر العوائد خلال سنوات محددة، بل أن أثرها يتبدى عبر رفع إنتاجية الموظفين، وتقليل الفاقد واستغلال الموارد إلى حد أقصى....

وعادة يتم تقسيم عناصر إدارة الموارد البشرية إلى ثمانية عناصر رئيسية، تستخدم الثلاثة الأولى وهي التوظيف، والاختيار، وفاعلية التوظيف، للتأكيد على أن القوى العاملة تم تعريفها واختيارها بشكل جيد، ثم

(2) اتحاد شبيبة الثورة، الشباب والقضايا السكانية، مطبعة اتحاد شبيبة الثورة، دمشق، ١٩٩٧، ص ٥٠.

(3) اتحاد شبيبة الثورة، الشباب والقضايا السكانية، المرجع ذكر سابقاً، ص ٥٢.

(1) هيئة تخطيط الدولة في تتبع تنفيذ الخطة الخمسية العاشرة للتعليم العالي في الربع الثالث ٢٠٠٧، ص ١٨.

عنصري المهارات، و معرفة القوة العاملة، وهذا يتضمن التوجيه والتدريب والتأهيل، في حين تمثل العناصر الثلاثة المتبقية إدارة الأداء التعويضي، والأجور، والتطوير الوظيفي(2).

ولابد من الإشارة إلى زيادة الإنفاق على التدريب، لأنه السبيل الوحيد للارتقاء بمستوى وخبرات الكوادر البشرية من جهة، ودفع العملية الإنتاجية وتحقيق معدلات أعلى من النمو، وهذا ما نحتاج إليه في بيئة الاقتصاد والإدارة في سورية(3).

#### المبحث الرابع- العائد الاستثماري للرأسمال البشري:

مازال العنصر البشري هو الأساس في النشاط الإنتاجي والتكوين الاقتصادي، منه صنعت مسيرة الحياة، وبواسطته أمكن الاستفادة من موارد الأرض المتاحة بصورة أفضل، فرغم التطور التقني، ما زال الإنسان هو الأساس الحضاري، وهو موجه التكنولوجيا ومسيرها، ودونه تتحول هذه التكنولوجيا إلى مجرد أدوات جامدة، لا حياة لها ولا فاعلية، ولا يبدو في الأفق القريب ما يدعو لعد الذكاء الصناعي أو الحاسوب بديلاً أو معدلاً لأهمية العنصر البشري الذي تكمن أهميته وفعاليته بتطور الأدوات التكنولوجية بين يديه .

إن العنصر البشري المتمثل في الأفراد، وفي جماعات العمل المملوكة للخبرة والمعرفة والكفاءة، هو أهم القوى المنتجة وأعظمها أثراً في بناء الاقتصاد، فهم الذين يتخذون القرارات التي تهيئ للمؤسسة فرص الانطلاق والنجاح، أو تسبب مشكلات ينتج عنها خسائر واحتمالات الفشل والانحيار.

إن الاستثمار في الموارد البشرية بعد إعدادها إعداداً جيداً، هو العنصر الحاسم للتقدم والتنمية، وفي تراكم رأس المال، فالإحصائيات تؤكد الازدياد المستمر لأهمية رأس المال الفكري، وقيمه لرأس المال المادي، وأن ٦٤٪ من الثروة العالمية اليوم هي ثروة فكرية غير مادية، من حقوق إبداع وتصميم وتقنية وخبرات، وكل ما هو قيمة غير مادية ملموسة، بينما يكون رأس المال المادي ١٦ ٪ ، ورأس المال الطبيعي ٢٠٪(1) .

لقد أضحت تسليح الإنسان بالعلم والمعرفة، شيئاً لا بد منه لمواجهة تلك التطورات التي انعكست على حياتنا الاقتصادية والاجتماعية، كأفراد ومجتمعات، وقد أضحت ذلك على عاتق عمليات التنمية في البلدان النامية عبئاً ثقيلاً، تمثل في تزايد معدلات الإنفاق لمواكبة أمرين في آن واحد:

- الزيادة السكانية المتسارعة.

- تزويد النشء الجديد بالعلم والمعرفة التقنية الحديثة.

(2) أنطوان رحمة، اقتصاديات التعليم، المرجع ذكر سابقاً، ص ١١٨.  
(3) جريدة الثورة، الخميس، ٢٤/١/٢٠٠٨م العدد ١٣٥١٩، ص ٣.  
(1) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية في سورية، للعام ٢٠٠٠م، ص ٤٩.

فالإنفاق على التعليم أو ما يسمى الاستثمار في العنصر البشري، ذو مردود بعيد المدى في الوقت الذي تتطلب فيه عملية التنمية، وبناء الاقتصاد الصحيح، و المتين في البلدان النامية استثمارات قصيرة الأجل وسريعة المردود لمواجهة الإنفاق المتزايد، كي تسائر التطور التقني من جهة والتزايد السكاني، وما يتطلبه من نفقات من جهة أخرى(2).

فالهدف من هذا الاستثمار واحد سواء كان الاستثمار مادياً أو بشرياً، وهو رفع الطاقة الإنتاجية للاقتصاد من خلال زيادة إنتاجية كل وحدة من وحدات رأس المال المادي (آلات - معدات - تجهيزات...)، أو رأس المال البشري.

والحقيقة، أن الاستثمار البشري يمكن أن يتحقق من خلال التطوير الذاتي للفرد، بمعنى أن الفرد يتولى مهمة تزويد نفسه، بما يكفل له رفع كفاءته، عن طريق الاطلاع المستمر والاستفادة من خبرة الآخرين الذين يعملون معه، ومحاولة إتقان العمل وإجادته، لكن الأداة العامة والأساسية للاستثمار البشري هي التعليم والتدريب، وهي مسؤولية الدولة ككل والمجتمع، وليس مسؤولية الفرد فحسب.

لذلك، فإن مستوى التعليم والتدريب العملي، في أي مجتمع يعكس مستوى الوضع الاستثماري والاقتصادي فيه، كما أن هيكل التعليم ( توزيع المتعلمين على المراحل التعليمية، والتخصصات المختلفة، ونسبة الأفراد في كل مرحلة وكل تخصص )، يعبر عن هيكل الاستثمار البشري، ولاشك أن رأس المال البشري يختلف من حيث خصائصه، عن رأس المال المادي، وهذا يرجع إلى اختلاف طبيعة كل منهما وخصائصه الإنتاجية.

فمن جهة العمر الإنتاجي، يعد العمر الإنتاجي لرأس المال البشري أطول منه في رأس المال المادي، فالإنسان بعد إتمام تعليمه وتدريبه، يمكن أن يستثمر في النشاط الاقتصادي لسنوات طويلة، تفوق تلك السنوات التي يمكن خلالها استخدام الآلة أو الجهاز(1).

وهذا معناه أن تكلفة الاستثمار البشري، وإن كانت أكبر في المدى القصير من تكلفة الاستثمار المادي، إلا أن الوضع ينعكس في المدى الطويل، نظراً لطول العمر الإنتاجي لرأس المال البشري، بحيث تتوزع تكلفته على سنوات عديدة.

أما من جهة فترة التفريخ(2)، اللازمة للاستثمار البشري فتعد أطول بالمقارنة مع الاستثمار المادي ، فأي استثمار لا تظهر نتائجه في فترة حدوثه، حيث لابد من مرور فترة زمنية تسمى بفترة التفريخ، حيث تطرح في نهاية هذه الفترة السلعة الجديدة في الأسواق، أو تدخل الموارد البشرية المعدة في سوق العمل، وتطول هذه

(2) أنطوان رحمة، اقتصاديات التعليم، المرجع ذكر سابقاً، ص ٧١.

(١) أنطوان رحمة، اقتصاديات التعليم، المرجع ذكر سابقاً، ص ٨١.

(2) منى الطحاوي، اقتصاديات العمل، جامعة القاهرة، ١٩٩٥، ص ١١٨.

الفترة أو تقصر بحسب طبيعة الإعداد، ونوع الاستثمار، ولاشك أن خلق عامل متعلم أو مدرب يستغرق وقتاً أطول، من خلق وإيجاد سلعة جديدة، لذلك فإن فترة التفريخ بالنسبة للاستثمار البشري تعتبر طويلة. وأخيراً، إن أي استثمار جديد لكي يتم بنجاح يحتاج إلى وحدات قديمة من رأس المال، فلن نستطيع إنتاج سلع رأسمالية جديدة إلا إذا توفرت لدينا آلات ومعدات نستخدمها في عملية الإنتاج، وبالمثل لا يمكن خلق قوة عاملة مؤهلة ما لم يتواجد الأفراد الذين سيتولون عملية التعليم، فتعليم جيل جديد من الأفراد وتدريبه، يتطلب وجود جيل سابق متعلم، يقوم بتلقين الأفراد الجدد المهارات والكفاءات المطلوبة، وهذا ليس بالأمر اليسير، لا بل يجعل تكوين رأس المال البشري أصعب من تكوين رأس المال المادي. من الممكن أن يبدأ بلد معين بتطبيق أساليب إنتاجية حديثة، يستورد ما يلزم من آلات ومعدات في البداية، بمعنى أنه يستطيع تعويض قصور رأس المال المادي المحلي عن طريق الاستيراد ، بل يمكن أن يعتمد كلية على رأس المال المستورد.

لكن بالنسبة للاستثمار البشري، لا يمكن ذلك إلا في حدود ضيقة، فلا بد من وجود رأس مال بشري قديم، حتى يمكن إنتاج رأس مال بشري جديد، فمن غير الممكن استيراد كل المدرسين والمدربين اللازمين لتأهيل الأفراد المحليين، وإلا أصبحت عملية الاستثمار البشري باهظة التكاليف(1).

وإذا كان الاستثمار البشري له تكلفته، سواء بالنسبة للفرد الذي يقوم به أم للمجتمع، فإنه لابد من الحصول على مقابل لهذه التكلفة، وإلا فلن يقدم على الاستثمار البشري. فكان عائد الاستثمار البشري هو الذي يبرر تحمل تكلفته، وينقسم هذا العائد إلى عائد خاص يعود على الفرد المستثمر فيه وعائد اجتماعي يستفيد منه المجتمع ككل.

فعندما يدخل الفرد مجال التعليم بدلاً من العمل، ويوافق على تحمل تكاليف ذلك، إنما يحركه إدراكه بتوفير فرص عمل أفضل للمؤهلين، تحقق أجوراً أعلى، وبطبيعة الحال يتزايد هذا الفرق كلما وصل الفرد إلى مستوى أعلى من التعليم والتدريب، وذلك لزيادة وارتفاع إنتاجيته في العمل المتأنية عن الاستثمار البشري من جهة، ومن جهة ثانية نظراً لزيادة تكلفة الإعداد.

أما العائد الاجتماعي للاستثمار البشري، فهو عبارة عن زيادة في مستوى الرفاهية الاجتماعية نتيجة لتحسن إنتاجية العمل بعد الاستثمار البشري، ويجب الإشارة إلى أن جزء من التحسن في مستوى الرفاهة، لا يترجم في شكل زيادة في الإنتاج الكلي، ولكن في شكل حصول الفرد الذي تم الاستثمار فيه على منفعة إضافية، نظراً لتحسن نمط معيشته واستمتاعه بحياته ووقت فراغه بصورة أفضل.

---

(1) أنطوان رحمة، اقتصاديات التعليم، المرجع ذكر سابقاً، ص ١٠٥.

فالفرد بعد إتمام تعليمه وتدريبه يجب ألاّ يستفيد على حساب المجتمع، وذلك بحصوله على زيادة في الأجر تفوق التحسن في إنتاجيته، كما أن المجتمع لا يبخس الفرد حقه، بإعطائه أجر أقل مما يستحقه. وتتأثر إنتاجية العمل ليس بحجم تكوين الرأسمالي وبمستوى التقنية والإنتاجية فحسب بل بمستوى التدريب وتأهيل الأيدي العاملة وبمستوى التعليم العام وبالمستوى الجامعي بالمجتمع والنمو السكاني السريع لا يساعد على تقديم الخدمات التعليمية والصحية و... لأفراد المجتمع بالصورة المطلوبة، لهذا تعاني عملية إعداد الكوادر المهنية والعلمية في كثير من الدول النامية ذات النمو السكاني الكبير من صعوبات جمة، لهذا تميل الإنتاجية الوسطى للعامل في تلك الدول إلى أن تظل منخفضة بالمقارنة مع إنتاجية الدول المتقدمة<sup>(1)</sup>. ولاشك أن هذا التغيير الذي يطرأ على الموارد البشرية من شأنه تخفيض تكلفة استخدام العامل المؤهل، لأن العامل المتعلم والمدرّب المحلي يكون أقل تكلفة من العامل المماثل المستورد بعبارة أخرى، يترتب على الاستثمار البشري زيادة في مستوى رفاهية المجتمع (التحسن الاقتصادي) بسبب الوفورات الخارجية التي يحققها، وتستفيد منها المشروعات في شكل توفير عمل محلي أكثر كفاءة وأقل تكلفة من العامل الأجنبي المستورد، إلى جانب تمكين الاقتصاد من إنتاج سلع معينة، كان يحول دون إنتاجها ندرة العامل الماهر في الداخل، وارتفاع تكلفة العامل المستورد<sup>(2)</sup>.

فوجود العامل المؤهل والمدرّب بشكل جيد يجنبنا الهدر الاقتصادي الذي يفرض نفسه في دول العالم الثالث، فعملية إعداد الموارد البشرية تساعد على التحسن الاقتصادي والمساهمة في بناء الاقتصاد القائم على المعرفة.

(1) عبد الرحيم بوادقجي، علم السكان، دمشق، منشورات جامعة دمشق، ٢٠٠٦، ص ٢٨٤.

(2) غاي ستاندينغ، المشاركة في القوة العاملة والتنمية، المرجع ذكر سابقاً، ص ٢٥٧.

## خلاصة الفصل الأول:

بعد الاطلاع على ماسبق نستنتج: أنه إذا أردنا أن نحقق أهداف التنمية، ونستفيد من الطاقات المادية، فلا بد لنا أن نوفر القوى البشرية اللازمة المؤهلة علمياً، وفنياً، والحائزة على الشروط الضرورية كافة، من علم وتدريب وخبرة، وتخصص في شتى العلوم، ومجالات العمل.

لذلك يجب على البلدان النامية أن تدعم عملية إعداد الموارد البشرية بكل الوسائل الممكنة لما لها من أثر كبير على التنمية الاقتصادية من خلال دخول هذه الموارد في الأسواق الجديدة التي تدعم مسيرة التنمية والإصلاح في البلدان النامية.

ولتتم عملية إعداد الموارد البشرية لا بد من القيام بمجموعة خطوات هامة، تتمثل في تطوير المحتوى التعليمي، وتزويد المتعلمين بالمهارات والتدريب العملي، واستثمار العقل البشري بالشكل الأمثل، وزيادة الاهتمام بالبحث العلمي الذي يعتبر المحرك للتنمية، والاعتماد على الرأسمال الفكري المتجدد، واهتمام المؤسسات التعليمية بنوعية المنتج التعليمي.

لذلك كلما ارتفع المستوى التعليمي، ارتفع مستوى المهارات والخبرات المتوفرة لدى الأفراد، وبالتالي ارتفعت إنتاجية هذه الأيدي، وقد بينت دراسات الأمم المتحدة وتجارب الدول المتقدمة أن توفر المصادر التكنولوجية المتقدمة أدى إلى مضاعفة الإنتاجية بنسبة تعادل حوالي ٨٠ - ٩٠٪، فارتفاع التعليم يؤدي لارتفاع الخبرات وهذا بدوره يرفع الانتاج.

من المكونات الأساسية التي تراهن عليها الخطة الحالية، تنمية الموارد البشرية والإعداد والتدريب لها حسب المكان الذي تتم فيه، فهناك نوعان من التدريب، التدريب أثناء الخدمة، والتدريب خارج العمل.

أما بالنسبة للتدريب الرسمي خارج العمل يتطلب اهتمام المتدرب واستعداداته للقيام بإجراءات الحصول على شهادات، وهذا التدريب يدور في أماكن خارج العمل، إما في قسم مستقل تابع للمنشأة نفسها، أو خارجها في جهات متخصصة، مثل معاهد الإدارة أو مراكز التدريب الجامعية أو بعض الجهات أو المكاتب المتخصصة.

ولهذا النوع من التدريب وسائل وأساليب متنوعة منها: المحاضرات، والحلقات الدراسية، والمؤتمرات، والمناقشات الجامعية، والحوار المفتوح، ودراسة الحالة، وتمثيل الأدوار، وسلة القرارات، والمباريات الإدارية، والزيارات الميدانية.

الإِنفاق على التّأهيل والتّدريب يعتبر استثمار ذو عوائد حقيقية، فليس ضرورياً أن تظهر العوائد خلال سنوات محدّدة، بل إن أثرها يتبدى عبر رفع إنتاجية الموظفين، وتقليل الفاقد واستغلال الموارد إلى حد أقصى. فالعنصر البشري المتمثل في الأفراد، وفي جماعات العمل المملّكة للخبرة والمعرفة والكفاءة، هو أهم القوى المنتجة وأعظمها أثراً في بناء الاقتصاد، فهم الذين يتخذون القرارات التي تهيئ للمؤسسة فرص الانطلاق والنجاح، أو تسبب مشكلات ينتج عنها خسائر واحتمالات الفشل والانهيار. ولا بد من وجود رأس مال بشري قديم، حتى نتمكن من إنتاج رأس مال بشري جديد، وذلك بالتدرّج فلا يكون قفزاً.

الفصل الثاني: الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على النمو الاقتصادي والاجتماعي:  
مقدمة.

المبحث الأول- دوافع الاستثمار في العنصر البشري.

المبحث الثاني- واقع الاقتصاد المعرفي وعلاقته بالنمو الاقتصادي والاجتماعي.

المبحث الثالث- دور الاقتصاد المعرفي كأحد أنواع الاقتصاد.

خلاصة الفصل الثاني.

## مقدمة:

إن بناء الاقتصاد المعرفي هو الهدف لبلدان كثيرة، لكن بناء هذا الاقتصاد لا يمثل عملية قائمة بذاتها، وإنما يرتبط بالسياسات الاجتماعية الأخرى، والتغير الاجتماعي، خاصةً عندما يكون سريعاً، ويشكل تحديات جديدة دائمة لمتخذي القرار.

وسوف ندرس في هذا الفصل انعكاسات الاقتصاد المعرفي على النمو الاقتصادي والاجتماعي من خلال تسليط الضوء على المباحث التالية : دوافع الاستثمار في العنصر البشري، العلاقة بين الاقتصاد المعرفي والنمو الاقتصادي والاجتماعي، ودور الاقتصاد المعرفي الذي يتحدد في المجتمع المعرفي الذي تتميز بالتركيز على العمليات التي تعالج فيها المعرفة، والمادة الخام الأساسية فيه هي المعلومة، التي يتم استثمارها بحيث تولد المعرفة.

وهذا عكس المواد الأساسية في المجتمعات الأخرى، حيث تنضب بسبب الاستهلاك، أما في المجتمع المعرفي، فالمعرفة تولد معرفة، مما يجعل مصادر المجتمع المعرفي متجددة ولا تنضب (1)، الأمر الذي يفسر أهمية المعرفة، ومكانتها كأهم مادة أولية على الإطلاق، وهو ما يجعل المجتمع الجديد يعتمد في تطوره بصورة أساسية على هذا المورد، وشبكات الاتصال والحواسيب، ويتميز بوجود سلع وخدمات معلوماتية لم تكن موجودة من قبل، إلى جانب اعتماده بصفة أساسية على التكنولوجيا الفكرية (2) أي تعظيم شأن الفكر والعقل الإنساني بالحواسيب، والاتصال والذكاء الاصطناعي ونظم الخبرة.

كما أعتبر العديد من الباحثين مجتمع المعرفة كوسط اجتماعي أفضل للمعرفة وهو مجرد مجتمع رأسمالي، تعتبر المعرفة فيه سلعة أكثر منها مورداً عاماً (3)، أي أن المعارف التي كانت أساساً متاحة بالمجان من المكتبات العامة، والوثائق الحكومية أصبحت أكثر تكلفة عند الحصول عليها خصوصاً بعد اختزالها في النظم المعتمدة على الحواسيب، وهذه النظم مملوكة في معظمها للقطاع الخاص، ويتم التعامل معها على أساس تجاري من أجل الربح.

إن ما يميز هذا العصر، أنه يخضع للمعايير ويتميز بظهور تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، فسمات المجتمع وخصائصه المتغيرة، وكذلك نظامه المتغير، تؤدي على وجه التحديد وبكل وضوح إلى نشأة مجتمع المعلومات والمعرفة، مما يساعد في بناء الاقتصاد المعرفي.

---

(1) ذباب البداية، الأمن وحرب المعلومات، عمان، دار الشرق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢، ص ٥٣.  
(2) محمود الهوش، التقنية الحديثة في المعلومات والمكتبات، نحو إستراتيجية عربية لمستقبل مجتمع المعلومات، المرجع ذكر سابقاً، ص ١٣.  
(3) أحمد بدر، التكامل المعرفي لعلم المعلومات والمكتبات، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ٥٢.

وعموماً ورغم تعدد المفاهيم حول مجتمع المعرفة إلا أنه يمكن استشفاف، أن المجتمع المعرفي يتركز أساساً على إنتاج المعلومة والحصول عليها واستغلالها، في خدمة أهداف التنمية والتطوير، من خلال دراسة دوافع الاستثمار في العنصر البشري وإدارة انسيابها بواسطة بنية تحتية للمعارف بدورها تؤدي الى زيادة عدد الموارد البشرية المؤهلة والمدرية بشكل جيد مما يزيد نفعها، وبالتالي يزيد عائداتها بشكل كبير في رفد اقتصادنا من خلال تطور قطاع تجارة السلع المعرفية في ظل الاقتصاد المعرفي.

## المبحث الأول- دوافع الاستثمار في العنصر البشري:

بعد أن تعرفنا على اعداد الموارد البشرية في الفصل الاول نبين دوافع الاستثمار في العنصر البشري، بهدف تلبية متطلبات التنمية من القوى العاملة، بحسب أنواع المهن والاختصاصات، في مختلف المستويات التعليمية.

لذلك فإن التخطيط لإعداد الموارد البشرية، يجب أن يعتمد على التعليم، لأن التعليم هو الشرط الضروري لتنمية الموارد البشرية على الوجه الأكمل والأمثل، فهذا يتطلب انتهاج سياسة واضحة ترمي إلى تحقيق الفعالية والكفاءة في مجمل عملية الاستخدام والتطوير الملائم للموارد البشرية، بما يحقق إستراتيجية وأهداف التنمية الاقتصادية وبناء الاقتصاد المعرفي(1).

إن عملية التعليم والإعداد للكوادر المتعلمة والمتدربة مسألة ذات أهمية، يتوقف عليها تطوير عملية التنمية في أي بلد من البلدان، ولعل نقص الكوادر الفنية والإدارية المؤهلة والمدرّبة، هو المشكلة الأساسية التي تحد من مسيرة التقدم الاقتصادي في البلدان النامية، فبسبب هذه المشكلة لا تزال معظم هذه البلدان تتعثر في عملية التنمية، حتى تلك الدول تمتلك وفرة من رأس المال والموارد الطبيعية(2).

ولن يتحقق ذلك إلا من خلال التعليم الذي يعد البناء الاقتصادي الأساسي، في توفير الموارد البشرية المؤهلة، بعدّها مدخلاً من مداخل التغيير وتحقيق الأهداف الاقتصادية لعملية التنمية على حد سواء، ومن هنا تبرز العلاقة بين التعليم والتنمية والتي تتخذ عادةً اتجاهين(3):

١- دور التعليم في تسريع وتأثر التنمية الاقتصادية.

٢- دور التنمية في تطوير التعليم ورفع مستواه بما يحقق أهدافها، فالتعليم وتطوره سبب من أسباب التنمية ونتيجة من نتائجها.

إن أي تطور اقتصادي في الوقت الحاضر ينطوي على تغييرات في وسائل الإنتاج، بإدخال أساليب تقنية أكثر حداثة وتطوراً، وهذا يتطلب كوادر فنية تستوعب هذه التغيرات وتستطيع التعامل معها، والتعليم بمفهومه الواسع هو الأداة الأكثر فاعلية في إعداد تلك الكوادر البشرية، فهو يقوم بدور بارز ومهم في

(1) السيد علي شتا، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي، المرجع ذكر سابقاً، ص ٤٢.

(2) أحمد رشيد، إدارة التنمية والإصلاح الإداري، المرجع ذكر سابقاً، ص ٧٥.

(3) عبد المجيد الرفاعي، المعلومات بين النظرية والتطبيق، دار الأعلام، دمشق، ١٩٩٨، ص ٤٩.

التكامل بين الموارد المالية والبشرية في المجتمع لتحقيق أهداف التنمية الشاملة في تلبية احتياجاتها من خلال الموارد القادرة على البناء الاقتصادي الحديث (4).

ومن هنا راحت البلدان النامية تتخذ من التعليم وسيلة للتصدي، للتحديات المختلفة التي تعترض مسيرتها التنموية، فعائد الاستثمار في الموارد البشرية هو الأفضل من أي عائد آخر، بخاصةً بعد مسيرتها التنموية، وأن العلم والتكنولوجيا هما أفضل وسيلة للتحويل الاقتصادي، فالاستثمار في التعليم يزيد من مجالات العمل وفرص الاختيار المتاحة أمام الأفراد، وهو الأمر الذي قد يزيد من رفاهيتهم الاقتصادية، ولقد بلغ الاهتمام بالإنسان حداً جعل بعض الاقتصاديين ينظرون إلى الفرد صاحب الخبرات والمواهب العلمية، كما لو كان لديه ثروة كبيرة، وأن الطلب على خدماته يزداد بزيادة خبراته ومواهبه (1).

وفي الواقع، فإن الاهتمام بالتعليم قد تولّد صناعة يمكن أن نسميها صناعة التعليم، تستوعب الموارد الاقتصادية كأى صناعة أخرى، وإذا كان الاستثمار في التعليم يهتم الدول المتقدمة، فهو لاشك أكثر أهمية بالنسبة للدول المتخلفة التي تواجه عند وضع برامجها التعليمية مشكلة ضخامة الميزانيات اللازمة لتنفيذ هذه البرامج، لذا يتعيّن على هذه الدول أن تقوم بتخطيط التعليم وربطه بأهداف اقتصادية محددة.

والتعليم بهذا المعنى لا ينصرف إلى التعليم النظامي فقط، لكنّه يمتد أيضاً إلى سبل زيادة المعرفة اللازمة كافة وتطوير كفاءة العاملين، بما في ذلك التدريب بأشكاله المختلفة.

لاحظ بعض الاقتصاديين بأن زيادات الإنتاج القومي، التي تحققت في بعض الدول الغربية كانت كبيرة، بحيث لا يمكن تفسيرها بالزيادة الحاصلة في الأرض، والموارد البشرية، وساعات العمل، ورأس المال المادي، وقد علّلوا تلك الظاهرة بدور التعليم وزيادة الاستثمار في رأس المال البشري.

لقد تبين من دراسة نمو الاقتصاد الأمريكي للفترة ١٩٠٠ - ١٩٥٥ م، أن زيادة رأس المال الحقيقي بنسبة ١٪ قد أدت إلى زيادة الإنتاج بنسبة ٠,٢٪ سنوياً (2).

كما أن زيادة حجم التشغيل بنسبة ١٪ سنوياً قد أدت إلى زيادة الإنتاج بنسبة ٠,٧٪ سنوياً، في حين أن هناك زيادة في الإنتاج بنسبة ١,٨٪ سنوياً قد تأتت عن التغيير في العنصر البشري الذي ينتج عن الاستثمار في الرأس المال البشري (3).

---

(4) خالد الحامض، التخطيط الاقتصادي، المرجع ذكر سابقاً، ص ٨١.  
(1) عبد المجيد الرفاعي، المعلومات بين النظرية والتطبيق، المرجع ذكر سابقاً، ص ٦٣.  
(2) محمد عمر، اقتصاد وتخطيط القوى العاملة، المرجع ذكر سابقاً، ص ١٧٢.  
(3) محمد عمر، اقتصاد وتخطيط القوى العاملة، المرجع ذكر سابقاً، ص ١٧٣.

ونحن في سورية نسعى بخططنا لتطوير القطاعات المولدة لرأس المال البشري (التعليم) من خلال الاستثمارات الحكومية، ومضاعفة مخصصات الإنفاق لقطاع التعليم، وبحيث ترتفع من ٦٣,٥٦٤ مليار ليرة في الخطة الخمسية التاسعة إلى ١٢٧,١٢٨ مليار ليرة سورية يتم إنفاقها خلال السنوات الخمسة القادمة<sup>(٤)</sup>. وربط الزيادة العالية للإنفاق الحكومي على قطاع التعليم ببرامج ومشروعات لإصلاح قطاع التعليم وبحيث يؤدي ذلك إلى تعظيم العائد على الاستثمار برأس المال البشري والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية البشرية. كما تبين أيضاً بأن توسيع حجم الوحدات الإنتاجية يتطلب زيادة في حجم القوة العاملة المتعلمة والمتدربة، ومن المعروف أن حجم الوحدات الإنتاجية مع ما يرافقها من وفورات بسبب اقتصاديات الحجم تعود بالفائدة على الإنتاج المتحقق، وبالتالي على النمو الاقتصادي، مما يعني أن التعليم يسهم في التنمية الاقتصادية<sup>(١)</sup>.

وقد أخذ التعليم الجامعي حيزاً كبيراً من اهتمام الدولة، حيث بلغ عدد الجامعات السورية خمس جامعات حكومية في كل من مدينة حلب واللاذقية ودمشق وحمص ودير الزور، إضافة إلى إحداث عدد من الكليات في المحافظات، التي سوف تتحول إلى جامعات لاحقاً في المستقبل، وحدث مؤخراً عدد من الجامعات الخاصة وعددها تسعة في عام ٢٠٠٧ وكان عدد طلابها (١١٠٠٧) طالب وطالبة، إضافة إلى إحداث مركز التعليم المفتوح، والجامعة الافتراضية والتعليم الموازي، لإفساح المجال أمام جميع الحاصلين على شهادة التعليم الثانوي بفرعها العام والفني لتحصيل الشهادات الجامعية بالاختصاصات كافة.

وقد بلغ عدد الكليات في الجامعات السورية اثنتين وأربعين كلية عام ١٩٩٠، يدرس فيها ١٦٢٦٠٦ طالب وطالبة، ازداد على خمسين كلية عام ٢٠٠٠، وبلغ عدد طلابها ١٥٥١٣٧ طالب وطالبة في حين بلغ عدد كليات هذه الجامعات اثنتين وستين كلية عام ٢٠٠٣، وبلغ عدد الدارسين فيها ٢٠١٦٨٩ طالب وطالبة، فانطلاقاً من أهمية التعليم ودوره في عملية التنمية، فقد أعطته سورية كغيرها من الدول النامية أهمية كبيرة، إذ ازداد عدد الكليات في التعليم الجامعي عام ٢٠٠٧ مئة وسبع كليات وفيها (٤٣٩) قسم<sup>(٢)</sup>.

الجدول رقم (٢) الجامعة وعدد الكليات والأقسام

| الجامعة | المحافظة | ٢٠٠٠    |         | ٢٠٠٧    |         |
|---------|----------|---------|---------|---------|---------|
|         |          | الكليات | الأقسام | الكليات | الأقسام |
| دمشق    | دمشق     | ١٤      | ١٠٢     | ١٧      | ١١٤     |
|         | درعا     | -       | -       | ٣       | ٣       |

(٤) الخطة الخمسية العاشرة، الفصل السادس، المقطع (٧)، ص ٤٤.  
(١) طارق عيد العزيز العكيكي، تخطيط الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ١٩٩٨، ص ١٥٥.  
(٢) هيئة تخطيط الدولة، تتبع تنفيذ وزارة التعليم العالي، الربع الثالث، ٢٠٠٧، ص ١٣.

|           |    |     |     |     |
|-----------|----|-----|-----|-----|
| السويداء  | -  | -   | ٤   | ٤   |
| حلب       | ١٣ | ٧٠  | ١٨  | ١٠٤ |
| ادلب      | -  | -   | ٥   | ٥   |
| اللاذقية  | ١٢ | ٧٠  | ١٦  | ٩٧  |
| طرطوس     | -  | -   | ٥   | ٩   |
| حمص       | ٩  | ٤٠  | ١٥  | ٦١  |
| حماه      | ٢  | ٩   | ٦   | ١٧  |
| دير الزور | ١  | ٩   | ٨   | ١٦  |
| الحسكة    | -  | -   | ٥   | ٥   |
| الرقه     | -  | -   | ٤   | ٤   |
| المجموع   | ٥١ | ٣٠٠ | ١٠٧ | ٤٣٩ |

المصدر: وزارة التعليم العالي، ٢٠٠٨.

وقد يتطلب ذلك ازدياد موازنة التعليم ازدياداً ملحوظاً، لتلبي احتياجات التوسع في إنشاء الجامعات لاستيعاب عدد الطلاب المتزايد في هذه المرحلة، إذ بلغت النفقات التقديرية في الموازنة عام ١٩٨٦ على قطاعي التربية والتعليم ٣,٩٢٢ مليار ليرة سورية، ارتفعت إلى ١٧,٦١٤ مليار ليرة سورية عام ١٩٩٩ وإلى ٢٦,٠١٩ مليار ليرة سورية عام ٢٠٠٢، في حين بلغت هذه النفقات ٣٦,١٥٥ مليار ليرة سورية عام ٢٠٠٣م(1).

يضاف إلى ذلك التطور التكنولوجي لإعداد الكوادر الفنية المتخصصة، التي تتمكن من الإسهام في عملية التنمية الاقتصادية بصورة فعالة تتماشى والتقدم التقني التكنولوجي المعاصر.

وانطلاقاً من أن التعليم في سورية حق تكفله الدولة للناس جميعهم، وأن مستوى التحصيل التعليمي ونوعيته يعد شرطاً أساسياً لمواجهة التحديات في حياة الإنسان للارتقاء بالمجتمع، وأن قدرة الإنسان على العطاء تتوقف على مستوى التعليم الذي اكتسبه ومستوى كفاءة النظام التعليمي وتكامله مع النظام الاقتصادي، وعلى هذا الأساس فإن البحث في مسائل التعليم والتشغيل ينبغي أن تستهدف تحقيق الترابط والاتساق بينهما، كما يجب أن تنطلق من واقع وظيفتي التعليم والتشغيل في سورية.

كما استهدفت الإستراتيجية المتبعة في سورية تحقيق مجانية التعليم بغية تمكين الفئات الاجتماعية كافة من الوصول إلى التعليم واكتسابه، وذلك بتقديم خدمة التعليم مجاناً للفئات الاجتماعية كافة، مما أدى إلى ارتفاع

(1) أخذت هذه الأرقام المتعلقة بعدد الطلاب والجامعات ونفقات التعليم من المجموعة الإحصائية السورية لسنوات عدة.

نسبة الإنفاق على التعليم العام للدولة، ومع ذلك مازال هذا الإنفاق متواضعاً، ومن الضروري زيادته، نظراً لأهمية التعليم ودوره في عملية التنمية، إذ بلغت نسبة التعليم العام للدولة ٧,٦٪ عام ١٩٨٥م، ارتفعت إلى ٩,١ عام ١٩٩٠م، ثم انخفضت عام ١٩٩٥م ٧,٩٪ و ٦,٩٪ عام ١٩٩٩م، في حين بلغت ١٣,٦٪ عام ٢٠٠١م\*، و ١٦,٥٪ عام ٢٠٠٣م<sup>(1)</sup>.

ولابد من الإشارة إلى أن تحقيق التناسب الكمي والنوعي بين خريجي المعاهد المتوسطة والتعليم الثانوي، الفني والمهني ومراكز التدريب من جهة، وبين متطلبات التنمية الاقتصادية واحتياجات سوق العمل من جهة أخرى.

إذ تبين الإحصاءات - كما سنرى لاحقاً - أن عدد خريجي الجامعات في سورية كان أكبر من عدد خريجي المعاهد المتوسطة في أغلب السنوات، كما تبين أيضاً أن عدد خريجي الثانويات الفنية والمهنية كان أقل من عدد خريجي الجامعات، بالرغم من السياسة التشجيعية للتعليم الثانوي الفني والمهني، يعزى هذا الأمر إلى التقدير الكبير الذي يوليه المجتمع لخريج التعليم العالي.

لقد حظيت العملية التعليمية وضرورة ربطها باحتياجات المجتمع وخطط التنمية من اليد العاملة المؤهلة والمدرية باهتمام الحزب والدولة، فقد نصت المادة ٤٧/ من دستور الحزب البعث العربي الاشتراكي على ضرورة بناء المدارس المهنية وتزويدها بالوسائل والأدوات اللازمة، لتخريج الكوادر الفنية المؤهلة الضرورية لعملية التنمية<sup>(2)</sup>.

وأوصى المؤتمر القطري السادس أيضاً بتعديل الخطط التربوية والفنية والجامعية، بحيث تلي احتياجات سورية من الكوادر الفنية المدربة والمؤهلة<sup>(3)</sup>، كما أوصى المؤتمر القطري السابع بزيادة الاهتمام بالتعليم الفني وتوسيعه، وتطوير المناهج بما يتناسب مع الاحتياجات التنموية<sup>(4)</sup>، وأكد المؤتمر القطري الثامن على توصيات المؤتمرات السابقة في ضرورة التنمية وتحويل الثانويات الصناعية إلى مؤسسات إنتاجية<sup>(5)</sup>.

كما تضمنت الخطة الخمسية التاسعة رفع المستوى التعليمي والتدريبي، فقد ركزت الخطة على رفع مستوى التعليم العالي والمتوسط للحصول على مخرجات متميزة كمياً ونوعاً، وتشجيع دخول القطاع الخاص في التعليم الجامعي، وهذا ما حصل فعلاً من خلال إنشاء جامعات خاصة في مناطق ومحافظات سورية عدة، إضافة

\* بدءاً من عام ٢٠٠١م أصبحت موازنة التعليم تتضمن موازنتي التربية والإدارة المحلية.

(1) المجموعة الإحصائية السورية لعام ٢٠٠٤م، جدول ١١/١، ص ٣٨٤.

(2) القيادة القومية لحزب البعث العربي الاشتراكي، نضال الحزب بين عامي ١٩٤٣ - ١٩٧٥، منشورات مكتب الإعداد الحزبي القطري، ص ٣١٨.

(3) القيادة القومية لحزب البعث العربي الاشتراكي، منهاج التنقيف الحزبي، الجزء الأول، دراسات فكرية، منشورات نكتب الإعداد الحزبي القطري، ١٩٨٠، ص ١٦٥.

(4) القيادة القومية لحزب البعث العربي الاشتراكي، منهاج التنقيف الحزبي، المرجع ذكر سابقاً، ص ٢٨٣ - ٢٨٤.

(5) القيادة القومية لحزب البعث العربي الاشتراكي، تقارير المؤتمر القطري الثامن ومقرراته، التقرير الاقتصادي، دمشق ١٩٨٥، ص ٢٢٦ - ٢٣٠.

إلى الربط بين العملية التعليمية داخل الكلية وبين التدريب في مواقع الإنتاج ومجالات التطبيق في المؤسسات ذات العلاقة<sup>(1)</sup>.

كما ركّزت الحكومة من خلال الخطة الخمسية العاشرة على تحسين كفاءة التعليم الجامعي، ورفع عمالة النساء في التنمية التي تبلغ حالياً ٢١,٤٪، إضافة إلى تطوير التأهيل والتدريب وتشجيع المبادرة والابتكار، والاستثمار المكثّف في رأس المال البشري، عبر إصلاح منظومة التعليم والتدريب والبحث العلمي والصحة، وزيادة معدل كثافة رأس المال العامل<sup>(2)</sup>.

من هنا نجد أن خطة التعليم كانت دائماً جزءاً من الخطة العامة للدولة، تهدف إلى تحسين التركيب النوعي لقوة العمل بعدّه العنصر الأساسي لعملية التنمية، وبالتالي كان التعليم ولا يزال غاية اقتصادية لزيادة الإنتاج ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية، وبالتالي زيادة الدخل وتحسين مستوى المعيشة، كما أن الحاجة إلى الأطر العلمية والفنية وتغيير البنية النوعية لقوة العمل، جعل التعليم يحتل مكانة هامة لدى الشعوب السائرة في طريق التنمية.

وسورية كغيرها من الدول النامية أعطت التعليم أهمية خاصة إدراكاً منها لدوره الكبير في تطوير المجتمع، ورغد قوة العمل بالكوادر المتعلمة والمدرّبة القادرة على استثمار موارده، لكنها كأى دولة تحاول التطوير، تواجه في طريقها بعض التحديات.

---

(1) هيئة تخطيط الدولة، الخطة الخمسية التاسعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، ٢٠٠١-٢٠٠٥م، ص١٠٤، ١٠٥.  
(2) وزارة السياحة دليل المستثمر، ملتقى سوق الاستثمار السياحي الأول، دمشق ٢٣- ٢٥ نيسان، ٢٠٠٥م، ص٣٦ و ص٤٢.

## المبحث الثاني- واقع الاقتصاد المعرفي وعلاقته بالنمو الاقتصادي والاجتماعي:

لقد كان ظهور الاقتصاد المعرفي كنوع من المعرفة الاجتماعية الجديدة بفعل تطور قوانين العلم وتفاعلها مع القوانين الاجتماعية والاقتصادية بشكل خاص، مما أفضى إلى نشوء ما يسمى بالمجتمع المعرفي وهو الوعاء الكبير الذي تصب فيه كل المعارف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، المبنية أساساً على ثورة المعلومات والاتصالات والكمبيوتر، ويجب الحديث هنا عن موجة عارمة أخذت تحتاج كافة النشاطات الاجتماعية والاقتصادية خاصة، والتي تقوم على مفهوم بسيط ألا وهو إمكانية تحويل كافة المعلومات إلى مقابل رقمي أساسه الصفر والواحد وبالتالي تحويله إلى لغة يفهمها الحاسوب ويتعامل معها. يواجه الاقتصاد السوري تحديات كبيرة إزاء اقتصاد المعرفة، وهذه التحديات منها ذات طبيعة سياسية خارجية تفرضها قوى عالمية مهيمنة، لمنع انطلاق الاقتصاد المعرفي، الذي يعد البديل الأكثر استقراراً في وقت تتأرجح فيه بعض الموارد، وتختلف بعض القطاعات الصناعية لا يشكل عائقاً أمام إقامة صناعة متطورة في مجالات اقتصاد المعرفة، وفي بلورة سياسية وطنية للمعلومات، والدخول في مجال التكنولوجيا الحيوية، وإنشاء البنى التحتية لاقتصاد المعرفة. ولم يعد كافياً النظر إلى المتغير من منظور وطني، لأن آثار العولمة تمتد إلى جميع المجالات، لتجد جميع البلدان نفسها أمام مقارنة مستوى تنميتها، بما حققه الآخرون من تقدم من خلال الإحصاءات الرسمية، لذلك لا بد لنا أن نعترف أو أن نعرف مايلي:

- ١- نحن نعيش مرحلة انتقالية هي ثورة المعلومات.
  - ٢- إن عمل الفكر سيكون أرجح في موازين التقدم والارتقاء البشري من عمل اليد، وسوف يقاس تقدم الأمم، بمقدار ما تملكه من ثروة معلومات، لا ثروة العتاد.
  - ٣- إن صادرات المجتمع المعرفي، قد تبلغ أضعاف صادرات المجتمع الصناعي، من دون أن تعبر حدوداً، أو تلحظها أجهزة جمركية.
  - ٤- إن تطور تقنيات الاتصال، وضع الأمم كلها في خط انطلاق واحد، يتيح لها فرصاً متكافئة في مضمار سباق الأفكار .
- فسورية لا تشكو من قلة الموارد، والمواهب، والأدمغة المتميزة، والكوادر القيادية، إلا أن ما تحتاجه هو التحرك سريعاً لتفعيل دور مؤسسات العلم والتكنولوجيا، كي تؤدي وظيفتها في المجالات الأربعة للتعامل، مع المعرفة وهي:
- توليد المعرفة: حيث يتم ذلك في مؤسسات البحث والتطوير العلمي وفي الجامعات، من خلال زيادة مخصصات البحث العلمي.

نقل المعرفة: من خلال الشركات العالمية المتقدمة، والمتخصصة، ومؤسسات التوثيق العلمي، وشبكات نقل المعلومات، والترجمة، والبعثات، بقصد نقل المعرفة وتوطينها، ولاسيما في الدول الصديقة.

نشر المعرفة: من خلال الإعلام العلمي وإحداث مراكز للمعلوماتية، تغطي مساحة واسعة من شرائح المجتمع ومراكز تقدم المعلومات العلمية والتكنولوجيا، وتوسيع شبكة استثمار الانترنت.

استثمار المعرفة: وذلك بوضع خطة تستهدف إيجاد المؤسسات الوسيطة، بين مراكز توليد المعرفة وفعاليات إنتاج الخدمات، ودعم براءات الاختراع، من خلال ما تقدم يظهر أهمية الدور الذي تلعبه إدارة المعرفة، فعندما نقوم بإنتاج المعارف نصبح بحاجة إلى تنظيمها، وترتيبها، وإدارتها، وهذا ما نحن بأمس الحاجة إليه، لتحقيق تنمية بشرية مستدامة، بإدارة فعالة لمواردنا البشرية.

وأخيراً: إذا كان التحول إلى قوة المعرفة والمعلومات مؤكداً، فإن معايير القوة التقليدية من أرض وموارد، وقوة عسكرية، واقتصادية لن تختفي، لكنها ستصبح ذات أهمية أقل، والأقوياء في هذا العالم أدركوا روح آليات العصر، لذلك نراهم يتسابقون في مجالات تطوير البحث العلمي والبرمجيات ومؤسسات نشر المعرفة بأنواعها، ويتطور إستراتيجية وطنية شاملة تتضافر جهود المستويات الوسطى لتطبيقها، وتقنع المستويات الدنيا بأهميتها وبأن نخوض المجتمع وتجاوزة لعثراته وعوامل ضعفه، لن يكون إلا بالوصول إلى مجتمع المعرفة، وعندها يرتقي الاقتصاد وتحقق التنمية البشرية المستدامة(1).

إن معرفة المعلومات وحفظها واسترجاعها في الوقت المناسب، مهد الطريق للثورة المعلوماتية المحدثه جراً لانتشار وسائل الاتصال الحديثة، والتي جعلت من المجتمع مجتمعاً معرفياً مفتوحاً، هذا الانفتاح العائد جعل أمر تجارة المعلومة أمر واقع، حيث أصبحت فيه المعلومة سلعة تجارية فيها عرض وطلب، وطالما أن هناك عرض وطلب فهناك اقتصاد جديد هو الاقتصاد المعرفي الذي يتميز عن غيره بسمات جديدة تختلف عن باقي أنواع العلاقات الاقتصادية.

لذلك نستطيع أن نبين السمات الأساسية للاقتصاد المعرفي، وهي كما يلي:

- ١- الاستثمار في الموارد البشرية باعتبارها رأس المال الفكري والمعرفي.
- ٢- الاعتماد على القوى العاملة المؤهلة والمتخصصة.
- ٣- انتقال النشاط الاقتصادي من إنتاج وصناعة السلع إلى إنتاج وصناعة الخدمات المعرفية.
- ٤- اعتماد التعلم والتدريب المستمرين، وإعادة التدريب.
- ٥- توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ict) بفاعلية.
- ٦- تفعيل عمليات البحث والتطوير كمحرك للتغيير والتنمية.

---

(1) محمد دياب، اقتصاد المعرفة أين نحن منه، الكويت، مجلة المعلم العربي، العدد ٥٤٤، عام ٢٠٠٤، ص ١٤.

٧- ارتفاع الدخل لصناع المعرفة كلما ارتفعت وتنوعت مؤهلاتهم وخبراتهم وكفاياتهم.

٨- عقود العمل هي أكثر مرونة ومؤقتة ومرتبطة بالمهمة (1).

فبعد أن تعرفنا على بعض السمات للاقتصاد المعرفي نستطيع أن نحدد المجتمع الذي نستطيع بناء هذا الاقتصاد فيه، ونستطيع أن نسأل أنفسنا عن المجتمع الذي نريد؟ فهو مجتمع جامع ومنصف قوامه الإنسان، يتاح فيه لكل فرد حرية إنشاء المعلومات والمعرفة والنفاذ إليها، والاستفادة منها وتقاسمها ونشرها، لتمكين الأفراد والمجتمعات والشعوب من تحسين نوعية الحياة، وتحقيق ذواتهم الكاملة، وهي مجتمعات تؤسس على مبادئ العدالة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وعلى المشاركة الكاملة للشعوب (2).

ذلك هو التعريف العالمي لمجتمع المعرفة، وتبرز جليّة الصبغة المثالية لهذا المجتمع، والرغبة في التأسيس لمثل كونية جديدة، تسخر تكنولوجيا المعلومات للوصول إلى حالة مثالية لم تتحقق عبر تاريخ الإنسانية. إنها مقارنة شاملة تضع النضج الإنساني الذي تكوّن عبر تاريخ طويل من العمل العلمي والتطور التقني والاقتصادي والثقافي، تضع هذا النضج أمام مسؤولية جسيمة، خاصة إذا اقتضى الأمر مجانسة المصالح الفردية والجماعية، لتعميم انتشار التنمية، واستفادة البشر منها، دون حدود ولا حواجز، دون شروط ولا مميزات.

لقد احتاجت بلورة تعريف هذا المجتمع وتحديد ملامحه، إلى مجهود كبير بذلته مختلف مكونات المجتمعات العالمية، وشارك في صياغته آلاف المتدخلين، سواء عبر شبكة الانترنت، أو خلال الملتقيات التحضيرية والاجتماعات الإعدادية.

ولن نعود في هذا العرض إلى الصبغة الخاصة التي تكتسبها المعلومات، من حيث الأبعاد الفكرية والفلسفية التي تثيرها مختلف النقاط الموضوعية على جدول النقاشات، والتي نعتقد أنها ستكون انطلاقة لمجهود فكري إنساني جديد، وستؤسس لقواعد مساءلة جديدة للفكر الإنساني بصفة عامة.

هدفنا في ذلك التأكيد على أن درجات التقدم في مسارات تأسيس مجتمع المعرفة، تختلف بين دولة وأخرى، وتتفاوت القدرة على هضمها بين مجتمع وآخر، التي تجعل من تكنولوجيايات الإعلام والاتصال، إحدى وسائل خدمة قضايا التشغيل، ومكافحة الفقر والأمية، وتحقيق العدالة الاجتماعية، والمساواة بين الجنسين، وتكوين الشباب وتفعيل البحث العلمي، بما يثمن الموارد الاقتصادية، لتحقيق التنمية الشاملة.

وسنحاول تجنب الأسلوب الدعائي في هذا التحليل، لنقدم جملة من الحقائق المرقمة والمؤشرات التي تعتمد عليها جهات عالمية عديدة، إذ لا يجب في اعتقادنا أن يهون طموحنا الكبير، من قيمة ما أنجز وما يمكن

(1) باسم غدير، الاقتصاد المعرفي نمط اقتصادي جديد، المرجع ذكر سابقاً، ص ٤٢.

(2) منير الحمش، قضايا إستراتيجية: أعمال الحلقة النقاشية حول تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠٣، المرجع ذكر سابقاً، ص ١٧.

أن تنجزه الإرادة، في تعبئة القدرة البشرية على تطوير المعارف والموارد لخدمة الإنسان، رغم شحة الموارد وصعوبة مناخ العولمة.

إن مراعاة الخصوصية لا يتناقض مع المبادئ الكونية، للعدالة والتنمية وحقوق الإنسان، إذا ما تم في إطار ثوابت تراعي تاريخ الشعوب، وحضاراتها، وتفتح الآفاق أمامها، للانخراط في هذا المجتمع الجديد الذي يتميز بإنتاج المعارف و إبداعها.

لا يقتصر دور المؤسسات في إدارة المعرفة على جمعها وتخزينها وإتاحتها للمعنيين، بل يتعدى ذلك ليشمل قدرة المؤسسة على إبداع المعرفة Knowledge Innovation ، ويشير إبداع المعرفة إلى خلق وطرح وتبادل وتطبيق الأفكار الجديدة، بشكل سلع وخدمات يمكن تسويقها لتؤدي إلى نجاح المؤسسة، وبالتالي تعزيز الاقتصاد القومي وتطوير المجتمع، وبذلك فهي تعتمد على عنصرين أساسيين هما المعرفة، والأنشطة المتعلقة بإدارة المعرفة لتؤدي إلى الإبداع المطلوب.

كما تعمل على إحداث التكامل بين إدارة المعرفة والإبداع، حيث تعد إدارة المعرفة متطلب سابق للإبداع المعرفة، ويعد إبداع المعرفة بأنه قدرة المنظمة على تطوير أفكار وحلول مبتكرة، بإعادة ترتيب ومزج المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية، من خلال التفاعلات التي من شأنها تكوين حقائق ومعان جديدة، ويتوقف الحكم على كون المعرفة جديدة قدرتها على تقديم إبداعات جديدة، وحل المشكلات القائمة بشكل أكثر فاعلية (1).

ومن خلال التمييز بين المعرفة الصريحة Explicit والمعرفة الضمنية Implicit ، يظهر نموذجاً هو دورة إبداع المعرفة (SECI) اختصاراً لأربع عمليات فرعية في دورة إبداع المعرفة هي:

المعرفة الصريحة (بالحوار) المعرفة الضمنية

|                            |                                 |
|----------------------------|---------------------------------|
| ١ التنشئة<br>Socialization | ٢ التجسيد<br>Externalization    |
| ٣ الدمج<br>Internalization | ٤ التركيب (الضم)<br>Combination |

وطبقاً لنموذج (SECI) فإن المعرفة تنشأ من خلال عملية تحويل بين المعرفة الضمنية و المعرفة الصريحة، بما ينتج عنه من دورة لإبداع المعرفة، وتتضمن عملية التحويل أربع عمليات فرعية هي:

(1) عبد المجيد الرفاعي، المعلومات بين النظرية والتطبيق، المرجع ذكر سابقاً، ص ٧٧.

- التنشئة Socialization، وهي العملية التي يتم من خلالها خلق معرفة ضمنية توليفية عن طريق تبادل الخبرات والأفكار والمهارات الفنية بين الأفراد.

- ويأتي بعد ذلك عملية التجسيد Externalization، أي تجسيد المعرفة الضمنية وتحويلها إلى معرفة صريحة، ويتم ذلك من خلال عملية الاتصال التي تستخدم اللغة في الحوار والتفكير الجماعي.

- وتتمثل العملية التالية في الضم Combination، حيث يتم تحويل المعرفة الصريحة من خلال الدمج والتصنيف وهو ما يعني معرفة صريحة جديدة.

- أما العملية الأخيرة فإنه يتم فيها خلق معرفة ضمنية جديدة من المعرفة الصريحة، عن طريق إضفاء الصفة الذاتية عليها Internalization، والتي تتم عن طريق عملية التعلم، وتستخدم معرفة صريحة مثل الإرشادات والأدلة والقصص التي يتم تداولها شفويًا كلما أمكن ذلك<sup>(1)</sup>.

ولاشك أن لنظم المعلومات والتكنولوجيا التابعة لها أثراً كبيراً على المعرفة وإدارة المعرفة، بما تتيحه من نظم متطورة لتخزين واسترجاع البيانات ونظم إدارتها، بما يؤدي إلى الاحتفاظ بالمعرفة وسهولة استخدامها في الإبداع، وإذا كان لنظم المعلومات وإدارة المعرفة أن تؤتي ثمارها في جعل إدارة الإبداع أداة تنافسية، عليها التركيز على عدد من المبادئ الأساسية تميز فيها المعرفة والإبداع والأنظمة التي ستسخرها لخدمتها عن باقي الأنشطة بالمنظمة وهي:

فهم المعرفة ودورها في الإبداع كنظام قيمة وليس سلسلة قيمة Innovation Value System not Value Chain.

تشكيل إستراتيجية تعاونية للمعرفة Collaborative Knowledge Strategy وليس إستراتيجية معلوماتية تنافسية. not Competitive Information Strategy.

بناء شبكات معرفة إستراتيجية Strategic Knowledge Networks اعتماداً على ما تتيحه تكنولوجيا المعلومات والأنظمة المرتبطة بها، وليس وحدات أعمال إستراتيجية Not Strategic Business Units. بناء تزاوج بين المورد البشري والتكنولوجيا، في بناء المعرفة وتحقيق الإبداع Hybrid Human Technology وعدم الاعتماد على التكنولوجيا وحدها في تسخير المعرفة للإبداع Not Machine-Based Knowledge Management Solutions حيث يعتبر العنصر البشري أفضل في التعامل مع مهارة المعرفة Knowledge Skills، بينما الآلة والتكنولوجيا تعتبر مناسبة أكثر لمهام المعلومات Tasks Information ولخدمة الإبداع يجب أن يتكامل العنصر البشري والتكنولوجيا، وهذا ما يتطلبه التعامل مع نظم المعلومات الداعمة أيضاً للإبداع وإدارة المعرفة مثل: الأنظمة الخبيرة ونظم دعم القرارات.

(1) دافيد راتشمان، الإدارة المعاصرة، ت: رفاعي محمد الرفاعي، دار المريخ، الرياض، ٢٠٠١، ص ١١٣..

تنمية عمليات المعرفة من الأسفل إلى الأعلى Bottom-up Knowledge Processes وليس من الأسفل إلى الأعلى not Top-Down Processes حيث أن المعرفة الخلاقة والمفيدة تأتي من عمال المعرفة Knowledge Workers وهذا يتطلب تدخلاً أقل من المستويات العليا في المنظمة، ويجب أن تمارس بعفوية من الأدنى إلى الأعلى ويتم التنسيق وتبادل وتنفيذ هذه العمليات من خلال نظم معلومات تسخرها لخدمة عملية الإبداع.

التركيز على نجاح المستهلك وليس إشباع حاجات المستهلك Customer Success Satisfaction ففي الوقت الذي تهدف فيه سياسة إشباع المستهلك إلى تلبية حاجاته اليومية تسعى سياسة نجاح المستهلك في تحديد المتطلبات المستقبلية والحاجات التي لم تلبى، وهذا ما يعزز دور المستهلك بعملية الإبداع ويعزز الموقف التنافسي للمنظمة(1).

### المبحث الثالث- دور الاقتصاد المعرفي كأحد أنواع الاقتصاد:

---

(1) دافيد راتشمان، الإدارة المعاصرة، المرجع ذكر سابقاً ، ص ١٢١-١٢٤.

بعد الاطلاع على ما سبق يتبين أن اقتصاد المعرفة في الأساس يقصد به أن تكون المعرفة هي المحرك الرئيسي للنمو الاقتصادي، واقتصادات المعرفة تعتمد على توافر تكنولوجيات المعلومات والاتصال واستخدام الابتكار و الرقمنة، وعلى العكس من الاقتصاد المبني على الإنتاج، حيث تلعب المعرفة دوراً أقل، وحيث يكون النمو مدفوعاً بعوامل الإنتاج التقليدية، فإن الموارد البشرية المؤهلة وذات المهارات العالية، أو رأس المال البشري، هي أكثر الأصول قيمة في الاقتصاد الجديد، المبني على المعرفة، وفي الاقتصاد المبني على المعرفة ترتفع المساهمة النسبية للصناعات المبنية على المعرفة أو تمكينها، وتتمثل في الغالب في الصناعات ذات التكنولوجيا المتوسطة والرفيعة، مثل الخدمات المالية وخدمات الأعمال.

والاقتصاد المبني على المعرفة لديه عدد معين من الخصائص - الابتكار ، نظام فعال من الروابط التجارية مع المؤسسات الأكاديمية وغيرها من المنظمات التي تستطيع مواكبة ثورة المعرفة المتنامية واستيعابها وتكييفها مع الاحتياجات المحلية - ويعتبر التعليم أساسياً للإنتاجية والتنافسية الاقتصادية، لذلك يتعين على الحكومات أن توفر اليد العاملة الماهرة والإبداعية أو رأس المال البشري القادر على إدماج التكنولوجيات الحديثة في العمل، وتنامي الحاجة إلى دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فضلاً عن المهارات الإبداعية في المناهج التعليمية وبرامج التعلم مدى الحياة.

والبنية التحتية المبنية على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تسهل نشر وتجهيز المعلومات والمعارف وتكييفها مع الاحتياجات المحلية، وحوافز تقوم على أسس اقتصادية قوية تستطيع توفير كل الأطر القانونية والسياسية التي تهدف إلى زيادة الإنتاجية والنمو.

و هذه السياسات تهدف إلى جعل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أكثر إتاحة ويسر، وتخفيض التعريفات الجمركية على منتجات تكنولوجيا و زيادة القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وعند وصف الاقتصاد العالمي الحالي يتكرر استخدام مصطلحين أساسيين هما : العولمة و اقتصاد المعرفة لذلك ظل العالم يشهد تزايد عولمة الشؤون الاقتصادية وذلك بسبب عدة عوامل من أهمها ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وكذلك التخفيف من القيود التجارية على المستويين الوطني والدولي.

كما ظل العالم يشهد بالتوازي مع ذلك ارتفاعاً حاداً في الكثافة المعرفية بالأنشطة الاقتصادية مدفوعاً بثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتسارع خطى التقدم التكنولوجي لذلك تنتظم الرؤية الإستراتيجية لإقامة المعرفة في البلدان العربية حول أركان خمسة:

- إطلاق حريات الرأي والتعبير والتنظيم وضمانها بالحكم الصالح.
- النشر الكامل لتعليم راقى النوعية مع إيلاء عناية خاصة لطرفي المتصل التعليمي، وللتعلم المستمر مدى الحياة.

- توطين العلم وبناء قدرة ذاتية في البحث والتطوير التقاني في جميع النشاطات المجتمعية.
- التحول الحثيث نحو نمط إنتاج المعرفة في البنية الاجتماعية والاقتصادية العربية.
- تأسيس نموذج عربي عام منفتح ومستنير، يعود إلى الرؤية الإنسانية والحضارية والأخلاقية لمقاصد الدين الصحيحة، والنهوض باللغة العربية، وإدماج الإضاءات في التراث المعرفي العربي في لحمة النموذج المعرفي، وإثراء التنوع الثقافي داخل الأمة، والانفتاح على الثقافات الإنسانية الأخرى، من خلال حفز التعريب والترجمة إلى اللغات الأخرى، والاعتراف الذكي من الدوائر الحضارية غير العربية (1).
- من هنا كان واجب علينا أن نولي الاهتمام الكبير لنشر الثقافة والمعرفة والتقنية المعلوماتية، ويجب إيلاء الاهتمام الكبير لتجارة العقل، وتصدير الأفكار، وتطوير البحث العلمي، وذلك من خلال توفير البنية التحتية، التي تبدأ بالعقل المنظم مروراً بالمؤسسات البحثية، انتهاءً بالتقنيات الضرورية وحسب الإمكانيات، وضرورة ربطه بمحاجات المجتمع التنموية.
- فمنذ أربعة قرون كتب فرنسيس بيكون (المعرفة قوة)، وكتب آخرون، عن أهمية العمل والتقانة في التحولات التي شهدتها البشرية، في مراحل انتقالها، حيث تغير مفهوم القوة من العسكرية إلى القوة الاقتصادية، ومن المتوقع أن تكون المعرفة وتطبيقاتها التكنولوجية هي ابرز مظاهر القوة، في عصر المعرفة الذي بدأت تعيشه بعض الدول، فالمعرفة مورد اقتصادي يفوق من حيث قيمته وما ينتج عن استخدامه من قيمة مضافة، أضعاف ما تقدمه الاستثمارات الأخرى، إضافة إلى أن المعرفة ثروة تستوطن في العقول بدلاً من البنوك (2).
- وآلية إدارة المعرفة فتتم بناءً على مستويات العمل فيها، ففي المستويات العليا الإستراتيجية تحتاج إلى إمكانيات تحليل وتخطيط أعمالها على ضوء المعرفة التي تمتلكها حالياً ومستقبلاً، لما تخطط له، وفي المستويات المتوسطة أي التكتيكية، تهتم المؤسسة بما يتوفر لديها من معلومات وصياغة المعرفة لاستخداماتها التطبيقية، أما المستويات الدنيا فالمعرفة تستخدم في الأعمال النمطية من قبل الأفراد الذين يحتاجونها وفي الوقت المناسب، وتتجلى آلية إدارة المعرفة بمسارين:
- المسار الأول: إدارة المعلومات التي يمتلكها الباحثون المهنيون في المؤسسات ومعالجة المعلومات وتحويلها إلى معرفة.
- المسار الثاني: إدارة الأشخاص الذين يمتلكون العلوم الفلسفية الإدارية والقانونية وسواها.

(1) تقرير التنمية الإنسانية العربية، نحو إقامة مجتمع المعرفة، ٢٠٠٣، ص ١٦٣.  
(2) محسن الشيخ ياسين، دور المعرفة في التنمية البشرية، دمشق، مجلة جيش الشعب، العدد، ١٩٧٩، ٢٠٠٨، ص ٢٠-٢١.

وفي كلا المسارين تظهر أهمية المورد البشري، كحامل للمعرفة ومحول لها إلى تطبيقات عملية هي الأرقى والأكثر إنتاجية وقيمة في مجتمع يتجه إلى عصر المعرفة والمعلومة.

وتقسم الأنشطة الأساسية لإدارة المعرفة إلى مجموعتين تمثل المجموعة الأولى أنشطة نظم المعلومات، والمجموعة الثانية تمثل الأنشطة التنظيمية والإدارية، وتلعب المجموعة الأولى دوراً أساسياً في بناء القاعدة المعرفية الداعمة للإبداع(1)، من خلال دعم العديد من نظم المعلومات لعمليات إدارة المعرفة التالية:

١- اكتساب المعرفة Knowledge Acquisition : إن تحديد المعرفة الحرجة داخل المؤسسة تعتبر الخطوة الأولى لإدارة المعرفة، ثم يتيح بعدها البحث عن مكان وجودها، فهل هي موجودة في رؤوس العاملين أم في النظم أم في الإجراءات ؟ وأنه لا يمكن اعتبارها بحال قضية تكنولوجيا.

ولتحقيق ابتكار المعرفة لابد من الفهم، والمقارنة بين موجودات المعرفة الحالية في المؤسسة، وموجودات المعرفة المطلوبة للمنظمة، ويمثل هذا الفرق حجم الجهود التي تحتاجها المؤسسة للاستمرار في عملية ابتكار معرفة جديدة، ويتبين أنه يوجد مصدرين للحصول على المعرفة أو اكتسابها، وهي المصادر الداخلية والمصادر الخارجية.

أ- المصادر الداخلية:

تعتبر المعرفة الضمنية أحد المصادر الداخلية لاكتساب المعرفة، وتشمل المعرفة الضمنية على، خبرات الأفراد، ومعتقداتهم، واختراعاتهم، وذاكرتهم، ومذكراتهم، وفي الغالب يكون هذا النوع من المعرفة صعب النقل أو الشرح، وفي نفس الوقت قد يكون لهذا النوع منافع كثيرة لصالح المؤسسة التعليمية.

ب- المصادر الخارجية:

هناك عدد كبير من المصادر الخارجية التي يمكن للمؤسسة التعليمية الحصول منها على المعرفة، ومن هذه المصادر التي يمكن أن تكون الأساس في المقارنة المرجعية Benchmarking أمام المؤسسات الأخرى، المشاركة في المؤتمرات، واستئجار الخبراء، ومتابعة الصحف والمجلات والمواد المنشورة على شبكة المعلومات العالمية، ومراقبة الاتجاهات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، وجمع المعلومات والبيانات من الزبائن والمنافسين والموردين، والتعاون مع المؤسسات التعليمية الأخرى.

أما عن قنوات اكتساب المعرفة فتوجد عدت طرق لكسب المعرفة مثل، استقطاب المتعلمين الجدد وخاصة المتميزين منهم، والشبكات الخارجية والتعاونية بين المنظمة والوكالات المؤسسية، مثل مؤسسات البحث العلمي، واستخدام البريد الإلكتروني والصوتي، ومن البرمجيات الأكثر حسماً في هذا الاتجاه برامج

(1) محمد نازم الأحمد، نظم المعلومات والمعرفة وأثرها على الإبداع، رسالة ماجستير غير منشورة، ٢٠٠٧، ص ٤٠.

Lotus Notes إذ أنها تمثل أكثر من تجميع للبيانات، إنها تجميع للمعرفة المتراكمة، وهذه جميعها أنشطة تتيحها نظم المعلومات لدعم عملية كسب المعرفة<sup>(1)</sup>.

كما يجب على المؤسسة التعليمية العمل على بناء النظم الخاصة بالمعرفة مثل بناء مكتبات للوثائق الهامة والتقارير، والممارسات الجيدة، وتشجيع المتعلمين على بناء مثل هذه الوثائق الهامة التي تحفظ خبراتهم ومهاراتهم وتوثيقها، وتمتد هذه المهمة لتشمل الوثائق غير المهيكلة أو غير الرسمية كتلك الموجودة بشبكة الانترنت.

٢- توليد المعرفة Knowledge Creation : تعتبر المعرفة والقدرة على توليد المعرفة واستخدامها من المصادر الأكثر أهمية، لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة التعليمية، وأن العلاقة الأساسية بين المعرفة والميزة التنافسية تقع في إمكانية توليد المعرفة، لتقود إلى الإبداع الذي يقدم بدوره أسس الميزة التنافسية، وأنه يمكن توليد المعرفة من خلال عدد من العمليات، التي تمتد بين تحدي الإبداع وبين البحث الجاد، وأن نوع المعرفة الذي يتم اكتشافه من خلال حل المشكلة، والتجريب يمكن أن يكون الأكثر قيمة بالنسبة للمؤسسة التعليمية.

ومما تجدر الإشارة إليه أن توليد المعرفة لا يحدث داخل المنظمة الواحدة فقط، بل يمكن أن يحدث أيضاً بين مجموعة من المؤسسات، من خلال شبكة العلاقات القائمة بين هذه المؤسسات.

وتقوم المؤسسات عادةً بتوليد المعرفة واستخدامها من خلال عملية يطلق عليها (تحويل المعرفة)\*، فالمؤسسة لا تستطيع توليد المعرفة بنفسها، لأن المعرفة الضمنية التي يحملها الأفراد هي أساس عملية توليد المعرفة التنظيمية، وبالتالي يجب على المؤسسة أن تجمع المعرفة الضمنية، وتراكمها وتوسعها على المستوى الفردي، وبلورتها على مستوى الجماعة، بالحوار والمحادثة والتشارك في الخبرة، أو مجتمعة الممارسة من خلال ما يسمى بدورة إبداع المعرفة<sup>(2)</sup>.

وتلعب أنشطة نظم المعلومات دوراً أساسياً في تسهيل توليد المعرفة من خلال الدعم الذي تقدمه للمتعلمين، لاسيما رجال المعرفة منهم، وتسهيل أعمالهم، وتمكينهم من البحث الجاد والوصول إلى البيانات والمعلومات، والتشارك فيها داخلياً وخارجياً، إضافة إلى القدرة على التحوار الجماعي والمحاكاة والتجريب وغيرها.

(1) محمد نازم الأحمد، نظم المعلومات والمعرفة وأثرها على الإبداع، المرجع ذكر سابقاً، ص ٤٩.

\* تعني تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة والعكس بالعكس.

(2) عبد المجيد الرفاعي، المعلومات بين النظرية والتطبيق، المرجع ذكر سابقاً، ص ١٧٢.

٣- تخزين المعلومات Knowledge Storage: بعد كشف المعرفة وكسبها يجب أن تخزن لتتمكن المؤسسة من استعادتها واستخدامها من قبل المتعلمين بمختلف مستوياتهم، وتخزين المعرفة يتطلب عدد من الأنشطة التي توفرها نظم المعلومات مثل: بناء قواعد البيانات المعرفية، وأنظمة إدارة الوثائق، والأنظمة الخبيرة. إن عملية تخزين المعرفة تعود إلى الذاكرة التنظيمية Organization Memory والتي تحتوي على المعرفة الموجودة في أشكال مختلفة بما فيها الوثائق المكتوبة والمعلومات المخزنة في قواعد البيانات الالكترونية، والمعرفة الإنسانية المخزنة في النظم الخبيرة Expert Systems، والمعرفة الموجودة في الإجراءات والعمليات التنظيمية الموثقة، والمعرفة الضمنية المكتسبة من الأفراد وشبكات العمل(1).

ومع الزمن تتراكم المعرفة التنظيمية وتورث، ويساعد في ذلك برمجيات الربط الجماعي، إذ تلعب تكنولوجيا المعلومات دوراً مهماً في تحسين وتوسيع الذاكرة التنظيمية، واسترجاع المعلومات والمعرفة المخزنة. ويمكن القول إن تخزين المعرفة يمثل جسراً بين حفظ المعرفة وعملية استرجاعها، فالكثير من القيمة المتحققة لإدارة المعرفة، ناتج من خلال عناصر المعرفة المختلفة وموضوعاتها وضرورات الربط فيما بينها وإدامتها وتحديثها، لتؤدي دورها في العملية الإبداعية، وبالتالي مواجهة تحديات المستقبل.

٤- نشر المعرفة Knowledge Dissemination: تعتبر عملية التشارك في المعرفة إحدى العمليات الأساسية من إدارة المعرفة، ولا يمكن الحديث عن التشارك في المعرفة دون الحديث عن نقل المعرفة Transfer Knowledge، حيث أن عملية نقل المعرفة هي الخطوة الأولى في عملية التشارك فيها، وتعني عملية نقل المعرفة بإصال المعرفة المناسبة إلى الشخص المناسب في الوقت المناسب، وضمن الشكل المناسب والتكلفة المناسبة.

إن عملية توليد المعرفة بحد ذاتها لا تؤدي إلى أداء متفوق، إذا لم يتم نقلها إلى الآخرين وتمكينهم من استخدامها في تقديم أفكار إبداعية، ودون تحميل المنظمة تكاليف باهظة جراء النقل(2).

٥- تطبيق المعرفة Knowledge Application: بغض النظر عما تحتويه المعرفة وعن جودتها، تبقى عديمة الفائدة إذا لم تطبق وتضيف قيمة للأعمال، وتساهم في حل المشكلات التي تواجه المؤسسة من خلال ما تقدمه من إبداعات، ولتحقيق عائداً أعلى من الاستثمار في نظم المعلومات والمعرفة، يجب أن تصبح المعلومات والمعرفة جزءاً أساسياً من عملية صنع القرار واتخاذها.

كما أن المعرفة الجديدة يجب أن تدمج في عمليات الأعمال والأنظمة الأساسية في المؤسسة التعليمية مثل: تطبيقات المشروعات، وإدارة العمليات الداخلية، وإدارة العلاقات مع المستهلكين والموردين، ويقع على

(1) جاري بيرتلس، جنون العولمة، ت. كمال السيد، مركز الأهرام للترجمة والنشر، القاهرة، ١٩٩٩، ص ١١٦.  
(2) منير الحمش، قضايا إستراتيجية: أعمال الحلقة النقاشية حول تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠٣، المرجع ذكر سابقاً، ص ١٨.

عائق الإدارة مسؤولية دعم ذلك من خلال خلق عمليات أعمال جديدة، ومنتجات وخدمات وأسواق جديدة للمنظمة، والاهم من ذلك قيام الإدارة بخلق بيئة ثقافية، تعزز من اتخاذ القرار اعتماداً على قاعدة معلومات معرفية وليس بطريقة ارتجالية .

وبذلك تأتي المعرفة من خلال العمل وكيفية تعليمها للآخرين، حيث تتطلب المعرفة التعلم والشرح، والتعلم يأتي عن طريق التجريب والتطبيق، مما يحسن مستوى المعرفة ويعمقها، وعلى ضوء ذلك فإنه يجب أن يؤخذ تطبيق المعرفة في المقام الأول، وأنه لا يوجد عمل بدون أخطاء، وما على المؤسسة التعليمية إلا أن تستوعب ذلك، وتطبق مفهوم التسامح كثقافة تنظيمية، ذلك لأن الوحيد الذي لا يخطئ هو من لا يعمل، وبذلك فإنها تستوجب الاحترام والإعجاب وليس الخوف.

فنظام المعرفة الكفاء لا يكفي لضمان النجاح في المنظمة، لكنه بمثابة خطوة ايجابية للتعلم، وأن القوة فيه تكمن في استخدامه.

كذلك تطبيق المعرفة أكثر أهمية من المعرفة نفسها، ولن تقود عمليات الإبداع والتخزين والتوزيع إلى تحسين الأداء التنظيمي، مثلما تقوم به عملية التطبيق الفعال للمعرفة، فالمعرفة قوة إذا طبقت. تسهم نظم المعلومات بدعم عمليات المعرفة، فإن رأس المال التنظيمي لا يقل أهمية عنه في دعم عمليات المعرفة المختلفة، فالإدارة مطالبة بالسعي لبناء ثقافة معلوماتية معرفية إبداعية مع تطوير أدوات ومسؤوليات لكسب المعرفة تتضمن إيجاد رئيس إدارة خاصة بالإشراف على المعرفة، حيث تكون مهمة الإشراف على المعرفة على تخطيط وتنفيذ برامج المعرفة.

ويعد إجراء التغييرات المطلوبة أمراً أساسياً في المؤسسات التعليمية لتسهيل عملية إدارة المعرفة والإبداع، حيث أن الثابت الوحيد في حياة المؤسسات هو التغيير، وان مؤسسات القرن الحادي والعشرون وعلى رأسها الجامعات التي تواجه بيئات مضطربة، وان النجاح فيها يتطلب الإبداع المستمر، والتغيير الفعال، والتطوير الشامل، ولكي تتمكن المؤسسة من تحقيق التفوق والتميز من حيث سرعة الاستجابة للإبداع، والتغيير وإدراك معنى الجودة، والالتزام وانخراط المدرسين للاستفادة من الموارد البشرية في إضافة القيمة، والتوجه نحو الطلبة لإيجاد الفرص السوقية من خلال الإبداعات الجديدة والمتميزة المعتمدة على المعرفة.

وكل ذلك بهدف بناء قاعدة معرفية وتأسيس نظام إدارة المعرفة لابد أولاً من الربط الوظيفي لهذا النظام مع الأهداف الإستراتيجية، لأن الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة التعليمية غالباً ما تقود إلى أهداف نظم المعلومات وأهداف المعرفة، حيث أن الحاجة لنظم المعلومات، وبالتالي للمعرفة المطلوبة تتحدد في ضوء هذه

الأهداف لتؤمن الدعم الكافي لتنفيذها، فالمؤسسة التي تتبع إستراتيجية الريادة في الإبداع(1) مثلاً تحتاج لنظم معلومات ومعرفة، تختلف عما تحتاجه منظمة تتبع إستراتيجية مقلدة وهكذا.

إن ظهور بعض المشاكل في إدارة المعرفة، والتي تواجه القائمين على هذا العمل سواء كانوا قادة إداريين أو فريق عمل، فإن هذه المشاكل يمكن تحديدها بعدة مجموعات، تبدأ بأزمة المعرفة المتوقعة من خلال عملية تبسيطها، لأن التبسيط قد يقيد العمليات ويشوه آلية استخدام المعرفة أو الاحتفاظ بها، إضافة إلى أشخاص يمتلكون معرفة مهمة ومحركة لقطاع ما، وعند مغادرتهم لمكان العمل لسبب ما، لا تبقى لهم سجلات ضامنة للتواصل، ولا حتى أحياناً أرشيف يمكن العودة إليه، ويمكن لهؤلاء الأشخاص أن يحجبوا المعرفة عن الآخرين، ويأخذوا المصادر الأساسية، التي يجب أن تبقى ملك المؤسسة.

وهناك مشكلة أخرى هي جهل المؤسسة لما تملك من مصادر المعرفة بأنواعها، ولا تهتم بتقاسيم وتوالد المعرفة، من خلال خلق جو إبداعي معرفي، وأيضاً وجود قيادة متسلطة تعيق عمل المؤسسة، وتخلق جو توتر نفسي ضاغطاً، وللتغلب على هذه المشكلات نحتاج إلى جهاز إداري، وطاقم عمل جماعي منسجم وعصري، يؤمن بأهمية المعرفة كمورد مهم(2)، ويمكن أن تتجلى فوائد إدارة المعرفة على المدى الطويل بعدة مظاهر أهمها:

- ١- اتخاذ القرارات بشكل أسرع مما يختصر دورة الزمن.
- ٢- التغلب على التحديات والعوائق الداخلية والخارجية التي تظهر في أثناء التنفيذ.
- ٣- تساعد في تقديم فرص أكبر للابتكار وتزيد الإنتاج.
- ٤- تحسين العلاقات بين أطراف العمل ضمن فريق العمل من جهة وبين القادة الإداريين والمرؤوسين من جهة أخرى(3).

ومن هذا المنطلق فإن إدارة المعرفة تساهم في التحول لمجتمع المعرفة، الذي يعد ركيزة التنمية البشرية، ولتسريع هذا التحول لابد من إتباع سياسة تدعيم البحث والابتكار، وهذا يتطلب تحسين وتدعيم البنية التحتية التقانية، والارتقاء بالقدرات البشرية المعرفية، ودعم مجموعات صنع القرار للنهوض بالتنمية البشرية والتحول إلى اقتصاد المعرفة الذي تتسابق إليه دول كثيرة.

والاهم من ذلك أنه كلما توالدت قلت كلفتها، لأن التكلفة تكون على النسخة الأولى ثم تنخفض هذه التكلفة حتى تصبح قريبة من الصفر بزيادة عدد النسخ، أما الاقتصاد العادي فهو يعتمد على الماديات والملموسات، الموجودة في المؤسسة التي تنضب مع استهلاكها، في حين تنمو الموارد المعرفية كلما زاد

(1) عبد المجيد الرفاعي، المعلومات بين النظرية والتطبيق، المرجع ذكر سابقاً، ص ٨٧.  
(2) عماد صباغ، علم المعلومات، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٠، ص ١٢٩-١٣٠.  
(3) عماد صباغ، علم المعلومات، المرجع ذكر سابقاً، ص ١٣١.

استهلاكها، وهناك فارق آخر بين المنتج الاقتصادي حيث تزداد قيمة المنتج المادي مع ندرة العرض، في حين تزداد قيمة المنتج المعرفي مع وفرته وشيوع استخدامه(1).

والاقتصاد المعرفي يعتمد على بناء المشروعات الإبداعية التي تزايد الاهتمام بها كونها المكمل للصناعات الناشئة التي تقوم على القيمة المضافة العالية والمعرفة، وهو يعد طريقاً لتحقيق ريادة الصناعات الإبداعية في تحقيق النمو المتزايد في المستقبل(2).

ولتحقيق هذا، يفكر الباحثون في : لماذا وكيف وأي...؟ المشروعات الإبداعية يجب تأهيلها كقطاعات صناعية تقوم على القيمة العالية والمعرفة.

وتسعى الحكومات الآن لتطوير نماذج لاقتصاد يقوم على المعرفة، يتضمن دوراً ابتكارياً مجدداً للدولة في وضع سياسات الصناعة في القرن الواحد والعشرين، وتحديد أولويات الابتكار والمشروعات القائمة على الأبحاث والتطوير، وإعادة تدريب وتعليم السكان بصورة مكثفة، والتركيز على عولمة فوائد التواصلية عبر القضاء على الأمية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ويمكن لأي من الاقتصادات العضو بمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، صغيراً كان أم كبيراً، أو حتى ناشئاً أن يحاول إنتاج المعرفة، لأن الاقتصاد القائم على المعرفة لا يركز إلى مقارنة المزايا العتيقة الطراز، إنما يعتمد على الميزة التنافسية، وتحديدًا ما يمكن التوصل إليه من خلال استراتيجيات مندمجة لقوة العمل، والتعليم، والتكنولوجيا، والاستثمارات(3).

لذلك يمكن أن نبين في الجدول الآتي البلدان التي اعتمدت على الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات، ومن خلاله نوضح كل بلد والخدمة ذات الميزة التنافسية المقدمة فيها.

الجدول رقم (٣) الماركات العالمية الرائدة، حسب البلد

| البلد            | الماركة أو الخدمة               |
|------------------|---------------------------------|
| فنلندا           | نوكيا، فيسكروز، سونتو           |
| الولايات المتحدة | غوغل دوت كوم، ابل، كوكاكولا     |
| هولندا           | شل، فيليبس، هينينكن             |
| ألمانيا          | بي أم دبليو، فولكس فاغن، أديداس |

(1) كريم أبو حلاوة، أين العرب من مجتمع المعرفة، مجلة دراسات إستراتيجية، جامعة دمشق، ٢٠٠٦، ص ٢٧.  
(2) ستوارت كينغهام، الصناعات الإبداعية: كيف تنتج الثقافة في عالم التكنولوجيا والعولمة؟ المشروعات الإبداعية، تحرير جون هارتلي، ت بدر السيد سليمان الرفاعي، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، مجلة عالم المعرفة، الجزء الثاني، العدد ٣٣٩-أيار، ٢٠٠٧، ص ١٠٢-١٠٥.  
(3) باسم غدير، التجارة الالكترونية كأحد أشكال التجارة الخارجية وإمكانية تطبيقها في سورية، المرجع ذكر سابقاً، ص ١٨.

|          |                                  |
|----------|----------------------------------|
| سويسرا   | نستلة، بودوم، سواتش              |
| الدنمارك | كارلسبرغ، ليغو، بانغ أند أولوفسن |

المصدر: باسم غدير، التجارة الالكترونية كأحد أشكال التجارة الخارجية وإمكانية تطبيقها في سورية، المرجع ذكر سابقاً.

ويتبين في الجدول رقم (٣) على سبيل المثال أن فنلندا هي دولة صغيرة من حيث المساحة وعدد السكان مقارنة مع الدول الكبيرة وهي ليست دولة نفطية ولا قوة عسكرية ، لكنها دولة الكترونية من حيث الدور الذي قدمت فيه غزواً للعالم بمنتجاتها الالكترونية حققت فيها ارباحاً كبيرة على مستوى الاقتصادات العالمية الكبيرة

نستطيع أن نقول: أن الاقتصاد المعرفي يعتمد على حشد الموارد البشرية ورفع الإنتاجية، والعمل على زيادة إنتاجيتها، يعتمد حشد الموارد البشرية ورفع الإنتاجية، في المقام الأول على تحسين كفاءة سياسات إدارة التنمية لإعداد الموارد البشرية، وتحسين مستوى إشباع الحاجات الأساسية من الغذاء والسكن والصحة والتعليم.

فكلما زادت عملية إعداد الموارد البشرية، ازداد طرداً رغبة الفرد وقدرته على العمل والتدريب، وبالتالي زيادة الإنتاجية عند الموارد البشرية المتاحة(1).

ويتطلب اقتصاد المعرفة الذي يتسارع إنتاج المعرفة وتقادمها وتلاشي قيمتها، مؤسسات وتنظيمات وأساليب عمل، تتسم بالسرعة والديناميكية، والقدرة على اقتناص الفرص من أجل سرعة تحويل المعرفة المتجددة، إلى منتج معرفي قبل أن يصيبها التقادم.

لذلك نرى لهفة المنتج على تحقيق أكبر قدر من الربح خلال اقصر مدة زمنية، خشية ظهور منتج منافس قائم على المعرفة، يأتي في مقدمتها إعادة هيكلة الإنفاق العام، وإعادة ترشيده، وزيادة في الإنفاق المخصص لتعزيز المعرفة في مرحلة التعليم الجامعي العالي، مع التركيز على تطوير البحث العلمي في كل المؤسسات ومراكز البحث الأساسية من خلال تطوير البنية التحتية والفكرية ومنهجية الدراسة، وتشغيل العقل كي يبدع لا أن يكون متلقياً أو خازناً للمعلومات بشكل مؤقت خدمة لمهمة آنية، وتطوير رأس المال البشري، وضرورة إدراك المستثمرين والشركات أهمية اقتصاد المعرفة والحاجة إلى تخصيص جزء من عائداتها لتطوير البحث العلمي الخاص بها، ولا بأس أن يكون من شروط الاستثمار تحديد قيمته.

للدلالة على أهمية اقتصاد المعرفة، يكفي أن نشير إلى أن ٥٠٪ من الناتج المحلي في الدول الاسكندنافية، يأتي من الاستثمار في قطاع المعرفة، وفي اليابان ٤١٪، وفي أمريكا ٤٣٪، وفي أيرلندا ٤٨٪، وتشير هذه

(1) محمد توفيق صادق، مدخل إلى مفهوم التنمية كعملية مجتمعية، مجلة عالم المعرفة، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، ١٩٨٦، ص ٥٦.

الأرقام إلى المبالغ المخصصة من ميزانيات تلك الدول لدعم قطاع التعليم والتدريب والتطوير، في القطاعين العام والخاص لتأهيل الكوادر البشرية المنتجة لمورد المعرفة(1)، في وقت بدأت الموارد الإستراتيجية كالنفط تعطي إشارات الأفلول.

يأتي تطور المجتمع المعرفي بعد مراحل متعددة مر بها التاريخ الإنساني، وتميزت كل مرحلة بخصائص ومميزات، حيث شهدت الإنسانية من قبل، تكنولوجيا الصيد ثم تكنولوجيا الزراعة، وبعدها تكنولوجيا المعرفة، التي رسمت الملامح الأولى لمجتمع المعرفة، وقد تميز هذا المجتمع بالتركيز على العمليات التي تعالج فيها المعرفة، والمادة الخام الأساسية به هي المعلومة، التي يتم استثمارها بحيث تولد المعرفة، معرفة جديدة.

وهذا عكس المواد الأساسية في المجتمعات الأخرى، حيث تنضب بسبب الاستهلاك، أما في المجتمع المعرفي فالمعرفة تولد معرفة، مما يجعل مصادر المجتمع المعرفي متجددة ولا تنضب(2)، الأمر الذي يفسر أهمية المعرفة، ومكانتها كأهم مادة أولية على الإطلاق، وهو ما يجعل المجتمع الجديد يعتمد في تطوره بصورة أساسية على هذا المورد، وشبكات الاتصال والحواسيب، ويتميز بوجود سلع وخدمات معلوماتية لم تكن موجودة من قبل، إلى جانب اعتماده بصفة أساسية على التكنولوجيا الفكرية(3) أي تعظيم شأن الفكر والعقل الإنساني بالحواسيب، والاتصال والذكاء الاصطناعي ونظم الخبرة.

ويقصد أيضاً بمجتمع المعرفة جميع الأنشطة، والتدابير، والممارسات المرتبطة بالمعارف، إنتاجاً، ونشراً، وتنظيماً، واستثماراً، ويشمل إنتاج المعارف، أنشطة البحث والجهود الإبداعية والتأليف الموجهة لخدمة الأهداف التعليمية والتثقيفية(4).

يعتبر مجتمع المعرفة كوسط اقتصادي أفضل للمعرفة، وهو مجرد مجتمع رأسمالي، تعتبر المعرفة فيه سلعة تجارية تسوق وتباع مئات المرات دون تكلفة إنتاج وهي مورداً عاماً(5) أي أن المعارف التي كانت أساساً متاحة بالمجان من المكتبات العامة والوثائق الحكومية، أصبحت أكثر تكلفة عند الحصول عليها خصوصاً بعد اختزلها في النظم المعتمدة على الحواسيب، وهذه النظم تحتوي على ملكية فكرية لمنتجها، ويتم التعامل معها على أساس تجاري من أجل الربح.

وعموماً ورغم تعدد المفاهيم حول مجتمع المعرفة إلا أنه يمكن استشفاف، أن المجتمع المعرفي يتركز أساساً على إنتاج المعلومة والحصول عليها واستغلالها، في خدمة أهداف التنمية والتطوير، من خلال وضع آليات وإدارة انسيابها بواسطة بنية تحتية للمعارف وشبكات الاتصال.

(1) موسى الذباب، تخطيط التعليم لتنمية الموارد البشرية في القطر العربي السوري، رسالة ماجستير غير منشورة، دمشق، ص ٢٣.

(2) ذياب البداية، الأمن وحرب المعلومات، عمان، دار الشرق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢، المرجع ذكر سابقاً، ص ٥٣.

(3) محمود الهوش، التقنية الحديثة في المعلومات والمكتبات، نحو إستراتيجية عربية لمستقبل مجتمع المعلومات، المرجع ذكر سابقاً، ص ١٣.

(4) محمود الهوش، التقنية الحديثة في المعلومات والمكتبات، نحو إستراتيجية عربية لمستقبل مجتمع المعلومات، المرجع ذكر سابقاً، ص ١٤.

(5) أحمد بدر، التكامل المعرفي لعلم المعلومات والمكتبات، المرجع ذكر سابقاً، ص ٥٢.

تؤدي الثورة المعرفية إلى نشوء أشكال جديدة تماماً، من التفاعل الاجتماعي والاقتصادي وقيام مجتمعات جديدة داخل فضاء سبراني، وعلى عكس الثورة الصناعية التي شهدتها القرن المنصرم، فإن ثورة تكنولوجيا المعلومات من شأنها الانتشار بشكل سريع، والتأثير في حياة الجميع، ولن يتمكن غالبية الأشخاص بالعالم من جني ثمار تلك الثورة، ما لم يتم تمكينهم من المشاركة الكاملة في مجتمع المعلومات الناشئ والقائم على المعرفة.

وتتمحور تلك الثورة قوة تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات التي تسمح للناس بالوصول إلى المعلومات والمعرفة الموجودة في أي مكان بالعالم في نفس اللحظة تقريباً.

لذلك فإن مستوى دخل الفرد يمثل حصيلة النشاط الاقتصادي، ويعكس مستوى إنتاج وإنتاجية النشاط الاقتصادي بوجه عام، ومعدل المعرفة عند الأفراد يعتبر مؤشر اجتماعي هام يعكس إلى حد كبير نوعية الموارد البشرية المتاحة، والمستوى العام لإنتاجية المجتمع، ويؤثر بالتالي في النشاط الاقتصادي كما يتأثر به (1).

أما الدور الذي يمكن لتكنولوجيا المعلومات أن تلعبه في التنمية الاقتصادية، يبدأ من خلق فجوة في المعارف بين الشعوب الغنية بالمعرفة وتلك التي تفتقر إليها، مما قد يمهّد السبيل لظهور أشكال جديدة من الأمية، ويعزز الانقسام الرقمي الافتقار إلى المعلومات والمعرفة، ويحدد فرص النمو الاقتصادي وتوزيع الثروة، وتشجع تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إقامة شبكات اقتصادية واجتماعية من الأفراد والمجتمعات. تتمثل قوة تلك الشبكات في قدرتها على الربط بين المجموعات المتنوعة عن طريق السماح لها بالوصول إلى المعلومات والمعارف الجوهرية، لتحقيق تنميتها الاقتصادية الاجتماعية وتبادل تلك المعلومات والمعارف.

لذلك فكرة الاقتصاد القائم على المعرفة هي زيادة قدرتنا على الاتصال وتقاسم المعلومات والمعارف، يرفع من فرصة تحول العالم إلى مكان أكثر سلماً ورخاءً لجميع سكانه، بيد أن غالبية الأشخاص بالعالم لن يتمكنوا من جني ثمار ثورة المعلومات هذه ما لم يتم تمكينهم من المشاركة الكاملة، في مجتمع المعلومات الناشئ والقائم على المعرفة.

## خلاصة الفصل الثاني:

بعد الاطلاع على الفصل الثاني تبين أن الاقتصاد المعرفي يقوم على تسويق المعلومة المنتجة والمبتكرة، أي أن المعلومة هي المنتج الوحيد، حيث يوفر الاقتصاد المعرفي الكثير من التكاليف في العمليات الاقتصادية

(1) محمد توفيق صادق، مدخل إلى مفهوم التنمية كعملية مجتمعية، المرجع ذكر سابقاً، ص ٥٢.

المتعددة والتي يمكن أن تتم عبر تجارة المعلومات إلكترونياً ... وبالتالي تساهم تجارة المعلومة في خفض الكثير من التكاليف المترتبة على بنود التجارة الخارجية من خلال التواصل الدائم وسرعة الوصول بأي وقت. أي المعرفة هي التي تنتج الثروة وتسهم في بناء الاقتصاد المعرفي، لأنه يعتمد على كون المعرفة سلعة لا تستهلك بل تتوالد ذاتياً، لذلك التعليم يؤدي دائماً إلى زيادة في الإنتاجية وهذا أمراً بديهياً. لا يزال التعليم غاية اقتصادية لزيادة الإنتاج ورفع مستوى الكفاءة الإنتاجية، وبالتالي زيادة الدخل وتحسين مستوى المعيشة، كما أن حاجة السوق إلى الكوادر العلمية والفنية وتغيير البنية النوعية لقوة العمل، جعل التعليم يحتل مكانة الصدارة لدى الشعوب السائرة في طريق التنمية. وسورية كغيرها من الدول النامية أعطت التعليم أهمية خاصة، إدراكاً منها لدوره الكبير في تطوير المجتمع، ورفد سوق العمل بالكوادر المتعلمة والمدرّبة القادرة على استثمار موارده، لكنها كأى دولة تحاول التطوير، تواجه في طريقها بعض التحديات.

ومن خلال ذلك يمكننا تحديد مراحل إبداع المعرفة والتميز بين المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية، وهي دورة إبداع المعرفة هي: التنشئة ⇐ التجسيد ⇐ الدمج ⇐ التركيب (الضم). فالبنية التحتية المبنية على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تسهل نشر وتجهيز المعلومات والمعارف وتكييفها مع الاحتياجات المحلية، وحوافز تقوم على أسس اقتصادية قوية تستطيع توفير كل الأطر القانونية والسياسية التي تهدف إلى زيادة الإنتاجية والنمو.

الأنشطة الأساسية لإدارة المعرفة هي مجموعتين - أنشطة نظم المعلومات - الأنشطة التنظيمية والإدارية، وتلعب المجموعة الأولى دوراً أساسياً في بناء القاعدة المعرفية الداعمة للإبداع من خلال دعم العديد من نظم المعلومات لعمليات إدارة المعرفة التالية:

١ - اكتساب المعرفة

٢ - توليد المعرفة

٣ - تخزين المعلومات

٤ - نشر المعرفة

٥ - تطبيق المعرفة

ونحن نعيش مرحلة الثورة المعرفية، حيث المعرفة تتوالد وتوالدها يقلل كلفتها، لأن التكلفة تكون على النسخة الأولى ثم تنخفض هذه التكلفة حتى تصبح قريبة من الصفر بزيادة عدد النسخ، فالاقتصاد المعرفي يعتمد على اعداد الموارد البشرية ورفع الإنتاجية.

فكلما زادت عملية إعداد الموارد البشرية، ازداد طرداً رغبة الفرد وقدرته على العمل والتدريب، وبالتالي زيادة الإنتاجية عند الموارد البشرية المتاحة، لذلك نرى لهفة المنتج على تحقيق أكبر قدر من الربح خلال اقصر مدة زمنية، خشية ظهور منتج منافس قائم على المعرفة.

الفصل الثالث: واقع اقتصاد المعرفة في سورية وآفاقه المستقبلية:  
- المقدمة.

المبحث الأول- استثمار الرأسمال البشري في سورية.

المبحث الثاني- مكانة اقتصاد المعرفة في الاقتصاد السوري.

المبحث الثالث- الاتجاهات الحديثة في استثمار الرأسمال البشري وأثرها على اقتصاد المعرفة.

المبحث الرابع- تجارب بعض البلدان للوقوف على بعض جوانب اقتصاد المعرفة.

خلاصة الفصل الثالث.

المقدمة:

لقد ظهرت مفاهيم عديدة في ظل الاقتصاد الجديد وقد أخذت تسميات عديدة كالاقتصاد الإبداعي أو الاقتصاد الرقمي أو الاقتصاد المعرفي، حيث اعتمدنا تسمية الاقتصاد المعرفي كتسمية عامة، وقبل البحث في

بناء هيكليّة واضحة لهذا الاقتصاد لابد من معرفة بعض مفاهيمه، كالصناعات الإبداعية والممارسات الإبداعية والتجارية والمدن والمشروعات الإبداعية والعالم الرقمي و الاقتصاد الإبداعي.

في هذا الفصل سوف نتعرف على واقع الاقتصاد المعرفي في سورية وآفاقه المستقبلية، حيث يتضمن المباحث التالية: أستثمار الرأسمال البشري، ومكانة الاقتصاد المعرفي، والاتجاهات الحديثة في استثمار الرأسمال البشري وأثرها على الاقتصاد المعرفي، ثم نسلط الضوء قليلاً على بعض التجارب لبعض البلدان للوقوف على بعض جوانب الاقتصاد المعرفي.

وكل هذه الجوانب لا يمكن أن تتواجد إلا من خلال عمل المؤسسات التعليمية ( الجامعات ) وتؤدي الجامعة وظائفها بصورة أكثر فعالية حين تتوافر لها الموارد البشرية والمادية اللازمة، فلا جدوى من إنشاء جامعة ومن ثم حرمانها من أسباب الدعم الضرورية لها، وعادة ما تتطلب مؤسسات التعليم العالي الكثير من الموارد المحلية ولهذا فإنها تكون مشروعاً مكلفاً نسبياً، وبصورة أكبر في البلدان النامية، وما هو معلوم للجميع أن للتعليم العالي أهمية بارزة في عملية التنمية، ويتوجب تدريب الموارد البشرية ذات المستوى الأعلى وتبني البحث النوعي إذا ما أريد تشكيل سياسات تنموية صحيحة، والتخطيط السليم للبرامج وتطبيق المشاريع بصورة فعالة.

لذلك يمكن أن نحدد بصورة موجزة ما هي وظائف الجامعة:

١- تطوير الكادر ( وظيفة التدريب).

٢- تطوير المعرفة ( وظيفة البحث).

٣- تقديم الخدمات الضرورية ( وظيفة الخدمة العامة)(1).

اتجهت الدولة إلى تنمية مواردها البشرية في مجال التعليم العالي، وذلك بفتح تخصصات مناسبة، من اجل سد احتياجاتها في خطط التنمية لتحقيق أكبر قدر ممكن من التقدم الحضاري والازدهار الاقتصادي، حيث قامت الدولة في الخطة الخمسية العاشرة بإنشاء العديد من الجامعات والكليات والأقسام(\*)، وتحاول خطط التعليم العالي أن تحقق قدراً كبيراً من المواءمة مع سوق العمل خلال تطبيق الخطة مما أدى إلى تحسين كم الإنتاج ونوعه، سواء من خلال قيامها بوظيفة التدريب أو البحث العلمي أو الخدمات الضرورية للمجتمع.

يتحدد الدور الايجابي لبناء الاقتصاد المعرفي من خلال الدور المناط بالجامعة كمؤسسة تعليمية تسهم في إعداد الموارد البشرية، والبحث العلمي والبرمجيات، التي تساعد على تحوّل المعلومة إلى سلعة تجارية وهذا

(1) بربارا ماتينرو، وآخرون، الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، ت. حسين عبد اللطيف بعارة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٠، ص ٢٥-٢٦.

(\*) للتوسع راجع الفصل الثاني، الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على النمو الاقتصادي والاجتماعي، ص ٤٤-٧١.

بدوره يتطلب تطوير النظم التعليمية من المحتوى العلمي والوسائل المستخدمة وطرق التدريس التقليدية المتبعة في مؤسساتنا التعليمية وربط الجانب النظري بالعملية .

#### المبحث الأول- استثمار الرأسمال البشري في سورية:

بعد أن تعرّفنا على الاقتصاد المعرفي العالمي من خلال وجهة نظر المختصين أصبح بإمكاننا أن نحدد بعض جوانب القوة والضعف، ومقدار من مؤشرات التقدم والتطور، حيث تعتبر التنمية الشاملة في سورية هي ربط التعليم والتنمية السكانية، بالواقع الاقتصادي، ومشاريع التنمية الاقتصادية لذلك لابد من الاهتمام

بالبحث العلمي والإنفاق عليه، وافتتاح مراكز بحث علمي وإبداع معتمدة وممولة، وهذا يظهر في قراءات تقارير التنمية السكانية، دون أن نرى أن تطور الإنتاج العلمي والإنفاق عليه ارتبط مباشرة بمشاريع التنمية، وأن تطور الإنفاق على البحث العلمي والتعليم جاء ضرورة ملحة لتنفيذ برامج التنمية البشرية(1).

ومن خلال قراءة الواقع المعرفي في سورية نجد أنه يتميز بوجود الأمية بنسبة (١٩٪)(2) وهي نسبة متوسطة مقارنة مع الدول المتطورة، ونسبة الخريجين من جامعات القطر لعام ٢٠٠٨ (30770)(3) بالمقارنة مع الدول الصناعية والدول الناهضة، ويعتبر الإنتاج العلمي والمعرفي السوري جيد بالمقارنة مع المتوسط العالمي، والتطور العلمي والمعرفي يتماشى مع حركة التنمية الشاملة، كما أنه إنتاج فردي وجماعي، حيث توجد مؤسسات ومنظمات كافية لتنظيم وتفعيل عملية الإنتاج العلمي والمعرفي، كما توجد برامج وخطط لتنفيذ الإنتاج العلمي والمعرفي ضمن خطط الدولة في البحث العلمي، وتزداد باستمرار مراحل تطوير المناهج الدراسية عامة والعمل على ارتباطها بالتطور التكنولوجي والإنتاج المعرفي، وهناك خبرة في استخدام أدوات البحث العلمي لدى الباحثين، وفي طريقة الحوار وإيصال الأفكار وإتقان اللغات الأجنبية.

فكل هذه المؤشرات ناتجة عن السياسات التنموية أو عن الموروث الشعبي رغم التراجع في فترات الاستعمار الطويلة، والقدرة المعرفية لبلد مثل سورية تابع لمؤشرات مثل نسبة الأمية، وسنوات التعليم، وعدد العلماء والمهندسين، والإنتاج العلم، وهذا ما يجعل بلدنا قادر على الوصول لمطاف الاقتصاد المعرفي العالمي خصوصاً أنه يحتوي نقاط القوة والضعف في القدرات الإنسانية السورية من وجهة نظر الاقتصاد المعرفي والتي هي مفعلة بالشكل الأمثل سواء داخل البلد أو خارجه من خلال هجرة الادمغة والذي يمكننا من الاستفادة منها ومن تجاربها في الدول المتطورة.

فبقدر ما تعاني الموارد البشرية السورية من معاناة، فإنها تمتلك قدرات كافية كامنة داخلها قد تغير الواقع الحالي، وترتقي بالمجتمع المعرفي السوري إلى المكانة التي يستحقها، إلا أن ذلك لا يتحقق إلا إذا تهيأت الظروف المناسبة له، لذلك سوف نحاول استنباط نقاط القوة والضعف في الموارد البشرية السورية تجاه بناء الاقتصاد المعرفي.

إن الموارد البشرية في سورية فتية بنسبة ٦٠٪، وللشباب السوري تاريخ وحضارة عريقة يطمحون استعادتها، ولهم ثقافة وعقائد تفتقر لها شعوب كثيرة في العالم، ولغة العربية جاذبية خاصة في العالم الإسلامي يمكن استخدامها في تسهيل الإنتاج العلمي، كما أن توفر الموقع الجغرافي يساعد على تحرك القوى العاملة.

(1) منير الحمش، قضايا إستراتيجية: أعمال الحلقة النقاشية حول تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠٣، المرجع ذكر سابقاً، ص ١٧١.

(2) المكتب المركزي للإحصاء، الخطة الخمسية العاشرة، قطاع الثقافة، ص ٧٧٩.

(3) المكتب المركزي للإحصاء، المجموعة الإحصائية السورية ٢٠٠٩، الجدول ١١/١٦.

لكن الموارد البشرية السورية قد تعاني من بعض الضعف، إلا أن نسبة الأمية فيها، ونوعية التعليم مناسبة لبناء الاقتصاد المعرفي، والقدرة على الوصول إلى الإنتاج المعرفي وتحسين الظروف المادية والمشاركة في الإنتاج المعرفي العالمي والمنافسة فيه، والتخطيط المتبع لتطوير البحث العلمي والإبداع الفكري، دون أن ننسى للاشارة إلى الحركة والانتقال عربياً وعالمياً، والعمل على التوحيد بين خطط التنمية وخطط التعليم، و توصيل القدرات الإبداعية إلى مراكز اتخاذ القرار.

بعد النظرة التأملية لواقع التعليم في سورية، نرى أن التعليم هو القاسم المشترك مع معظم مراحل اعداد الموارد البشرية، فضعف العملية التعليمية يؤدي إلى تكريس نقاط الضعف، وإلى فرملة نقاط القوة، والعكس صحيح فقيام برامج تعليمية متزنة ومدرسة، ومبنية على نقاط القوة والإرادة الفاعلة ستضيق الهوة بين مجتمعنا المعرفي والمجتمعات المعرفية الأكثر تطوراً، لذلك يحتاج التعليم الجامعي إلى مساندة حركة الثورة المعرفية في العالم تؤدي إلى مايلي:

إعطاء الجامعة استقلالية، واستقلاليتها في وضع المناهج التعليمية المواكبة للعصر، واستقلالية التفاعل مع المحيط، واستقلالية التعيين والتسريح ويفضل إلغاء نظام التعيين والتحول إلى نظام التعاقد، استقلالية التعاون مع الجهات العلمية داخل وخارج البلاد، حرية حركة الأساتذة الجامعيين داخل وخارج القطر، فالجامعة هي مركز إبداع، والإبداع لا يتم الا بالتفاعل مع المحيط الذي يتضح من خلال مخرجات المؤسسات التعليمية وإنتاجيتها.

ولتحقيق الزيادة في الكفاءة الكمية يجب زيادة كمية أو عدد الخريجين بنجاح من النظام التعليمي، بحيث يصبح قادراً على تخريج عدد أكبر من الطلاب، ولكن باستخدام الموارد والإمكانات المتاحة نفسها، ويتم ذلك من خلال القضاء على أهم عناصر الهدر التعليمي وهو الرسوب، ويمكن زيادة الكفاءة الكمية لمؤسسات التعليم من خلال :

١. تحسين المستوى الكيفي للتعليم ومحتواه: وذلك من خلال العناية بأدوات الإنتاج والوسائل الفنية المستخدمة في العملية الإنتاجية أي المدخلات، وهذا بالتالي يؤدي إلى ضغط نفقات مشروعات التعليم وزيادة إنتاجيتها، ويمكن لهذا الأسلوب أن يكون مجدياً في الدول النامية وخاصة لأنها تعاني من نقص كبير في موارد تمويل التعليم الجامعي، ومن تزايد كبير في عدد الطلاب فيها.

٢. المواءمة بين مخرجات مشروعات التعليم من جهة وحاجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى، مما يجعل مشروعات التعليم أكثر فعالية وأقل كلفة على المدى الطويل، بحيث يحدث تناسب بين حاجات سوق العمل وعدد الخريجين من مشروعات التعليم، وذلك من خلال إعادة النظر في سياسة القبول

في هذه المشروعات لتحقيق تناسب بين ميول ورغبات الطالب ومتطلبات عملية التنمية، وتشجيع الطلاب على الالتحاق بالكليات التقنية، لأنها حجر الأساس في دعم التنمية الاقتصادية.

٣. القضاء على الهدر التعليمي: والذي يعتبر المكوث من أخطر أشكاله.

٤. تخفيض النفقات الجارية إلى أقل حد ممكن، ولكن هذا لا يعني خفض رواتب الأساتذة مثلاً بل تفعيل أدائهم من خلال استخدام أساليب فنية مساعدة على زيادة هذه الفعالية كاستخدام الوسائل التعليمية الحديثة، وتحسين الكتاب ونظم الامتحانات، وقد أجريت دورات تدريبية لهم، وتحديث طرق التدريس وكانت دورات تأصيل لأعضاء الهيئة التعليمية بجامعة حلب، التي انتهت بحلول عام ٢٠٠٦.

٥. خفض النفقات الرأسمالية: ويتم ذلك من خلال الاختيار الجيد لمكان مشروعات التعليم وتوفير الشروط الهندسية والصحية الملائمة، وتنظيم الأبنية وصيانتها.

٦. تحسين ظروف الطالب بحيث يتفرغ للدراسة ويوليها الأهمية التي يستحقها، من خلال توفير الحوافز المادية والمعنوية الملائمة، وتقديم معونات اقتصادية وقروض مالية لتمويل دراسته تكون متناسبة مع تكلفة المعيشة والسكن وجميع النفقات الأخرى.

لذلك لا بد لنا أن نعترف أن معايير التنمية تتبدل، وليس فقط عوامل تحقيق التنمية في المجتمع بواقعه الراهن، وأن عملية صناعة الكوادر العلمية والتقنية وتوظيفها، مازالت أساساً في تقييم حركة التطور الحضاري للدول، كمقياس رهن، لذلك فإن المؤسسات الحديثة، ينبغي أن تأخذ بعين الاعتبار أهمية وجود العناصر المؤهلة للعمل فيها، والتي يجب أن تتوالد وتشرف على صناعة البدائل آلياً، وتمنحها فرص التدريب الكافية لتحل محلها مستقبلاً.

وهنا يظهر عاملان مهمان في بناء الطاقات البشرية للهيكل الوطنية، أولهما الكفاءة العلمية الحقيقية، وهي مجموعة الخبرات والمعلومات التي يملكها العنصر البشري، والتي يستطيع توظيفها في عمله، والثاني هو منح هذا العنصر فرصة لتوظيف كفاءته، وتحسين أدائه، وتطوير خبرته، وهكذا فهو بحاجة إلى عامل الزمن فقط ليصبح مؤهلاً للصعود، مع استمرار عملية اكتساب الخبرة، وتشغيل الطاقات الذاتية.

والتنمية البشرية في جوهرها صناعة للحضارة واستثمار للعقل الإنساني، وهذا هو الفارق والفاصل الحقيقي بين المجتمعات البشرية، وعلى ذلك فإن البناء العلمي للمجتمع هو المقياس الذي ينبغي إتباعه، ومجاراته في المقارنة والمنافسة عندما يتعلق الأمر بالعقل البشري، غير أن حسن استخدام هذا العقل هو مقياس التنمية، وعلى ذلك فالهند طافت أقمارها في الفضاء، لكنها مازالت غير قادرة على حل مشكلة عشرات الملايين الذين يقيمون في العراء أو يفترشون الشوارع، وبالمقابل فهناك دول عربية كالسعودية وليبيا لديها فائض كبير في الناتج المحلي الإجمالي، لكنها لم تستطع تأسيس قاعدة علمية لها مردود اجتماعي يضمن

لها مرحلة ما بعد نضوب النفط، مع العلم أن الواقع العام يشير إلى حالة من الترف، و العنصر الوطني غائب عن هذه الحضارة التي بناها الكادر الضيف بتمويل محلي.

وإذا عدنا لنبدأ الحديث من جديد عن صناعة العنصر الوطني فإننا سنبدأ بالطلاب من مرحلة دراستهم الجامعية، وهنا نصل إلى محراب القضية حيث تدور المسألة حول منهج التعليم الذي نضعه بين المعلم والمتعلم، وكيف يمكن أن نبني من هذين العنصرين مشروع التنمية القائم على بناء الاقتصاد المعرفي.

والحالة العامة تقول: إن تطوير المؤهلين يجب أن ينعكس على تطوير المؤسسة التي جاؤوا إليها، كذلك فإن تجميد طاقاتهم وحصر قدراتهم بقوالب تحددها إداراتهم، يؤدي إلى خنق إبداعاتهم، وإذا انسحب هذا التجميد على الكثير من المؤسسات فإن التنمية ستتوقف، ولن تكون هناك فرص قريبة لتطوير المجتمع، وستكون عملية صناعة المؤهلين والبعثات العلمية والشهادات العليا كلها بمثابة الهباء المنثور، طالما أن إدارة المؤسسات لا تحدد بطريقة علمية ولا تحكمها الخبرة وإستراتيجية التطوير والتنمية، ومن جهة ثانية فإن عملية تطوير مناهج التعليم في سورية تحدث بشكل متزامن تقريباً، وهو أمر ايجابي في حال اتجهت هذه المناهج بشكل متقارب نحو تحقيق قفزة علمية تتيح في المستقبل تبادل الخبرات والتعاون الأكاديمي الفعال. ولكن هذا التعديل على المناهج محكوم دائماً بالعوامل التقليدية التي أولها عدم تأهيل المعلمين، كما أن الإدارة الجامعية لا تزال بعيدة عن اعتماد الرؤية المستقبلية.

إن الفكرة التي تتبادر إلى الذهن هي ضرورة تقديم مقررات معاصرة تعتمد المناهج في البلدان المتقدمة، في كافة المراحل الدراسية وما يهمنها المرحلة الجامعية، في مختلف الجامعات والكليات والاقسام. والقضية هي أن حركة تطوير المناهج لا تنفع الطالب على المدى البعيد فقط فالنفع الذي يحصل عليه الطالب هو نفع فردي شخصي، والطالب الذي ينتفع فعلاً يسعى ونسبة ٦٠٪ إلى الهجرة، وهذا يمكن التيقن منه في المجموعات البشرية التي تخرجت في كليات الطب والهندسة في دمشق.

لكن الفائدة التي يطلبها المجتمع السوري والعملية التنموية لا تتحقق إلا بنسبة ضئيلة، فالدولة ترسل البعثات العلمية منذ عام ١٩٥٠ ، أي منذ أن كانت ماليزيا وكوريا ترسلان طلابها أيضاً، وأحدثتا جامعات كافية، لكن العناصر التي تأهلت لم تدفع بالعملية التنموية كما يجب لها أن تفعل، هل اختفت أم هاجرت؟ تشير الإحصاءات إلى أن نسبة الهجرة كبيرة، ولكن العناصر المؤهلة موجودة، وتم ضخ الكثير منها في المؤسسات، لكنها اختفت في المؤسسات الرسمية، واختنقت، وفقدت أهليتها تلقائياً لأنها خارج خطة الإدارة ولا يشملها التخطيط العام، وبالتالي سيتراجع وهجها العلمي تحت سقف المؤسسة التي تضمها.

فان التقدم العلمي والمعلوماتي والتقاني أضحي عنصراً مؤثراً في بناء المنهاج من حيث أهدافه ومحتواه وأنشطته وأساليبه وطرقه ووسائل تقويمه<sup>(1)</sup>.

ففي مجال الأهداف نرى أن تكنولوجيا المعلومات تعزز قدرة المتعلم على اكتساب مهارات التعلم الذاتي، والبحث والوصول إلى المعرفة من منابعها المختلفة، والتعامل معها واستخدامها بما يمكنه من التعلم مدى الحياة، كما تسهم في تنمية شخصيته من جوانبها المتعددة.

كما تعمل على هدم الحواجز الفاصلة بين مجالات المعرفة المختلفة، فقد أحدثت ظاهرة التفجر المعرفي تغيرات جذرية في خارطة المعرفة، وأضحت تكنولوجيا المعلومات قاسماً مشتركاً في جميع المجالات المعرفية، مما جعل منها جسراً للتواصل المعرفي والتكنولوجي.

وتوفر تكنولوجيا المعلومات وسائل عديدة لتجسير الفاصل بين المعلومات والمعارف، ولما كانت المعلومات هي إحدى العناصر التي تنطوي عليها المعرفة، كان لا بد من تركيز المادة التعليمية على الأفكار المحورية والمفاهيم الأساسية.

لقد أضحي من المهم في هذا العصر أن تتضمن المناهج الدراسية مجموعة من المعارف والسلوكات، تأتي على أهمها:

#### ١- في المجال المعرفي:

يجب أن تعمل المناهج على تعليم مهارات التفكير، بحيث يستطيع المتعلم فهم العالم. يجب أن تتضمن المناهج الدراسية طرق استخدام التقانة في الوصول إلى المعلومة ومعالجتها بطرق فعالة، حيث يقف المتعلم اليوم أمام طوفان من المعلومات، يتطلب التعامل معها بكفاءة كبيرة. كما أضحي إنسان هذا العصر مطالباً بأن لا يقتصر اهتمامه على مجرد اكتساب المعلومات عن العلم، بل لا بد له من أن يعيشه، بما يؤمن للمتعم قاعدة من المعرفة العلمية والتطبيقية.

لقد أصبح هذا العالم أكثر ارتباطاً، الأمر الذي يتطلب أن تبرز المناهج البعد الدولي فتهيئ المتعلم للتعايش الثقافي والبحث عما هو مشترك بين معظم الثقافات بحيث تغدو القيم الثقافية العالمية واحدة، وتعددهم لفهم التنوع الثقافي، وقبول الآخر والتعاون معه دون النظر إلى لونه أو جنسيته أو دينه أو مذهبه السياسي.

إن التواصل مع الحضارة العالمية، والاستمتاع بتاريخ الأمم والشعوب، ومعرفة المزيد عن الثقافات المختلفة، والاستفادة من خبرات الآخرين في التقدم العلمي والتكنولوجي، وسهولة الوصول إلى المعلومات وتبادلها

(1) جبرائيل بشارة، رؤية مستقبلية للتعليم في الوطن العربي في القرن الحادي والعشرين (أضواء على بعض المحاولات العربية)، المؤتمر التربوي الثاني لتطوير التعليم في الجمهورية العربية السورية، دمشق، ١٩٩٨، ص ١.

والتعاون الدولي في عدد من القضايا المهمة، يتطلب معرفة اللغات الأجنبية باعتبارها نافذة الفرد على العالم الخارجي.

لا بد من معرفة جغرافية العالم خصوصاً بعد أن أصبح كوكب الأرض أكثر ازدحاماً، وأصبحت مواردها في حالة النفاذ، وسيصبح الاقتصاد العالمي اعنف تنافساً، والأحداث العالمية أكثر تشابكاً، والحياة الإنسانية أكثر تعقيداً، وهذا هو دور المناهج في توضيح المعارف الجغرافية (1).

## ٢- في المهارات الأساسية:

من أهم المهارات الأساسية التي ينبغي على المناهج الدراسية أن تزود بها المتعلمين لكي يكونوا مستعدين للمستقبل نورد الآتي:

١- مهارات الاتصال الشفوي والتحريري، فما تقوم به الأقمار الصناعية في ربط أجزاء العالم بعضها ببعض نجم عنه حمل معلوماتي هائل يجعل الأفراد تحت ضغط متزايد لكي يفكروا، ويستنتجوا، ويتواصلوا بكفاءة عالية، مما يضع على كاهل المناهج الدراسية تزويد الدارسين بمهارات الاتصال الشفوي والتحريري، حيث يحتاج المتعلمين إلى فهم عملية الاتصال، ومعرفة مفاهيم المرسل والمستقبل وكذلك أيضاً إلى المقدرة على التواصل إلى أسباب توقف عملية الاتصال، وإتقان فن متابعة الأمر حتى يصل إلى غايته المنشودة.

٢- الانضباط وتحمل المسؤولية والالتزام الخلقي ووضع الأهداف وتقييمها، فمن المؤسف أنه حتى الآن لا يوجد في العالم نظام متفق عليه من القيم.

٣- مهارة استخدام الحاسوب وغيره من التقانات لأن المتعلم النشط الذي يتابع البحوث والوصول إلى المعلومات واستخدام المصادر للإجابة عن الأسئلة وحل المشكلات، كلها تستوجب العمل على دمج كافة التقانات في المناهج الدراسية دون إبطاء، لأن تقانة الحاسوب وقواعد المعلومات تستطيع أن تقدم عوناً كبيراً لإرساء تعلم ذاتي نشط يحقق أهدافه بيسر وسهولة.

٤- مهارات النجاح في العمل، كالتعامل مع الآخرين والعلاقات الإنسانية الجيدة، والمقدرة على العمل كجزء من الفريق، والمرونة والتكيف والتفاوض ... في عالم أضحى قرية صغيرة وبرزت فيه الدعوات على تبادل المنافع والمهارات والخبرات في جميع المجالات، باعتبارها ضرورة ملحة (1).

لذلك فإن دور التعليم في التنمية الإنسانية مبني على القدرات المكتسبة والنافعة لدى ثائر الكائنات التي تعتبر ركناً أساسياً في مفهوم رأس المال الثابت، هو أن اكتساب مثل هذه القدرات عن طريق رعاية صاحبها

(1) جبرائيل بشارة، المناهج التربوية، منشورات جامعة دمشق، مركز التعليم المفتوح، دمشق، ٢٠٠٦، ص ٢٥٢.

(1) جبرائيل بشارة، المناهج التربوية، المرجع ذكر سابقاً ص ٢٥٥.

في أثناء تعليمه ودراسته أو تدريسه، يكلف دائماً نفقات حقيقية تعتبر رأس مال ثابتاً ومتحققاً في الواقع في شخصه.

ولا يقتصر دور التعليم على تزويد العمليات التنموية بالطاقة العاملة، بل يتعدى ذلك إلى القيام بالبحوث العلمية في مؤسسات البحث العلمي العالية، وإلى اكتشاف المعارف الجديدة والمخترعات والتقنيات وسواها من المكتشفات، التي تساعد إذا ما أحسن استخدامها في زيادة الإنتاج وتحسينه، وفي التنمية الاقتصادية والاجتماعية<sup>(2)</sup>.

فالتعليم يعد قطاعاً ونظماً يستمد مدخلاته من قطاعات المجتمع الأخرى ونظمها، فهو يأخذ من السكان طلابه وقواه العاملة، ومن الاقتصاد نفقاته وبعض توجيهاته وأهدافه، ومن الثقافة والعلوم وسواها مناهجه<sup>(3)</sup>.

كما يرتبط التعليم مع التنمية الاقتصادية بعلاقة جدلية تبادلية، حيث إن التنمية الاقتصادية تتطلب توفير تكوين العمالة الماهرة، والكوادر الفنية والإدارية، وكذلك تتطلب تغيير العادات اليومية والقيم، والاتجاهات في اتجاه الإيمان بالتخطيط والمستقبل والعمل والانجاز وقيمة الوقت والانضباط، ولا يتأتى كل هذا من خلال التربية، وفي المقابل فإن التنمية الاقتصادية توفر مزيداً من الإنفاق على التعليم<sup>(4)</sup>.

ومن جانب آخر فالتعليم يزود المتعلمين بالمهارات التي تفيدهم في حياتهم العملية ويمدهم بالإمكانات الذهنية لمواصلة التعليم، كذلك يزيد من قدرتهم على أداء المهام النمطية وعلى التعامل مع المعلومات والتكنولوجيا وأدوات الإنتاج المستحدثة، وعلى ذلك يعد التعليم استثمار طويل المدى، يتجسد في الثروة البشرية، ويدر عوائد اقتصادية أكبر من ذلك للاستثمار لرأس المال الطبيعي.

وكذلك يسهم إسهاماً بالغاً في التنمية البشرية، فهو قوة مؤثرة إذا ما تضافر مع حزمة من العوامل الأخرى، كتدريب المتقدم وأنشطة البحث والتطوير والابتكار المحلي، مع دوام العمل على تنمية هذه الحزمة من العوامل، ومن خلال ذلك يمكن إيجاد نوع من التوازن المنتج والتفاعل الخلاق في عملية التنمية<sup>(1)</sup>.

فالمعرفة هي العنصر الرئيسي في الإنتاج المحدد الرئيسي للإنتاجية ورأس المال البشري، وعليه فهناك تكامل مهم بين اكتساب المعرفة والقوة الإنتاجية للمجتمع، وهذا التكامل قوي بشكل خاص في الأنشطة الإنتاجية ذات القيمة المضافة العالية، التي أصبحت تستند بصورة متزايدة إلى المعرفة الكثيفة والتغير السريع في متطلبات الإنتاج من حيث المهارات التي تركز عليها القدرات على المنافسة الدولية، وان قلة المعرفة وركود تطورها

(2) شولتز نيدور، القيمة الاقتصادية للتربية، ت. محمد الهادي عفيفي- وسلطان محمود، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٧٥، ص ٨٥-٩١.

(3) أنطوان رحمة، اقتصاديات التعليم، المرجع ذكر سابقاً، ص ٩١.

(4) عابد الطنطاوي، إشكالية العلاقة بين التعليم والتنمية الاقتصادية، المكتب الاستشاري للخدمات التربوية، القاهرة، ١٩٩٥، ص ٢١٠.

(1) حامد عمار، دراسات في التنمية البشرية وتعليم المستقبل، مكتبة الدار العربية للكتاب، القاهرة، ١٩٩٩، ص ٢٣.

يحكممان على البلدان التي تعانيها بضعف القدرة الإنتاجية وتضائل فرص التنمية، حيث أن فجوة المعرفة وليس فجوة الدخل أصبحت تعد المحدد الرئيسي لمقدرات الدول في عالم اليوم<sup>(2)</sup>.

#### المبحث الثاني - مكانة اقتصاد المعرفة في الاقتصاد السوري:

أمام تطورات التغيير الاقتصادي في العالم، والعائدات الاقتصادية التي تحققت عبر التطورات العلمية والتقنية المعاصرة، أصبح من الضروري التوجه نحو الاقتصاد المعرفي والالكتروني، والتعامل معه على انه الاقتصاد الاقوى في المستقبل، خصوصاً ذكرت التقارير الإحصائية عن عائدات التجارة المعرفية والتي تخطت في عام ٢٠٠٦م (١٢٨٣٧,٣ مليار دولار) على المستوى العالمي.

---

(2) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية الإنسانية حول خلق الفرص للأجيال القادمة، منشورات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، عمان، ٢٠٠٢، ص ١٧.

حتى على الصعيد العربي فان إحصاءات ٢٠٠٢ تؤكد على أن عائدات الاقتصاد المعرفي قد بلغت نحو ٣ مليارات دولار، وقد تجاوزت حسب نفس المصدر في عام ٢٠٠٥ العشر مليارات دولار، وان ١٠٪ من سكان العالم باتوا يتسوقون عن طريق الانترنت(1).

أمام ما ذكر سابقاً أين سورية من هذا النوع من الاقتصاد المبني على المعرفة، وإلى متى ستبقى محرومة من عائدات هذا الاقتصاد باعتباره أهم أشكال الاقتصادات في العالم، فمن أين نبدأ، وما هي المقارنات التي نحتاجها؟!

هناك العديد من المحاور التي تحدد خارطة الاقتصاد المعرفي في سورية، وسوف ندرس معظمها عبر تحديد جملة المقارنات المناسبة والتي تمكننا من التنبؤ بالمستقبل، ويمكننا تلخيص هذه المحاور بـ:

- دراسة جوانب الاقتصاد السوري وتحدياته.
- دراسة البنية التحتية للاقتصاد المعرفي.
- دراسة أنواع السلع المعرفية المتداولة في الاقتصاد المعرفي.
- دراسة الأنظمة والقوانين المتعلقة بالاقتصاد المعرفي.

- دراسة البيئة المناسبة لخلق نظام الاقتصاد المعرفي التي تؤسس لتجارة الكترونية محلية ودولية، ولعل المؤتمر الأول للحكومة الالكترونية في سورية عام ٢٠٠٧م وضع النقاط الأولى التي يجب الانطلاق منها.

- دراسة الحاجة إلى الموارد البشرية اللازمة من مهندسين ومبرمجين وإداريين واقتصاديين ومؤهلين.

إن دراسة واقع الاقتصاد في سورية وتحديد المراحل التي مر بها يمكن أن تساعد في فهم وضعه الراهن وتحديد نقاط الخلل والضعف وكذلك نقاط القوة.

فسورية تنتمي من الوجهة الاقتصادية إلى دول العالم النامية متوسطة الدخل، حيث إن الدخل القومي بلغ ٢٠٠٨ حوالي ٢١٤٢٦٣٩ مليون ليرة سورية سنوياً بمعدل ١٠٩٠٧٣ ليرة سورية للفرد الواحد وتوزع هذا الدخل بين الادخار والاستهلاك(2).

بلغ النمو السكاني لعام ٢٠٠٦ م ٢,٥٤ ٪ مقارنة مع ٣,٤ ٪ عام ١٩٩٥، حيث وصل عدد السكان حسب إحصائيات ٢٠٠٦ إلى ١٩,٥ مليون، حيث تبلغ نسبة السكان في سن العمل (١٥-٥٤) سنة حوالي ٥٣ ٪ من إجمالي السكان، وتنمو القوى العاملة بمعدل سريع ٥ ٪ سنوياً، أما معدل النمو المتوقع بحلول ٢٠١٠ م ٢,١٦ ٪ ويتوقع أن يصل أقل من ٢ ٪ في حلول ٢٠١٥ م مع وصول معدلات النمو الاقتصادية

(1) غسان الصالح، موانع التجارة الالكترونية في سورية، مجلة الاقتصاد، السنة الأولى، العدد ١٠، ٢، ٢٠٠٥، ص ٧٨.  
(2) المكتب المركزي للإحصاء، المجموعة الإحصائية السورية ٢٠٠٩، الجدول ١٥/٣٦.

إلى ٧٪ بحلول ٢٠١٠م ومن ثم إلى ما يفوق ٧٪ خلال المرحلة ٢٠١٠ - ٢٠١٥م حسب تصريحات نائب رئيس مجلس الوزراء في سورية(1).

في حين أن كل الدول تحاول الحصول على الأرباح والفوائد من الفرص المتاحة عن طريق المعرفة المتاحة، فإن الدول النامية يمكنها الحصول على فوائد أكثر من الدول المتقدمة على اعتبار أن الدول النامية بعيدة كل البعد عن الدول المتقدمة في مجال تكنولوجيا المعلومات.

بالأخذ بعين الاعتبار خفض التكاليف والتسهيل النسبي الذي توفره التكنولوجيا، فإن الدول النامية ومنها سورية تستطيع تجاوز مراحل عديدة من التطور التكنولوجي التي مرت بها الدول المتقدمة، وبالتالي فإن المكاسب التي تحقّقها الدول النامية من هذا التقدم التكنولوجي هي مكاسب صافية لأن هذا التقدم وضع بين أيديها دون أي تكاليف.

إن رفع امكانيات المؤسسات التعليمية يساعد مؤسسات القطاعين العام والخاص برفع امكانياتهم كذلك بإيجاد علاقة جديدة بين المؤسسات الجامعية والمؤسسات الإنتاجية والخدمية في القطاعين العام والخاص وبحيث يحتل البحث والتطوير مكانه اللائق في زيادة القدرة التنافسية للاقتصاد السوري، وسيتم ذلك بناءً على رسم إستراتيجية وطنية للاقتصاد المعرفي والتي تتضمن مايلي:

١- إتباع برامج استهدافية خاصة لإيصال الرعاية الأساسية للفئات الاجتماعية والمناطق الجغرافية الفقيرة من أجل رفع المستوى المعرفي لمواردها البشرية.

٢- إتباع سياسة ربط برامج محو الأمية وبرامج التعليم اللانظامي مع سياسة تطوير المهارات وسوق العمل.

٣- تبني وتعزيز برامج رفع مستوى الوعي العام والقائمة على المشاركة من أجل التغيير التدريجي في الممارسات الاجتماعية والأعراف التي تقف عائقاً أمام تنمية الموارد البشرية.

٤- تبني سياسة وطنية للتدريب والتطوير المهاري.

٥- تطبيق نظام تدريبي جديد ترأسه هيئة وطنية عليا تضم الدولة والقطاع الخاص من أجل توفير المهارات والقدرات الجديدة المطلوبة للمنشآت الإنتاجية والخدمية من أجل زيادة الإنتاجية والتنافسية ووضع تصور استراتيجي جديد للتعليم والتدريب.

٦- ربط ذلك باستحداث نظام وطني للتأهيل ومنح الشهادات وفق معايير محددة لممارسة المهن والأعمال وبالتوافق مع المعايير والمقاييس الدولية.

٧- التأكيد على تأهيل القوى العاملة الفنية بالتوازي مع النهوض بتكنولوجيا المعلومات وتوفير بنية تحتية متطورة للاتصالات وتطبيق ذلك في كافة القطاعات الإنمائية.

(1) عبدالله الدردري، الخطة الخمسية العاشرة ودورها في التمهيد لاقتصاد السوق الاجتماعي، سورية، ٢٥/٦/٢٠٠٦م.

- ٨- توجه السياسة التدريبية نحو تحسين مستوى الكفاءات والقدرات العملية من أجل تقديم خدمات البنية التحتية الاجتماعية والفنية بشكل أفضل يقوم على حساب التكلفة والفاعلية والتوظيف الأمثل للموارد.
- ٩- التركيز على الحقل الإنتاجي وبحيث تكون هناك برامج تدريبية داخل المنشآت العامة والخاصة ورفع مستوى التأهيل وإعداد العاملين الذين يتمتعون بفرص التدريب.
- ١٠- اعتماد السياسة التدريبية الجديدة على نظام معلومات متطور من أجل التخطيط الاستراتيجي للتطوير المهاري قائم على جمع وتحليل ونشر المعلومات حول سمات سوق العمل والمهن المستحدثة التي تحتاج إلى إعداد وتدريب مقابل المهن المتقدمة التي تحتاج إلى إعداد (إعادة) تأهيل وفق احتياجات السوق.
- ١١- ربط السياسة التدريبية الجديدة ونظام معلوماتها المتطور بخدمات التشغيل وبحيث يتم تحديث العمل بالنماذج التقليدية المتبعة للتشغيل والتوظيف والقضاء على البطالة وبحيث يتم توفير حزمة من الخدمات الداعمة والمساندة بالتعاون بين الدولة والقطاع الخاص.
- ١٢- زيادة مساهمة القطاع الخاص في قطاع التعليم والتدريب والتطوير المهاري ووضع لوائح تنظيمية وأسس عمل لتطوير البيئة التنافسية للخدمات التعليمية من خلال إلزام القطاع الخاص بتقديم تعليم نوعي وعالي المستوى.
- ١٣- تنفيذ سياسة وطنية جديدة للتعليم قائمة على أساس إعطاء دور أكبر للتعليم الخاص في كافة المراحل الدراسية وبالأخص في مرحلة التعليم العالي.
- ١٤- إتباع ضوابط جديدة للتعليم الخاص ومراقبة عملياته ومخرجاته وبرامجه الدراسية بما يتسق مع الإستراتيجية الوطنية لإصلاح التعليم من جانب، وسياسة التدريب وتطوير الموارد البشرية والمهارات واحتياجات سوق العمل من جانب آخر.
- ١٥- تقديم الحوافز المادية والمعنوية للقطاع الخاص وتنظيماته المهنية من أجل استحداث مؤسسات تدريبية تعتمد على الإعانات الحكومية من أجل المساهمة في تطوير الموارد البشرية في المنشآت الإنتاجية والخدمية الخاصة.
- ١٦- وضع سياسة جديدة لتنمية الموارد البشرية قائمة على أساس برنامج شامل للإصلاح الإداري على مستوى الحكومة ككل وعلى مستوى كل وزارة.
- في إطار اللامركزية سيكون لكل محافظة برنامجها الخاص لتنمية الموارد البشرية وإجراء مسح ميداني لحصر القوى العاملة في قطاع الخدمة المدنية للتعرف على ظواهر التشغيل المنقوص وتشخيص الفائص والاحتياجات ومن ثم تطبيق برنامج إعادة التوزيع ووضع برامج تعويضية وتأهيلية لذلك.

إن تنفيذ برنامج وطني للجودة وتطوير أوضاع الموارد البشرية في منشآت القطاع الخاص، وتطبيق برنامج وطني لإعادة تأهيل المؤسسات الخاصة، يتضمن في أحد أبعاده تنمية الموارد البشرية وبحيث يتم منح شهادات تأهيل وفق المقاييس الدولية للمؤسسات التي تنهض بأدائها التنظيمي والمادي والبشري. وإقامة مؤسسات تدريبية تختص بتوفير الاحتياجات التي يطلبها سوق العمل والقطاع العام والخاص من الخبرات والمهارات المستجدة والمتطورة.

وتضمن الخطة الخمسية العاشرة في التنفيذ جهود تدريبية مشتركة من أجل الارتقاء بمستوى الموارد البشرية في المؤسسات الخاصة.

وإن المكاسب التي تدرها التجارة المعرفية في البلدان النامية تعتمد على عاملين هما:

- عامل الحاجة إلى المنتجات والخدمات التي يمكن الاتجار بها عن طريق الانترنت.

- عامل توفير المنتجات والخدمات التي يمكن أن يوفرها الانترنت .

وهذان العاملان غير متوفرين بشكل قوي في سورية على الأقل في المستقبل المنظور، وذلك بسبب العوائق الكثيرة التي تقف في وجه الاقتصاد المعرفي.

لذلك لا بد من توفير آليات الاقتصاد المعرفي المتطور وتطبيقه على المنتجات المحلية، خصوصاً أن سورية لديها الكثير من الخدمات والمنتجات الإستراتيجية المميزة والتي تنتجها سورية بوفرة وبجودة عالية. تظهر مؤشرات الاقتصاد العالمي انه متجه نحو التكامل نتيجة العولمة الاقتصادية، لذلك ستكون المنافسة شديدة ومبنية على أساس المعرفة.

ومن هنا تتضح الحاجة لتعليم وتدريب الكوادر البشرية وتزويدها بمهارات الوصول لهذا الكم الهائل من المعلومات، ولكي تتوفر لتلك الكوادر القدرة على محاكاة هذه المعلومات ومعالجتها، بالإضافة إلى التركيز على موضوع تنمية قدراتهم على استخدام التقنيات المتمثلة بالحاسب وتوابعه، وان يتمتعوا بدرجة عالية من المرونة للتعامل مع التقنيات المختلفة بكافة أنواعها(1).

كما تظهر أهمية الحاجة للتعليم مدى الحياة، بالنظر إلى أن التربية والتعليم متطلبات أساسية وجوهرية للحفاظ على قدرة الفرد في البقاء على التواصل مع كل ما هو جديد، عندئذ يتم بناء كادر بشري منتج ومبدع من جهة، ومن جهة أخرى يتكون مستهلك رشيد قادر على التعامل مع منتجات هذا الكادر البشري، وهذا بالطبع سيؤدي إلى منافسة حقيقية في مجال المعرفة.

لذلك يمكن الاستفادة من تجربة الأردن التي وضعت في عام ٢٠٠٣م مشروع التطوير التربوي من أجل الاقتصاد المعرفي، ووضعت إطاراً هيكلياً لهذا المشروع مؤلفاً من أربع مكونات، أهمها إعادة توجيه أهداف

(1) باسم غدير، التجارة الالكترونية كأحد أشكال التجارة الخارجية وإمكانية تطبيقها في سورية، المرجع ذكر سابقاً، ص ٢٤.

واستراتيجيات السياسة التربوية من خلال تطوير الإدارة التربوية، وتغيير البرامج والتطبيقات التربوية لتحقيق مخرجات تواكب الاقتصاد المعرفي، وتفعيل البحث التربوي وتحسين نوعية التعليم.

في ظل الظروف الجديدة لم يعد الاقتصاد معنياً فقط بالبضائع، أي التبادل التجاري للمنتجات المادية، بل ازداد اعتماده على تقديم الخدمات، وبالتالي اكتسب سمة جديدة وهي إنتاج وتسويق وبيع الخدمات والمعلومات.

لذلك تبلغ نسبة المعرفة الناتجة عن التكنولوجيا أكثر من ٥٠٪ من الإنتاج الإجمالي الأمريكي، والعاملين في مجال المعلومات والمعرفة يبلغ حوالي ثلاث أرباع مجموع القوة العاملة الأمريكية، ويتعزز هذا الاتجاه بصورة مستمرة فمن المقدّر أن ٦٠٪ من المهن الأمريكية الجديدة عام ٢٠١٠م ستطلب مهارات متطورة لـ ٢٢٪ من عمال اليوم.

ويعمل الباحثون الاقتصاديون على إدخال المعرفة في نظريات التنمية مثل نظرية النمو الجديدة، فالعلاقة بين توليد المعلومات واستخدامها أصبحت واضحة، وأصبح الاستثمار في مجال المعلومات والانترنت أحد عوامل الإنتاج فهو يزيد في إنتاجية العاملين ويزيد من فرص العمل<sup>(2)</sup>.

لقد أصبحت التقنية والمعرفة في وقتنا الحاضر من أهم عوامل الإنتاج، كما أصبحت المعرفة هي رأس المال الحقيقي، وأصبح نمو الاقتصاد يقاد بتراكم المعارف.

فالاقتصاد المعرفي هو الاقتصاد الذي يعتمد على المعرفة، لكن ما المقصود بالمعرفة وبعامل المعرفة؟ عامل المعرفة هو الذي يعالج الرموز ويحللها أكثر من معالجة الآلات، أما المعرفة فيمكن أن تكتشف أو توضع من قبل العامة دون تكلفة.

يميز شارلز ليدبيتر بشدة بين نوعين من المعرفة الضمنية والجلية ليبين كيف يعمل نظام الاقتصاد المعرفي، فالمعرفة الضمنية (كيف تطهو) يجب أن نحولها إلى معرفة ملموسة - وصفة - حتى يمكن تجريبها، أي يجب أن تكون المعرفة قابلة للتسليع commodified والاستهلاك، لكننا عندما نستهلك المعرفة - الوصفة - لا نملكها فاستهلاك الوصف نشاط مشترك، وإننا لا نبطل المعرفة الموجودة بالوصفة عند استخدامها، بل إننا ننشرها، فالوصفة هنا مثل السلعة الثقافية.

ففي اقتصاد توجهه المعرفة سيصبح الاستهلاك أقرب إلى علاقة منه إلى فعل، والتجارة أقرب إلى تلبية منها إلى التبادل، وسيضمن الاستهلاك في الغالب إعادة إنتاج، مع وضع المستهلك باعتباره آخر عامل على

(2) باسم غدير، التجارة الالكترونية كأحد أشكال التجارة الخارجية وإمكانية تطبيقها في سورية، المرجع ذكر سابقاً، ص ٢٤.

خط الإنتاج، وسيشتمل التبادل على المال، لكن المعرفة والمعلومات ستتدفقان على الاثنين على حد سواء، وستجذب الشركات الناجحة عقول مستهلكيها لتحسين منتجاتها(1).

لذلك يمكننا أن نتعرف على السلع المعرفية وميزاتها، فهي سلع غير ملموسة وتنتج مرة واحدة وتباع ملايين المرات، وتحقق أرباحاً خيالية وتحقق قيمة مضافة تصل نسبتها إلى ١٠٠٪، وتحتاج إلى كادر بشري مبتكر ومبدع ومحترف، لذلك يمكن أن نقسم السلع المعرفية إلى:

١- المعارف العلمية: منها ما يختص بالمعارف التكنولوجية والتقنية والتصنيعية وتبادل الخبرات في هذا المجال، ومنها المعارف الفنية والإبداعية، ومنها ما يتعلق بالمعارف الأخبارية والسياسية والتاريخية وانتهاءً بالفعل المخبراتي والحاسوبية العالمية.

٢- المعارف الأكاديمية: مثل تبادل المعارف الأكاديمية عبر الجامعات والاستثمار التعليمي في الجامعات الخاصة وغيرها، وتبادل الخدمات الطبية واكتشافها عبر الأكاديميات الموجودة على هذه الخارطة التكنولوجية الحديثة.

٣- المعارف الإعلامية: وهي كل ما يختص بإيصال الأخبار والإعلان بأشكاله كافة. ومن هنا تأتي الحاجة إلى بنية تحتية للاقتصاد المعرفي حيث تتجلى بشكل أساسي بما يحتاجه هذا الاقتصاد من عناصر مادية وغير مادية، تؤدي بشكل أو بآخر إلى فعالية هذا الاقتصاد.

وأكثر ما يحتاجه هذا الاقتصاد من البنى التحتية في الفترة الراهنة هو ما يتعلق بتطوير البنية التعليمية للجامعات والبنية التحتية لشبكة الانترنت الدولية، فالبنية التحتية للاقتصاد المعرفي تتجلى بتعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريس الجامعي، والأتمتة الإدارية، وتهيئة البنى التحتية المناسبة عن طريق تطوير شبكة التعليم العالي والبحث العلمي SHERN ومشروع الربط مع الشبكة الأوروبية Med-Connect، والعمل على تأمين المحتوى الرقمي اللازم لبرامج التعلم الذاتي ومقررات On Line (الجامعة الافتراضية السورية - مشروع ابن سينا /التعليم عن بعد/...) والربط مع المكتبات الالكترونية (مكتبة شيراز الإقليمية و Science-Direct و Elsevier)، وقواعد البيانات واعتماد برنامج ICDL في الجامعات بدلاً من مقرر المعلوماتية، ودراسة استثمار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتطوير آلية التعليم المفتوح، والسؤال هنا كيف تتوجه سورية نحو الاقتصاد المعرفي!!

(1) جون هارتلي، الصناعات الإبداعية: كيف تنتج الثقافة في عالم التكنولوجيا والعولمة؟ بدر السيد سليمان الرفاعي، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، مجلة عالم المعرفة، الجزء الأول، العدد ٣٣٨، نيسان ٢٠٠٧، ص ١٤٦.

بما أن الإنسان هو رأس المال المعرفي، لذلك يجب إعداده وتنميته تنمية شاملة ومتكاملة، ولا بد من إعداد صناع المعرفة وتهيئة الأفراد المبتكرين والقادرين على التجديد في عالم متغير بشكل متسارع ومستمر، ويتحقق ذلك من خلال إعداد الموارد البشرية (طلاب ومعلمين وإداريين) من خلال مايلي:

- ١- الإصلاح التربوي الشامل وإعداد الموارد البشرية لقيادة هذا التغيير.
- ٢- الاستفادة من تجارب الآخرين.
- ٣- تحسين التعليم لتخريج متعلمين لديهم القدرة على امتلاك المعرفة، والتعامل مع العالم بمستجداته وتطوير أساليب البحث العلمي.
- ٤- استخدام الحاسوب لدوره الكبير في تعلم المعرفة والتأكيد على التعلم الذاتي.
- ٥- يجب أن يتحول الاهتمام ومحور العملية التعليمية من المعلم إلى المتعلم .
- ٦- يجب أن يتحول المعلم من ملقن ومسيطر إلى محاور ومناقش وقادر على الإبداع.
- ٧- يجب أن يتحول المتعلم إلى مشارك فاعل في العملية التعليمية بالمناقشة والحوار ويكتسب مهارات التفكير النقدي، ويعرض أفكاره بجرأة ويسهم في إنتاج المعرفة.
- ٨- تحقيق الربط الالكتروني في الجامعات على كافة الأصعدة لخلق جيل يمتلك المعرفة ويستطيع المنافسة في بناء الاقتصاد المعرفي<sup>(1)</sup>.

إن دراستنا في هذا البحث تعد تمهيداً لفهم خصائص التحولات الجديدة في هذا العصر وتبيان مجمل المتغيرات الدولية المعاصرة والتي كان للتطور التكنولوجي نصيبه الأبرز، وقد لاحظنا ولادة الاقتصاد المعرفي الذي يعتمد الاستثمار المعرفي بكل أشكاله مقياساً للتطور والنمو، والذي يعتمد في كل مواقعه على الموارد البشرية المعدة للتعامل مع هذه المعرفة إنتاجاً وتسويقاً.

### المبحث الثالث- الاتجاهات الحديثة في استثمار الرأسمال البشري وأثرها على اقتصاد المعرفة:

إن تنمية الموارد البشرية في سورية تعد أحد الركائز الأساسية للتنمية البشرية الشاملة، وهي جزء لا يتجزأ منها، ونجاح أو فشل إستراتيجية بناء الاقتصاد المعرفي مرتبط بنجاح إستراتيجية إعداد الموارد البشرية بشكل عام.

(1) منى مؤتمن عماد الدين، التربية والتعليم في البلاد العربية من منظور مستقبلي في ضوء العولمة والمعلوماتية وعالمية المعرفة، الاردن، ٢٠٠٤، ص ٥٧.

لذلك يجب أن تهدف الإستراتيجية لتنمية الموارد البشرية معرفياً في جوانب متعددة كالحضارة العربية والإسلامية من خلال التحررية والعلمية، وأقلمة العملية التعليمية مع متطلبات الاقتصاد المعرفي وخطط التنمية الشاملة من جهة أخرى.

إن إعادة بناء المنظومة التعليمية بما يتناسب مع بناء الاقتصاد المعرفي العالمي، يتطلب وضع فلسفة جديدة للعملية التعليمية، وإعادة تصميم المناهج التدريسية في جميع المراحل بما يتناسب مع خطط التنمية والتوجهات المعرفية العالمية، وإعادة تأهيل الأطر البشرية في العملية التعليمية، كما يتطلب تغيير منهجية التدريس والانتقال من منهجية التلقين إلى منهجية التفاعل ومن التعليم إلى التعلم، وإعطاء الاستقلالية للجامعات والتوسع في الجامعات الخاصة، وإعطاء دور أكبر للفعاليات الاقتصادية الخاصة والعامة في إدارة الجامعات، والمساعدة في انتقال وتنقل الأساتذة الجامعيين داخل وخارج القطر وتشجيعهم على ذلك، كما يجب أن تقوم الشراكة بين الجامعات الوطنية والعربية والعالمية.

أما في مجال البحث العلمي فقد أشار تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام ٢٠٠٣ إن البحث العلمي يتسم بالضعف بشكل عام وانعدامه في مجال المعلوماتية والبيولوجية، وذلك بسبب انخفاض الإنفاق عليه الذي لا يتجاوز ٢٪ من إجمالي الإنفاق المحلي، ويدفع معظمه للأجور والرواتب.

ولا يزال عدد المهندسين والعلماء العاملين في البحث والتطوير لا يزيد عن ٣٧١ باحث وعالم لكل مليون إنسان، بينما المعدل العالمي يصل إلى ٩٧٩ باحث لكل مليون إنسان.

ورغم ما انفق على الاستثمار في سورية من ١٩٨٠ حتى ١٩٩٧، إلا أنه انفق في بناء المصانع والبنية التحتية، فإن معدل الناتج الإجمالي للفرد قد انخفض خلال تلك الفترة، وذلك لكون هذه الاستثمارات لم تعمل على انتقال حقيقي للتقانة بل اقتصر على نقل وسائل الإنتاج وليس التقانة بذاتها(1).

لذلك يجب التوسع بإحداث مخابر البحث والتطوير في الجامعات والكليات، وكذلك المخابر الخاصة، والعمل على ربط هذه المخابر بخطط التنمية الاقتصادية والتنموية، وتشجيع انجاز البحوث والدراسات من خلال سياسة الإعفاءات الضريبية وإزكاء روح التنافس لبناء الاقتصاد المعرفي، والتوسع في إحداث الجمعيات العلمية ودعمها، وتشجيع تبادل الباحثين مع الدول المتطورة، إعادة هيكلة الدرجات العلمية ومتطلبات الحصول عليها، والتوسع بجوائز البحث العلمي والإبداع.

وحتى يتحقق التطور العلمي يجب أن نولي الاهتمام للقوانين الضابطة للنظام المعرفي، كتسخير هذه القوانين للمساعدة في زيادة مرونة العملية التعليمية وتأقلمها مع العالم المتغير، وصياغة قانون الحماية الفكرية، ورفع الرقابة عن عمليات النشر، ودعمها من قبل الحكومة.

(1) منير الحمش، قضايا إستراتيجية: أعمال الحلقة النقاشية حول تقرير التنمية البشرية، المرجع ذكر سابقاً، ص ٢٠٧.

والهدف من إعادة النظر في القوانين والأنظمة المتعلقة بالتعلم والبحث والتطوير، لربط الجامعات ومؤسسات البحث العلمي بالفعاليات الاقتصادية، والتوسع بالجامعات الخاصة Private Universities حيث بلغ عدد الجامعات المفتوحة ٨/ جامعات، والمحدثة غير المفتوحة ١١/ جامعة والتركيز على المناطق غير المخدومة تعليمياً بشكل كافٍ لمنح تراخيص الإحداث لخرطة التعليم العالي وتطوير آليات المتابعة والتنفيذ لأسس ومعايير ضبط الجودة والاعتماد، والتزام الجامعات بتطبيق الاتفاقيات العلمية وتوفير البيئة التمكينية ومستلزمات العملية العلمية والتعليمية، وإخضاع الخريجين لفحص كفاءة معياري، وفي الجدول الاتي نبين كل الجامعات الخاصة ماتحتويه من كليات والاختصاصات فيها مع ذكر اعداد الطلاب العام والمستجدون.

الجدول رقم (٤) الطلاب والمستجدون في الجامعات الخاصة ٢٠٠٦/٢٠٠٧

| اسم الجامعة                                        | الكلية                            | الاختصاصات                   | المستجدون | الطلاب |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|-----------|--------|
| ١ - جامعة المأمون<br>الخاصة للعلوم<br>والتكنولوجيا | العلوم الإدارية والمالية          | إدارة الأعمال                | 74        | 584    |
|                                                    |                                   | العلوم المالية والمصرفية     | 25        | 113    |
|                                                    |                                   | التسويق والتجارة الالكترونية | 30        | 76     |
|                                                    | الهندسة والتكنولوجيا              | هندسة نظم الحاسب             | 43        | 939    |
|                                                    |                                   | هـ. تكنولوجيا الاتصالات      | 49        | 407    |
|                                                    |                                   | علوم الحاسوب                 | 0         | 19     |
|                                                    | اللغات الحية والعلوم<br>الإنسانية | اللغة الانكليزية             | 71        | 252    |
| المجموع                                            |                                   |                              | 292       | 2390   |
| ٢ - الجامعة الخاصة<br>للعلوم والفنون               | الفنون الجميلة                    | الدراسة عامة                 | 87        | 302    |
|                                                    | الهندسة المعمارية                 | الدراسة عامة                 | 58        | 260    |
|                                                    | المجموع                           |                              | 145       | 562    |
| ٣ - جامعة القلمون<br>الخاصة                        | العلوم التطبيقية                  | علوم الحاسوب                 | 22        | 73     |
|                                                    | الهندسة                           | تكنولوجيا المعلومات          | 138       | 671    |
|                                                    |                                   | هندسة الحواسيب               |           |        |
|                                                    |                                   | الاتصالات والالكترونيات      |           |        |
|                                                    | العلاقات الدولية                  | لا يوجد                      | 33        | 115    |

|      |     |                           |                      |                                                |
|------|-----|---------------------------|----------------------|------------------------------------------------|
| 471  | 128 | لا يوجد                   | الأعمال والإدارة     |                                                |
| 478  | 167 | الطب البشري               | الخدمات الطبية       |                                                |
| 308  | 117 | طب الأسنان                |                      |                                                |
| 511  | 157 | الصيدلة                   |                      |                                                |
| 94   | 36  | التغذية                   |                      |                                                |
| 58   | 0   | العمارة                   | الهندسة              |                                                |
| 12   | 12  | لا يوجد                   | الفنون التطبيقية     |                                                |
| 2791 | 810 | المجموع                   |                      |                                                |
| 447  | 39  | لا يوجد                   | الهندسة المعلوماتية  | ٤ – جامعة الاتحاد الخاصة                       |
| 429  | 62  | هندسة العمارة             | الهندسة المعلوماتية  |                                                |
| 279  | 98  | إدارة الأعمال             | العلوم الإدارية      |                                                |
| 1155 | 199 | المجموع                   |                      |                                                |
| 175  | 108 | لا يوجد                   | طب الأسنان           | ٥ – الجامعة الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا |
| 305  | 168 | لا يوجد                   | الصيدلة              |                                                |
| 37   | 25  | الحاسوب                   | الهندسة والتكنولوجيا |                                                |
| 103  | 56  | المعمارية                 |                      |                                                |
| 54   | 48  | الكهربائية                |                      |                                                |
| 12   | 10  | برمجيات الحاسوب           | تقنيات المعلومات     |                                                |
| 11   | 11  | علوم الحاسوب              |                      |                                                |
| 5    | 5   | نظم معلومات حاسوبية       |                      |                                                |
| 87   | 75  | إدارة الأعمال             | العلوم الإدارية      |                                                |
| 13   | 7   | المحاسبة                  |                      |                                                |
| 21   | 10  | التسويق                   |                      |                                                |
| 43   | 28  | الإدارة المالية والمصرفية |                      |                                                |
| 23   | 16  | نظم معلومات الأعمال       |                      |                                                |
| 3    | 0   | اللغة الانكليزية          | الآداب والعلوم       |                                                |

|      |      |                                              |                                     |                                                            |  |
|------|------|----------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------------------|--|
| 92   | 64   | التصميم الداخلي                              |                                     |                                                            |  |
| 39   | 27   | التصميم الغرافيكي                            |                                     |                                                            |  |
| 1023 | 658  | المجموع                                      |                                     |                                                            |  |
| 470  | 237  | لا يوجد                                      | إدارة                               | ٦- الجامعة العربية<br>لأوروبية الخاصة                      |  |
| 549  | 219  | علوم الحاسوب                                 | علوم المعلوماتية                    |                                                            |  |
|      |      | هندسة الحواسيب والاتصالات                    |                                     |                                                            |  |
|      |      | هندسة المعلوماتية                            |                                     |                                                            |  |
| 144  | 129  | لا يوجد                                      | الفنون                              |                                                            |  |
| 406  | 176  | لا يوجد                                      | الصيدلة                             |                                                            |  |
|      | 1569 | 761                                          | المجموع                             |                                                            |  |
| 50   | 24   | إدارة الأعمال                                | كلية العلوم الإدارية<br>والاقتصادية | ٧- جامعة الوادي<br>السورية الألمانية                       |  |
| 32   | 21   | التسويق الالكتروني والعلاقات العامة والدعاية |                                     |                                                            |  |
| 44   | 33   | المصارف والتمويل الالكتروني                  |                                     |                                                            |  |
| 4    | 3    | الإدارة والأعمال الالكترونية                 |                                     |                                                            |  |
| 65   | 28   | معلوماتية إدارة الأعمال                      | كلية الهندسة                        |                                                            |  |
| 57   | 22   | الكمبيوتر                                    |                                     |                                                            |  |
| 40   | 13   | العمارة                                      |                                     |                                                            |  |
| 292  | 144  | المجموع                                      |                                     |                                                            |  |
| 305  | 166  | لا يوجد                                      | الطب البشري                         | ٨-الجامعة السورية<br>الدولية الخاصة<br>للعلوم والتكنولوجيا |  |
| 226  | 161  | لا يوجد                                      | طب الأسنان                          |                                                            |  |
| 221  | 160  | لا يوجد                                      | الصيدلة                             |                                                            |  |
| 160  | 128  | لا يوجد                                      | هندسة الحاسوب<br>والمعلوماتية       |                                                            |  |
| 105  | 84   | لا يوجد                                      | هندسة البترول                       |                                                            |  |
| 208  | 163  | لا يوجد                                      | إدارة الأعمال                       |                                                            |  |

|       |      |               |  |
|-------|------|---------------|--|
| 1225  | 862  | المجموع       |  |
| 11007 | 3871 | المجموع الكلي |  |

المصدر: هيئة تخطيط الدولة، تتبع تنفيذ وزارة التعليم العالي، الربع الثالث، ٢٠٠٧، ص ٣٤.

نستوضح من الجدول رقم (٤) أن التطور في النظام التعليمي السوري قطع شوطاً كبيراً بعد افتتاح هذه الجامعات الخاصة لتشارك في تحمل مسؤولية اعداد الموارد البشرية مع الجامعات الحكومية، ونجد الاقبال خجولاً في البداية لكنه يقبل نحو التوسع مستقبلاً، لتزويد هذه الموارد البشرية بأحدث الاختصاصات والمهارات الحديثة على مستوى المنافسة العالمية والمشاركة فيها.

يعتبر عقد السبعينيات المرحلة الانتقالية للعمليات الاقتصادية القائمة على المعرفة والمعلومات، التي بدأت فيها القيمة غير الملموسة وتشمل أعمالاً مهنية ( قانونية، ومحاسبية، واستشارية)، وتجارة الجملة والتجزئة والنقل والمواصلات والاتصالات والرعاية الصحية ورعاية الطفولة، ورعاية كبار السن والترفيه والتسلية المدفوعة.

وفي عام ١٩٧٣م، كان ٦٥ شخصاً من كل مائة يعملون بالفعل بالخدمات، ففي الاتحاد الأوروبي، كان ٤٧,٦٪ يعملون في قطاع الخدمات في أوائل السبعينات القرن الماضي.

واليوم تستخدم صناعات الخدمات أكثر من ٧٧٪ من قوة العمل في الولايات المتحدة، وتسهم ٧٥٪ من القيمة المضافة في الاقتصاد الأمريكي، وبأكثر من نصف القيمة المضافة في الاقتصاد العالمي، ويتوقع بيرسي بارنفيلد المدير السابق لشركة أزياء براون بوفري ليمتد، أن تشكل الخدمات في ٢٠١٠م أكثر من ٩٠٪ من الاقتصاد الأمريكي، والأنشطة الصناعية أقل من ١٠٪ (1).

إن وجود الاقتصاد الجديد لا يعود إلى وجود التقنيات الجديدة وحده، وإنما من الأهمية المتزايدة للأفكار والأشياء الغير ملموسة، والدور الذي لعبته المعرفة والإبداع الذي يمكن تطبيقه فيما بعد من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والإعلام.

ويمكننا في سياق التعامل مع الاقتصاد المعرفي أن نبين الفرق والاختلاف بين الاقتصاد القديم والاقتصاد الجديد كما يلي.

#### الجدول رقم (٥) الفرق بين الاقتصاد القديم والاقتصاد الجديد

(1) جيريمي رفكين، الصناعات الإبداعية: كيف تنتج الثقافة في عالم التكنولوجيا والعولمة؟ ت بدر السيد سليمان الرفاعي، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، مجلة عالم المعرفة، الجزء الثاني، العدد ٣٣٩، أيار ٢٠٠٧، ص ١٩٣ - ٢٠٠.

| المعيار                        | الاقتصاد القديم              | الاقتصاد الجديد                     |
|--------------------------------|------------------------------|-------------------------------------|
| <b>١ - سعة الاقتصاد</b>        |                              |                                     |
| أسواق                          | مستقرة                       | حركية                               |
| حدود المنافسة                  | قومية                        | عالمية                              |
| الشكل التنظيمي                 | تراتبى، بيروقراطي            | مشبك                                |
| البنية                         | تصنيعية في جوهرها            | خدمة معلومات                        |
| مصدر القيمة                    | مواد خام، ورأس مال طبيعي     | رأسمال بشري وطبيعي                  |
| <b>٢ - الأعمال</b>             |                              |                                     |
| تنظيم الإنتاج                  | إنتاج كبير                   | إنتاج مرن                           |
| المحرك الرئيسي للنمو           | رأس مال (عمل)                | ابتكار ومعرفة                       |
| المحرك التقني الرئيسي          | الميكنة                      | الرقمية                             |
| مصدر الميزة التنافسية          | خفض التكلفة من خلال الموازنة | الابتكار، الجودة، القدرة على التكيف |
| أهمية الأبحاث ( الابتكار)      | بين المنخفضة والمتوسطة       | كبيرة                               |
| العلاقات مع الشركات الأخرى     | أداء منفرد                   | تعاون وتغلق                         |
| <b>٣ - المستهلكون (العمال)</b> |                              |                                     |
| الأذواق                        | ثابتة                        | سريعة التغيير                       |
| المهارات                       | مهارات عمل محدد              | مهارات واسعة وقدرة على التكيف       |
| الاحتياجات التعليمية           | تعليم أو تدريب حرفي محدد     | تعلم مدى الحياة                     |
| علاقات العمل                   | مناوئة                       | تعاونية                             |
| طبيعة التوظيف                  | مستقرة                       | التعاقد                             |
| <b>٤ - الحكومة</b>             |                              |                                     |
| العلاقات بين الحكومة والأعمال  | فرض التنظيمات                | تشجيع فرص النمو الجديدة             |
| التنظيم                        | قيادة وسيطرة                 | مرن ويرتكز على السوق                |
| خدمات الحكومات                 | دولة رفاه                    | دولة مخولة                          |

المصدر: المصدر: باسم غدير، التجارة الالكترونية كأحد أشكال التجارة الخارجية وإمكانية تطبيقها في سورية، المرجع ذكر سابقاً.

وهناك معايير أخرى للمقارنة بين الاقتصاد المعرفي والاقتصاد الصناعي القديم من خلال معايير ( السوق، المغامرة، قوة العمل) كما يلي:

الجدول رقم (٦) الفرق بين الاقتصاد القديم والاقتصاد الجديد

| المعيار                  | الاقتصاد القديم         | الاقتصاد المعرفي           |
|--------------------------|-------------------------|----------------------------|
| <b>من ناحية السوق</b>    |                         |                            |
| التطور الالكتروني        | ثابت مستقيم             | متغير ومضطرب               |
| تغيرات السوق             | بطيئة وخطية             | سريعة لا يمكن التنبؤ بها   |
| السيطرة                  | المنتج هو المسيطر       | المستهلك هو المسيطر        |
| حياة المنتجات والتقنيات  | طويلة                   | قصيرة                      |
| محرك الاقتصاد الأساسي    | القوة الصناعية الكبيرة  | رجال الابتكار              |
| هدف المنافسة             | محلي                    | عالمي                      |
| لعبة التنافس             | الكبير يأكل الصغير      | السريع يأكل البطيء         |
| <b>من حيث المغامرة</b>   |                         |                            |
| خطوات العمل              | بطيئة                   | سريعة                      |
| مقياس النجاح             | الربح                   | دخول الاسوق والبقاء فيه    |
| محرك النمو               | المال                   | المعرفة والناس والقدرات    |
| المصادر الأساسية للتجديد | البحث                   | البحث وإدارة المعرفة       |
| صنع القرار               | موزع                    | عمودي                      |
| نمط العمل                | تقليدي يعتمد على التحكم | جديد ويحتاج للناس والمعرفة |
| <b>من حيث قوة العمل</b>  |                         |                            |
| الزعامة                  | عمودية                  | مشتركة                     |
| المهارات                 | قياسية                  | مرنة ومتعدد                |
| المتطلبات الثقافية       | درجة من المهارة         | التعليم المستمر            |
| إدارة علاقات العمال      | مواجهة ومواجهة          | عمل جماعي                  |

المصدر: المصدر: باسم غدير، التجارة الالكترونية كأحد أشكال التجارة الخارجية وإمكانية تطبيقها في سورية، المرجع ذكر سابقاً.

إن المفارقة بين الاقتصاد القديم والاقتصاد الجديد المسمى (الاقتصاد المعرفي) في الجدولين رقم (٥) و(٦) يتبين لنا أن الاقتصاد المعرفي هو أفضل من الاقتصاد القديم من حيث سعة الاقتصاد و الأعمال التي يقوم بها والمستهلكون العمال ودور الحكومة فيه، لذلك نجد ضرورة التوجه نحوه وتتبع خطاه لتحقيق أهداف التنمية الشاملة والمستدامة.

لذلك الابتكار التكنولوجي الحديث هو حالة طبيعية من منتجات الثورة العلمية والمعرفية، وهو نتاج لبيئة ثقافية مؤسسية تشجع الابتكار والتجريب، ففي هذا النوع من الاقتصاد يحدث الانتقال من اقتصاد تسيطر عليه البضائع المصنعة والعمل اليدوي إلى اقتصاد تسوده الأفكار والأصول الغير ملموسة، والخدمات، والمهارات الخاصة(1).

لذلك ينظر الاقتصاديون إلى التعليم على أنه استثمار في الموارد البشرية، ولهذا فإنهم يقيسون العائد الاقتصادي المتوقع منه بالأدوات والوسائل نفسها التي يقاس بها العائد من أي مشروع استثماري آخر. ويمكن تطبيق هذا المقياس على كل ميادين الاستثمار في رأس المال البشري كالتعليم والصحة، لأنه يتوجب أن تكون ((العائدات الاجتماعية للمشروع التعليمي أكبر من التكاليف الإجمالية لبنائه وتشغيله))، وهنا نستطيع تحديد إذا ما كان هذا المشروع التعليمي مربحاً أم لا، وما إذا كان أحد المشروعات أفضل من غيرها.

تشهد معظم البلدان في العالم تزايداً كبيراً على التعليم، مما زاد اهتمام الاقتصاديين بدراسة التعليم والإنفاق، مما يفتح مجالاً للمقارنة بين الدول فيما يتعلق بمصادر تمويله والخدمات التي يقدمها.

ويمكن تحديد أسباب التزايد الكبير على التعليم بمجموعة من الأسباب أهمها :

- ١- النمو السكاني الكبير وخاصة لمن هم في سن التعليم .
- ٢- زيادة الطلب الشعبي على التعليم نتيجة تزايد الوعي لدى الآباء والرغبة في تعليم الأبناء.
- ٣- زيادة التوجه نحو التعليم العالي والذي يكلف أكثر من التعليم الأدنى منه .
- ٤- ازدياد حجم الهدر والتبذير في الإنفاق على التعليم نتيجة ازدياد عدد الراسبين والمتسربين وارتفاع تكاليف الأبنية التعليمية و... الخ(1).

وقد قام الكثير من الباحثين بتحديد بنود الإنفاق على التعليم والتي من أهمها :

أ- تكاليف اجتماعية وفردية :

(1) تيري فلو، الصناعات الإبداعية: كيف تنتج الثقافة في عالم التكنولوجيا والعولمة؟ بدر السيد سليمان الرفاعي، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، مجلة عالم المعرفة، الجزء الثاني، العدد ٣٣٩، أيار ٢٠٠٧، ص ١٧٢.  
(1) أنطوان رحمة، التخطيط التربوي، منشورات جامعة دمشق، ط٣، دمشق، ٢٠٠٠، ص ١٤..

= أما التكاليف الاجتماعية فتقسم إلى تكاليف مباشرة وتكاليف غير مباشرة، حيث تتألف التكاليف المباشرة من:

-رواتب المدرسين.

-المصروفات الجارية على الخدمات والتجهيزات والأدوات.

-المصروفات الجارية على الكتب.

-إيجار المبنى أو مقابل استهلاكه.

وتتألف التكاليف غير المباشرة من الدخول الضائعة من الفرص البديلة، أي الدخول التي كان من الممكن أن يحصل عليها الطلبة عند ذهابهم إلى سوق العمل بدلاً من التعليم.

= وأما التكاليف الفردية فهي تشمل على:

-المصروفات التي يتحملها الطالب أو رب الأسرة من مصاريف نقل وإيجار وسكن وطعام.

-ثمن الكتب واللوازم الأخرى.

-الدخول الضائعة نتيجة فقدان الطالب للفرصة البديلة.

ب- تكاليف دورية وإنتاجية:

يمكن تقسيم الإنفاق على التعليم إلى تكاليف دورية وتكاليف إنتاجية:

= التكاليف دورية وتشمل:

تكاليف دورية مباشرة وتشمل رواتب و أجور هيئات الإدارة والإشراف وتسيير المؤسسات التعليمية، بالإضافة إلى نفقات الصيانة الصغيرة في المباني ونفقات الامتحانات والمؤتمرات.

ونفقات الخدمات الاجتماعية المقدمة للطلبة وتضم رواتب وأجور القوة العاملة الموظفة في بيوت الطلبة، وتكلفة الخدمات الصحية والتغذية والترفيه والرياضة والمواصلات...، المقدمة لهم.

= التكاليف إنتاجية وتشمل تكلفة المباني التي يتم إنشاؤها للتوسع في مشروعات التعليم، والمباني التي تعد بدلاً من المباني القديمة التي تصبح غير ملائمة، وما يرافق هذه المباني من التجهيزات والمعدات وآلات وأثاث...

ج- تكلفة الطلب والعرض والتكلفة الاجتماعية :

= تكلفة الطلب: وهي التكلفة المباشرة تتمثل بالانضمام للتعليم النظامي من شراء كتب وملابس، والغير مباشرة وتتمثل في الدخل الذي كان سيحصل عليه الطالب بدلاً من الدراسة.

= تكلفة العرض: وهي تكلفة عناصر الإنتاج المستخدمة في المشروعات التعليمية، من هيئات تدريسية وموظفين، ومباني ومعدات.

نتيجة لاعتبار مشروعات التعليم استثماراً في الموارد البشرية، فإن زيادة التعليم لدى الفرد ستؤدي إلى زيادة دخله، وهذا ينعكس على المجتمع كله في زيادة الناتج القومي والدخل القومي كليهما، وهو ما يمثل العائد على الاستثمارات التي وظفت في مشروعات التعليم.

فمن خلال زيادة دخل الفرد، والتي يمكن حسابها (بمقارنة دخل الفرد المتعلم بدخل الفرد الذي غير متعلم في سن معينة)<sup>(1)</sup> نستطيع الاستدلال على عائدات التعليم بالنسبة للفرد التي يصعب حسابها طيلة سنوات حياة الفرد، نتيجة طول المدة الزمنية المدروسة وعدم توفر البيانات الكافية حولها.

تقسم عائدات التعليم إلى (2) : عائد اجتماعي ويظهر من تحليل العلاقة بين مستوى الناتج الاجتماعي من جهة و مدى انتشار التعليم من جهة ثانية، وعائد خاص متمثل في المردود المقابل لتكلفة التعليم بالنسبة للأسرة، وعائد اجتماعي يظهر من مقارنة معدلات الكسب بكمية الإنفاق الذي تنفقه الدولة والأسرة والأفراد على التعليم.

وهناك صعوبات حقيقة في حساب عائدات استثمار في التعليم، وذلك لأن ( العائدات على أي وحدة إضافية من الاستثمار في نوع محدد من التعليم تتألف من قيمة هذه الوحدة من التعليم كسلعة استهلاكية مضافاً إليها الزيادة في المخرجات الاقتصادية الناتجة بصورة مباشرة أو غير مباشرة )<sup>(3)</sup> وإن اعتبار عائدات التعليم رأس مال وسلعة استهلاكية أيضاً في الوقت نفسه يزيدان من صعوبة حساب تلك العائدات.

وعند حسابنا للعائد يجب ألا نقتصر على حساب العائد المالي وإنما الاجتماعي أيضاً لأن ( المكانة الاجتماعية التي تترتب على التعليم مثلاً عنصر مهم في منظومة القيم في البلدان العربية وبديهي أن تبلغ أوجهاً في إنهاء التعليم العالي)<sup>(1)</sup> ولعل من أهم العوامل المؤثرة على عائدات التعليم<sup>(2)</sup>.

١ - حاجة الأفراد الضرورية للتعليم: حيث تتوجه الحكومات إلى زيادة الإنفاق على التعليم، وعندما يزداد دخل الفرد بسبب تعليمه تزداد هذه العائدات.

٢ - النمو الاقتصادي: كلما ازداد النمو الاقتصادي تزداد معدلات الأرباح مما يؤدي إلى زيادة عائدات قطاع التعليم .

---

(1) محمد منير مرسي، الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، المرجع سبق ذكره ، ص ٣٣١  
(2) حامد عمار ، دراسات في التربية والثقافة ( نحو تجديد تربوي ثقافي ) ، مكتبة الدار العربية للكتاب ، القاهرة، ١٩٩٨، ص ١٢٥ .  
(3) فاخر عاقل، التربية قديمها وحديثها، دار العلم للملايين ، بيروت ، ١٩٨٥، ص ٤٤٦ .  
(1) نادر فرجاني، التعليم العالي والتنمية في البلاد العربية، مجلة المستقبل العربي، العدد ١١، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ١٩٩٨، ص ٣١ .  
(2) حامد عمار ، دراسات في التربية والثقافة، المرجع سبق ذكره ، ص ١١٦ .

٣- زيادة العائدات الناتجة عن زيادة عائدات قطاع التعليم: وهنا يجب الاهتمام بأمرين أولهما أن تكون زيادة قطاع التعليم ناتجة عن زيادة الإنفاق العام عليه، وثانيهما أن تكون هذه الزيادة مرتبطة بكمية العائدات الحكومية.

٤- التنافس بشأن الحصص المخصصة لكل قطاع اقتصادي ولقطاع التعليم مثل توليد الطاقة، التعدين، التصدير، الاتصالات، الصناعات الثقيلة.... الخ وتعتبر قطاعات أساسية لهذا تحظى بإنفاق كبير عليها من قبل الحكومات، بينما يعتبر التعليم كنوع من النشاطات الاجتماعية لهذا يتدنى الإنفاق عليه مقارنة بهذه القطاعات الأساسية وبشكل عام كلما ازداد الإنفاق في قطاع التعليم أدى الأمر إلى زيادة العائد منه.

٥- المساعدات الخارجية والتعاون التقني: من المعروف أن التعاون التقني بين الدول مفيد في الحصول على الأيدي العاملة الماهرة والخبرة ويعوض من النقص فيها، وخاصة إذا تم نقلها من الدول المتطورة إلى الدول النامية، فكلما ازداد التعاون التقني بين الدول والمساعدات المقدمة لقطاع التعليم، أدى الأمر إلى زيادة عائدات قطاع التعليم.

٦- حجم الأبحاث وبرامج التنمية ودرجة إسهام المؤسسات التعليمية فيها، تهدف الأبحاث وبرامج التنمية في أي اقتصاد إلى تحسين فعاليته وخصائصه، وتهدف في قطاع التعليم إلى تقليل التكلفة والاعتماد على الذات، هذا وتسعى دول العالم الثالث إلى زيادة عائدات قطاع التعليم من خلال استخدام هذه الأبحاث والبرامج، وعلى الرغم من ذلك لا يزال معدل الاستثمار في هذه البرامج يعادل جزءاً صغيراً من الناتج المحلي الإجمالي. لذلك تقع على التعليم مسؤولية تهيئة الفرد وإعداده للقيام بالعمل، حيث لا يمكن لأي إنسان على عمل إنسان آخر، فالعمل هو العامل الأساسي في خلق الحضارة البشرية ( هذا ما دفع ماركس إلى القول إن الحياة في جميع مظاهرها مرتبطة بالحياة الاقتصادية وخاضعة لطرق الإنتاج ووسائله وما ينشئ عنه من علاقات بين الأفراد)(1).

ولبناء قاعدة اقتصادية صلبة وتوفير كوادرات فنية بالكم والنوع المطلوبين لا بد من القيام بتخطيط القوى العاملة، وذلك للمواءمة بين متطلبات سوق العمل ومخرجات النظام التعليمي، أي بينما تضخه الجامعات بالأعداد والنوعيات من الطلبة، وعما يحتاجه سوق العمل، فيمكن لهذه المواءمة(2) من خلال الآتي:

١- عقد اتفاقيات بين المؤسسات التعليمية ومؤسسات الاستخدام (أماكن التوظيف) من أجل إعداد كوادرات عاملة تتمتع بالمواصفات الفنية والمهارات المطلوبة، كما يمكن توقيع عقود مع الطلبة قبل تخرجهم للعمل بهذه المؤسسات.

(1) فاخر عاقل، التربية قديمها وحديثها، المرجع سبق ذكره، ص ٤٤٦.

(2) فاخر عاقل، التربية قديمها وحديثها، المرجع سبق ذكره، ص ٤٤٧.

٢- تبادل المعلومات والخبرات حيث يمكن لأصحاب مؤسسات الاستخدام الإطلاع على المناهج والبرامج المقدمة للطلبة، وإطلاع أصحاب التعليم العالي بمجريات العمل في المؤسسات الاستخدام.

يتوقع من يسعى إلى التعليم الحصول على عمل مميز في المستقبل، ولهذا يتحمل جميع النفقات حتى إنهاء تعليمه، إلا أن هذا الظن يخيب لدى الكثير من الخريجين، وخاصة في الدول النامية، فنتيجة تطور المجتمعات واتجاهها نحو التحديث والتصنيع يحدث تناقص في الطلب على اليد العاملة غير المؤهلة، وتزايد في الطلب على اليد العاملة المؤهلة والمدرّبة، ويؤدي إلى انتقال الأيدي العاملة من قطاع الزراعة إلى قطاع الصناعة إلى قطاع الخدمات (مما استلزم حدوث تغيرات كمية في إعداد الطلبة في فروع التعليم المختلفة وتغيرات كيفية في نظم وأنواع التعليم وطرق التعليم)<sup>(3)</sup>.

كما أن التزايد في إعداد الخريجين دون (إيجاد فرص العمل المناسبة لهم يؤدي بدوره إلى عدم وجود قيمة للمؤهلات العلمية في سوق العمل، فالتعليم الجماهيري ينتج أعداد زائدة عن الحاجة من العمالة المتعلمة والتي لا يمكن أن يمتصها نظام الإنتاج)<sup>(4)</sup>.

ولعل البطالة المقنعة من أخطر مشكلات التشغيل، وخاصة في البلدان النامية حيث يكون العمل ذا مستوى إنتاجية متدنية، ويمكن اعتبار هذا ناتجاً عن قلة التوافق بين نظم التعليم واحتياجات سوق العمل، ولكن (عندما يكون النظام التعليمي مستجيباً لسوق العمل يتغير الطلب على التعليم مما يؤدي إلى تغيرات في بنية الجامعات وتقديم تسهيلات للتعليم المرتبط بها، فمثلاً ازدياد الطلب على التعليم الرياضي يؤدي إلى زيادة الاهتمام بهذه الكليات وزيادة الإنفاق عليها)<sup>(1)</sup>.

ويرى الباحث أن النظام التعليمي يؤدي إلى إحداث البطالة عندما لا تتم مراعاة التناسب بين أعداد المتعلمين من الاختصاصات جميعها والوظائف والأعمال في سوق العمل، فيتم تخريج أفراد ذوي شهادات وكفاءات غير مناسبة لفرص العمل المتاحة في المجتمع، ولهذا يتوجب دراسة حاجة السوق من الأيدي العاملة وجميع الاختصاصات الأخرى، أي القيام بما يسمى تخطيط التعليم.

وهذا التخطيط يجب أن يتم من وجهين<sup>(2)</sup>:

الأول : هو تهيئة الأشخاص لسوق العمل.

الثاني : إيجاد فرص عمل لثائر أفراد القوى العاملة.

---

(3) عبدا لله عبد الدايم، التربية وتنمية الإنسان في الوطن العربي ( إستراتيجية تنمية القوى العاملة )، دار العلم للملايين، بيروت، ١٩٨٨، ص ٦٥.

(4) عبدا لله عبد الدايم، التربية وتنمية الإنسان في الوطن العربي، المرجع سبق ذكره ص ٦٧.

(1) عبدا لله عبد الدايم، التربية وتنمية الإنسان في الوطن العربي، المرجع سبق ذكره ص ١٦٨.

(2) عبدا لله عبد الدايم، التربية وتنمية الإنسان في الوطن العربي، المرجع سبق ذكره ص ١٧٨.

لان الغاية من التعليم هي إعداد المواطنين من اجل العمل، كما إن إيجاد فرص عمل للأفراد يتطلب سياسيات وبرامج تتحدد بدقة من خلال التعليم والتدريب.

ومن أهم معالم السياسة التعليمية المستخدمة في تخطيط القوة العاملة، النقاط التالية:

- ١- العزوف عن سياسة التوسع الغير هادفة في التعليم للقضاء على ظاهرة البطالة بين المثقفين.
  - ٢- بما أن تحقيق العمالة الكاملة هي أحد متطلبات عملية التنمية، لهذا فان وجود البطالة يدل على الخلل والتشويه في عملية التنمية نفسها، لذا يجب الاهتمام بخطط التنمية والسعي إلى إنجاحها.
  - ٣- إن إحداث انقلاب شامل في التربية وإدخال مفهوم التربية الدائمة يقدم حلاً لمشكلة البطالة.
- حيث يسهم قطاع التعليم في تلبية حاجات التنمية الاقتصادية من القوة العاملة، وذلك من خلال الإعداد المهني المناسب للأفراد، والمتناسب مع هذه التنمية، وتخرج العدد الذي يحتاجه المجتمع من القوة العاملة، ومن جميع الاختصاصات والمستويات التعليمية في كل عام.
- ومع هذا فان الصفات الكمية والنوعية المطلوب توفرها في سوق العمل يصعب تحقيقها خاصة في الدول النامية، على الرغم من أهميتها في التنمية الاقتصادية.

فالخريجون يعانون من البطالة بجميع أشكالها، وهذا ما يدفعهم إلى القبول بفرص عمل لا تتلاءم مع اختصاصاتهم وخبراتهم وميولهم، بالإضافة إلى انخفاض كفاءة الخريجين بالنسبة للأعمال التي يعدون لها، مما ينعكس سلباً عليهم ويؤدي إلى خفض إنتاجيتهم.

وهذا يلعب دوراً كبيراً في تعزيز الهجرة الخارجية والتي تؤدي إلى هجرة العمالة الماهرة ذات الكفاءة إلى الدول الأجنبية وبقاء العمالة غير المؤهلة.

ولهذا كانت الوصية الثالثة في المؤتمر الأول للوزراء العرب المسؤولين عن التعليم العالي في الوطن العربي الذي أقيم في الجزائر عام ١٩٨١م هي:

(وضع خطط ومؤشرات للطلب على القوة العاملة في آماده القصيرة والمتوسطة والطويلة وجعلها إطاراً لتخطيط التعليم عامة والتعليم العالي خاصة والاهتداء بها في النمو الكمي والنوعي للتعليم بمختلف أنواعه وأنماطه، تحقيقاً لتوفير التخصصات اللازمة حسب مستويات التركيب الوظيفي للمهن ولضمان توزيع القوة العاملة المؤهلة على مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية، وفي مختلف مواقع العمل في البيئات الريفية والحضرية)(١).

---

(١) عبدا لله عبد الدايم، التربية وتنمية الإنسان في الوطن العربي، المرجع سبق ذكره، ص ٦٤٢.

ولتحقيق الهدف من اعداد الموارد البشرية والتي تعتبر هدفاً ضرورياً لتحقيق التنمية الاقتصادية، يجب التخطيط إذاً من أجل تهيئة وإعداد الأفراد اللازمين لسوق العمل وإيجاد فرص عمل لسائر أفراد القوة العاملة المتوفرة، ولكل الاختصاصات والمستويات التعليمية.

حيث تعني التنمية الاقتصادية زيادة الدخل القومي، وهي تسعى إلى رفع مستوى معيشة الأفراد وتحسين أحوالهم التعليمية والصحية والاجتماعية، وهذا ينعكس على التنمية الاجتماعية بكافة جوانبها والتي تؤدي إلى ترشيد سلوك الأفراد الاجتماعي وممارسة المواطنة الصالحة، مما يعود بفوائد اقتصادية للمجتمع ويؤثر في التنمية الاقتصادية. (2)

ونتيجة الاهتمام المتزايد بترشيد الإنفاق في مشروعات التعليم برز الاهتمام بمفهوم الكفاءة والإنتاجية التعليمية للبحث عن كيفية تحقيق أكبر عائد تعليمي بأقل جهد ومال ووقت ممكن. فالكفاءة تعني إما الحصول على أكبر قدر من المخرجات باستخدام مجموعة معينة من المدخلات، أو الحصول على مقدار محدد من المخرجات باستخدام أدنى قدر من المدخلات. وهنا تشمل المدخلات جميع خدمات رأس المال المادي والبشري المستخدم في عملية التعليم، أما المخرجات المهارات التي حصلها المتعلمين من البرنامج التعليمي.

أما الإنتاجية فهي مقدار "الوحدة من المخرجات بالنسبة للوحدة من المدخلات" (3) وتختلف الكفاءة عن الإنتاجية، بأن الإنتاجية هي محصلة للكفاءة ودالة عليها لأن الكفاءة تعني الحصول على أكبر قدر ممكن من المخرجات من مجموعة معينة من المدخلات، بينما الإنتاجية تعني الوحدة من المخرجات بالنسبة إلى الوحدة من المدخلات.

أي هي: المخرجات / المدخلات

ويصعب قياس الإنتاجية في مجال التعليم لعدم وجود مقياس متفق عليه عند قياس المخرجات، وبفرض وجود هذا المقياس للمخرجات فإنه سيبقى مختلفاً عن مقياس الإنتاجية، وبالتالي لا تتم مقارنة الإنتاجية بالمخرجات بالشكل المطلوب.

وهي عبارة عن جميع الموارد والعوامل اللازمة لتحقيق الكفاءة في هذه المشروعات، وهي تتألف من ثلاثة عناصر أساسية، وهي :

(2) محمد منير مرسى، الإصلاح والتجديد التربوي في العصر الحديث، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٩٦، ص ٢٧٨.

(3) محمد منير مرسى، الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، المرجع سبق ذكره، ص ٢٧٣.

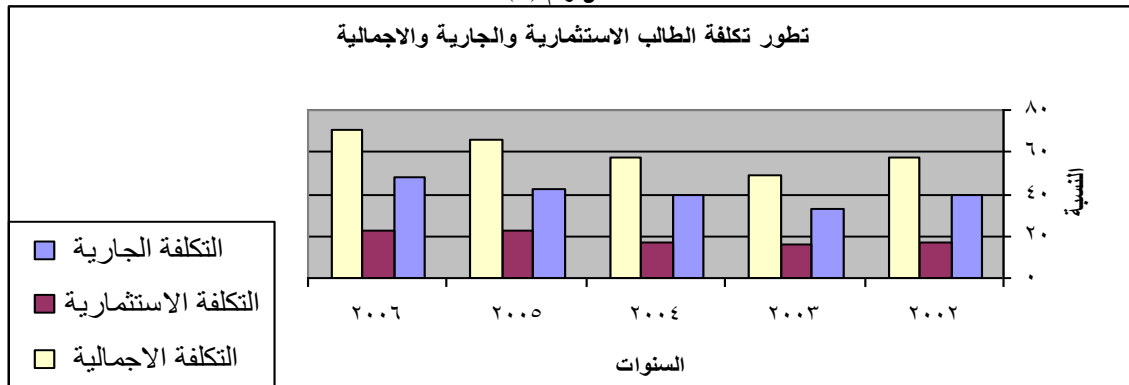
١. الطلاب: يعتبر الطلاب من أهم مدخلات العملية التعليمية، لأنهم الهدف الرئيسي لوجود مشروعات التعليم، وهم في بداية العملية التعليمية يكوّنون مدخلات وفي نهايتها يصبحون مخرجات. ونوضح في الجدول رقم (٧) موازنة التعليم العالي من عام ٢٠٠٢-٢٠٠٦ م التكلفة الجاري والاستثمارية والاجمالية لكل طالب.

الجدول رقم ( ٧ ) تكلفة الطالب ( الوحدة ألف ل. س.)

| البيان              | موازنة التعليم العالي إلى إجمالي عدد طلاب الجامعات والمعاهد |      |      |      |      |
|---------------------|-------------------------------------------------------------|------|------|------|------|
| العام               | ٢٠٠٢                                                        | ٢٠٠٣ | ٢٠٠٤ | ٢٠٠٥ | ٢٠٠٦ |
| التكلفة الجارية     | ٣٣                                                          | ٣٣   | ٤٠   | ٤٣   | ٤٨   |
| التكلفة الاستثمارية | ١٤                                                          | ١٦   | ١٧   | ٢٣   | ٢٣   |
| التكلفة الإجمالية   | ٤٧                                                          | ٤٩   | ٥٧   | ٦٦   | ٧١   |

المصدر: هيئة تخطيط الدولة، تتبع تنفيذ وزارة التعليم العالي، الربع الثالث، ٢٠٠٧

الشكل رقم (١)



من قراءة الجدول والشكل السابقين نجد أن التكلفة من ٢٠٠٢ حتى ٢٠٠٦ م هي في حالة تطور، حيث بدأت التكلفة الاجمالية ٤٧ ألف ليرة سورية عام ٢٠٠٢ وانتهت ١٧ ألف ليرة سورية عام ٢٠٠٦ وهذا بدوره يدل على أن زيادة الانفاق على التعليم يؤدي الى جودة العملية التعليمية وزيادة الكفاءة في مخرجات العملية التعليمية.

أما إذا كانت حاجة السوق من اليد العاملة أكبر من الطلب الاجتماعي على التعليم، فإن هذا سوف يؤدي إلى النقص في عدد اليد العاملة المؤهلة والخبيرة، مما يدعو إلى استيراد مثل هذه الخبرات والمهارات من الخارج لسد حاجة السوق لها (1).

وهنا تجدر الإشارة إلى أنه يجب المحافظة على التوازن بين عدد الطلاب وحاجة سوق العمل من اليد العاملة من جميع الاختصاصات التعليمية التي تنتجها المشروعات التعليمية، وذلك لأنه إذا أصبح الطلب الاجتماعي على التعليم أكبر من حاجة السوق، ستصبح مشروعات التعليم غير قادرة على استيعاب هذه الأعداد، وتقوم بتوفير التعليم الجيد لها، نتيجة كثرة عددهم في الفصل الواحد، وعدم كفاية الموارد المالية التي يجب توفرها لتأمين مباني أوسع وعدد أكبر من الأساتذة والمخابر.

٢. الأساتذة: وهم الأفراد المدربون والمؤهلون للقيام بالعملية التعليمية وإعداد الموارد البشرية على أكمل وجه، ويمكن النظر إليهم بوصفهم مخرجات لمشروعات تعليمية سابقة.

ولابد من الإشارة إلى أن النظام التعليمي لا يستطيع تحقيق أهدافه وواجباته بالشكل المطلوب ما لم يتوفر لديه الكادر التعليمي الجيد.

ولعل أهم مؤشر على جودة النظام التعليمي هو دراسة نسب عدد الطلاب إلى الأساتذة ولتحسين المستوى التعليمي تسعى جميع مشروعات التعليم إلى خفض نسبة عدد الطلاب إلى عدد الأساتذة لأن خفض هذه النسبة يساهم في تفعيل تكاليف التعليم (2).

الجدول رقم ( ٨ ) يبين عدد الطلاب لكل عضو هيئة تعليمية

| نسبة طلاب كل كلية/ أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية |      |      |      |      |      | الكليات                   |
|-----------------------------------------------------|------|------|------|------|------|---------------------------|
| ٢٠٠٧                                                | ٢٠٠٦ | ٢٠٠٥ | ٢٠٠٤ | ٢٠٠٣ | ٢٠٠٢ |                           |
| ٩                                                   | ٩    | ٨    | ٩    | ١٠   | ١٢   | الكليات الطبية            |
| ١٥                                                  | ١٤   | ١٣   | ١٥   | ١٢   | ١٦   | الهندسة ماعدا الزراعة     |
| ١٠                                                  | ١٠   | ٩    | ٧    | ٧    | ٩    | الزراعة والطب البيطري     |
| ١٩                                                  | ٢٠   | ٢٤   | ٢٥   | ٣١   | ٥٨   | الهندسة المعلوماتية       |
| ١٩                                                  | ١٧   | ١٥   | ١٥   | ١٤   | ١٥   | العلوم                    |
| ٥٠                                                  | ٤٨   | ٤٣   | ٤٠   | ٣٥   | ٤١   | الاقتصاد والعلوم السياسية |

(1) غادة عبد القادر قضيب البان، قياس العائد الاقتصادي من الإنفاق على التعليم، منشورات وزارة الثقافة في الجمهورية العربية السورية، دمشق، ١٩٩٦، ص ٤٥-٢٤.

(2) خضير لخضير، التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والإنجاز، مكتبة العبيكان، السعودية، ١٩٩٩، ص ٢٢٥.

|                          |     |     |     |     |     |     |
|--------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| الاقتصاد                 | ٤٣  | ٣٦  | ٤٢  | ٤٥  | ٥٠  | ٥٣  |
| الحقوق والشريعة          | ١٦٢ | ١٤٨ | ١٤٠ | ١١٦ | ١٤٥ | ١٥٣ |
| الحقوق                   | ١٦٥ | ١٤٩ | ١٤٠ | ١٠٩ | ١٣٧ | ١٤٢ |
| التربية                  | ٤٥  | ٣٧  | ٤٧  | ٤٨  | ٥٩  | ٦٩  |
| الآداب والعلوم الإنسانية | ٧١  | ٦٧  | ٧١  | ٧٦  | ٨٨  | ٩٩  |
| التمريض والعلوم الصحية   | ١٠  | ٨   | ٩   | ٩   | ١٩  | ٢٧  |

المصدر: هيئة تخطيط الدولة، تتبع تنفيذ وزارة التعليم العالي، الربع الثالث، ٢٠٠٧

من خلال استعراض نسب الطلاب إلى أعضاء الهيئة التعليمية يتبين لنا أن عدد الطلاب يتناسب مع نسب أعضاء الهيئة التعليمية مما يوفر التعليم الذي يوصلنا للاقتصاد المعرفي قياساً للنسبة العالمية المنخفضة، حيث هذه النسب تساعد في تطبيق الطرق التدريسية التي يكون فيها المتعلم محور العملية التعليمية.

٣. الموارد المالية: وهي ضرورية لتزويد المشروعات التعليمية بالموارد البشرية، وجميع عناصر النفقات الأخرى، والمستلزمات والأدوات اللازمة لإتمام العملية التعليمية .

ويجب التركيز على ضرورة استخدام أساليب ووسائل التكنولوجيا الحديثة التي يمكن استخدامها في التعليم كالفديو والحاسب وأجهزة الإسقاط الأخرى، لأنها تحسن في العملية التعليمية على الرغم من أنها تؤدي إلى زيادة تكلفة التعليم (1).

ونبين في الجدول التالي آلية الاستثمار في التعليم الجامعي لعام ٢٠٠٧ حسب أربع أرباع لوزارة التعليم العالي وجامعات القطر في كل ربع سنوي (2).

الجدول رقم ( ٩ ) الاستثمار في التعليم الجامعي لعام ٢٠٠٧

| الجهة            | الاعتماد ٢٠٠٧ | الإنفاق لغاية ٢٠٠٧/٩/٣٠ | النسبة |
|------------------|---------------|-------------------------|--------|
| الإدارة المركزية | ١,٩٠٠,٠٠٠     | ١٣٥١٤٧٨                 | ٪٦٧,٠٧ |
| جامعة دمشق       | ١,٠١٠,٠٠٠     | ٦٩٥٦١٦                  | ٪٦٨,٨٧ |
| جامعة حلب        | ٦٦٠,٠٠٠       | ٣٢٨٠٠٠                  | ٪٤٩,٧٠ |
| جامعة تشرين      | ١,٠٠٠,٠٠٠     | ٧٣٣١٩٦                  | ٪٧٣,٣٢ |
| جامعة البعث      | ١,٠٠٠,٠٠٠     | ٧٤١٣٥٢                  | ٪٧٤    |

(1) خضير لخضير، التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والإنجاز، المرجع سبق ذكره، ص٢٢٥

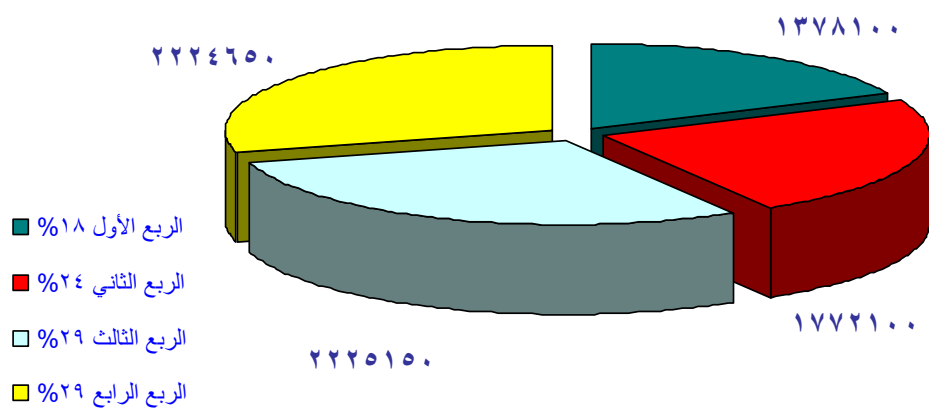
(2) هيئة تخطيط الدولة، تتبع تنفيذ وزارة التعليم العالي، الربع الثالث، ٢٠٠٧، ص٦٦-٦٧.

|              |         |        |     |
|--------------|---------|--------|-----|
| جامعة الفرات | ٣٠٠,٠٠٠ | ١٣٤٢٣٤ | %٤٤ |
|--------------|---------|--------|-----|

المصدر: هيئة تخطيط الدولة، تتبع تنفيذ وزارة التعليم العالي، الربع الثالث، ٢٠٠٧

الشكل رقم (٢)

### استثمارات التعليم العالي للعام ٢٠٠٧ ٦,٧ مليار ليرة سورية



#### ب- المخرجات:

وهي تمثل مجموع النتائج عن العملية التعليمية وهذه النتائج لا يمكن قياسها وإنما يمكن تقديرها فقط، أي معرفة عدد الطلاب الذين يتم تخريجهم من مشروعات التعليم، وتظهر المخرجات في الخريجين وتقاس بعدد

الناجحين الخريجين ونسبهم الى عدد الداخلين المسجلين، ومستوى تحصيلهم والقيم والاتجاهات والمعارف وملاءمة عدد الخريجين وكفايتهم لحاجات المجتمع<sup>(1)</sup>.

\* الآثار الناجمة عن تعلم الطلاب، وتتكون من جانبين:

الجانب الأول ( استثماري):

وهو مؤلف من المخرجات التي تؤدي إلى زيادة المهارة والقدرة الإنتاجية للفرد المتعلم مقارنة بغير المتعلم، وهذا يشمل جميع المهارات الأساسية والمهنية بالإضافة إلى تنمية القيم والاتجاهات المرغوبة للفرد، وهذا ينعكس على الأسرة والمجتمع ككل.

الجانب الثاني (استهلاكي):

وهو يتعلق بالاستمتاع والسعادة التي يحصل عليها الطلاب نتيجة لممارستهم هواياتهم من خلال التعليم ودراستهم لمجالات من العلوم تشبع رغباتهم وطموحهم، ورغبة وطموحات ذويهم نتيجة تحقيق آمالهم وطموحاتهم في تعليم أبنائهم وتحقيق للمجتمع ككل، لأن ارتفاع المستوى الثقافي والتعليمي لأبنائه يخفف من الصراع بين الطبقات ويزيد من التلاحم والتماسك الاجتماعي والمواطنة الصالحة.

ويجب أن يحدث توازن بين مدخلات ومخرجات العملية التعليمية لتحقيق أقصى إنتاجية، لأن إهمال مخرجات العملية التعليمية سيؤدي إلى زيادة الهدر وتخفيض الإنتاجية، فمثلاً وجود خريجين دون فرصة عمل يقلل بدوره من العائد الاقتصادي لمشروعات التعليم، ويؤدي إلى خفض إنتاجيتها، وذلك من خلال عدم ممارسة الخبرات بالمران والتدريب المستمر ، ونتيجة عدم استعمال هذه الخبرات قد ينساها ويفقدوها مع مرور الزمن، كما أن ظاهرة البطالة المقنعة تقلل أيضاً من إنتاجية مشروعات التعليم، لأنها تؤدي إلى زيادة نسبة المدخلات وخاصة للقوة العاملة مع ثبات المخرجات<sup>(2)</sup>.

٢ . أنواع الكفاءة التعليمية :

\* للكفاءة التعليمية أربعة جوانب هي :

١ . الكفاءة الداخلية :

وهي مدى قدرة النظام التعليمي على القيام بدوره بالشكل المطلوب، وهي تشمل جميع العناصر البشرية التي يجب أن تقوم بتنفيذ البرامج التعليمية والمناهج الدراسية على أكمل وجه، وهنا يجب أن تتعاون جميع العناصر البشرية داخل النظام التعليمي، كما يجب أن يسود التفاهم والتعاون بين جميع العاملين فيه لتحقيق الهدف المنشود.

(1) أنطوان رحمة، التخطيط التربوي، المرجع ذكر سابقاً، ص ٢٥.

(2) محمد منير مرسى، تخطيط التعليم واقتصادياته، عالم الكتب ، القاهرة، ١٩٩٨، ص ٧٠.

## ٢ . الكفاءة الخارجية :

ويقصد بها " مدى قدرة النظام التعليمي على تحقيق أهداف المجتمع الذي وجد النظام من أجل خدمته " أي مدى قدرته على خدمة مجتمعه، ويستدل على ذلك من خلال عدة مؤشرات، مثل تناسب عدد الخريجين واختصاصاتهم مع حاجات سوق العمل، ومدى إسهامهم في الأنشطة المختلفة، ومدى رضا أصحاب المشروعات عن عمل الخريجين والمهارات التي لديهم.

## ٣ . الكفاءة الكمية :

ويقصد بها كمية أو عدد الخريجين من النظام التعليمي، وهنا يجب دراسة عدد حالات التسرب والرسوب والمكوث، لأنها تؤدي بصورة مباشرة إلى خفض الكفاءة الكمية لمشروعات التعليم، ويرى بعض خبراء ورجال التعليم أن " هذا الجانب يمثل الإنتاجية في التعليم "(1).

## ٤ . الكفاءة النوعية :

وهي تمثل نوعية المتخرجين من النظام التعليمي، وهذه النوعية يمكن قياسها من خلال عمليات التقييم المعروفة والتي من أهمها الامتحانات، بالإضافة إلى وسائل أخرى كالبرامج والمناهج والكتب، ولعل الامتحانات هي من أكثر طرق قياس الكفاءة النوعية شيوعاً إلا أنها لا تستطيع الكشف عن جميع الجوانب المطلوب الكشف عنها لدى الطلاب(2).

## ٣ . طرق قياس الكفاءة الكمية :

ينظر إلى الكفاءة الكمية على أنها مقياس للكفاءة الإنتاجية لمشروعات التعليم، أن باقي جوانب الكفاءة الإنتاجية يصعب قياسها، ولأنها أكثر وضوحاً وخطورة .

ونتيجةً لصعوبة تقدير المدخلات والمخرجات للعملية التعليمية والموازنة بينهما لحساب الإنتاجية يمكن القيام بتتبع فوج معين من الطلاب أو عينة معينة من أحد المشروعات التعليمية، وهذا الأسلوب متبع في الدول الأوروبية، وقد قامت به بعض الدول العربية مثل قطر وسورية والعراق، إلا أن هذه الدول اقتصرَت في حسابها للإنتاجية على قياس المخرجات فقط لصعوبة قياس المدخلات .

ويمكن من خلال حساب متوسط تكلفة الطالب تقدير مخرجات العملية التعليمية، وعن طريق الموازنة بين تكلفة الطالب ومردوده، يمكننا تحديد الكفاءة الإنتاجية.

وهناك أساليب كثيرة ومتنوعة لقياس الإنتاجية، ولكل أسلوب مزاياه وعيوبه، وتتوقف فائدة كل أسلوب على الغرض الذي تحسب من أجله الإنتاجية والبيانات والإحصاءات المتاحة

(1) محمد منير مرسى، تخطيط التعليم واقتصادياته، المرجع سبق ذكره، ص ٧٢ .

(2) أحمد محمد الطيب، الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها المعاصرة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ١٩٩٩، ص ١٩٧

\* ولعل من أهم عناصر النظام التعليمي التي تؤثر وتتأثر بعملية إعداد الموارد البشرية هي :

١ . الكتاب الجامعي ( المنهاج ) :

من أهم مهام التعليم الجامعي الإعداد السليم للخطط والبرامج الدراسية وتطويرها، وابتكار منهجية جديدة تحقق طموح وأهداف الدراسة الجامعية، وهذه الخطط والبرامج يجب أن تهدف إلى المستقبل والتغيرات المطلوبة فيه، ولهذا يجب الاهتمام بنوعية التعليم المقدمة أكثر من التركيز على الكم مع وضع متطلبات واحتياجات المجتمع الضرورية فيه وربطه بحياة الإنسان .

فلمنهاد الحديث يجب أن يهدف إلى تعليم المتعلم كيف يفكر، وليس حشد أكداً المعلومات في ذهنه، بالإضافة إلى تضمين آخر صور العلم وتطوره في المنهاج .

ويرى الباحث انه في جامعاتنا يعتبر الكتاب الجامعي هو أساس الدراسة، على الرغم من أن الجامعة يجب أن تعتمد بصورة أكبر على الأستاذ والمكتبة والمختبر، وقد نتج عن هذا تحول هدف الطالب إلى النجاح في الامتحانات التي يضعها مؤلف الكتاب وليس أعمال الفكر وتنميته، وبالتالي أصبحت المحاضرة هي أفضل أسلوب يتبع للتدريس، لأن الكتاب هو الوسيلة لاستيعاب هذه المحاضرة، ولهذا يبقى تعليمنا الجامعي مركزاً على الحديث عن الأشياء وليس التفاعل معها .

والسؤال المطروح هنا هو هل من الضروري وجود كتاب محدد لكل مقرر يدرس في الجامعة إلى الدرجة التي يصبح فيه كالتعليم المدرسي التقليدي؟.

وللإجابة يشير أحد الكتاب إلى أن هناك أجيالاً كثيرة تعلمت دون وجود كتاب أو مقرر معين أمثال طه حسن وأحمد أمين قائلًا : " لقد كان الانتظام في الاستماع إلى الأساتذة والحوار معهم هو محور التعليم الجامعي وكان التسابق في الاطلاع على المراجع الخارجية هو منهج الطلاب في التعليم إلى جانب المحاضرات".(1).

لذلك يجب أن يتم تزويد الطلاب بأسماء المراجع العربية والأجنبية ثم تترك لهم حرية الاطلاع عليها والاستفادة منها، ولكن نتيجة زيادة عدد الطلاب لم تعد المكتبات قادرة على استيعابهم الأمر الذي أدى إلى التوجه نحو الكتاب الجامعي الذي قلل بدوره من اهتمام الطلاب بالجامعة وارتباطهم بالمكتبات والتي أصبحت خالية في معظم الأحيان إلا من بعض طلاب الدراسات العليا .

\* ولعل أهم الآثار السلبية التي خلفها الكتاب الجامعي :

١. تحمل الطالب أعباء مالية ناتجة عن شراء الكتب والملخصات عن هذه الكتب .

(1) حامد عمار، دراسات في التربية والثقافة ( نحو تجديد تربوي ثقافي )، المرجع سبق ذكره، ص ١٢١.

٢. ازدحام المعلومات وتكديسها في هذه الكتب لأنها تحاول تغطية جميع جوانب الموضوع مما لا يدع مجالاً لفهمها وهضمها.

٣. يؤدي الالتزام بالكتاب الجامعي إلى انعدام التعلم الذاتي نتيجة عدم الإطلاع على المراجع والمصادر وأمّهات الكتب.

٤. تسهم في عدم حضور الطلاب للمحاضرات واكتفائهم بدراسة محتوى الكتاب، مما يؤدي إلى ابتعادهم عن الجامعة وخاصة بالنسبة للكليات النظرية، مما يدفعهم للبحث عن فرصة عمل ملء فراغهم، وهذا يعزز من الابتعاد عن الجامعات ويزيد حالات المكوث<sup>(١)</sup>

وفي إحدى الدراسات قام الباحث بسؤال ( ١٢٢ ) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق ( بما يعادل ٢٤,٣ % من أعضائها ) في عام ( ١٩٩١ - ١٩٩٢ ) عن رأيهم بالكتاب الجامعي وكانت الإجابة. الجدول رقم (١١) محتوى الكتاب الجامعي.

| الكتاب الجامعي                              | نعم  | إلى حد ما | لا   |
|---------------------------------------------|------|-----------|------|
| يعبر عن منهاج المادة العلمية تعبيراً كاملاً | ٣٢,٨ | ٥١,٦      | ١٥,٦ |
| يحتوي على معلومات كافية                     | ٣٢   | ٥٧,٤      | ١٠,٦ |
| يرقى للمستوى المطلوب من حيث الرسوم والإخراج | ١٩   | ٦٤,٥      | ١٦,٥ |
| هل قوّم من الناحية العلمية                  | ٣٣,٣ | ٤٧        | ١٩,٧ |
| يعاد النظر فيه من خلال التقويم المستمر      | ٢٤,٤ | ٤٢        | ٣٣,٦ |
| ليس هو المصدر الوحيد للطلاب                 | ٢,٥  | ٥,٧       | ٩١,٨ |

المصدر: محمد شرف الدين، الكفاية الخارجية للتعليم الهندسي، المرجع ذكر سابقاً.

وهذا ما يؤكد إسهام الكتاب الجامعي بصورته الحالية في رسوب الطلاب بشكل غير مباشر نتيجة الحشو والتكديس في المعلومات، وعرضها بطرق تقليدية واستخدام أسلوب المحاضرة التقليدية، وانعدام حب التعلم والبحث لدى الطلاب وابتعادهم عن حضور المحاضرات نظراً لاكتفائهم بالكتاب<sup>(١)</sup>.

(١) حامد عمار، دراسات في التربية والثقافة ( نحو تجديد تربوي ثقافي )، المرجع سبق ذكره ، ص ١١٧  
(١) محمد شرف الدين، الكفاية الخارجية للتعليم الهندسي، بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في التربية ، جامعة دمشق ، دمشق، ١٩٩٤، ص ٢٠٦.

" ولهذا يتوجب مراجعة وتحسين المناهج الجامعية لجعلها أكثر اتصالاً باحتياجات المجتمع وروح العصر وأكثر مقدرة على تنمية القدرات وروح البحث، وزيادة تمويل المكتبات لتطويرها وتحديثها وتطبيق أحدث التقنيات المعلوماتية فيها "(2)

وهذا ما جاء في الندوة الخاصة بالمؤتمر العالمي لليونسكو حول التعليم العالي بعنوان: بين الواقع والتفعيل في دول الخليج العربية، والتي انعقدت ( ٥ . ٧ ) كانون الأول ١٩٩٩ في إطار الاتجاهات والسياسات المعاصرة لتطوير وإصلاح مؤسسات التعليم العالي .

٢ . الأستاذ الجامعي ( عضو هيئة التدريس ) :

إن مرحلة التعليم الجامعي هي المرحلة الوحيدة التي لا يتم فيها الإعداد المناسب لأعضاء الهيئة التدريسية، لأنه يتم إعدادهم في مؤسسات أجنبية، يكون الارتباط فيها بين المجالات التي تخصصوا فيها وبين حاجات الوطن العربي ضعيفاً نسبياً .

وقد اقتصر دور المدرس في الجامعة في السابق على كونه ناقلاً للمعلومات، والطالب هو المتلقي لها، أما اليوم فقد أصبح المدرس منظماً وموجهاً للتعليم ومسيراً له، وهو الذي يقود المتعلم من خطوة تعليمية إلى أخرى، ويمكنه إتباع طرق متعددة، مثل: المحاضرة، المناقشة، المحاضرة - المناقشة، الحوار، اللقاء الفردي، التعلم بالنص، التعلم الرمزي .

ولعل بقاء المدرس ملتزماً بأسلوب المحاضرة النظرية فقط لا يحيد عنها، من العناصر الهامة التي قد تؤدي إلى عدم جذب الطلاب وحفزهم على الحضور، وبالتالي ابتعادهم عن الجامعة وذهابهم إلى سوق العمل لشغل وقت فراغهم، مما يعزز من ظاهرة المكوث، لأن المدرس بهذه الطريقة يقوم فقط بنقل محتويات الكتاب إلى سمع الطالب الذي يكون قادراً على قراءته دون الإفاضة بالشرح الكافي وإعطاء الأمثلة العملية والواقعية مما يبعث الملل في نفس الطالب ويدع له مجالاً واسعاً للشروء بأفكاره، وهذا ما يحدث عند تدريس المواد النظرية .

ولهذا يتوجب على المدرس أن يعرف أساليب التدريس كافة لمعرفة سلبياتها وإيجابياتها والظروف التي تساعد على إنجاحها، ليختار منها الأسلوب الذي يناسبه في الوقت المناسب، وألا يقتصر في تدريسه على أسلوب واحد دون سواه، لأن تغيير الأسلوب يحدث تنشيطاً له ولطلابه مما ينعكس إيجابياً على مستوى الأداء .

(2) اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، الندوة الخاصة بالمؤتمر العالمي لليونسكو حول التعليم العالي ( بين الواقع والتفعيل في دول الخليج العربية ) ، ٥/٧- كانون الأول ١٩٩٩، مجلة التربية، العدد ١٣١، ص ٩

ومهما كان الأسلوب الذي يستخدمه الأستاذ فإنه يجب أن يستخدمه في أعلى درجة من الفاعلية من خلال تطوير مهارات التدريس في ذاته وتعميقها .

ولهذا تهتم الجامعات اليوم برفع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، من خلال البرامج التدريبية ولاسيما في الدول المتقدمة، من خلال إنشاء مراكز خاصة لتهيئتهم وتدريبهم، فقد أنشأت جامعة ما جيل في مونتريال في كندا أهم مركز لتطوير التدريس في أمريكا الشمالية، وهو يقدم خدمات متنوعة لأعضاء هيئة التدريس تشمل تقويم المقرر وتصميم وتطوير نماذج التدريس وأساليب التعليم والتعلم، وغيرها من الخدمات المهنية .

وتتجلى أهمية إعداد عضو هيئة التدريس في أن " تأهيل عضو هيئة التدريس يجعل منه عنصراً أساسياً في رفع كفاية مخرجات التعليم، ويتيح الفرصة له ليكون مبدعاً في مجال تخصصه ومرجعاً علمياً في عمله وأصول البحث فيه" (1) .

من الضروري أن يطور الأستاذ الجامعي مهاراته وهذا يتطلب توفير جو العمل العلمي له، بحيث يجد وقتاً كافياً للبحث والقراءة ومكتبة يقرأ فيها ومخبراً يجرب فيه، وعددًا من الطلاب يكون محدوداً كي يستطيع التأثير فيهم عن قرب، وليعمل على حل مشاكله المادية والمعيشية وهمومه ومشاغله الخاصة.

ولكن الواقع يشير إلى أن نسبة عدد أعضاء هيئة التدريس إلى عدد الطلاب هي منوسطة قياساً للدول المتقدمة وجيدة للدول النامية، مما يؤدي إلى رفع مستوى التعليم\*، لأنه "كلما زاد معدل عدد الأساتذة إلى عدد الطلاب يتحسن المستوى التعليمي، ولكن هذا يؤثر بشكل كبير على الرواتب التي تتحدد وفقاً للعرض والطلب" (2) .

كما أن معدلات الدخل قد ارتفعت في المرحلة الآونة لهذا قلما يتوجه المختصون من حملة الشهادات العليا إلى العمل خارج الجامعات أو خارج بلادهم، أي إلى الإغارة، حيث توفر البلدان الأقل نمواً عوامل جذب للأدمغة، و توفر عوامل جذب لأبنائها.

كما أن انخفاض الرواتب والأجور أدى إلى السعي لزيادة الدخل بوسائل متعددة، مما ينعكس سلباً على الأداء، لكي يتماشى هذا الدخل مع الوضع الاقتصادي للمجتمع وتعقيداته، فالأستاذ إما أن يعمل عملاً إضافياً فيدرّس عدداً أكبر من الساعات، أو يعمل في مجال آخر، وفي الحالتين كليهما يمنعه ذلك من التفرغ لطلابه، مما ينعكس سلباً على الأداء .

(1) خضير لخضير، التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والإنجاز ، المرجع سبق ذكره ،ص ٢٢٥.

\* للتوسع راجع الجدول رقم ( ٨ ) نسبة الطلاب / اعضاء الهيئة التعليمية ص ١٠٥ .  
(2) نادر فرجاني، التعليم العالي والتنمية في البلاد العربية ، المرجع سبق ذكره، ص ٣١.

ولهذا دعت إحدى وصايا الندوة الخاصة بالمؤتمر العالمي لليونسكو حول التعليم العالي . بين الواقع والتفعيل في دول الخليج العربية . المنعقدة في ( ٧.٥ ) كانون الأول ( ١٩٩٩ ) إلى :  
"رفع المستوى المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس ، والعمل على تنمية وتطوير أدائهم التدريسي وعقد الندوات دورياً للتداول في تحديث معلوماتهم وأدائهم الفني وتقديم الحوافز المناسبة"(1) .  
٣ . الوسائل التعليمية وطرق التدريس :

امتدت الوسائل التكنولوجية الحديثة لتملاً جوانب حياة الإنسان كافة، ومن بينها التعليم وفي جامعاتنا يدخل الطالب كليته ليجد وسائل تعليمية قديمة وبدائية، وبعضها الآخر لا يعمل، وهذا يدل على عدم الاهتمام في أغلب الدول العربية بهذه الوسائل، ولو تم الاهتمام بها لأعطى التعليم الجامعي مردوداً أعلى .  
وليس من الضروري اقتناء هذه الوسائل التعليمية الأولى فالأول، نتيجة ضعف التمويل الذي تعاني منه أغلب الجامعات في الدول العربية، ولكن كعلاج مؤقت يمكن تدريب الطلاب في المشروعات الإنتاجية من خلال إقامة رحلات علمية استكشافية إلى المعامل والمخابر، وإقامة معسكرات تدريبية فيها، إلا أن هذا لا يعني الاستغناء عنها، وخاصة في شرح وتبسيط المعلومات للطلاب بالإضافة إلى ما تحققه من تخفيف في عبء الشرح عن الأستاذ الجامعي، فهي تسهم في زيادة جودة العملية التعليمية وتؤدي إلى رفع مستوى الأداء فيها.

\* ويمكن استخدام نوعين من التكنولوجيا في العملية التعليمية:

١. الوسائل السمعية والبصرية كالتلفاز والفيديو وآلات التسجيل الصوتية، ويمكن استخدامها في تعليم اللغات والعلوم التطبيقية والطبية .
٢. تكنولوجيا الاتصال ولاسيما الحاسب الآلي والإنترنت، ويمكن استخدامها في العمليات التعليمية جميعها والبحث العلمي أيضاً .

ويتطلب استخدام هذه الوسائل إحداث تجديد في طرق التعليم العالي لتحقيق الترابط العضوي بين التعليم النظري والعملي، والعناية بالتدريبات العملية التي تتم طوال مرحلة الدراسة.

ونتيجة التوسع في استخدام وسائل التكنولوجيا وخاصة في الدول المتقدمة، ازدادت تكلفة التعليم وأدى الأمر إلى ظهور مدرستين للفكر:

. الأولى: ترى بأن الوسائل التعليمية الحديثة تدعم عملية التعليم .

(1) اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، الندوة الخاصة بالمؤتمر العالمي لليونسكو، المرجع سبق ذكره، ص ١٠

. الثانية: ترى بان الوسائل التعليمية هي بديل عن التعليم ولكنها لا يمكن أن تحل محل الأستاذ بشكل نهائي، لأن هناك حاجات ومتطلبات للتدريب لا يمكن الاستغناء عنها بصورتها التقليدية، وبالتالي لا يمكن إلغاء دور المعلم في التعليم العملي.

وهكذا نجد أن استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة تسهم في زيادة تكلفة العملية التعليمية إلا أن هذه الزيادة ستكون مبررة بتحسين أداء المدرس نتيجة تخفيف العبء عنه، وتحسن أداء الطالب نتيجة السرعة في تلقيه للمعلومة الناتجة عن الفن المستخدم في طريقة عرضها، مما يزيد من فعالية التعليم الجامعي، وهذا الأمر يتطلب إحداث تغيير جذري في طرق التدريس المتبعة في جامعاتنا اليوم لاستيعاب هذه الوسائل .

ولهذا تم التأكد . في الندوة الخاصة بالمؤتمر العالمي لليونسكو حول التعليم العالي . بين الواقع والتفعيل في دول الخليج العربية . المنعقدة في ( ٧.٥ ) كانون الأول ( ١٩٩٩ ) في محور الاتجاهات والسياسات المعاصرة لتطوير وإصلاح مؤسسات التعليم العالي على ضرورة " تبني طرق جديدة للتدريس وخلق بيئات مناسبة تمكن من الاستثمار الأمثل لأدوات التكنولوجيا لزيادة فعالية التعليم الجامعي " (1) .

#### ٤ . نظم القبول في التعليم العالي :

كانت عملية القبول في التعليم الجامعي قبل الحرب العالمية الثانية تتم دون أية صعوبة، نتيجة التوازن بين عدد الطلاب في المرحلة الثانوية وعددهم في التعليم الجامعي، ولعدم وجود أي ضغط نتيجة الأعداد الكبيرة .

ولكن نتيجة انتشار مبدأ تكافؤ الفرص والتنمية الاجتماعية والوطنية، زاد الإقبال على التعليم الجامعي، لذلك تم تبني معايير شديدة وقاسية للانتقاء، وذلك للمحافظة على حدود إمكانيات الاستيعاب في هذا النوع من التعليم.

وتلجأ أغلب الدول اليوم للانتقاء القائم على معايير المفاضلة، والتي يتم فيها الانتقاء وفقاً لمعدلات معينة تضعها الجامعات، وهنا يطبق المعيار الأكثر قسوة في كليات الطب والعلوم الهندسية والأساسية ثم تليها العلوم الاقتصادية والتجارية والحقوق والآداب، ثم التعليم الفني والمهني، وأخفّض هذه المعايير هو المعاهد الخاصة بتأهيل المدرسين والعمال والفنيين بفئاتهم جميعها.

وتهدف هذه المعايير إلى توجيه الشباب نحو أخفض المعايير عندما تكون لذلك ضرورة كبيرة فقد تدعو الحاجة إلى زيادة عدد الفنيين عندما يكون عدد المجازين المؤهلين كبيراً.

لكن هذه المعايير تؤدي إلى دور سلبي يتجلى في رفع المكانة الاجتماعية للمجازين وخفضها بالنسبة لخريجي المعاهد الفنية وإعداد المدرسين، الأمر الذي يؤدي إلى نقص الطلبة الموهوبين الراغبين في الالتحاق

(1) اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، الندوة الخاصة بالمؤتمر العالمي لليونسكو، المرجع سبق ذكره، ص ١٠.

بهذه المؤسسات التعليمية، بالإضافة إلى خيبة الأمل والنقص الذي سوف يشعر به من لا يملك خياراً آخر، أما من يملك خياراً فسوف يذهب إلى حيث تتاح له الفرصة بصرف النظر عن الميول والدوافع.

وتزداد هذه الفوارق وتتعمق بعد التخرج والالتحاق بسوق العمل، نتيجة انخفاض رواتب المدرسين والفنيين وتدني مكانتهم الاجتماعية، الأمر الذي يجعلهم يبحثون عن مجالات للعمل ذات مكانة ومكاسب أعلى، وهذا يؤدي إلى بطء التنمية الصناعية ويخفض نوعية التعليم، وبهذا يمكن القول بأن:

"معيار الدرجات في الامتحانات العامة غير كاف لتنمية القدرة على الإنجاز في التعليم الجامعي وفي هذا قدر كبير من الصحة نتيجة تردّي نوعية التعليم في البلدان العربية بوجه عام"(1) .

وهذا المعيار لا يأخذ في الحسبان مستوى ذكاء الطالب واستعداداته وميوله وسمات شخصيته الأخرى، كما أن هنالك ضغوطاً تمارسها الأسرة أحياناً لتزج بهذا الابن في نوع الدراسة الذي تراه مناسباً بصرف النظر عن ميوله ورغباته وإمكاناته(2)، وكثيراً ما تكون متأثرة بالوضع الاجتماعي والمالي للمهن المطلوبة في المجتمع، وهذا الطالب قد يصاب بفقدان الثقة بالنفس والفشل والإحباط والقلق والتوتر النفسي، نتيجة تعثره، بالإضافة إلى عدم تفوقه وإتقانه للدراسة وقلة إنتاجه، مما ينعكس سلباً على الجامعة، من خلال ارتفاع نسبة الفاقد التعليمي، نتيجة ارتفاع نسبة الفشل في الدراسة وبالتالي المكوث، بالإضافة إلى شغل الأماكن التي يمكن أن يستفيد منها طلاب آخرون .

ولهذا يتوجب توجيه الطالب إلى الدراسة المناسبة والمتوافقة مع كمية ونوعية ما يملك من استعدادات وميول وذكاء وسمات شخصية أخرى، لأنه حين دخوله إلى نوع معين من الدراسة فإنه يقرر ذلك دون أية معرفة لطبيعة هذه الدراسة وخصائصها ومتطلباتها وظروفها في العمالة .

ويجب تبني سياسة للقبول في التعليم الجامعي مستندة إلى حاجات التنمية الاقتصادية، ومن مختلف الاختصاصات في شتى ميادين النشاط الاقتصادي، مع مراعاة أهداف التعليم العالي الثقافية والإنسانية الاجتماعية، لأن وفاء النظام التربوي بحاجات السوق الاقتصادية المتغيرة والمتجددة شرط لازم ولكنه غير كاف لإحداث التنمية الاقتصادي(1) .

وفي دراسة ميدانية أجراها أحد الباحثين على طلاب جامعة دمشق تبين له أن هناك (٢٤,٨٪) من الطلاب لا يرون أن التعليم يرتبط باحتياجات المجتمع، مقابل (٣٥,٦٪) يرون أنه مرتبط، و(٢٢,٥٪) يرون أنه مرتبط إلى حد ما، و(١٧,٨٪) لم يحددوا موقفهم .

---

(1) نادر فرجاني، التعليم العالي والتنمية في البلاد العربية ، المرجع سبق ذكره، ص ٣٣.  
(2) أنطوان رحمة، تخطيط الموارد البشرية وإدارتها، المرجع سبق ذكره، ص ٣٠٠.  
(1) عبداً لله عبد الدايم، التربية وتنمية الإنسان في الوطن العربي، المرجع سبق ذكره ص ٨٥.

وهناك ( ٢١٪) من الطلاب يرون أن التعليم لا يؤدي أي وظيفة تثقيفية، و(١٥,٣٪) يرون بأنه يحقق وظيفة تثقيفية، و( ٥٧,٩٪) إلى حد ما.

ولهذا يرى هذا الباحث في دراسته الميدانية أن هذا يتطلب مراجعة هذا النظام لتحقيق وظائفه الرئيسية في التثقيف وتنمية الوعي السياسي والاجتماعي، وإكساب الشباب المهارات التي تمكنهم من استثمار الجهد لتحقيق المعادلة المتكافئة بين مطامحهم الشخصية، والإسهام في تنمية المجتمع وتطوره (2).

وإن عدم مراعاة حاجات التنمية سيؤدي إلى إحداث بطالة بين المثقفين، وإلى هجرة الأدمغة والعجز عن تلبية حاجات سوق العمل من بعض الاختصاصات، لهذا يجب عند تبني سياسة القبول في التعليم الجامعي الاهتمام بالقوة العاملة في القطاع الزراعي، وإيجاد فرص متزايدة للعمل، وليس إعداد القوة العاملة اللازمة في النشاط الاقتصادي والمهن فقط، كما يجب الاهتمام أيضاً بالتغيير السريع في مجالات النشاط الاقتصادي والاجتماعي والعمالة، لأن هذا التغيير يفرز أعمالاً ومهنًا جديدة، وعدم الاهتمام بذلك سيؤدي إلى حدوث بطالة في المهن القديمة ونقص في المهن الحديثة، لأن المطلوب من التعليم الجامعي بالإضافة إلى تلبية حاجات سوق العمل مراعاة حاجات التنمية الثقافية والاجتماعية والتغيير الاجتماعي وحاجات تكون الإنسان .

#### ٥ . الامتحانات :

تحوّلت الدراسة في أغلب الجامعات في الآونة الأخيرة إلى نوع من الدراسة الثانوية التي تعتمد على الدراسة النظرية والحفظ والاستظهار، ويتم الامتحان فيها باستعراض هذه المعلومات على ورقة الإجابة التي على أساسها يتم التمييز بين نجاح الطالب ورسوبه.

وعلى هذا الأساس فإن الامتحانات غير معدة للتحقق من قابلية التفكير أو نمو الذكاء لدى الطالب، بل للتأكد المفاجئ من تسجيل المعلومات وتكديسها في ذاكرته فقط، وهذا الأسلوب من الامتحانات لا يعطي فكرة واضحة عن مدى فهم الطالب للمادة وتقديمه بها، لأن الطالب الذي يملك ملكة التذكر يمكنه التكيف مع هذا الأسلوب وتحقيق النجاح فيه وربما التفوق أيضاً، أما الطالب الذي لا يملك هذه الملكة فإنه قد يرسب وقد يتكرر رسوبه، وخاصة إذا كان قبوله مبنياً على معيار الانتقاء وفقاً لدرجاته في الثانوية العامة، فقد يكون لديه ميول وملكات علمية ولا يستطيع الحفظ مما يؤدي إلى فشله، وهذا غالباً ما يحدث في كليات العلوم والحقوق والآداب والاقتصاد، والتي نرى فيها معدلات مرتفعة نسبياً للمكوث.

(2) عدنان مسلم، الشباب والتغيير الاجتماعي، اتجاهات طلبة جامعة دمشق نحو بعض قضايا التنمية (دراسة ميدانية)، مجلة شؤون اجتماعية - العدد ٦٣ - جمعية الاجتماعيين - الإمارات العربية المتحدة - الشارقة، ١٩٩٩، ص ٦٩

وفي دراسة ميدانية قام بها أحد الباحثين على (٢٠٠) طالبة من كلية الدراسات الإنسانية بجامعة الأزهر، تبين له أن (٤٣٪) من الطالبات يرين طريقة الامتحان مناسبة، مقابل (٥٧٪) يرين أنها غير مناسبة (1).

\* أما الأسباب التي تجعل طريقة الامتحانات غير مناسبة لدرجة الاستيعاب والتحصيل فهي:

. الاعتماد على الحفظ دون الفهم بنسبة (٦٩٪) من الإجابات .

. طريقة إعداد الامتحان والتصحيح بنسبة (٢٨٪) من الإجابات.

. كثرة مواد الامتحان بنسبة (٣٪) من الإجابات.

وفي دراسة لباحث آخر على المهندسين العاملين في الدولة وأصحاب المكاتب في مختلف المحافظات السورية، ومن جميع الاختصاصات الهندسية في الجامعات السورية، تم السؤال حول نظام الامتحانات، وبالتحديد حول سماح هذا النظام بقياس استيعاب الطالب وقدرته العلمية قياساً صحيحاً، فكانت الإجابات (١٤٪) نعم (٥٢,٦٪) إلى حد ما (٣٣,٤٪) لا (2) .

\* لهذا يتوجب أن يعتمد الامتحان على تطبيق نوعين من الامتحانات:

١ . الامتحانات الموضوعية: وتشمل امتحانات الخطأ والصواب، والمطابقة أو المقارنة والتكملة والفراغات، والاختيار من متعدد، والتأشير، وتتميز هذه الامتحانات بكونها ممثلة لجميع المادة، ولا يمكن لرأي المصحح أو حكمه الشخصي أن يتدخل في هذه الاختبارات، لأن الإجابة الصحيحة تكون محددة، أي أن المصحح سيقف موقفاً حيادياً، هذا بالإضافة لعدم تأثره بالأخطاء الإملائية أو جودة الخط عند تقدير الدرجة النهائية، وهذه الامتحانات تناسب مستويات الطلاب جميعها (المتوسط . الجيد . الضعيف ) وهذا يخفف من درجة خوف الطلاب من الامتحانات .

٢ . الامتحانات الأدائية: وهي تقيس الجانب السلوكي أو المهاري في المقررات، أي مقدار ما يقوم به الطالب من فعل أو عمل يطلب منه إنجازه، لأن التعليم ليس مجرد حفظ للمعلومات بل تطبيق هذه المعلومات في مواقف الحياة الطبيعية أيضاً (1).

\* وهذا النوع من الامتحانات يمكن تطبيقه في الكليات العملية، كالهندسة والطب والعلوم، فيمكن قياس أداء طالب ما في كلية الهندسة الكهربائية، في كيفية الكشف عن عطل ما في جهاز تم تدريبه على تركيبه

(1) محمد فائق عبد المجيد، اتجاهات الطالبات نحو مشكلات الحياة الجامعية ( دراسة ميدانية على طالبات كلية الدراسات الإنسانية بجامعة الأزهر)، مكتبة نهضة الشرق، جامعة القاهرة، ١٩٨٥، ص ٧٦.

(2) محمد شرف الدين، الكفاية الخارجية للتعليم الهندسي، المرجع ذكر سابقاً، ص ٢٢٥.

(1) سليم الحسنية، طرائق تدريس العلوم الاقتصادية والتجارية، الجزء الثاني، منشورات جامعة دمشق، ١٩٩٧، ص ٢٥٦.

وتشغيله وتصلحيه، وأيضاً يمكن قياس أداء طالب آخر في كلية الطب البشري في تشخيص مرض ما تمت دراسته نظرياً ومعرفة أعراضه وعلاماته.

٦ . التمويل:

نتيجة زيادة الطلب على التعليم الجامعي تزداد الحاجة إلى التوسع فيه، الأمر الذي يعني زيادة حجم الإنفاق عليه.

وتتنوع مصادر تمويل مشروعات التعليم الجامعي، وهي في أغلب الدول ممولة من قبل الحكومات، وتخصص كوريا أكثر من خمس إنفاقها الحكومي للإنفاق على التعليم نتيجة لدوره في إحداث التنمية الشاملة، وفي سورية بلغت نسبة الإنفاق على التعليم في عام ( ١٩٩٧ ) حوالي ( ٧,٣ ٪ ) من الموازنة العامة لدولة، أما الإنفاق على التعليم العالي كنسبة مئوية من الإنفاق على جميع مراحل التعليم للأعوام ( ١٩٩٦-١٩٩٣ ) فقد بلغ ( ٢٥,٩ ٪ ) (2).

\* وهناك اعتبارات متعددة لاختيار نوع التمويل المناسب للتعليم، وبشكل عام فإن لتمويل التعليم ثلاث جهات هي:

أ . التمويل الحكومي:

حيث تقوم أغلب الدول بتمويل مشروعات التعليم، وهذا الإنفاق في تزايد مستمر نتيجة تزايد الإقبال على التعليم بسبب زيادة الوعي والتطور الثقافي في المجتمع بالإضافة إلى التزايد المستمر في عدد الشباب في سن التعليم الناتج عن وضع الهرم السكاني الفتي الذي تتميز به الدول النامية.

ب . الأسرة:

وتتحمل جزءاً كبيراً من تكلفة التعليم، فهي تقوم بتأمين السكن وتحمل تكاليف الإعاشة والمواصلات والملابس والكتب كافة، والنفقات الأخرى جميعها عندما تكون ميسورة، أما إذا كانت فقيرة أو كان عدد أفرادها كبيراً أو تم فقدانها للمعيل فإن الطالب مطالب بالتوجه إلى سوق العمل للبحث عن مصادر لتمويل دراسته، وهذا الأمر ينعكس سلباً على مستوى تحصيله ويؤدي إلى الرسوب.

ج . السلف الطلابية ( القروض ):

(2) تقرير التنمية البشرية لعام، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، UNDP، (١٩٩٩)، ص ١٧٨ .

ومن خلالها يتمكن الطلاب ذوو الدخل المنخفض من متابعة تعليمهم الجامعي وتغطية نفقاته المختلفة، وتختلف شروط الإقراض وسدادها من دولة لأخرى ولكنها في الأغلب تكون ذات معدل فائدة منخفض ويتم سدادها على أقساط طويلة الأجل بعد تخرج الطالب والتحاقه بسوق العمل.

\* ولكن عندما تكون قيمة القرض غير متكافئة مع احتياجات الطالب المادية، فإنه لن يستفيد منها بالشكل المطلوب، وبالتالي فإنه سوف يحجم عنها، ويتوجه للبحث عن مصدر آخر لتمويل التعليم، ولم يجد سوى العمل أثناء الدراسة بديلاً، الأمر الذي ينعكس سلباً على تحصيله ويؤدي إلى الرسوب.

\* وفي دراسة لأحد الباحثين قام بها بسؤال أفراد العينة عن مصادر تمويل دراستهم فكانت الإجابات:

( ٨١٪ ) من الإجابات كان مصدر التمويل هو الأهل.

( ٣٣٪ ) من الإجابات كان مصدر التمويل هو العمل أثناء الدراسة.

( ٦٪ ) من الإجابات كان مصدر التمويل هو قروض المصرف الطلابي.

\* مع الملاحظة بأن مجموع الإجابات يزيد عن (١٠٠)، والسبب وراء ذلك هو اشتراك أكثر من مصدر في تمويل الدراسة، وخاصة مساعدة الأهل والعمل معاً (1).

وهذا يؤكد أهمية إعادة النظر في نظام السلف الطلابية، من حيث مبالغ القروض الممنوحة للطلاب وطريقة سدادها ومعدلات فوائدها، وذلك لتفعيل دور هذه السلف في مساعدة الطلاب على الدراسة، وخاصة أبناء الأسر الفقيرة، وإزالة العقبات المادية التي تعترض سبيل نجاحهم، بهدف إبعادهم عن العمل أثناء الدراسة مما يؤدي إلى عدم رسوبهم.

٧. عدم التوازن بين عدد الطلاب وحاجات سوق العمل:

يجب أن تحدث مواءمة بين حاجات سوق العمل من أصحاب الكفاءات، والأعداد التي يقوم النظام التعليمي بتخريجها، لأن مهمة التعليم هي إعداد وتهيئة هذه الكفاءات لسوق العمل ولكن أحياناً يتم تخريج أعداد من المختصين في مجال معين ليسوا بالكمية المطلوبة، والنوعية التي تمكنهم من التكيف مع ظروف سوق العمل وطبيعة المهن التي تتصف بالتغير، نتيجة التطور التكنولوجي، فيصبح الخريج الذي لا يستطيع إيجاد فرصة عمل مباشرة بعد تخرجه عاطلاً عن العمل وعبء إضافي على المجتمع.

وتنتشر هذه الظاهرة بشكل واضح في الدول العربية فقد تراكمت أعداد الخريجين العاطلين عن العمل أو الذين يعانون من بطالة مقنعة حتى أواسط الثمانينات ما يقارب ثلاثة ملايين ومائتي ألف من حملة الإجازة، وحوالي مئة وستين ألفاً من حملة الماجستير والدكتوراه.

(1) سهيل الحمدان، كفاية التعليم الاقتصادي والتجاري ( دراسة مقارنة بين خريجي الاقتصاد والمعهد التجاري بدمشق من حيث التكلفة والعائد) بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في التربية، جامعة دمشق، دمشق، ١٩٩٨، ص ٢١٨.

والأمر الذي أدى إلى زيادة عدد هؤلاء العاطلين عن العمل هو غلبة العلوم النظرية والآداب بين الخريجين حيث بلغت نسبتها (٦٦ ٪)، في حين تدنت نسبة خريجي العلوم والتكنولوجيا إلى (٣٤ ٪)، بالإضافة إلى عدم استعداد الاقتصاد العربي لاستقبال هؤلاء الخريجين نظراً لأنه اقتصاد تابع للغرب استهلاكي متخلف (1).

ومن الملاحظ أن الدخل الذي يحصل عليه ذوو الاختصاص والمتعلمون والمتقنون، أقل من الدخل الذي يحصل عليه أصحاب المهن الحرة والحرف البدائية.

وأمام هذا الواقع لا يجد الطالب أي دافع أو حافز للتخرج خلال المدة النظامية، فلا توجد فرصة عمل تنتظره، ولا دخل مفر يحقق مستوى معيشي لائق يلوح له بالأفق.

لهذا يتحول هؤلاء الطلاب أثناء دراستهم الجامعية إلى ممارسة الأعمال والمهن التي تكفل لهم مستوى معيشي لائق، وبهذا يتعدون عن التعليم الجامعي، مما يؤدي إلى زيادة مكوثهم، وابتعادهم عن مراحل الإبداع، وعندما تصبح فرصة العمل الدائمة مهياة لهم فإنهم في الغالب لا يعودون إلى التعليم مما يزيد من التسرب فيه.

لقد كان هم الطلاب في الماضي إيجاد مقعد في المدرسة والجامعة، أما اليوم فقد أصبح الهم همين الأول إيجاد مقعد دراسي، نظراً لقسوة معدلات القبول في الجامعات، والثاني إيجاد فرصة عمل بعد التخرج، نظراً لكثرة عدد الخريجين وعدم تناسب عددهم مع حاجات سوق العمل.

وهكذا يعيش الشباب والشابات في أيامنا هذه أزمات القلق والخوف من مستقبل مجهول ويجدون في الشهادة الجامعية سلاحاً للمستقبل لا ينفع ولكنه لا يضر.

وفي دراسة لأحد الباحثين على عينة مؤلفة من (٦٠٠) طالب وطالبة من طلاب جامعة دمشق، تبين فيها أن نسبة كبيرة من هؤلاء الطلاب قلقة على مستقبلها المهني كما عبّر (٧٩ ٪) من طلبة كلية العلوم الإنسانية والأساسية، و (٦٦ ٪) من طلبة العلوم الطبية عن ذلك، ورأوا أن سبب هذا القلق يعود إلى عدم الثقة بالنفس والظروف الاقتصادية السيئة، وقلة فرص العمل مع أسباب أخرى (1).

وفي دراسة لباحث آخر قام فيها بسؤال مجموعة من طلاب جامعة دمشق مؤلفة من (٦٩١) طالب وطالبة (٢٨٨ ذكور و ٣٠٣ إناث) تتراوح أعمارهم بين (١٨ و ٣٢) سنة، عن مدى وجود فرص للعمل، فكانت الإجابات كما يلي:

(1) أحمد بو ملحم، أزمات التعليم العالي وجهة نظر تتجاوز الأقطار، مجلة الفكر العربي، العدد ٩٨، معهد الإنماء العربي، بيروت، ١٩٩٩، ص ٢٧-٢٨

(1) أحمد علي كنعان، الشباب والمستقبل العربي، صورة المستقبل كما يراها طلبة جامعة دمشق (دراسة ميدانية)، مجلة المستقبل العربي، العدد ٢٤١، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ١٩٩٩، ص ٩٥

١٠. % يرون بوجود فرص للعمل.

٦٧,٢ % يرون أن فرص العمل محدودة.

٢٢,٨. % يرون أن فرص العمل معدومة.

وعلى الرغم من ذلك كله يظل الإقبال على التعليم شديداً وخاصة الجامعي، مما يثقل كاهل الحكومات والأفراد، لهذا يتوجب تطوير وتعديل التعليم الجامعي من حيث المناهج والتدريب، وعدد الطلاب من جميع الاختصاصات، بما يتناسب مع حاجات التنمية وسوق العمل، وذلك من خلال تدخل الدولة في رسم سياسات للقوة العاملة، لمساعدة الشباب والشابات المتخرجين على إيجاد فرص عمل مناسبة لهم.

٢. أسباب المكوث المتعلقة بالطالب:

يسهم أي نظام تعليمي في إعداد القوة البشرية اللازمة لسوق العمل، وذلك لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المطلوبة في المجتمع، وهذه القوة البشرية هي محور النظام التعليمي فلولاها لما وجد هذا النظام أصلاً، وهي مؤثرة ومتأثرة به، وقد تتعرض أحياناً لظروف وعوامل تعيق عملية تشكيلها بالصورة المطلوبة، فقد يتعرض الطلاب إلى ظروف مختلفة تعيق تقدمهم في التعليم الجامعي، وتؤدي إلى زيادة مكوثهم فيه، مما ينعكس سلباً على النظام التعليمي كله وعلى كفاءته الإنتاجية.

\* ولعل أهم أسباب المكوث المتعلقة بالطالب:

١. مستوى دخل الأسرة:

يتناسب معدل مكوث الطلاب عكساً مع مستوى دخل الأسرة، فكلما زاد دخل الأب انخفض معدل رسوب الأبناء، وكذلك الأمر بالنسبة لدخل الأم، فعندما يكون للأب دخل ناتج عن عملها ينخفض معدل رسوب أبنائها، ولكن بنسبة أكبر منها بالنسبة للأب، لأن المرأة التي تعمل إلى جانب الرجل هي أكثر دفعا لأبنائها إلى الدراسة من المرأة التي لا تعمل، مما يؤدي إلى خفض معدل رسوبهم، بالإضافة إلى عدم شعورهم بالحاجة إلى العمل نتيجة كفاية دخل الأسرة إلى حد ما.

أما في حال وجود مصادر دخل إضافية للأسرة غير عمل الأبوين ( أرض زراعية . منزل مؤجر . محل تجاري) فإن معدل الرسوب ينخفض أيضاً، وهذا يؤكد على مدى تأثير ظاهرة الرسوب بالوضع الاقتصادي للأسرة.

وعلى اعتبار أن الأبوين هما الممول الاقتصادي للأسرة، فإن الرسوب يجب أن يتأثر بغياب هذا الممول لأي سبب كان، كالوفاة مثلاً، فوفاة الأم تؤدي إلى زيادة معدل الرسوب بنسبة أكبر من وفاة الأب، وهذا ناتج عن التفكك الأسري الذي يلحق بالأسرة نتيجة زواج الأب أو هجره للأسرة، مما يدفع الأبناء إلى العمل وبالتالي يزداد الرسوب لديهم.

## ٢ . المستوى التعليمي للأبوين :

يتناسب معدل الرسوب عكساً مع المستوى التعليمي للأبوين، فكلما ارتفع المستوى التعليمي انخفض معدل الرسوب ويتأثر معدل الرسوب بالمستوى التعليمي للأم بنسبة أكبر منه بالنسبة للأب، وهذا ناتج عن دور الأم المثقفة في حض أبنائها على التعليم وسعيها إلى توفير الجو الملائم لهم، بصورة أكبر من الأم غير المثقفة .

## ٣ . مهنة الأبوين :

يتأثر معدل الرسوب بالمهنة التي يمارسها الأبوان، فيكون أقل لدى الأبناء الذين يمتحن آباؤهم مهنة علمية ( طبيب . مهندس . موظف . مدرس ) وأكثر لدى الأبناء الذين يمتحن آباؤهم مهنة غير علمية ( عمل حر . مزارع . عامل ) .

أما بالنسبة للأم فإن معدل رسوب الأبناء الذين تمتحن أمهاتهم مهنة علمية هو أقل منه بالنسبة للأبناء الذي أمهاتهم لا تعملن أو تمتحن مهنة غير علمية .

وعلى الرغم من تفرغ الأم التي لا تعمل لتربية أبنائها فإن رسوبهم يكون أكبر، ويعود السبب في ذلك إلى مشاركة المرأة العاملة على الرغم من عملها في مراجعة دروس الأبناء وتهيئة الجو الدراسي لهم . وفي دراسة لأحد الباحثين بلغت نسبة الأمهات العاملات اللواتي يشاركن في مراجعة دروس أبنائهن ( ٦,٧٪ ) واللواتي لا يشاركن ( ٢,٧٪ )، وهذا التأثير بالمهنة يظهر بوضوح لدى الأم أكثر من الأب نتيجة لدور الأم في تنشئة الأبناء .

## ٤ . الزواج :

إن زواج الطالب أثناء الدراسة الجامعية ينعكس سلباً على تحصيله العلمي ويؤدي إلى زيادة معدل رسوبه، نتيجة الأعباء والمسؤوليات التي تترتب عن الزواج، وهذا الأمر ينطبق على الذكور والإناث .

٥ . حسب الجنس: إن معدل المكوث لدى الذكور أكبر منه بالنسبة للإناث .

٦ . حسب الكلية: يختلف معدل المكوث حسب الكليات، وفيما بين الذكور والإناث في كل كلية، وهذا بالطبع يعود إلى ظروف كل كلية، وإلى اختلاف الجنسين في المواهب والميول والقدرات العلمية (1) .

٧ . حسب حجم الأسرة:

(1) نايف عودة البنيوي، عمل المرأة وأثره على تنشئة أبنائها ، مجلة التربية ، العدد ١٢ ، اللجنة الوطنية للتربية والثقافة، الدوحة، قطر، ١٩٩٧، ص ٢٢٣ .

يتناسب معدل المكوث طردياً مع زيادة عدد أفراد الأسرة، فكلما كان عدد الأخوة في الأسرة أكبر كلما أدى ذلك إلى زيادة معدل المكوث، وكلما كان عدد الأخوة الراسبين في التعليم الجامعي في الأسرة أكبر كلما ارتفع معدل المكوث، وهذا سببه تأثير أفراد الأسرة جميعهم بظروفها .

#### ٨ . العمل أثناء الدراسة:

إن عمل الطلاب أثناء الدراسة يؤدي إلى رفع معدل مكوثهم نتيجة انشغالهم وعدم تفرغهم التام للدراسة، ويكون معدل المكوث لدى الذكور الذين يعملون أثناء الدراسة أكبر منه بالنسبة للإناث اللواتي يعملن أثناء الدراسة، وهذا يعود إلى طبيعة العمل الذي تمارسه الإناث، وكونه أقل جهداً من العمل الذي يمارسه الذكور، بالإضافة إلى قدرة الإناث على التكيف بصورة أكبر من الذكور .

٩ . أداء خدمة العلم أثناء الدراسة: يؤدي أداء الطالب لخدمة العلم أثناء الدراسة إلى زيادة معدل مكوثه في التعليم الجامعي نتيجة انقطاعه عن الدراسة .

لذلك يتساءل الباحث عن السؤال الذي يطرح نفسه بحدة هو: أين نحن، من هذا التطور العاصف للعلوم والتكنولوجيا، من هذا الاتساع الهائل لنطاق المعرفة ودورها؟! من الواضح أن مجتمعنا لم يدخل بعد (اقتصاد المعرفة)، فنحن لا نزال في موقع المتلقي السلبي، لا المنتج، لثمار وإنجازات الثورة العلمية التكنولوجية في كل مراحلها، ولا نزال على مسافة سنوات ضوئية عن مرحلتها الأخيرة المتمثلة بثورة الاتصالات والمعلوماتية (غير أن ذلك لا يجعلنا بمنأى عن آثارها السلبية).

إن مجتمعنا لا يزال في بدايات الدخول حقبة (المرحلة الصناعية) بمفهومها المتطور، في حين أن الدول المتطورة أصبحت في قلب ما يسمى (مرحلة ما بعد الصناعة)، وهذا ما يضاعف الهوة بيننا وبينها، ويزيدها عمقاً واتساعاً، إن ثقافة التغيير والتأقلم مع متطلبات التطور المعرفي لم تصل إلى مجتمعنا بعد، وإننا بحاجة ماسة إلى إعادة النظر في مقاربتنا لمفهوم (المعرفة)، وفي وعينا لحقيقة أن دخولنا (اقتصاد المعرفة) هو السبيل الوحيد لنجاحنا في مواجهة تحديات العصر ولاحتلال موقع لائق بين الأمم.

#### المبحث الرابع- تجارب بعض البلدان للوقوف على بعض جوانب اقتصاد المعرفة:

المجتمع العالمي منذ ثمانينات القرن الماضي مقاد تكنولوجياً، والتكنولوجيا تتطور بسرعة كبيرة لم تعهدها المجتمعات الإنسانية من قبل، فالأتمتة الصناعية تتطور بتسارع كبير، وعمر المنتج الصناعي أصبح يقدر بأشهر قليلة بدلاً من عشر أو عشرين سنة في منتصف القرن الماضي، الأمر الذي يطلب فيه تسارع عمليات البحث والتطوير، وبالتالي تطوير عمليات التعليم والتأهيل باستمرار، بما يتوافق والتطور الكبير في العلوم والتكنولوجيا.

ويمكن تلخيص السمات الرئيسية لمجتمع المعرفة الحالي:

تطور تكنولوجي متسارع، وتطور كبير في نظم الاتصالات، وتعاون دولي مسيطر في تطوير العلم والتكنولوجيا، ونشر المعلومات ونقلها بشكل متسارع، سيطرة الشركات متعددة الجنسيات على حساب الشركات الوطنية، ارتفاع تكاليف البحث العلمي والتكنولوجي في التقانات العالمية، الانفتاح الكبير في الوصول إلى المعلومات المطلوبة، انفتاح الأسواق على مصراعيها أمام المتفوقين في العلم والتكنولوجيا، سهولة أكبر في الانتقال والانتفاع والمشاركة في مخزون العلوم والتكنولوجيا، قلة الخبرة والمهارة المطلوبة مع التكنولوجيا

لحساب المستوى التعليمي والمعرفي، توجه كاسح باتجاه الصناعات ذات الكثافة العلمية العالية على حساب كثافة اليد العاملة(1).

لقد درجت العادة خلال الدراسات التنموية بالمقارنة لبلد ما مع الدول التي لها تجربة ناجحة وتحديد الفجوة واقتراح الحلول لسد الفجوة بين الدول النامية والدول الناهضة، ونقطة الضعف الأساسية في مثل هذه الحلول، هو أنها تناقش الموضوع بغض النظر عن الظروف الموضوعية لبلد مثل سورية وبلدان المقارنة، وخطط التنمية في كل منها، فسوف ندرس تجربة كلاً من الأردن والسعودية وكوريا.

### دراسة تجربة الأردن:

يعتبر المشروع الخاص بالتطوير التربوي المقترح من أجل الاقتصاد المعرفي (erfke) يمثل علامة بارزة، وخطوة تهدف إلى تفعيل التغيير التربوي في الأردن.

وفي شباط ٢٠٠٤ أعدت الدكتورة منى مؤتمن عماد الدين بحث بعنوان التربية والتعليم في البلاد العربية من منظور مستقبلي في ضوء العولمة والمعلوماتية وعالمية المعرفة، حيث تناول البحث المحاور في الموارد البشرية من الجوانب التالية :

- رأس المال المعرفي الأثمن في البلاد العربية.
  - العلاقة بين التعليم والإنتاجية والتنمية كمدخل عام.
  - التربية والتعليم في البلاد العربية في ضوء تحديات العولمة والمعلوماتية وعالمية المعرفة.
  - الرؤية التربوية المستقبلية وانتهاج التخطيط الاستراتيجي سعياً لتحقيقها.
  - ملامح التغيير التربوي المنشود في البلاد العربية.
  - بناء وتطوير منظومة التعلم الإلكتروني.
  - الأهداف والسياسات التربوية والإجراءات التطويرية المقترحة.
  - مشروع التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي (ERfKE) - دراسة حالة / الأردن(1).
- حيث يحمل مشروع التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي خطة عمل شاملة فيها أربع مكونات للتطوير متداخلة ومرتبطة مع بعضها، حيث يتم البدء في تطبيقها تاريخ ٢٠٠٣/٧/١ م ويغطي هذا المقترح كل مكون بمناقشات مستفيضة وتفسيرات، ويقدم دعماً خاصاً مدعماً بالوثائق والمعلومات الإحصائية التي تتعلق بالمبادرات الرئيسية المخطط لها.

(1) منير الحمش، قضايا إستراتيجية: أعمال الحلقة النقاشية حول تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠٣، المرجع ذكر سابقاً، ص ١٦٨-١٦٩.

(1) منى مؤتمن عماد الدين، التربية والتعليم في البلاد العربية، المرجع ذكر سابقاً، ص ٢.

حيث وضع نموذج مفصل لتطبيق الخطط (مع تحديد الأهداف المنفصلة للأداء، والجداول الزمنية، وتوزيع المسؤوليات الخاصة بالتمويل والانجاز) وجداول الكلفة بشكل سنوي على مدى خمس سنوات، ونواتج العمل والجداول الزمنية.

إن العمل في هذا المشروع سيؤدي إلى أكثر من تطوير خاص بالهيكلية التربوية، الذي سيطل تطوير الموارد البشرية والهيكلية الوظيفية التي تتناسب مع الاحتياجات الوطنية والتحديات العالمية في القرن الواحد والعشرين.

حيث القوة الدافعة للتغيير تنبع من الرغبات في جعل الأردن محور التجارة الحديثة في المنطقة من خلال تطبيق خطة طموحة للتحديث الشامل للاقتصاد والمجتمع بشكل عام اعتماداً على تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع الميادين الخاصة بالتعليم والعمل، وينبع اتجاه التغيير من المقررات الناجمة عن "الندوة الخاصة بالرؤية المستقبلية لمستقبل التربية والتعليم في الأردن"\*، فإن هذا الحدث البارز حدد جملة من الأولويات والأهداف المرتبطة بالتغيير التربوي الذي يغطي جميع مجالات التربية والتعليم، والتدريب المرتبطة بالتغيير التربوي الذي يغطي جميع مجالات التربية والتعليم، والتدريب ابتداءً من مرحلة الطفولة إلى التعليم العالي والتدريب المهني والصناعي المتقدم.

وفيما يأتي المبادرات الوطنية العريضة التي تم تطويرها على أساس أنها الخطة التطويرية المبرمجة التي خرج بها هذا المنتدى، وهي:

- التعلم المستمر مدى الحياة.
- الاستجابة لتطوير الاقتصاد الوطني وتلبية متطلباته.
- الدخول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة.
- التعلم النوعي وتحسين نوعية التعلم.

إن الأردن يحتل الموقع المتوسط في الشرق الأوسط، ومساحته ٩١,٠٠٠ كم<sup>٢</sup> معظمها مساحة صحراوية أو شبه صحراوية، مع محدودية الموارد الطبيعية التي لا تتناسب مع حجم الطموحات والأهداف الاقتصادية. إن عدد سكان الأردن عام ٢٠٠٢ بلغ حوالي (٥,٢) مليون نسمة، منهم ما نسبته (٨٠٪) يعيشون في مناطق المدن، كما أن المجتمع الأردني يعتبر شعب فتي حيث ٤٢٪ من سكانه تحت سن الخامسة عشرة، فإن شح الموارد الطبيعية مع المعدل المرتفع للتزايد السكاني، الذي يبلغ ٢,٨٪ تشكل التحديات ضرورة تطوير وتنمية الموارد البشرية بشكل حتمي ولا مفر منه ولإنجاح الخطط التنموية<sup>(١)</sup>.

\*ندوة خاصة بالرؤية المستقبلية لمستقبل التربية والتعليم في الأردن التي عقدت خلال شهر أيلول ٢٠٠٢.  
(١) مشروع التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي (ERfKE) ٢٠٠٣-٢٠٠٨، الأردن، وزارة التربية، الملخص التنفيذي، ص ٦.

تقوم فلسفة التربية والتعليم في الأردن على أساس أهمية الإيمان الديني، وحق المواطن في التمتع بحقوقه وحرياته، من هنا تضافرت الجهود لتدعيم هذه الفلسفة الوطنية، ومن هذه القيم تنبثق الأهداف العامة للتربية والتعليم لإعداد المواطن الصالح الذي يؤمن بالله، والذي هو مخلص لبلاده وأمته.

ولاشك أن مقومات هذه الثقافة والتأهيل الوطني تعتمد على جعل مواطنيه مسلحين بالمعرفة والمهارات التي تمكنهم من المشاركة في بناء اقتصادهم الوطني، وتم بناء المشروع اعتماداً على ثلاث مكونات.

المكون الأول إعادة توجيه أهداف واستراتيجيات السياسة التربوية من خلال التطوير في مجال القيادة والإدارة التربوية، وإحداث التغيير المنشود وتلبية المتطلبات الضرورية للاقتصاد المعرفي، بما يخدم المتعلم كفرد والمجتمع بشكل عام.

فالتطوير الإداري لوزارة التربية والتعليم ضروري لتحقيق مخرجات ونواتج تعليمية مرغوبة وجوهرية، وقيادة التغيير في المرحلة الانتقالية، حيث يشمل هذا التغيير تكوين رؤية إستراتيجية واضحة بمثابة الرابط المفصلي نحو إستراتيجية شاملة ومتكاملة خاصة بالوزارة، والانتقال الفاعل للسلطة والمسؤولية اللامركزية إلى المناطق التعليمية المحلية بما في ذلك المدارس، فالقيادة الواعية حسب منظور الرؤية المستقبلية تؤسس على شكل هيكل تنظيمي متخصص، قائم على أساس الإطار التخطيطي العلمي، مع توفير بيئة ومناخ يساعدان على اتخاذ القرار.

أما المكون الثاني فيقوم على تغيير البرامج والتطبيقات والممارسات التربوية وتطويرها لتحقيق مخرجات ونواتج تتماشى مع مبدأ الاقتصاد المعرفي، فهو يتعامل مع طبيعة المتعلم والتعلم، والتوقعات المتعلقة به في سياق المنهاج الجديد المصمم لإعداد الطلبة للحياة والعمل ضمن مبدأ الاقتصاد المعرفي، ولن تتحقق مقاصد التطوير المستهدف ما لم تتوافق مع احتياجات التغيير ومتطلباته، وتترجم اتجاهات التغيير إلى جهود مستمرة ومنسقة بشكل جيد خلال جميع مراحل المكونات المحددة والأهداف المتوخاة من التغيير.

وقد تم تحديد المبادئ الآتية لتحقيق الفهم الواسع والعريض الذي يوجه ويرشد لتحقيق الأهداف، والنشاطات، والمخرجات المستهدفة بموجب المكون الثاني وهي:

المبادئ المنهجية والمحورية:

- إن مرحلة التغيير يجب أن تكون تحويلية وانتقالية.
- إن إطاراً منهجياً جديداً هو متطلب أساسي للاقتصاد المعرفي.
- إن إطار المنهاج الجديد يتمحور حول المتعلم، كمرکز لقيادة وإدارة وتحديد الاستثمارات التربوية والتنبؤ بها.

- إن بنية المنهاج الجديد، ونظام القياس والتقييم الخاص به لا بد أن يطبقا بشكل متكامل.

- إن المنهاج يجب أن يكون متكاملًا بشكل عمودي وافقي.
- إن تطوير المنهاج يجب أن ينجز خلال مدة خمس سنوات.
- هذا التغيير في المنهاج يجب أن ينبثق عنه أمور ومخرجات جديدة تكون نواة المنهاج المتعدد المصادر، والذي يهتم بالبناء والتكوين للكفاءات التكنولوجية.
- العناصر والمكونات الفرعية للمكون الثاني وهي:

١- تطوير المنهاج وقياس التعلم.

٢- التنمية والتدريب الفني.

٣- توفير المصادر لدعم التعلم الفعال.

أما المكون الثالث فيقوم على توفير الدعم والتزويد اللازم للأبنية والمرافق المدرسية والظروف المادية النوعية لإيجاد بيئات تعليمية مناسبة، لقد حقق الأردن تقدماً نوعياً في تحسين مستوى المدارس الرسمية على مدى العقد الماضي، ومازالت هناك عوائق هائلة لا بد من التغلب عليها، فالزيادة السريعة في النمو السكاني وخاصة لفئة الشباب تشكل عبئاً ثقيلاً يحول دون توفير الأماكن والمساحات المدرسية الجديدة الكافية، وإن نسبة كبيرة من المدارس في الأردن صغيرة وقائمة على التسجيل الكلي للطلبة القاطنين حولها ومع ذلك فإن الكثير من المدارس مكتظ بشكل يفوق طاقة استيعاب المدارس وذلك في مناطق المدن، أما في مناطق الأرياف فبعض المدارس تستوعب أقل من قدرتها الاستيعابية ومن المتوقع أن توفر الخرائط والخطط المدرسية المفصلة والدقيقة التي تقوم حالياً مديرية التخطيط في وزارة التربية والتعليم بتطويرها.

كما أن هذه القضية ربما تكون الأكثر إلحاحاً حيث أن بعض المدارس العامة ليست فقط مزدحمة، ولكنها كذلك غير آمنة وبحاجة إلى صيانة عاجلة وجذرية، لمعالجة أوجه الخلل والنقص الحالية، وهناك نقص في المساحات والمرافق التعليمية المتخصصة والضرورية والإمكانات المصدية الأخرى (مصادر التعلم).

إن هدف هذا المكون هو وصف وشرح الأهداف والأنشطة التي تم تحديدها باعتبارها أكثر الطرق فعالية والتي يمكن من خلالها تحسين نوعية التعليم عن طريق تحسين نوعية المرافق التجهيزات المادية النوعية اللازمة لتوفير بيئة تعليمية مناسبة في المدارس العامة، وبالتالي فإن هذا يولد أولويات لتخفيف الاكتظاظ المدرسي، واستبدال المباني غير الآمنة ، وتحديث الإمكانات لدعم التطوير التربوي مبادراته الهادفة إلى تحولات في التعليم لتحقيق الاقتصاد المعرفي.

العناصر والمكونات الفرعية للمكون الثالث وهي:

- استبدال الأبنية المدرسية غير الآمنة والمدارس المكتظة بشكل خطير.

- تحديث المدارس الموجودة لدعم التعلم وتحسينه.

- توفير المباني والمرافق المدرسية التي تتناسب مع الزيادة في النمو السكاني.

أما المكون الرابع فهو تنمية الاستعداد المبكر للتعلم من خلال تنمية التعليم في الطفولة المبكرة، فالأردن يطمح لتحقيق مزيد من الاحترافات في مجال التحدي الخاص بنوعية التعليم في الطفولة المبكرة، وتوفير فرص التعلم أمام جميع أطفال الأردن على مدى خمس سنوات قادمة، لأن المشروع يدعم مباشرة الحكومة الأردنية، وخاصة وزارة التربية والتعليم وسلسلة واسعة من المنظمات الداعمة الدولية والمحلية والمنظمات غير الحكومية، والقطاع الخاص، بهدف تطبيق التنفيذ الشامل لتحسين مجال ونوعية الخدمات الضرورية لمرحلة الطفولة المبكرة.

ومازال القطاع الخاص في الوقت الحاضر هو مزود للتعلم في رياض الأطفال في الأردن كما في سورية، حيث ما نسبته ٢٨,٦٪ من السكان ممن هم في مرحلة رياض الأطفال مسجلون في مؤسسات خاصة، وما نسبته ٠,٨٪ مسجلون في مدارس حكومية، وتحمل وزارة التربية مسؤولية الإشراف الرسمي عليها بموجب القانون، والترخيص لهذه المدارس، وان الوزارة تواقعة لمتابعة الإشراف الواسع على هذه المدارس وذلك لدعم مرحلة رياض الأطفال ضمن إمكانات الوزارة.

وقد بينت الدلائل البحثية للعديد من الأبحاث والدراسات في جميع أنحاء العالم بان دعم التأثير القوي للاستعداد للتعلم منذ بداية العمر ينجم عنه تحسين نجاح المتعلمين من مرحلة مبكرة من العمر وخلال مراحل التعليم الأخرى وصولاً للتعليم العالي.

ومن المتوقع أن يتحقق نجاح هذا المكون على مدى خمس سنوات ويحقق اختراقات ونجاحات بارزة في التغلب على المشاغل والاهتمامات الوطنية الكلية، وتحقيق الأهداف، وتوفير الفرص، وتدعيم انجاز تعلم الأطفال من سن ٤-٦ سنوات في الأردن.

وان العناصر والمكونات الفرعية هي:

- زيادة الكفاءة المؤسسية.

- التنمية المهنية لمدرسي رياض الأطفال.

- توسيع قاعدة رياض الأطفال لتشمل الفقراء منهم.

- تعميم المعرفة والفهم للجميع.

**دراسة تجربة السعودية:**

لقد أخذت المملكة العربية السعودية مسألة تنمية الموارد البشرية وأعطتها اهتماماً بالغاً، واستطاعت وبعد مرور عقدين أن تحقق تطوراً ملحوظاً في مجال التنمية البشرية، توجته باحتلالها المركز الثالث والأربعين على الصعيد العالمي، في دليل التنمية البشرية للعام ٢٠٠١م والصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

لذلك سوف نقوم باستعراض أهم المنجزات التي تحققت، وذلك خلال عقدين من الزمن وذلك في قطاع التعليم الذي يمثل أهم مكونات دليل التنمية البشرية المشار إليه آنفاً. وسوف يتناول البحث بالدراسة والتحليل النقاط التالية:

### أولاً: مفهوم التنمية البشرية:

مع مطلع التسعينيات اهتمت منظمة الأمم المتحدة بمفهوم التنمية البشرية، حيث أصدر البرنامج الإنمائي التابع لها تقريره الأول حول التنمية البشرية والتي عرفها بأنها "عملية توسيع القدرات البشرية والانتفاع بها"، ويتضح من التعريف بأن للتنمية البشرية جانبين، الجانب الأول يتمثل في تكوين القدرات عن طريق الاستثمار في الصحة والتعليم والتدريب، والجانب الثاني الاستفادة من هذه القدرات بما يحقق النفع للإنسان، أي استخدام القدرات البشرية في زيادة الإنتاج، لذلك فإن جوهر العملية التنموية هو الإنسان الذي يعد مقصد التنمية وإحدى دعائمها الأساسية.

بينما يعرف تقرير التنمية البشرية والتنمية البشرية بأنها "عملية توسيع خيارات الناس" فمن حيث المبدأ هذه الخيارات يمكن أن تكون بلا نهاية وتتغير بمرور الوقت، ولكن الخيارات الأساسية الثلاثة على جميع مستويات التنمية هي:

١- أن يحيا الإنسان حياة طويلة وصحية خالية من الأمراض.

٢- أن يكتسب المعرفة.

٣- أن يحصل على الموارد اللازمة لمستوى معيشي كريم.

### ثانياً: إنجازات التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية:

أولت المملكة العربية السعودية في اهتماماً متزايداً في مجال تنمية مواردها البشرية، وقد نتج عن هذا الاهتمام تحسين أداء المؤشرات الأساسية للحياة اللائقة سواء لمستوى التعليم والغذاء والمياه والصرف الصحي ونسبة الوفيات بين الصغار ومتوسط العمر المتوقع عند الولادة.

وبدراسة مؤشر التنمية البشرية كانت المملكة العربية في عام ١٩٨٠م تقع في الربع الثاني من ترتيب دول العالم الأكثر رفاهية حيث كانت تحتل المرتبة السابعة والستين على العالم، وكانت قيمة مؤشر التنمية للمملكة ٠,٦٨٧، وفي عام ٢٠٠٠م أي بعد مرور عشرين عاماً ارتقت المملكة إلى الربع الأول من ترتيب دول العالم الأكثر رفاهية، حيث أصبح ترتيب المملكة الثالث والأربعين على العالم، وأصبح قيمة مؤشر التنمية ٠,٧٨١. وبمقارنة المملكة العربية السعودية مع دول الشرق الأوسط في عام ١٩٨٠م كان ترتيب المملكة السادس بين ١٩ دولة، وفي عام ٢٠٠٠م ارتقت المملكة العربية السعودية إلى المرتبة الثالثة، وتأقي بعد الإمارات العربية المتحدة وقطر.

تشير مؤشرات الأمم المتحدة للتنمية إلى أن المملكة العربية السعودية حققت تقدماً ملموساً في مخرجات التعليم خلال العقدين الماضيين، سواء على مستوى التعليم العام أو التعليم العالي، وذلك من خلال زيادة عدد الطالبات والطلاب المتحققين بالمؤسسات التعليمية أو عدد المدارس أو الكليات المختلفة، وكذلك زيادة أعداد المدرسين والمدرسات وأعضاء هيئة التدريس وغيرها من المتغيرات الملاحظة على خطط التنمية لمسيرة التعليم، وسوف نستعرضها بشكل موجز كالآتي:

#### أ- مؤشرات التعليم (بنين):

تشير الإحصائيات إلى أن قطاع التعليم بفرعيه للبنين والبنات قد حظي باهتمام كبير من لدن حكومة المملكة العربية السعودية وذلك من خلال استعراض نتائج تلك الإحصائيات، كما في الجدول رقم (١).

الجدول رقم (١٢) المؤشرات التعليمية (بنين)

| المؤشر                                                            | سنة ١٩٨٠ | سنة ٢٠٠٠ |
|-------------------------------------------------------------------|----------|----------|
| نفقات التعليم العام (مليار ريال سعودي بالأسعار الثابتة لعام ١٩٨٩) | ١٠,٣     | ١٥,٩     |
| تكلفة الطالب (الألف ريال سعودي)                                   | ١٢,٢     | ٧,٢      |
| متوسط كثافة الفصل (طالب)                                          | ٢٥       | ٢١       |
| معدل تلميذ/لكل أستاذ                                              | ١٨       | ١٣       |
| عدد الطلاب (الألف)                                                | ٩٥١      | ٢٥٤٥     |
| عدد المدرسين                                                      | ٥٠,١٨٩   | ١٥٥,٣٨٩  |
| عدد المدارس                                                       | ٧,٦٨٩    | ١٣,٥١٣   |

المصدر: وزارة التخطيط، منجزات خطط التنمية: حقائق وأرقام

لذلك نلاحظ أن المملكة العربية السعودية حققت بالمعايير الكمية تقدماً ملحوظاً، وذلك من خلال زيادة الإنفاق على التعليم العام مما ساعد على زيادة المدارس، ومن ثم أدى ذلك إلى انخفاض كثافة الفصل من الطلاب إلى ٢١ طالب، مما ساعد على انخفاض تكلفة الطالب الدراسية إلى حوالي ٧٢٠٠ ريال سعودي للطالب وذلك بالسنة الدراسية الواحدة.

كذلك نلاحظ أن عدد المدارس في عام ٢٠٠٠م زاد بنسبة تزيد عن ١٠٠٪ عما كان في عام ١٩٨٩م بينما زاد عدد المدرسين على ما يربو ٢٠٠٪ في عام ٢٠٠٠م عما كان عليه عدد المدرسين في عام ١٩٨٠م، أما على صعيد أعداد الطلاب فقد قفز عدد الطلاب إلى ما يزيد عن مليونين ونصف طالب بالتعليم العام للبنين.

#### ب- مؤشر التعليم العام (بنات):

اهتمت الحكومة بتعليم الفتاة السعودية وقفزت الأرقام الإحصائية بشكل واضح إلى أرقام تذهل المتابعين والمحللين لأوضاع تعليم المرأة بالمملكة العربية السعودية، يستعرض الجدول رقم (١٣) نتائج خطط التنمية والخاصة بالمرأة السعودية، حيث تشير مؤشرات التعليم العام للبنات إلى تقدم مذهل في أعداد مدارس البنات إلى ١١٤٨٦ مدرسة لعام ١٩٨٠م، أما أعداد المعلمات فقفزت من ٢٨١٢٠ مدرسة عام ١٩٨٠ إلى ٢٠١٣٥١ مدرسة لعام (١) ٢٠٠٠.

#### الجدول رقم (١٣) المؤشرات التعليمية (بنات)

| المؤشر                              | سنة ١٩٨٠ | سنة ٢٠٠٠ |
|-------------------------------------|----------|----------|
| تطور عدد مدارس البنات               | ٣,٣٨١    | ١١٤٨٦    |
| تطور عدد المعلمات                   | ٢٨,١٢٠   | ٢٠١,٣٥١  |
| تطور عدد الطالبات المقيّدات (الألف) | ٥١١      | ٢٥٠٠     |
| تعليم الكبار                        | ٢٥       | ٧٠       |
| عدد المدارس                         | ٧,٦٨٩    | ١٣,٥١٣   |

المصدر: وزارة التخطيط، منجزات خطط التنمية: حقائق وأرقام

#### ج- المؤشرات التعليمية للتعليم العالي:

اتجهت المملكة إلى تنمية مواردها البشرية في مجال التعليم العالي، وذلك بفتح تخصصات مناسبة من أجل سد احتياجاتها في خطط التنمية لتحقيق أكبر قدر ممكن من التقدم الحضاري والازدهار الاقتصادي، وأقدمت الجهات المسؤولة في المملكة على إنشاء العديد من الجامعات والكليات والأقسام. وتحاول خطط التعليم العالي أن تحقق قدراً كبيراً من المواءمة مع سوق العمل خلال العقدين الماضيين مما أدى إلى تحسين كم الإنتاج ونوعه.

#### الجدول رقم (١٤) المؤشرات التعليمية للتعليم العالي (بنين + بنات)

(١) المصدر: وزارة التخطيط، منجزات خطط التنمية: حقائق وأرقام، أعداد مختلفة

| المؤشر                                  | سنة ١٩٨٠ | سنة ٢٠٠٠ |
|-----------------------------------------|----------|----------|
| عدد الطلاب والطالبات                    | ٤٨,٠٠٠   | ٣٠٢,٠٠٠  |
| عدد الأساتذة الجامعيين                  | ٤٦٠٠     | ١٠,٢٠٠   |
| نسبة السعودة بين أساتذة الجامعات        | %٣٥      | %٥٧      |
| عدد الإداريين والفنيين بالجامعات (موظف) | ٧٠٠٠     | ١٤٦,٠٠٠  |

المصدر: وزارة التخطيط، منجزات خطط التنمية: حقائق وأرقام

### دراسة تجربة كوريا:

فبلد مثل كوريا، تتركز الخطط التنموية على تطوير الصناعة، لا يمكن مقارنته بالطريقة المذكورة مع بلد مثل سورية والإمارات ولبنان، حيث تتركز الجهود على تنمية القدرات التجارية والمصرفية، فعدد المهندسين والعلماء المطلوبين لكوريا مختلفة عنها في سورية.

فالخطأ في آلية القياس والمعالجة دفعت سورية لسد الفجوة القائمة بينها وبين الدول الصناعية من خلال اعتماد خطة زيادة عدد المهندسين والعلماء دون النظر إلى واقعها أو خططها التنموية، فتفاجأت في منتصف الطريق أنها أمام أزمة جديدة تمثلت في طوابير الخريجين العاطلين عن العمل، دون أن تستطيع جسر الهوة القائمة، بل ازدادت الفجوة اتساعاً، لعدم قدرتها على بذل أموال إضافية.

### خلاصة الفصل الثالث:

بعد المرور بالجامعة كمؤسسة تعليمية تبين أنها تسهم في إعداد الموارد البشرية، وتقدم البحث العلمي والبرمجيات، لمواكبة التطور التكنولوجي في ثورة المعلومات والاتصالات التي تربط العالم ببعضه البعض، والتي أوجدت ما هو معروف بالعولمة التي ساعدت على تحوّل المعلومة إلى سلعة تجارية.

لبناء الاقتصاد المعرفي، لا بد من التركيز على تطوير النظم التعليمية من المحتوى العلمي والوسائل المستخدمة وطرق التدريس التقليدية المتبعة في مؤسساتنا التعليمية وربط الجانب النظري بالعملية. فان التقدم العلمي والمعلوماتي والتقني أضحي عنصراً مؤثراً في بناء المنهاج من حيث أهدافه ومحتواه وأنشطته وأساليبه وطرقه ووسائل تعليمه<sup>(1)</sup>.

أما في مجال البحث العلمي فقد أشار تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام ٢٠٠٣ إن البحث العلمي يتسم بالضعف بشكل عام وانعدامه في مجال المعلوماتية والبيولوجية، وذلك بسبب انخفاض الإنفاق عليه الذي لا يتجاوز ٢٪ من إجمالي الإنفاق المحلي، ويدفع معظمه للأجور والرواتب.

(1) جبرائيل بشارة، رؤية مستقبلية للتعليم في الوطن العربي في القرن الحادي والعشرين، المرجع ذكر سابقاً، ص ١.

لذلك ينظر الاقتصاديون إلى التعليم على أنه استثمار في الموارد البشرية، ولهذا فإنهم يقيسون العائد الاقتصادي المتوقع منه بالأدوات والوسائل نفسها التي يقاس بها العائد من أي مشروع استثماري آخر.

## الفصل الرابع: الإطار التطبيقي للبحث

### مقدمة الدراسة الميدانية

#### أولاً- إجراءات الدراسة الميدانية

##### ١- أهداف الدراسة الميدانية

##### ٢- مجتمع وعينة الدراسة

##### ٣- أداة الدراسة الميدانية

#### الخطوة الأولى: استخلاص المعايير والمؤشرات

#### الخطوة الثانية : صياغة عبارات الاستبيان

#### الخطوة الثالثة: صدق وثبات الاستبيان

#### الخطوة الرابعة: المعالجة الإحصائية للبيانات

#### ثانياً- نتائج وتفسير الدراسة الميدانية

#### ثالثاً- اختبار الفرضيات

#### النتائج والتوصيات

#### - النتائج

#### - التوصيات

#### - اتجاهات البحث المستقبلية

## مقدمة الدراسة الميدانية

بعد التعرف على الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على النمو الاقتصادي و الاجتماعي وملامح اقتصاد المعرفة في سورية، يتناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية للتعرف على معايير إعداد الموارد البشرية في النظام التعليمي في جامعة حلب، وهذه هو الهدف من الجانب العملي. ولهذا يهتم هذا الفصل، أولاً بتحديد إجراءات الدراسة الميدانية، ثانياً نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها.

### أولاً : إجراءات الدراسة الميدانية:

تتناول هذه الخطوة أهداف الدراسة الميدانية، ومجتمع وعينة الدراسة، وأدوات الدراسة ومن ثم التعرف على صدق وثبات أداة الدراسة الميدانية.

#### ١- أهداف الدراسة الميدانية:

تهدف الدراسة التعرف على واقع إعداد الموارد البشرية من خلال معاييرها المتمثلة:

- تطوير بنية المؤسسات التعليمية بالتعليم الجامعي - تطوير المحتوى التعليمي - الطريقة الأفضل لإعداد الموارد البشرية - المخابر والقاعات الدراسية - قدرات وكفاءات القائمين على التعليم في التعليم الجامعي في ضوء الاتجاهات العالمية، وذلك على النحو التالي:

١- التعرف على مدى تحقق معايير إعداد الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية ( جامعة حلب ) ضمن مكوناته أو المتغيرات التي تناولتها في الاستبيان أثناء التحليل (أهدافه، أساليب التدريب، أساليب التمويل، نظام التعليم، أساليب التقويم) وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة في الجامعة.

٢- التعرف على أكثر معايير إعداد الموارد البشرية تحقّقاً في الجامعة من وجهة نظر استجابات عينة الدراسة.

#### ٢- مجتمع وعينة الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء الهيئة التدريسية والمعيدون والهيئة الفنية في الجامعة، وتم اختبار ١٠٪ من المجتمع المدروس.

وبعد مراجعة الباحث لمديرية الإحصاء بجامعة حلب تبين أن مجموع أعضاء الهيئة التعليمية بالجامعة موزعة حسب الجنس والكلية (٢٥٢٥)، حيث اخذ الباحث نسبة ١٠٪ من المجتمع الكلي فتصبح النسبة كالتالي: المجتمع الكلي مضروباً بالنسبة المطلوبة والناتج مقسوماً على ١٠٠

$$\text{المجتمع الكلي} * \text{بالنسبة المطلوبة} / ١٠٠$$

$$٢٥٢٥ = ١٠٠ / ١٠ * ٢٥٢,٥$$

الجدول رقم (١٥) أعضاء الهيئة التعليمية موزعة حسب الجنس والكلية<sup>(١)</sup>

| الكلية                   | الهيئة التدريسية |      | المعيدون |      | الهيئة الفنية |      | الإجمالي |      |
|--------------------------|------------------|------|----------|------|---------------|------|----------|------|
|                          | ذكور             | إناث | ذكور     | إناث | ذكور          | إناث | إجمالي   | إناث |
| الطب البشري              | ٩٨               | ١١   | ٩٧       | ٢٧   | ١٢            | ٤    | ٢٠٧      | ٤٢   |
| طب الأسنان               | ٢٤               | ٦    | ٤٣       | ١٠   | ١٠            | ٣    | ٧٧       | ١٩   |
| الصيدلة                  | ١٣               | ٩    | ٢٦       | ٩    | ٦             | ٩    | ٤٥       | ٢٧   |
| الهندسة المدنية          | ٧٢               | ٦    | ٢١       | ٤    | ٢٤            | ٤٠   | ١١٧      | ٥٠   |
| الهندسة المعمارية        | ٢٤               | ٧    | ١٣       | ١٦   | ٣             | ٢٦   | ٤٠       | ٤٩   |
| الهندسة الكهربائية       | ٧٨               | ٨    | ٥٧       | ٨    | ٤٧            | ٥٤   | ١٨٢      | ٧٠   |
| الهندسة الميكانيكية      | ٨٦               | ٧    | ٤٨       | ٩    | ٥٣            | ٢٣   | ١٨٧      | ٣٩   |
| الهندسة المعلوماتية      | ٨                | ٠    | ٢٦       | ٢١   | ١٣            | ١٦   | ٤٧       | ٣٧   |
| الهندسة التقنية          | ٩                | ٣    | ١١       | ٩    | ٠             | ٠    | ٢٠       | ١٢   |
| الزراعة بحلب             | ١٣٠              | ١٦   | ٣٥       | ١٣   | ٣٤            | ٣٩   | ١٩٩      | ٦٨   |
| الزراعة بادلب            | ٦                | ٠    | ٠        | ٣    | ٣             | ٢    | ٩        | ٥    |
| العلوم                   | ١٤٥              | ٣٦   | ٣٥       | ٤٢   | ٢٨            | ٥٧   | ٢٠٨      | ١٣٥  |
| العلوم الثانية           | ١                | ٠    | ٠        | ٠    | ٠             | ٠    | ١        | ٠    |
| الاقتصاد                 | ٥٨               | ٥    | ٣٤       | ٢١   | ١٠            | ٧    | ١٠٢      | ٣٣   |
| الحقوق                   | ٤٨               | ١    | ٢٠       | ٧    | ١             | ٠    | ٦٩       | ٨    |
| الآداب والعلوم الإنسانية | ٨٦               | ٢٥   | ٨١       | ٨٨   | ١١            | ٩    | ١٧٨      | ١٢٢  |
| الآداب الثانية           | ١                | ٠    | ٠        | ٠    | ٠             | ٠    | ١        | ٠    |
| المعهد العالي للغات      | ٠                | ٠    | ٧        | ٥    | ٣             | ١٠   | ١٠       | ١٥   |
| التربية بحلب             | ١٥               | ٢    | ١٤       | ٢٨   | ٦             | ٤    | ٣٥       | ٣٤   |

(١) هذه الأرقام تم أخذها من مديرية التخطيط في جامعة حلب والشؤون الإدارية.

|      |     |      |     |     |     |     |     |     |                    |
|------|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------------------|
| ٢    | ٠   | ٢    | ٠   | ٠   | ٠   | ٠   | ٠   | ٢   | التربية الثانية    |
| ١٢   | ١   | ١١   | ٠   | ٠   | ١   | ٣   | ٠   | ٨   | الشريعة            |
| ١٢   | ٢   | ١٠   | ٠   | ٠   | ٠   | ١   | ٢   | ٩   | معهد التراث العربي |
| ٢٥٢٥ | ٧٦٨ | ١٧٥٧ | ٣٠٣ | ٢٦٤ | ٣٢١ | ٥٧٢ | ١٤٤ | ٩٢١ | الإجمالي           |

المصدر: مديرية التخطيط في جامعة حلب والشؤون الإدارية ٢٠٠٩

يهتمّ البحث الحالي في عملية تقويم عمل القائمين على تدريس المقررات النظرية والعملية في كليات جامعة حلب عموماً، لأنّ البحث بصدد رصد الواقع الحالي لإعداد الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي في الجمهورية العربية السورية نموذجاً جامعة حلب.

أما عيّنة الدراسة لقد قام الباحث بدمج التخصصات العلمية لأقرب تخصص حرصاً على الدقة العلمية في إجابات المبحوثين، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (١٦) مجموع الاستمارات ونسبتها المئوية

| الكلية                                                                 | العدد الإجمالي    | العدد بنسبة ١٠٪ |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------|
| الطب (الطب البشري وطب الأسنان وصيدلة)                                  | ٤١٧               | ٤٢              |
| الهندسة (المدني والميكانيك والكهرباء والمعمارية والمعلوماتية والتقنية) | ١١٣١              | ١١٣             |
| العلوم                                                                 | ٣٤٤               | ٣٥              |
| الاقتصاد                                                               | ١٣٥               | ١٤              |
| الحقوق                                                                 | ٧٧                | ٨               |
| الآداب (جميع الأقسام)                                                  | ٣٢٦               | ٣٣              |
| التربية                                                                | ٦٩                | ٧               |
| المجموع                                                                | ٢٥٢٥ = ٢٦٦ + ٢٤٩٩ | ٢٥٢             |

المصدر: هذا الجدول من إعداد الباحث ٢٠٠٩

طُبِّقت الدراسة الميدانية على عينة مؤلفة من (٢٥٢) شخص يعملون في جامعة حلب الذين يمارسون عملهم في العملية التعليمية، وشملت الدراسة كل التخصصات في كليات جامعة حلب، والتي جمعت على النحو التالي في تخصصات التالية، الآداب والهندسة والاقتصاد والطب والعلوم والتربية والحقوق، حيث وزعت

(٢٥٢) استمارة وعاد منهم (٢٣٤) أما المقبول منهم (٢٢٤) وكان عدد الاستثمارات الخاطئة (١٠) بينما الاستثمارات المفقودة التي لم تعد عددها (١٨) كما هو موضح في الجدول التالي.

الجدول رقم (١٧) يبين توزيع الاستثمارات حسب التخصصات

| الكلية  | الاستثمارات الموزعة | الاستثمارات العائدة | الاستثمارات المقبولة | الاستثمارات الخاطئة | الاستثمارات المفقودة |
|---------|---------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|
| الآداب  | ٣٣                  | ٢٧                  | ٢٤                   | ٣                   | ٦                    |
| الهندسة | ١١٣                 | ١٠٧                 | ١٠٤                  | ٣                   | ٦                    |
| اقتصاد  | ١٤                  | ١٤                  | ١٤                   | -                   | -                    |
| الطب    | ٤٢                  | ٣٨                  | ٣٦                   | ٢                   | ٤                    |
| العلوم  | ٣٥                  | ٣٤                  | ٣٣                   | ١                   | -                    |
| التربية | ٧                   | ٧                   | ٦                    | ١                   | ١                    |
| الحقوق  | ٨                   | ٧                   | ٧                    | -                   | ١                    |
| المجموع | ٢٥٢                 | ٢٣٤                 | ٢٢٤                  | ١٠                  | ١٨                   |

المصدر: هذا الجدول من إعداد الباحث ٢٠٠٩

### ٣- أداة الدراسة الميدانية:

استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة ميدانية والتي تعد أحد أدوات المنهج الوصفي ويعد الاستبيان أحد وسائل الحصول على المعلومات من المفحوص نفسه، وهو أداة مهمة للتعرف على الإجابة اللفظية التي تعبر عن آراء مجموعة من الأفراد في موضوع الدراسة وتتيح لهم فرصة التعبير عن آرائهم بحرية، وقد مر الاستبيان بعدت خطوات على النحو التالي:

#### الخطوة الأولى: استخلاص المعايير والمؤشرات:

قام الباحث باستخلاص معايير ومؤشرات إعداد الموارد البشرية واقتصاد المعرفة من الإطار النظري، ومن ثم تم بناء استمارة التحكيم التي شملت المعايير والمؤشرات وذلك من خلال وضعها في عدة محاور أساسية، حيث جاءت استمارة التحكيم في عدت محاور تناولها الاستبيان، وهي:

- ١- حول التعليم الجامعي ٢- حول الاقتصاد المعرفي هل يعتمد على المعلومات ٣- حول تطوير البنية التعليمية في التعليم الجامعي ٤- حول أسباب صعوبة تجارة المعلومات ٥- حول آلية تأهيل المتعلم الجامعي

٦- حول ما يحتاجه المدرس الجامعي ٧- حول المحتوى التعليمي في الجامعة ٨- حول الطريقة المفضلة بالتدريس الجامعي ٩- حول احتياجات القاعة الدراسية في الجامعة.

ومن ثم تم توزيع الاستبيان على عدد من الدكاترة المختصين بلغ عددهم ( ٨ ) ثمانية محكمين في قسمي الإحصاء التطبيقي والاقتصاد في جامعتي حلب ودمشق، من أجل تحكيم العبارات الواردة فيها إبداء الرأي فيها، بعد أن تم توضيح تعريفات المعايير الرئيسية، وذلك بهدف التأكد من أن هذه المعايير والمؤشرات تحقق إعداد الموارد البشرية نحو اقتصاد المعرفة وفي ضوء ذلك تم تعديل ما جاء بها من ملاحظات واستوت على صورتها النهائية.

#### الخطوة الثانية: صياغة عبارات الاستبيان:

في ضوء ما سبق قام الباحث بإعداد الاستبيان، من خلال تحويل المؤشرات والمعايير إلى مجموعة من الأسئلة التي تغطي جميع مكونات النظام التعليمي في جامعة حلب المتمثلة بالأهداف، مثلاً (شروط التعيين والبرامج التعليمية والنظام التعليمي والتمويل والتقييم...) (1)، و تم تحكيمة من نفس الدكاترة السابقين، وقد جاءت ملامح الصورة النهائية للاستبيان كما يلي (2):

يتكون الاستبيان من قسمين الأول ويشمل المعلومات الذاتية، أما الثاني فهو مفردات الاستبيان، والذي بدوره يقسم إلى (٧٨) عبارة مقسمة إلى (٩) محاور، وهي:

- المحور الأول اشتمل على (٨) عبارات دارت حول التعليم الجامعي.
  - المحور الثاني واشتمل على (٨) عبارات دارت حول الاقتصاد المعرفي هل يعتمد على المعلومات.
  - المحور الثالث واشتمل على (٩) عبارات دارت حول تطوير البنية التعليمية في التعليم الجامعي.
  - المحور الرابع واشتمل على (١٠) عبارات دارت حول أسباب صعوبة تجارة المعلومات.
  - المحور الخامس واشتمل على (٧) عبارات دارت حول آلية تأهيل المتعلم الجامعي.
  - المحور السادس واشتمل على (٩) عبارات دارت حول ما يحتاجه المدرس الجامعي.
  - المحور السابع واشتمل على (٩) عبارات دارت حول المحتوى التعليمي في الجامعة.
  - المحور الثامن واشتمل على (٩) عبارات دارت حول الطريقة المفضلة بالتدريس الجامعي.
  - المحور التاسع واشتمل على (٩) عبارات دارت حول احتياجات القاعة الدراسية في الجامعة.
- وقد تمت صياغة الاستبيان بحيث يتضمن الاستجابات التالية ، فعالية بدرجة كبيرة، متوسطة، وضعيفة.

#### الخطوة الثالثة: صدق وثبات الاستبيان:

(1) يراجع التدريب والتأهيل في المبحث الثالث من الفصل الثاني دور الاقتصاد المعرفي كأحد أنواع الاقتصاد ص ٦٢.  
(2) انظر الملحق رقم ( ١ ) يوضح استمارة التحكيم في صورتها النهائية بعد تحويلها وتنقيحها.

## ١- صدق الاستبيان:

إن الاختبار الصادق يقيس ما وضع لقياسه فعلاً، ومن أهم الطرق المستخدمة لقياس صدق الاستبيان هو صدق المحتوى، الذي يعد مناسباً لطبيعة الاستبيان في هذا النوع من الأبحاث والذي يقصد به قدرة الأداة على تمثيل المحتوى المراد دراسته.

إن ما تم التوصل إليه من عبارات الاستبيان تناسب المعيار الذي تدرج فيه وتقيس ما وضعت لقياسه، وذلك بعد إجراء التعديلات التي وضعها المحكمون والتي في ضوءها تم اعتماد الأداة وإخراجها في صورتها النهائية وأصبحت صالحة للقياس.

## ٢- ثبات الاستبيان:

والثبات هو مفهوم إحصائي، وهذا ما يجعله مختلف عن صدق الاستبانة، حيث نعتمد على الثبات في تحليلنا المنطقي للعلاقة الموجودة بين إعداد الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية وإمكانية بناء الاقتصاد المعرفي بعد رفد السوق بهذه الموارد المؤهلة والمتدربة، حيث يرتبط الثبات بنتائج أداة القياس، واختيار طريقة الثبات مرتبط مباشرة بالهدف مباشرة من الاستبانة، وهذا ما يجعلنا نقول أنّ الثبات هو شرط ضروري ولكن غير كافٍ.

حيث قام الباحث بحساب الثبات بطريقة Alpha على العينة الاستطلاعية المحددة بـ (٣٠) مفردة للتأكد من ثبات الاستبانة، وذلك من خلال توزيع الاستبانة على (٣٠) من المفحوصين للتأكد من سلامة الصياغة وسهولة فهم العبارات وإمكانية التجاوب معها، ثم إعادة تطبيقها على العينة كاملة. وبعد العمل الإحصائي نجد أن قيمة معامل Alpha ٠,٨١٨ ويشير إلى أن أداة القياس تتمتع بدرجة جيدة من الثبات\*.

## الخطوة الرابعة: المعالجة الإحصائية للبيانات:

استخدمت الدراسة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss ، لمعالجة البيانات باستخدام الكمبيوتر، حيث قام الباحث بتفريغ استجابات العينة وترميزها من خلال إعطاء درجة الاستجابات المقياس كما يلي:

- فعالية كبيرة = ( ٣ )

- فعالية متوسطة = ( ٢ )

- فعالية ضعيفة = ( ١ )

---

\* للتوسع راجع مقياس درجة الثبات، ص ٢١٧.

وبذلك تصبح الدرجة القصوى للمقياس = ( ٣ )، وتم تجميع المقياس حسب الدرجات السابقة في كل محور من محاور الادارة، كما يلي:

- المحور الأول اشتمل على العبارات من رقم (١) إلى (٨) في الأداة.
- المحور الثاني واشتمل على العبارات من رقم (٩) إلى (١٦) في الأداة.
- المحور الثالث واشتمل على العبارات من رقم (١٧) إلى (٢٥) في الأداة.
- المحور الرابع واشتمل على العبارات من رقم (٢٦) إلى (٣٥) في الأداة.
- المحور الخامس واشتمل على العبارات من رقم (٣٦) إلى (٤٢) في الأداة.
- المحور السادس واشتمل على العبارات من رقم (٤٣) إلى (٥١) في الأداة.
- المحور السابع واشتمل على العبارات من رقم (٥٢) إلى (٦٠) في الأداة.
- المحور الثامن واشتمل على العبارات من رقم (٦١) إلى (٦٩) في الأداة.
- المحور التاسع واشتمل على العبارات من رقم (٧٠) إلى (٧٨) في الأداة.

وفي ضوء ذلك تم حساب الوزن النسبي لكل عبارة للتعرف على واقع تطبيقها من خلال قسمة المتوسط الحسابي على الدرجة القصوى وضربه بالرقم (١٠٠) ثم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T-test) وغيرها من الاختبارات.

#### ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية، وتفسيرها:

نعرض فيما يلي نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة في جامعة حلب البالغ عددهم (٢٢٤) عضواً للتعرف على واقع إعداد الموارد البشرية وبناء الاقتصاد المعرفي في جامعة حلب، وذلك في ضوء أهداف الدراسة الميدانية.

### ثالثاً: اختبار فرضيات البحث:

#### فرضيات البحث:

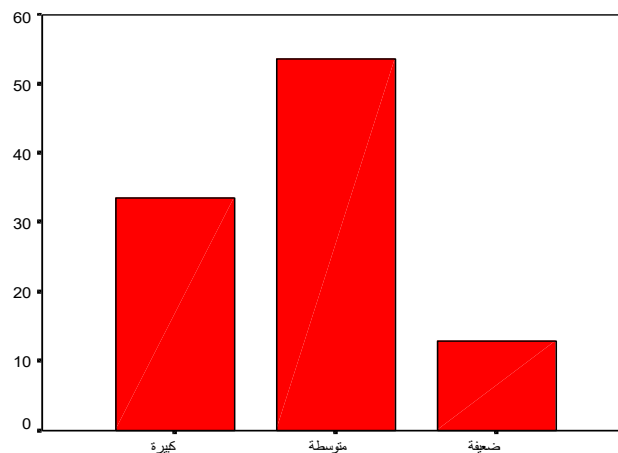
- ١- إن إعداد الموارد البشرية بشكل جيد يساهم بشكل كبير في بناء الاقتصاد المعرفي.
  - ٢- إن بناء الاقتصاد المعرفي رهن إعداد الموارد البشرية من خلال إعادة النظر في البيئة الثقافية والاجتماعية والتعليمية للموارد البشرية بالانتقال إلى مجتمع المعرفة والمعلومات.
  - ٣- يحتاج تطوير الاقتصاد المعرفي في سورية إلى تطوير بيئة العمل، وتطوير النظم التعليمية.
  - ٤- يعد الاقتصاد المعرفي داعماً لعملية التنمية الاقتصادية في البلدان النامية.
  - ٥- يتعلق تبني الاقتصاد المعرفي في سورية بتبني عملية إعداد الموارد البشرية.
- الفرضية الأولى:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إعداد الموارد البشرية بشكل جيد وبناء الاقتصاد المعرفي.

الجدول رقم (١٨) فعالية التعليم الجامعي في دعم الاقتصاد المعرفي

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 75        | 33.5    | 33.5          | 33.5               |
| متوسطة      | 120       | 53.6    | 53.6          | 87.1               |
| ضعيفة       | 29        | 12.9    | 12.9          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

لاختبار صحة الفرضية نجد من الجدول أعلاه أن ٣٣,٥٪ من الإجابات تشير إلى أن التعليم الجامعي له فعالية كبيرة في دعم بناء الاقتصاد المعرفي، و٥٣,٦٪ من الإجابات تشير لفعالية متوسطة للتعليم الجامعي في دعم بناء الاقتصاد المعرفي، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٤)



فعالية التعليم الجامعي في دعم الاقتصاد المعرفي

لاختبار صحة الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار ستودنت لمقارنة وسط عينة مع وسط مفترض لمعرفة فيما إذا كان هناك فرقاً جوهرياً لمتوسط إجابات أفراد العينة عن القيمة (٢) الممثلة لقبول بدرجة متوسط لفعالية التعليم الجامعي:

الجدول رقم (١٩)

#### One-Sample Statistics

|                                                | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|------------------------------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| فعالية التعليم الجامعي في دعم الاقتصاد المعرفي | 224 | 2.2054 | .65116         | .04351          |

الجدول رقم (٢٠)

#### One-Sample Test

|                                                | Test Value = 2 |     |                 |                 |                                           |       |
|------------------------------------------------|----------------|-----|-----------------|-----------------|-------------------------------------------|-------|
|                                                | t              | df  | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | 95% Confidence Interval of the Difference |       |
|                                                |                |     |                 |                 | Lower                                     | Upper |
| فعالية التعليم الجامعي في دعم الاقتصاد المعرفي | 4.720          | 223 | .000            | .2054           | .1196                                     | .2911 |

نجد من جدول الاختبار أن قيمة احتمال الدلالة ٠,٠٠٠ أقل من مستوى الدلالة ٠,٠٥ ونرفض فرضية عدم وجود فرق جوهري بين معدل الإجابات والقيمة المفترضة، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود أثر لإعداد الموارد البشرية بشكل جيد في بناء الاقتصاد المعرفي.

**الفرضية الثانية:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة الثقافية والاجتماعية والتعليمية المحيطة وبناء اقتصاد معرفي .

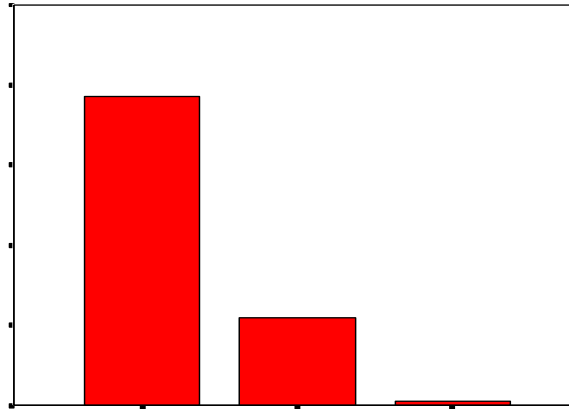
الجدول رقم (٢١)

مدى أهمية المعلومات في الاقتصاد المعرفي

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 173       | 77.2    | 77.2          | 77.2               |
| متوسطة      | 49        | 21.9    | 21.9          | 99.1               |
| ضعيفة       | 2         | .9      | .9            | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد أن ٧٧,٢٪ من أفراد عينة الدراسة تشير لأهمية كبيرة للمعلومات في الاقتصاد المعرفي، والشكل البياني التالي يبين توزيع الإجابات:

الشكل رقم (٥)



الجدول رقم (٢٢)

One-Sample Statistics

|                                         | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|-----------------------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| مدى أهمية المعلومات في الاقتصاد المعرفي | 224 | 2.7634 | .44651         | .02983          |

الجدول رقم (٢٣)

## One-Sample Test

|                                         | Test Value = 2 |     |                 |                 |                                           |
|-----------------------------------------|----------------|-----|-----------------|-----------------|-------------------------------------------|
|                                         | t              | df  | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | 95% Confidence Interval of the Difference |
|                                         |                |     |                 |                 | Lower Upper                               |
| مدى أهمية المعلومات في الاقتصاد المعرفي | 25.588         | 223 | .000            | .7634           | .7046 .8222                               |

نجد من جدول الاختبار أن قيمة احتمال الدلالة ٠,٠٠٠ أقل من مستوى الدلالة ٠,٠٥ ونرفض فرضية عدم وجود فرق جوهري بين معدل الإجابات والقيمة المفترضة، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فرق جوهري يشير إلى أهمية المعلومات في دعم بناء الاقتصاد المعرفي.

**الفرضية الثالثة:** يحتاج تطوير الاقتصاد المعرفي في سورية إلى تطوير بيئة العمل، وتطوير النظم التعليمية. تأهيل المتعلم الجامعي يتم بتطبيق مجموعة من الإجراءات وإدخال التقنيات اللازمة وتحسين طرق التدريب:

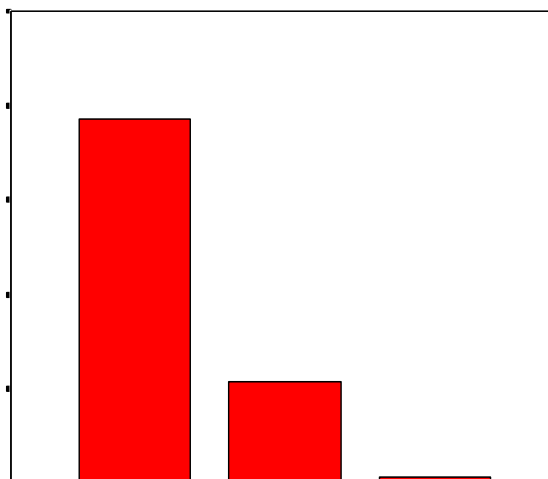
الجدول رقم (٢٤)

وسائل تأهيل المتعلم الجامعي الأكثر فعالية ونفع

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 173       | 77.2    | 77.2          | 77.2               |
| متوسطة      | 48        | 21.4    | 21.4          | 98.7               |
| ضعيفة       | 3         | 1.3     | 1.3           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد أن ٧٧,٢٪ من أفراد عينة الدراسة تشير لأهمية كبيرة لوسائل تأهيل المتعلم الجامعي، والشكل البياني التالي يبين توزيع الإجابات:

الشكل رقم (٦)



الجدول رقم (٢٥)

## One-Sample Statistics

|                                                | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|------------------------------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| وسائل تأهيل المتعلم الجامعي الأكثر فعالية ونفع | 224 | 2.7589 | .45900         | .03067          |

الجدول رقم (٢٦)

## One-Sample Test

|                                                | Test Value = 2 |     |                 |                 |                                           |       |
|------------------------------------------------|----------------|-----|-----------------|-----------------|-------------------------------------------|-------|
|                                                | t              | df  | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | 95% Confidence Interval of the Difference |       |
|                                                |                |     |                 |                 | Lower                                     | Upper |
| وسائل تأهيل المتعلم الجامعي الأكثر فعالية ونفع | 24.746         | 223 | .000            | .7589           | .6985                                     | .8194 |

نجد من جدول الاختبار أن قيمة احتمال الدلالة ٠,٠٠٠ أقل من مستوى الدلالة ٠,٠٥ ونرفض فرضية عدم وجود فرق جوهري بين معدل الإجابات والقيمة المفترضة، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فرق جوهري يشير إلى أهمية تطوير النظم التعليمية لدعم بناء الاقتصاد المعرفي. مناسبة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد البشرية:

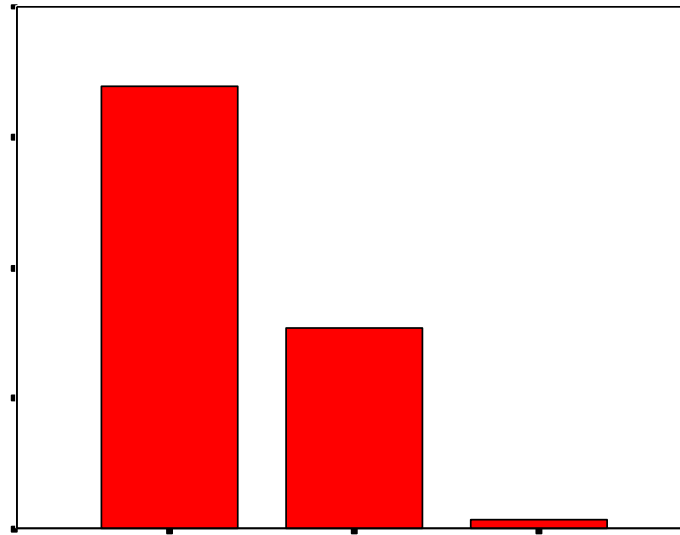
الجدول رقم (٢٧)

## مدى ملائمة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد البشرية

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 152       | 67.9    | 67.9          | 67.9               |
| متوسطة      | 69        | 30.8    | 30.8          | 98.7               |
| ضعيفة       | 3         | 1.3     | 1.3           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد أن ٦٧,٩٪ من أفراد عينة الدراسة تشير لأهمية كبيرة مدى ملائمة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد البشرية، والشكل البياني التالي يبين توزيع الإجابات:

الشكل رقم (٧)



الجدول رقم (٢٨)

One-Sample Statistics

|                                                    | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|----------------------------------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| مدى ملائمة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد البشرية | 224 | 2.6652 | .50062         | .03345          |

الجدول رقم (٢٩)

One-Sample Test

|                                                    | Test Value = 2 |     |                 |                 |                                           |       |
|----------------------------------------------------|----------------|-----|-----------------|-----------------|-------------------------------------------|-------|
|                                                    | t              | df  | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | 95% Confidence Interval of the Difference |       |
|                                                    |                |     |                 |                 | Lower                                     | Upper |
| مدى ملائمة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد البشرية | 19.886         | 223 | .000            | .6652           | .5993                                     | .7311 |

نجد من جدول الاختبار أن قيمة احتمال الدلالة ٠,٠٠٠ أقل من مستوى الدلالة ٠,٠٥ ونرفض فرضية عدم وجود فرق جوهري بين معدل الإجابات والقيمة المفترضة، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فرق جوهري يشير إلى أهمية تطوير النظم التعليمية من حيث مناسبة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد البشرية لدعم بناء الاقتصاد المعرفي.

تحديد حاجة المدرس الجامعي لتحسين عملية إعداد الموارد البشرية:

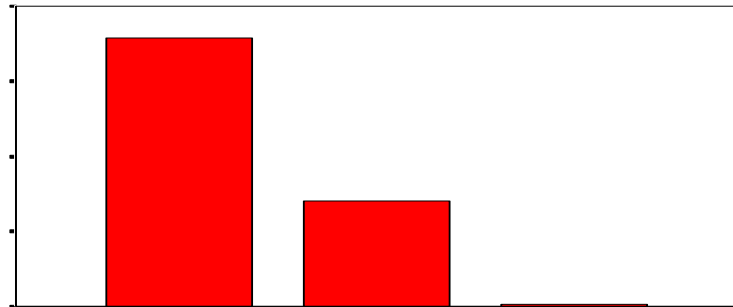
الجدول رقم (٣٠)

## حاجة المدرس الجامعي

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 160       | 71.4    | 71.4          | 71.4               |
| متوسطة      | 63        | 28.1    | 28.1          | 99.6               |
| ضعيفة       | 1         | .4      | .4            | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد أن ٧١,٤٪ من أفراد عينة الدراسة تشير لأهمية كبيرة لتحديد حاجة المدرس الجامعي لرفع مستوى عملية إعداد الموارد البشرية، والشكل البياني التالي يبين توزيع الإجابات:

الشكل رقم (٨)



الجدول رقم (٣١)

## One-Sample Statistics

|                     | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|---------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| حاجة المدرس الجامعي | 224 | 2.7098 | .46462         | .03104          |

الجدول رقم (٣٢)

## One-Sample Test

|                     | Test Value = 2 |     |                 |                 |                                           |
|---------------------|----------------|-----|-----------------|-----------------|-------------------------------------------|
|                     | t              | df  | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | 95% Confidence Interval of the Difference |
|                     |                |     |                 |                 | Lower Upper                               |
| حاجة المدرس الجامعي | 22.865         | 223 | .000            | .7098           | .6486 .7710                               |

نجد من جدول الاختبار أن قيمة احتمال الدلالة ٠,٠٠٠ أقل من مستوى الدلالة ٠,٠٥، ونرفض فرضية عدم وجود فرق جوهري بين معدل الإجابات والقيمة المفترضة، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فرق جوهري يشير إلى أهمية تطوير النظم التعليمية من حيث تحديد حاجة المدرس الجامعي لتحسين عملية إعداد الموارد البشرية لدعم بناء الاقتصاد المعرفي.

**الفرضية الرابعة:** يعد الاقتصاد المعرفي داعماً لعملية التنمية الاقتصادية في البلدان النامية، من خلال تخفيف نسبة الهدر في المؤسسة التعليمية وتحسين ظروف الطالب المادية واعتبار التطور العلمي أهم مقاييس التنمية.

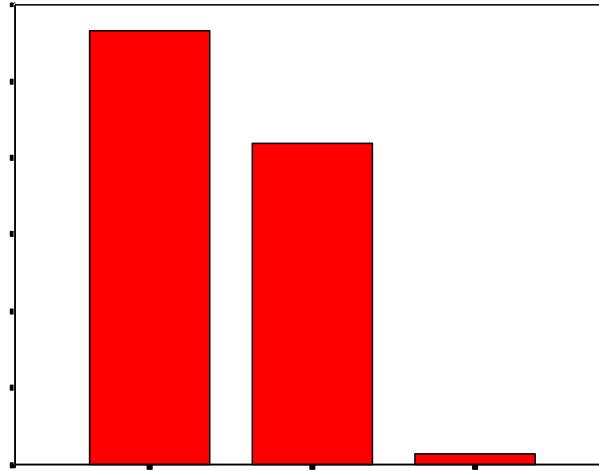
الجدول رقم (٣٣)

## نتائج تطوير البنية التعليمية

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 127       | 56.7    | 56.7          | 56.7               |
| متوسطة      | 94        | 42.0    | 42.0          | 98.7               |
| ضعيفة       | 3         | 1.3     | 1.3           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد أن ٥٦,٧٪ من أفراد عينة الدراسة تشير لأهمية كبيرة لتطوير البنية التعليمية وما ينتج عنها من تخفيف نسبة الهدر وتحسن في أداء المؤسسة التعليمية، والشكل البياني التالي يبين توزيع الإجابات:

الشكل رقم (٩)



الجدول رقم (٣٤)

One-Sample Statistics

|                              | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|------------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| نتائج تطوير البنية التعليمية | 224 | 2.5536 | .52454         | .03505          |

نجد من جدول الاختبار أن قيمة احتمال الدلالة ٠,٠٠٠ أقل من مستوى الدلالة ٠,٠٥ ونرفض فرضية عدم وجود فرق جوهري بين معدل الإجابات والقيمة المفترضة، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فرق جوهري يشير إلى النتائج الإيجابية لتطوير البنية التعليمية في دعم بناء الاقتصاد المعرفي. إعادة النظر في البيئة الثقافية والاجتماعية لتجاوز معوقات تجارة المعلومات:

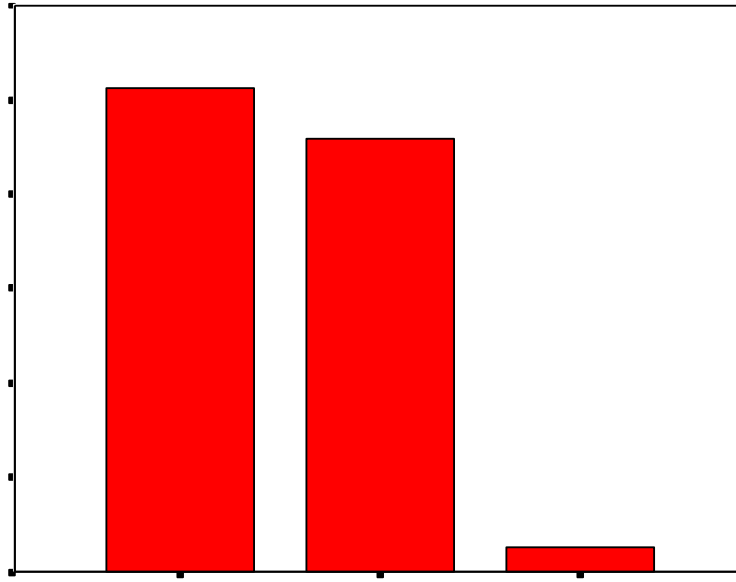
الجدول رقم (٣٥)

مستوى صعوبة تجارة المعلومات

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 115       | 51.3    | 51.3          | 51.3               |
| متوسطة      | 103       | 46.0    | 46.0          | 97.3               |
| ضعيفة       | 6         | 2.7     | 2.7           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد أن ٥١,٣٪ من أفراد عينة الدراسة تشير لصعوبات كبيرة تعترض تجارة المعلومات، والشكل البياني التالي يبين توزيع الإجابات:

الشكل رقم (١٠)



الجدول رقم (٣٦)

One-Sample Statistics

|                             | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|-----------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| مستوى صعوبة تجارة المعلومات | 224 | 2.4866 | .55204         | .03688          |

الجدول رقم (٣٧)

One-Sample Test

|                             | Test Value = 2 |     |                 |                 |                                           |       |
|-----------------------------|----------------|-----|-----------------|-----------------|-------------------------------------------|-------|
|                             | t              | df  | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | 95% Confidence Interval of the Difference |       |
|                             |                |     |                 |                 | Lower                                     | Upper |
| مستوى صعوبة تجارة المعلومات | 13.193         | 223 | .000            | .4866           | .4139                                     | .5593 |

نجد من جدول الاختبار أن قيمة احتمال الدلالة ٠,٠٠٠ أقل من مستوى الدلالة ٠,٠٥ ونرفض فرضية عدم وجود فرق جوهري بين معدل الإجابات والقيمة المفترضة، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فرق جوهري يشير لصعوبات كبيرة تعترض تجارة المعلومات مما يعيق عملية بناء الاقتصاد المعرفي.

**الفرضية الخامسة:** يتعلق تبني الاقتصاد المعرفي في سورية بتبني عملية إعداد الموارد البشرية من خلال زيادة الاهتمام بالظروف التعليمية وتحسينها لإعداد موارد بشرية متميزة الأداء.  
درجة أهمية أفضل الطرق التدريسية لإعداد الموارد البشرية:

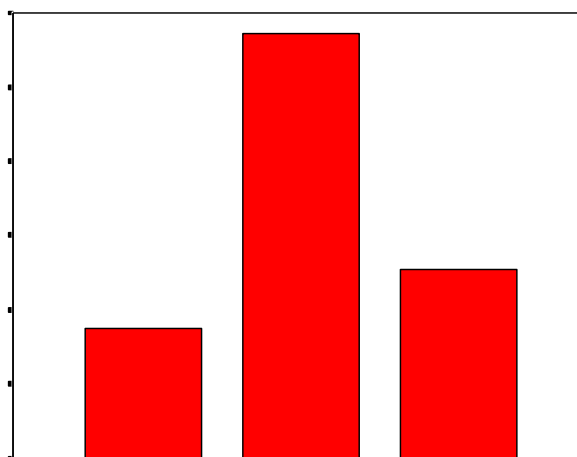
الحدء ١٠٠ قء (٣٨)

أفضل طرق التدريس الجامعي

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 39        | 17.4    | 17.4          | 17.4               |
| متوسطة      | 128       | 57.1    | 57.1          | 74.6               |
| ضعيفة       | 57        | 25.4    | 25.4          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد أن ٥٧,١٪ من أفراد عينة الدراسة تشير لأهمية متوسطة لطرق التدريس الجامعي في إعداد الموارد البشرية،  
والشكل البياني التالي يبين توزيع الإجابات:

الشكل رقم (١١)



الجدول رقم (٣٩)

One-Sample Statistics

|                          | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|--------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| أفضل طرق التدريس الجامعي | 224 | 1.9196 | .65116         | .04351          |

الجدول رقم (٤٠)

One-Sample Test

|                          | Test Value = 2 |     |                 |                 |                                           |       |
|--------------------------|----------------|-----|-----------------|-----------------|-------------------------------------------|-------|
|                          | t              | df  | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | 95% Confidence Interval of the Difference |       |
|                          |                |     |                 |                 | Lower                                     | Upper |
| أفضل طرق التدريس الجامعي | -1.847         | 223 | .066            | -.0804          | -.1661                                    | .0054 |

نجد من جدول الاختبار أن قيمة احتمال الدلالة ٠,٠٦٦ أكبر من مستوى الدلالة ٠,٠٥ ونقبل فرضية عدم وجود فرق جوهري بين معدل الإجابات والقيمة المفترضة، وبالتالي نقول أن درجة أهمية الطرق التدريسية متوسطة.

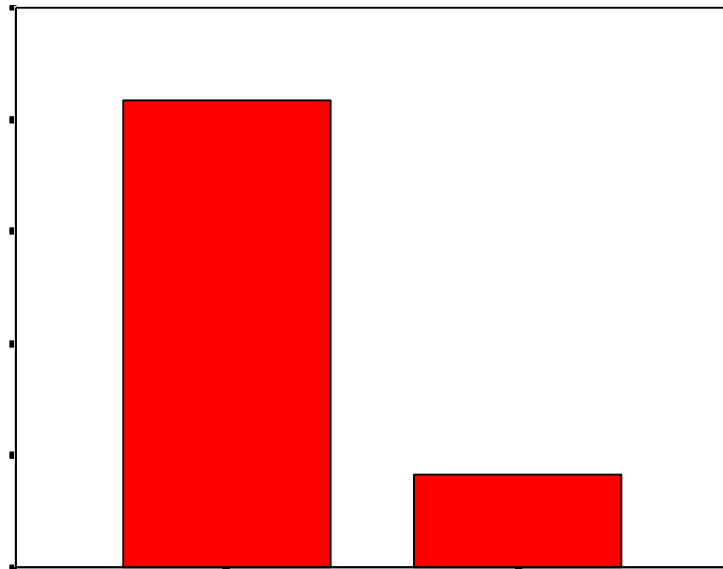
تحديد حاجة القاعة الدراسية في الجامعة وأهميته في تبني إعداد الموارد البشرية:

حاجة القاعة الدراسية في الجامعة  
الجدول رقم (٤١)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 187       | 83.5    | 83.5          | 83.5               |
| متوسطة      | 37        | 16.5    | 16.5          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد أن ٨٣,٥٪ من أفراد عينة الدراسة تشير لأهمية كبيرة لتحديد حاجة القاعة الدراسية في الجامعة ودورها في إعداد الموارد البشرية عند تلبية تلك الحاجات، والشكل البياني التالي يبين توزيع الإجابات:

الشكل رقم (١٢)



الجدول رقم (٤٢)

One-Sample Statistics

|                                 | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|---------------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| حاجة القاعة الدراسية في الجامعة | 224 | 2.8348 | .37217         | .02487          |

الجدول رقم (٤٣)

## One-Sample Test

|                                 | Test Value = 2 |     |                 |                 |                                           |       |
|---------------------------------|----------------|-----|-----------------|-----------------|-------------------------------------------|-------|
|                                 | t              | df  | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | 95% Confidence Interval of the Difference |       |
|                                 |                |     |                 |                 | Lower                                     | Upper |
| حاجة القاعة الدراسية في الجامعة | 33.572         | 223 | .000            | .8348           | .7858                                     | .8838 |

نجد من جدول الاختبار أن قيمة احتمال الدلالة ٠,٠٠٠ أقل من مستوى الدلالة ٠,٠٥ ونرفض فرضية عدم وجود فرق جوهري بين معدل الإجابات والقيمة المفترضة، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فرق جوهري يشير للأهمية الكبيرة لتحديد حاجة القاعة الدراسية في الجامعة، وتوفيرها لرفع سوية إعداد الموارد البشرية اللازمة لبناء الاقتصاد المعرفي.

العلاقة بين خبرة التدريس وإجابات أفراد العينة:

الارتباط Correlations الجدول رقم ( ٤٤ )

| مدة الخبرة في<br>التدريس الجامعي |                     |                                                       |
|----------------------------------|---------------------|-------------------------------------------------------|
| .082                             | Pearson Correlation | فعالية التعليم الجامعي في دعم<br>الاقتصاد المعرفي     |
| .219                             | Sig. (2-tailed)     |                                                       |
| 224                              | N                   |                                                       |
| .121                             | Pearson Correlation | مدى أهمية المعلومات في<br>الاقتصاد المعرفي            |
| .071                             | Sig. (2-tailed)     |                                                       |
| 224                              | N                   |                                                       |
| .030                             | Pearson Correlation | نتائج تطوير البنية التعليمية                          |
| .655                             | Sig. (2-tailed)     |                                                       |
| 224                              | N                   |                                                       |
| -.039                            | Pearson Correlation | مستوى صعوبة تجارة المعلومات                           |
| .559                             | Sig. (2-tailed)     |                                                       |
| 224                              | N                   |                                                       |
| .010                             | Pearson Correlation | وسائل تاهيل المتعلم الجامعي<br>الأكثر فعالية ونفع     |
| .879                             | Sig. (2-tailed)     |                                                       |
| 224                              | N                   |                                                       |
| -.097                            | Pearson Correlation | حاجة المدرس الجامعي                                   |
| .149                             | Sig. (2-tailed)     |                                                       |
| 224                              | N                   |                                                       |
| .027                             | Pearson Correlation | مدى ملائمة المحتوى التعليمي<br>لإعداد الموارد البشرية |
| .691                             | Sig. (2-tailed)     |                                                       |
| 224                              | N                   |                                                       |
| .103                             | Pearson Correlation | أفضل طرق التدريس الجامعي                              |
| .123                             | Sig. (2-tailed)     |                                                       |
| 224                              | N                   |                                                       |
| -.061                            | Pearson Correlation | حاجة القاعة الدراسية في الجامعة                       |
| .366                             | Sig. (2-tailed)     |                                                       |
| 224                              | N                   |                                                       |

نجد من الجدول أعلاه أن احتمال الدلالة أكبر من مستوى الدلالة ٠,٠٥ أي أن خبرة التدريس لم تؤثر على إجابات أفراد العينة نظراً لأهمية الأسئلة المطروحة وتسليطها الضوء على نقاط ليس للخبرة التدريسية تأثير على الإجابة عليها.

هل لمستوى دخل أفراد العينة تأثير على الإجابات:

الارتباط Correlations الجدول رقم (٤٥)

| متوسط الدخل |                     |                                                    |
|-------------|---------------------|----------------------------------------------------|
| .039        | Pearson Correlation | فعالية التعليم الجامعي في دعم الاقتصاد المعرفي     |
| .561        | Sig. (2-tailed)     |                                                    |
| 222         | N                   |                                                    |
| .113        | Pearson Correlation | مدى أهمية المعلومات في الاقتصاد المعرفي            |
| .094        | Sig. (2-tailed)     |                                                    |
| 222         | N                   |                                                    |
| .086        | Pearson Correlation | نتائج تطوير البنية التعليمية                       |
| .203        | Sig. (2-tailed)     |                                                    |
| 222         | N                   |                                                    |
| .014        | Pearson Correlation | مستوى صعوبة تجارة المعلومات                        |
| .831        | Sig. (2-tailed)     |                                                    |
| 222         | N                   |                                                    |
| .011        | Pearson Correlation | وسائل تأهيل المتعلم الجامعي الأكثر فعالية ونفع     |
| .874        | Sig. (2-tailed)     |                                                    |
| 222         | N                   |                                                    |
| -.070       | Pearson Correlation | حاجة المدرس الجامعي                                |
| .300        | Sig. (2-tailed)     |                                                    |
| 222         | N                   |                                                    |
| -.015       | Pearson Correlation | مدى ملائمة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد البشرية |
| .826        | Sig. (2-tailed)     |                                                    |
| 222         | N                   |                                                    |
| .019        | Pearson Correlation | أفضل طرق التدريس الجامعي                           |
| .783        | Sig. (2-tailed)     |                                                    |
| 222         | N                   |                                                    |
| -.031       | Pearson Correlation | حاجة القاعة الدراسية في الجامعة                    |
| .643        | Sig. (2-tailed)     |                                                    |
| 222         | N                   |                                                    |

نجد من الجدول أعلاه أن احتمال الدلالة أكبر من مستوى الدلالة ٠,٠٥ أي أن مستوى الدخل لم يؤثر على إجابات أفراد العينة نظراً لنوعية الأسئلة المطروحة وتبسيطها الضوء على نقاط ليس لمستوى الدخل تأثير على الإجابة عليها.

تطبيق اختبار سميرونوف-كولجوروف لمعرفة فيما إذا كان هناك فروق جوهرية بين الإجابات تشير لتأثرها بواقع يتعلق بالظاهرة المدروسة:

الجدول رقم (٤٦)

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | فعالية التعليم<br>الجامعي في دعم<br>الاقتصاد المعرفي | مدى أهمية<br>المعلومات في<br>الاقتصاد المعرفي | نتائج تطوير<br>البنية التعليمية |
|----------------------------------|----------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------|
| N                                |                | 224                                                  | 224                                           | 224                             |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 2.2054                                               | 2.7634                                        | 2.5536                          |
|                                  | Std. Deviation | .65116                                               | .44651                                        | .52454                          |
| Most Extreme<br>Differences      | Absolute       | .289                                                 | .474                                          | .370                            |
|                                  | Positive       | .289                                                 | .298                                          | .287                            |
|                                  | Negative       | -.247                                                | -.474                                         | -.370                           |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | 4.324                                                | 7.098                                         | 5.532                           |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .000                                                 | .000                                          | .000                            |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

الجدول رقم (٤٧)

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | مستوى صعوبة<br>تجارة المعلومات | وسائل تأهيل المتعلم<br>الجامعي الأكثر<br>فعالية ونفع | حاجة المدرس<br>الجامعي |
|----------------------------------|----------------|--------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------|
| N                                |                | 224                            | 224                                                  | 224                    |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 2.4866                         | 2.7589                                               | 2.7098                 |
|                                  | Std. Deviation | .55204                         | .45900                                               | .46462                 |
| Most Extreme<br>Differences      | Absolute       | .337                           | .473                                                 | .448                   |
|                                  | Positive       | .298                           | .300                                                 | .266                   |
|                                  | Negative       | -.337                          | -.473                                                | -.448                  |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | 5.047                          | 7.073                                                | 6.707                  |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .000                           | .000                                                 | .000                   |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

الجدول رقم (٤٨)

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | مدى ملائمة<br>المحتوى<br>التعليمي لإعداد<br>الموارد البشرية | أفضل طرق<br>التدريس الجامعي | حاجة القاعة الدراسية<br>في الجامعة |
|----------------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|
| N                                |                | 224                                                         | 224                         | 224                                |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 2.6652                                                      | 1.9196                      | 2.8348                             |
|                                  | Std. Deviation | .50062                                                      | .65116                      | .37217                             |
| Most Extreme<br>Differences      | Absolute       | .427                                                        | .295                        | .506                               |
|                                  | Positive       | .252                                                        | .277                        | .329                               |
|                                  | Negative       | -.427                                                       | -.295                       | -.506                              |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | 6.387                                                       | 4.410                       | 7.577                              |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .000                                                        | .000                        | .000                               |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

نجد من الجداول الثلاث أعلاه أن احتمال الدلالة ٠,٠٠٠ أقل من مستوى الدلالة ٠,٠٥ ونقول أن هناك فرق جوهري بين الإجابات يشير لتأثير واقع إعداد الموارد البشرية من حيث طرق التدريس والتقنيات المستخدمة والنظم التعليمية.

مقياس درجة الثبات لأداة القياس المتمثل بالاستبانة الموزعة على عينة الدراسة:

\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

### Reliability Coefficients

N of Cases = 203.0

N of Items = 85

Alpha = .8182

نجد أن قيمة معامل Alpha ٠,٨١٨ ويشير إلى أن أداة القياس تتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

العلاقة بين المؤهل العلمي ومدى أهمية المعلومات في الاقتصاد المعرفي:

نحسب معامل الارتباط غاما لمعرفة فيما إذا كان هناك تأثير للمؤهل العلمي على الإجابات المتعلقة بأهمية المعلومات :

| Symmetric Measures |       | الحد ١,٠ قدم (١٣٥) |                                |                        |              |
|--------------------|-------|--------------------|--------------------------------|------------------------|--------------|
|                    |       | Value              | Asymp. Std. Error <sup>a</sup> | Approx. T <sup>b</sup> | Approx. Sig. |
| Ordinal by Ordinal | Gamma | .312               | .119                           | 2.317                  | .020         |
| N of Valid Cases   |       | 221                |                                |                        |              |

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

نجد أن قيمة معامل الارتباط Gamma ٠,٣١٢ واحتمال الدلالة ٠,٠٢ أقل من مستوى الدلالة

٠,٠٥ ونقبل فرضية وجود علاقة ونقول أن للمؤهل العلمي تأثير على الإجابات.

- هل للتخصص العلمي تأثير على الإجابات المتعلقة بنتائج تطوير البنية التعليمية:

الجدول رقم (١٣٦)

## Symmetric Measures

|                          | Value | Asymp. Std. Error <sup>a</sup> | Approx. T <sup>b</sup> | Approx. Sig. |
|--------------------------|-------|--------------------------------|------------------------|--------------|
| Ordinal by Ordinal Gamma | -.250 | .094                           | -2.579                 | .010         |
| N of Valid Cases         | 223   |                                |                        |              |

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

نجد أن احتمال الدلالة ٠,٠١ أقل من مستوى الدلالة ٠,٠٥، ونرفض فرضية عدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المتغيرين.

هل للتخصص العلمي تأثير على الإجابات المتعلقة بمستوى صعوبة تجارة المعلومات:

الجدول رقم (١٣٧)

## Symmetric Measures

|                          | Value | Asymp. Std. Error <sup>a</sup> | Approx. T <sup>b</sup> | Approx. Sig. |
|--------------------------|-------|--------------------------------|------------------------|--------------|
| Ordinal by Ordinal Gamma | -.178 | .090                           | -1.966                 | .049         |
| N of Valid Cases         | 223   |                                |                        |              |

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

نجد أن احتمال الدلالة ٠,٠٤٩ أقل من مستوى الدلالة ٠,٠٥، ونرفض فرضية عدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المتغيرين.

هل للتخصص العلمي تأثير على الإجابات المتعلقة بأفضل طرق التدريس:

الجدول رقم (١٣٨)

## Symmetric Measures

|                          | Value | Asymp. Std. Error <sup>a</sup> | Approx. T <sup>b</sup> | Approx. Sig. |
|--------------------------|-------|--------------------------------|------------------------|--------------|
| Ordinal by Ordinal Gamma | -.288 | .091                           | -3.111                 | .002         |
| N of Valid Cases         | 223   |                                |                        |              |

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

نجد أن احتمال الدلالة ٠,٠٠٢ أقل من مستوى الدلالة ٠,٠٥، ونرفض فرضية عدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المتغيرين.

– هل هناك فرق جوهري بين العوامل المؤثرة على بناء الاقتصاد المعرفي؟

نطبق تحليل التباين لمعرفة فيما إذا هناك فرقاً جوهرياً بين العوامل المدروسة وبالتالي اختلاف درجة التأثير بين العوامل المدروسة على بناء الاقتصاد المعرفي:

الجدول رقم (١٣٩)

## ANOVA

هل هناك فرق جوهري بين العوامل المؤثرة على بناء الاقتصاد المعرفي؟

|                | Sum of Squares | df   | Mean Square | F      | Sig. |
|----------------|----------------|------|-------------|--------|------|
| Between Groups | 163.290        | 8    | 20.411      | 75.196 | .000 |
| Within Groups  | 544.781        | 2007 | .271        |        |      |
| Total          | 708.071        | 2015 |             |        |      |

نجد من جدول تحليل التباين أن احتمال الدلالة  $0.000$  أقل من مستوى الدلالة  $0.05$  ونرفض فرضية عدم وجود فرق جوهري ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فرق جوهري بين العوامل المدروسة في درجة أهميتها وتأثيرها في عملية تهيئة الظروف لبناء الاقتصاد المعرفي.

نطبق اختبار دونيت لمعرفة فيما إذا كان هناك فرق جوهري بين العوامل المدروسة وذلك بالمقارنة مع العامل الأول وهو ما سميناه فعالية التعليم الجامعي:

## الجدول رقم (١٤٠)

### Multiple Comparisons

Dependent Variable: فهمها لطريق العمل على تعلمها للمواضع ويرجع ذلك إلى:

Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>

| مؤلفها للمواضع (I) | مؤلفها للمواضع (J) | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval |             |
|--------------------|--------------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
|                    |                    |                       |            |      | Lower Bound             | Upper Bound |
| 2.00               | 1.00               | .5580*                | .04923     | .000 | .4274                   | .6887       |
| 3.00               | 1.00               | .3482*                | .04923     | .000 | .2175                   | .4789       |
| 4.00               | 1.00               | .2813*                | .04923     | .000 | .1506                   | .4119       |
| 5.00               | 1.00               | .5536*                | .04923     | .000 | .4229                   | .6843       |
| 6.00               | 1.00               | .5045*                | .04923     | .000 | .3738                   | .6351       |
| 7.00               | 1.00               | .4598*                | .04923     | .000 | .3291                   | .5905       |
| 8.00               | 1.00               | -.2857*               | .04923     | .000 | -.4164                  | -.1550      |
| 9.00               | 1.00               | .6295*                | .04923     | .000 | .4988                   | .7601       |

\*. The mean difference is significant at the .05 level.

a. Dunnett t-tests treat one group as a control, and compare all other groups against it.

نجد من جدول الاختبار أن هناك فرق جوهري بين درجة أهمية التعليم الجامعي وأهمية باقي العوامل الأخرى.

- ترتيب متوسطات العوامل المدروسة تنازلياً مع حساب الانحرافات المعيارية :

الجدول رقم (١٤١)

**Descriptive Statistics**

|                                                    | N   | Mean   | Std. Deviation |
|----------------------------------------------------|-----|--------|----------------|
| حاجة القاعة الدراسية في الجامعة                    | 224 | 2.8348 | .37217         |
| مدى أهمية المعلومات في الاقتصاد المعرفي            | 224 | 2.7634 | .44651         |
| وسائل تأهيل المتعلم الجامعي الأكثر فعالية ونفع     | 224 | 2.7589 | .45900         |
| حاجة المدرس الجامعي                                | 224 | 2.7098 | .46462         |
| مدى ملائمة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد البشرية | 224 | 2.6652 | .50062         |
| نتائج تطوير البنية التعليمية                       | 224 | 2.5536 | .52454         |
| مستوى صعوبة تجارة المعلومات                        | 224 | 2.4866 | .55204         |
| درجة فعالية التعليم الجامعي                        | 224 | 2.2054 | .65116         |
| أفضل طرق التدريس الجامعي                           | 224 | 1.9196 | .65116         |
| Valid N (listwise)                                 | 224 |        |                |

رابعاً-النتائج والتوصيات:

## ١- النتائج:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كالتالي:

١- إن أفراد العينة المدروسة يتفوقون على الدور الايجابي لبناء الاقتصاد المعرفي من خلال الدور المناط بالجامعة كمؤسسة تعليمية تسهم في إعداد الموارد البشرية، و البحث العلمي والبرمجيات، لمواكبة التطور التكنولوجي في ثورة المعلومات والاتصالات التي تربط العالم ببعضه البعض، والتي أوجدت ما هو معروف بالعملة التي ساعدت على تحوّل المعلومة إلى سلعة تجارية.

٢- تشير إجابات أفراد العينة المدروسة إلى عدم وجود اختلافات جوهرية بين استجابات الأعضاء (هيئة تدريسية، ومعيدين، هيئة فنية..) فيما يتعلق ببناء الاقتصاد المعرفي، من حيث التركيز على تطوير النظم التعليمية من المحتوى العلمي والوسائل المستخدمة وطرق التدريس التقليدية المتبعة في مؤسساتنا التعليمية وربط الجانب النظري بالعمل .

٣- تشير إجابات أفراد العينة المدروسة إلى وجود اختلافات جوهرية تبين استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بإعداد القاعة الدراسية بشكل يناسب التطور العلمي الحاصل وثورة المعلومات وتزويد المدرس الجامعي باحتياجاته الضرورية من كفاءات ومهارات ومعلومات تواكب العصر... ووضعها بين يديه لاستثمار الوقت والجهد والمال وصولاً لاستثمار العقل البشري الحالي الذي يعتمد على الوصفات الجاهزة بناءً على طرق التدريس المتبعة كالتلقين.

٤- الإعداد جيد للموارد البشرية في جامعة حلب من وجهة نظر أفراد العينة، من خلال تزويدهم بمهارات تقنية لاستخدام التكنولوجيا التي تكسبهم الخبرات المعرفية، وبتطوير البنية التعليمية وربط الجانب النظري مع العملي بالمعلومات التي تواكب متطلبات العصر، وتنوع طرق التدريس المتبعة التي تراعي الفروق الفردية وتنمي فيهم العصف الذهني الذي يساعدهم على الاكتشاف والإبداع.

٥- وجود علاقة ارتباط ايجابية وذات دلالة معنوية بين إعداد الموارد البشرية وبناء الاقتصاد المعرفي من خلال فعالية مؤسسات التعليم الجامعية التي توفر البنية الثقافية والاجتماعية والتعليمية للموارد البشرية وبناء مجتمع المعلومات الذي بدوره يفتح سوق العمل أمام الموارد البشرية المدربة والمؤهلة في قاعات دراسية مجهزة بتكنولوجيا تساعد على تدريس محتوى علمي متطور ومناسب لمتطلبات العصر، الذي بدوره ينعكس إيجاباً على تحسين ظروف الجامعة وتخفيف نسبة الهدر والمكوث فيها.

٦- تظهر الدراسة إلى ارتباط ضعيف بين قدرة المؤسسات التعليمية الجامعي والوصول للإبداع والحصول على أحدث ما توصلت إليه التكنولوجيا والتدريب عليها، حيث لم تستخدم هذه التقنيات بالشكل الأمثل

خصوصاً وأن عدد المؤهلين لاستخداماتها العلمية قليل، وهذا ما يضعف من تحول المعلومة إلى سلعة تجارية تسهم في رفد الاقتصاد المعرفي وبالتالي استئصال الفقر من المجتمع.

٧- توصلت الدراسة إلى أن معوقات إعداد الموارد البشرية وبناء الاقتصاد المعرفي تتمثل في:

- تطوير المحتوى التعليمي بما يواكب العصر.
  - عدم الترويج للمعلومة مما يجعل صعوبة بناء الاقتصاد المعرفي.
  - عدم تزويد المتعلمين بالمهارات والتدريب العملي لأن التعليم الجامعي أكاديمي نظري.
  - عدم القدرة على استثمار العقل البشري المتوفر لدينا بالشكل الأمثل.
  - عدم الاهتمام بالبحث العلمي الذي يعتبر المحرك للتنمية.
  - الاعتماد على الرأس المال الثابت بدلاً من الرأسمال الفكري المتجدد.
  - اهتمام المؤسسات التعليمية بالكم على حساب الكيف.
- ٨- أكد أفراد العينة المدروسة على أنّ الاقتصاد المعرفي يسهم في تنمية الصادرات، وتفتح آفاقاً لسلع جديدة يمكنها أن تقدم قيمة مضافة بدلاً من الصادرات الخام التي لا تضيف أية قيمة مضافة.
- ٩- أكد أفراد العينة المدروسة على زيادة عدد الموارد البشرية المؤهلة والمدرّبة بشكل جيد مما يزيد نفعها وبالتالي يزيد عائداتها بشكل كبير في رفد اقتصادنا من خلال تطور قطاع تجارة السلع المعرفية في ظل الاقتصاد المعرفي.
- ١٠- إنّ تطور مؤسسات إعداد الموارد البشرية يسهم في تطور إنتاج السلع المعرفية التي يزداد عائدها على القطاع الاقتصادي وذلك للارتباط بين زيادة الإنتاج المعرفي وتطور القطاع الاقتصادي لهذا البلد.
- ١١- أكد أفراد العينة المدروسة على أنّ الاقتصاد المعرفي يعمل على توفير الكثير من التكاليف في العمليات التجارية المتعددة والتي يمكن أن تتم عبر تجارة المعلومات إلكترونياً... وبالتالي تساهم تجارة المعلومة في خفض الكثير من التكاليف المترتبة على بنود التجارة الخارجية من خلال التواصل الدائم وسرعة الوصول بأي وقت.
- ١٢- أكد أفراد العينة المدروسة أن سورية تعاني من ضعف في البنية التحتية والتقنية، كضعف في توفر أجهزة الحاسوب بين الموارد البشرية وضعف شبكة الاتصال في شبكة الانترنت وارتفاع تكاليف الوصول لشبكة الانترنت قياساً لمستوى الدخل والمستوى المعاشي، لذلك فإن تطوير البنية التحتية التقنية في سورية يعد من أهم الأمور المتعلقة بتطوير الاقتصاد المعرفي.
- ١٣- أكد أفراد العينة المدروسة أن سورية تعاني من ضعف في البنية الثقافية والاجتماعية الخاصة بالاقتصاد المعرفي، حيث يعتبر توفير الموارد البشرية المؤهلة مرهون بتطور البيئة الثقافية والاجتماعية والتعليمية في سورية من خلال الانتقال لمجتمع المعرفة.

١٤- أكد أفراد العينة المدروسة أن الاقتصاد المعرفي يساهم في فتح أسواق جديدة لم تكن موجودة سابقاً أمام بعض المنتجات المعرفية والخدمات النوعية التي تتمتع بها بعض الدول كسورية، مثل السياحة وبعض الصناعات التقليدية مما يساهم بتطوير التجارة الخارجية للبلد.

١٥- أكد أفراد العينة المدروسة أن الاقتصاد المعرفي يزيد من المنافسة الدولية مما يؤدي لرفع جودة المنتجات وتطوير قوى الإنتاج وأساليبه في سورية، وبالتالي دعم عمليات الابتكار للمعارف على المستوى المحلي.

## ٢- التوصيات:

تم صياغة التوصيات ذات العلاقة بإعداد الموارد البشرية وبناء الاقتصاد المعرفي في جامعة حلب، وذلك بحسب الأطراف التي تلعب دوراً هاماً في بناء الاقتصاد المعرفي في ضوء نتائج الدراسة:  
أولاً- على مستوى الجامعة:

١ - القيام بحملة تهدف إلى زيادة الوعي بأهمية الاقتصاد المعرفي، وتعريف الأستاذ والطالب والمخبري وغيرهم بمزايا وفوائد الاقتصاد المعرفي.

٢ - التأكيد على استخدام تكنولوجيا المعلومات.

٣ - الأخذ بعين الاعتبار المعوقات التي تحول دون التوسع في استخدام الأساليب المتطورة في التدريب والتأهيل.

٤ - دراسة الاحتياجات الحالية والمستقبلية للمتميزين ومكافآت للعاملين في مجال العالم الرقمي والالكتروني.

ثانياً- على مستوى النظام التعليمي في القطر:

١ - تطوير النظم والبرامج التعليمية.

٢ - تطوير البنية التحتية في المكتبات والمخابر.

٣ - تطوير أساليب التعليم والتعلم من خلال:

- تفعيل دور الجامعة وربطها بالمجتمع.

- تفعيل دور المراكز التدريبية وتطوير أساليب التدريب والتأهيل.

- الاستفادة من برامج التدريب والتأهيل العالمية.

- توفير أو استقطاب خبراء التدريب والمختصين.

ثالثاً- على مستوى الدول النامية:

١ - يجب على البلدان النامية كسورية دعم عملية إعداد الموارد البشرية بكل الوسائل الممكنة لما لها من اثر كبير على التنمية الاقتصادية من خلال الاقتصاد المعرفي في الأسواق الجديدة التي تدعم مسيرة التنمية والإصلاح في البلدان النامية.

٢ - يجب على البلدان النامية كسورية العمل على دراسة التغيرات الدولية المعاصرة ومحاولة الاستفادة من هذه التغيرات بكل أشكالها بما يخدم البيئة المتاحة لتلك البلدان.

٣ - يجب أن تواكب سورية التطورات الحديثة وخصوصاً التكنولوجيا لأن معايير الغنى والفقر تغيرت، حيث اعتبرت البلدان غير المواكبة للحضارة والتطورات الحديثة وخصوصاً التكنولوجيا منها من البلدان الفقيرة حتى لو كانت تمتلك الكثير من الموارد الطبيعية، بينما البلدان التي تمتلك رأس المال المعرفي المواكب للتطورات الحديثة تعتبر من البلدان المتقدمة وإن افتقرت للموارد الطبيعية.

٤ - يجب على بلد نامي مثل سورية الاستفادة من الفرص التي يتيحها الاقتصاد المعرفي وتجارة السلع المعرفية.

٥- يجب على البلدان النامية ومنها سورية دراسة تطوير الواقع الاقتصادي بمزيد من الجهد والمشاريع التنموية وتشجيع استثمار واستغلال الفرص الجديدة التي يتيحها الاقتصاد المعرفي من خلال دراسة مسببات تأخر مؤشرات الابتكار المعرفي.

٦- يجب الاستفادة من الثورات العلمية والتكنولوجيا الحديثة كبديل عن تصدير المواد الخام في البلدان العربية وخصوصاً أن البلدان العربية تمتلك الموارد البشرية الجيدة، والانتباه إلى ما يمكن أن تخلفه التكنولوجيا بكل أشكالها من قيم مضافة تدعم التجارة الخارجية للبلدان كالتجارة الجديدة في ثورة المعلومات - تجارة السلع المعرفية- وما شابهها.

### اتجاهات البحث المستقبلية:

يرى الباحث اتجاهات البحث المستقبلية للنهوض باقتصاد المعرفة، إجراء المزيد من البحوث على النحو التالي:

- ١- دور نظم المعلومات في تطوير الاقتصاد المعرفي.
- ٢- أثر تكنولوجيا المعلومات على بناء الاقتصاد المعرفي.
- ٣- يرى الباحث ضرورة تحديث البيانات المتعلقة بالتأهيل والتدريب التي تخدم اقتصاد المعرفة وتوسيع إطارها ووضعها في متناول الباحثين.

### قائمة المراجع

#### أولاً- الكتب:

- ١- اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون (Intec)، عائد الاستثمار في رأس المال البشري، ايتراك للطباعة والنشر، ط ١، القاهرة، ٢٠٠٤.

- ٢- اتحاد شبيبة الثورة، الشباب والقضايا السكانية، مطبعة اتحاد شبيبة الثورة، دمشق، ١٩٩٧.
- ٣- أحمد بدر، التكامل المعرفي لعلم المعلومات والمكتبات، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٢.
- ٤- أحمد رشيد، إدارة التنمية والإصلاح الإداري، دار المعارف، القاهرة، ١٩٧٤.
- ٥- أحمد محمد الطيب، الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها المعاصرة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ١٩٩٩.
- ٦- القيادة القومية لحزب البعث العربي الاشتراكي، تقارير المؤتمر القطري الثامن ومقرراته، التقرير الاقتصادي، دمشق ١٩٨٥.
- ٧- القيادة القومية لحزب البعث العربي الاشتراكي، منهاج التثقيف الحزبي، الجزء الأول، دراسات فكرية، منشورات مكتب الإعداد الحزبي القطري، ١٩٨٠.
- ٨- القيادة القومية لحزب البعث العربي الاشتراكي، نضال الحزب بين عامي ١٩٤٣ - ١٩٧٥، منشورات مكتب الإعداد الحزبي القطري.
- ٩- السيد علي شتا، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، ٢٠٠٠.
- ١٠- أنطوان رحمة، اقتصاديات التعليم، منشورات جامعة دمشق، ط٦، دمشق، ٢٠٠٣.
- ١١- أنطوان رحمة، تخطيط الموارد البشرية وإدارتها، منشورات جامعة دمشق، دمشق، ٢٠٠٦.
- ١٢- أنطوان رحمة، التخطيط التربوي، منشورات جامعة دمشق، ط٣، دمشق، ٢٠٠٠.
- ١٣- باسم غدیر، الاقتصاد المعرفي نمط اقتصادي جديد، دار المرساة للطباعة والنشر، اللاذقية، ٢٠٠١.
- ١٤- بول بوريل، الاقتصاد السياسي للتنمية، ت. أحمد بليغ، دار الحقيقة، لبنان، بيروت، ١٩٧١.
- ١٥- بول بوريل، ثورات النمو الثلاثي، ت. أديب عاقل، مطبعة وزارة الثقافة والإرشاد القومي، دمشق، ١٩٧٠.
- ١٦- براجينيا وآخرون، مشكلات التصنيع في البلاد النامية، دار التقدم، موسكو، ١٩٧٤.
- ١٧- بربارا ماتيرو، وآخرون، الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، ت. حسين عبد اللطيف بعارة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٠.
- ١٨- جانث جورج، إدارة التنمية مفهومها وأهدافها ووسائلها، ت. منير لبيب موسى، دار المعارف، القاهرة، ١٩٧٩.
- ١٩- جاري بيرتلس، جنون العولمة، ت. كمال السيد، مركز الأهرام للترجمة والنشر، القاهرة، ١٩٩٩.

- ٢٠- جبرائيل بشارة، المناهج التربوية، منشورات جامعة دمشق، مركز التعليم المفتوح، دمشق، ٢٠٠٦.
- ٢١- حلمي شحادة، إدارة التنمية العلم والعمل، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠١.
- ٢٢- حامد عمار، دراسات في التنمية البشرية وتعليم المستقبل، مكتبة الدار العربية للكتاب، القاهرة، ١٩٩٩.
- ٢٣- حامد عمار، دراسات في التربية والثقافة ( نحو تحديد تربوي ثقافي ) ، مكتبة الدار العربية للكتاب ، القاهرة، ١٩٩٨.
- ٢٤- خالد الحامض، التخطيط الاقتصادي، مطبعة الروضة ، دمشق، ١٩٩٣.
- ٢٥- خالد الحامض، مبادئ علم الاقتصاد، جامعة حلب مركز التعليم المفتوح، حلب، ٢٠٠٧.
- ٢٦- خضير لخضير، التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والإنجاز، مكتبة العبيكان، السعودية، ١٩٩٩.
- ٢٧- دافيد ب. فورسايت، حقوق الإنسان والسياسة الدولية، ت. محمد مصطفى غنيم، ط١، الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية، القاهرة، ١٩٩٣.
- ٢٨- دافيد راتشمان، الإدارة المعاصرة، ت:رفاعي محمد الرفاعي، دار المريخ، الرياض، ٢٠٠١.
- ٢٩- ذياب البداية، الأمن وحرب المعلومات، دار الشرق للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٢.
- ٣٠- رعد الصرن، نظريات الإدارة والأعمال، دار الرضا للنشر، دمشق، ٢٠٠٤.
- ٣١- رفيق يونس المصري، أصول الاقتصاد الإسلامي، دار القلم، دمشق، ١٩٩٩.
- ٣٢- سمير الصارم، الشباب والتنمية في سورية، مؤسسة علا للنشر، دمشق، ١٩٩٧.
- ٣٣- سليم الحسنية، طرائق تدريس العلوم الاقتصادية والتجارية ،الجزء الثاني ، منشورات جامعة دمشق، ١٩٩٧.
- ٣٤- شولتز تيودور، القيمة الاقتصادية للتربية، ت.محمد الهادي عفيفي - وسلطان محمود، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٧٥.
- ٣٥- صادق الأسود، علم الاجتماع السياسي، مطبعة الإرشاد، بغداد، ١٩٧٣.
- ٣٦- طارق عبد العزيز العكيكي، تخطيط الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ١٩٩٨.
- ٣٧- عابد الطنطاوي، إشكالية العلاقة بين التعليم والتنمية الاقتصادية، المكتب الاستشاري للخدمات التربوية، القاهرة، ١٩٩٥.
- ٣٨- عاصم طاهر عرب، اقتصاديات العمل: نظرية عامة، جامعة الملك سعود ، ط١، ١٩٩٤.

- ٣٩- عبد الله عبد الدائم، التربية وتنمية الإنسان في الوطن العربي ( إستراتيجية تنمية القوى العاملة)، دار العلم للملايين ،بيروت، ١٩٨٨.
- ٤٠- عبد الرحيم بواقجي، علم السكان، دمشق، منشورات جامعة دمشق، ٢٠٠٦.
- ٤١- عبد المجيد الرفاعي، المعلومات بين النظرية والتطبيق، دار الأعلام، دمشق، ١٩٩٨.
- ٤٢- عماد صباغ، علم المعلومات، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٠.
- ٤٣- غادة عبد القادر قضيب البان، قياس العائد الاقتصادي من الإنفاق على التعليم، منشورات وزارة الثقافة في الجمهورية العربية السورية ، دمشق، ١٩٩٦.
- ٤٤- غاي ستاندينغ، المشاركة في القوة العاملة والتنمية، ت. عفيف الرزاز، منشورات وزارة الثقافة والارشاد القومي، دمشق، ١٩٨٤.
- ٤٥- غروس روبرت، إستراتيجية العولمة، ت: إبراهيم يحيى الشهابي، مكتبة العبيكات، الرياض، ٢٠٠١.
- ٤٦- فاخر عاقل، التربية قديمها وحديثها، دار العلم للملايين ، بيروت ، ١٩٨٥.
- ٤٧- كامل عمران، التنمية في الوطن العربي، مطبعة الاتحاد، دمشق، ١٩٩١.
- ٤٨- محمد العوض جلال الدين، التنمية البشرية تطوير القدرات وتنظيم الاستفادة منها في الوطن العربي، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، ١٩٩٣.
- ٤٩- محمد عمر، اقتصاد وتخطيط القوى العاملة، المطبعة الجديدة، دمشق، ١٩٩١.
- ٥٠- محمد صادق، إدارة التنمية وطموحات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في العالم العربي، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، جمعية عمال المطابع التعاونية، عمان، ١٩٨٠.
- ٥١- محمد متولي غنيمه، التربية والعمل وحتمية تطوير سوق العمالة، كلية التربية بجامعة عين شمس، الدار المصرية اللبنانية، ١٩٩٦.
- ٥٢- محمد منير مرسى، الإصلاح والتجديد التربوي في العصر الحديث، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٩٦.
- ٥٣- محمد منير مرسى، الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، عالم الكتب ، القاهرة ١٩٨٤.
- ٥٤- محمد منير مرسى، تخطيط التعليم واقتصادياته، عالم الكتب ، القاهرة، ١٩٩٨.
- ٥٥- محمود أبوبكر الهوش، التقنية الحديثة في المعلومات والمكتبات، نحو إستراتيجية عربية لمستقبل مجتمع المعلومات، القاهرة ، دار الشروق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢.
- ٥٦- محمود الوادي، الأساس في علم الاقتصاد، دار اليازوري العلمية للنشر، عمان، ٢٠٠٧.
- ٥٧- منى الطحاوي، اقتصاديات العمل، جامعة القاهرة، ١٩٩٥.

٥٨- منى مؤتمن عماد الدين، التربية والتعليم في البلاد العربية من منظور مستقبلي في ضوء العولمة والمعلوماتية وعالمية المعرفة، شباط ٢٠٠٤.

٥٩- نائل العواملة، إدارة التنمية وتطبيقاتها في الأردن، ط٢، عمان، ١٩٩٧.

٦٠- يونس ناصر، تدريب المعلم، منشورات جامعة دمشق، ط٢، دمشق، ٢٠٠١.

### ثانياً- الأبحاث والدراسات العلمية:

١- باسم غدير، التجارة الالكترونية كأحد أشكال التجارة الخارجية وإمكانية تطبيقها في سورية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة تشرين، ٢٠٠٧.

٢- سهيل الحمدان، كفاية التعليم الاقتصادي والتجاري ( دراسة مقارنة بين خريجي الاقتصاد والمعهد التجاري بدمشق من حيث التكلفة والعائد) بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في التربية، جامعة دمشق، دمشق، ١٩٩٨.

٣- عبد المعطي محمد عساف، الاقتصاد الدولي - دراسة تحليلية مقارنة، الأردن، ١٩٨٨.

٤- علي عبد ربه، إسهامات التعليم في دخل الفرد والمجتمع وعلاقتها بالحراك الاجتماعي والفوارق الاقتصادية وخفض نسب الفقر بين أفراد المجتمع المصري، دراسة تربوية، المجلد ١٠، القاهرة، ١٩٩٤.

٥- عدنان مسلم، الشباب والتغير الاجتماعي، اتجاهات طلبة جامعة دمشق نحو بعض قضايا التنمية (دراسة ميدانية)، مجلة شؤون اجتماعية - العدد ٦٣ - جمعية الاجتماعيين - الإمارات العربية المتحدة - الشارقة، ١٩٩٩.

٦- علي أحمد كنعان، الشباب والمستقبل العربي، صورة المستقبل كما يراها طلبة جامعة دمشق (دراسة ميدانية)، مجلة المستقبل العربي، العدد ٢٤١، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ١٩٩٩.

٧- محمد شرف الدين، الكفاية الخارجية للتعليم الهندسي، بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في التربية، جامعة دمشق، دمشق، ١٩٩٤.

٨- محمد فائق عبد المجيد، اتجاهات الطالبات نحو مشكلات الحياة الجامعية (دراسة ميدانية على طالبات كلية الدراسات الإنسانية بجامعة الأزهر)، مكتبة نخضة الشرق، جامعة القاهرة، ١٩٨٥.

٩- محمد نازم الأحمد، نظم المعلومات والمعرفة وأثرها على الإبداع، رسالة ماجستير غير منشورة، ٢٠٠٧.

١٠- موسى الذياب، تخطيط التعليم لتنمية الموارد البشرية في القطر العربي السوري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، كلية التربية، ٢٠٠٣.

١١- مشروع التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي (ERfKE) ٢٠٠٣ - ٢٠٠٨، الاردن، وزارة التربية، الملخص التنفيذي، ٢٠٠٨.

### ثالثاً- التقارير والنشرات:

- ١- المجموعة الإحصائية السورية لعام ٢٠٠٤م، جدول ١/١١.
- ٢- المجموعة الإحصائية السورية لعام ٢٠٠٩م، جدول ١/٢.
- ٣- الخطة الخمسية العاشرة، الفصل السادس، المقطع (٧).
- ٤- الخطة الخمسية العاشرة، ٢٠٠٦-٢٠١١.
- ٥- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية في سورية، للعام ٢٠٠٠م.
- ٦- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية الإنسانية حول خلق الفرص للأجيال القادمة، منشورات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، عمان، ٢٠٠٢.
- ٧- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، عمان، ٢٠٠٢.
- ٨- منير الحمش، قضايا إستراتيجية: أعمال الحلقة النقاشية حول تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠٣، العدد ٣٢، دمشق، ٢٠٠٤.
- ٩- هيئة تخطيط الدولة، الخطة الخمسية التاسعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، ٢٠٠١-٢٠٠٥م.
- ١٠- هيئة تخطيط الدولة في تتبع تنفيذ الخطة الخمسية العاشرة للتعليم العالي في الربع الثالث ٢٠٠٧.
- ١١- هيئة تخطيط الدولة، تتبع تنفيذ وزارة التعليم العالي، الربع الثالث، ٢٠٠٧.

### رابعاً- المؤتمرات:

- ١- اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، الندوة الخاصة بالمؤتمر العالمي لليونسكو حول التعليم العالي ( بين الواقع والتفعيل في دول الخليج العربية ) ، ٥-٧ / كانون الأول ١٩٩٩، مجلة التربية، العدد ١٣١.
- ٢- جبرائيل بشار، رؤية مستقبلية للتعليم في الوطن العربي في القرن الحادي والعشرين (أضواء على بعض المحاولات العربية)، المؤتمر التربوي الثاني لتطوير التعليم في الجمهورية العربية السورية، دمشق، ١٩٩٨.
- ٣- وزارة السياحة دليل المستثمر، ملتقى سوق الاستثمار السياحي الأول، دمشق ٢٣- ٢٥ نيسان، ٢٠٠٥م.

### خامساً- المجالات والجرائد والمقالات:

- ١- أحمد بو ملحم، أزمات التعليم العالي وجهة نظر تتجاوز الأقطار، مجلة الفكر العربي ، العدد ٩٨ ، معهد الإنماء العربي، بيروت، ١٩٩٩.
- ٢- تفيد أبو خير، جريدة البعث، الثلاثاء ٢٠/١١/٢٠٠٧، العدد، ١٣٢٨٤.

٣- تيري فلو، الصناعات الإبداعية: كيف تنتج الثقافة في عالم التكنولوجيا والعولمة؟ ت بدر السيد سليمان الرفاعي، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، مجلة عالم المعرفة، الجزء الثاني، العدد ٣٣٩، أيار ٢٠٠٧.

٤- جريدة الثورة، الخميس، ٢٤/١/٢٠٠٨م العدد ١٣٥١٩.

٥- جون هارتلي، الصناعات الإبداعية: كيف تنتج الثقافة في عالم التكنولوجيا والعولمة؟ ت بدر السيد سليمان الرفاعي، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، مجلة عالم المعرفة، الجزء الأول، العدد ٣٣٨، نيسان ٢٠٠٧.

٦- جبرمي رفكين، الصناعات الإبداعية: كيف تنتج الثقافة في عالم التكنولوجيا والعولمة؟ ت بدر السيد سليمان الرفاعي، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، مجلة عالم المعرفة، الجزء الثاني، العدد ٣٣٩، أيار ٢٠٠٧.

٦- رشاد أنور كامل، هل سيستمر قطاع المعلوماتية في النمو، مجلة الرقميات، السنة الثالثة، العدد ١١، ٢٠٠٥.

٧- ستوارت كننغهام، الصناعات الإبداعية: كيف تنتج الثقافة في عالم التكنولوجيا والعولمة؟ المشروعات الإبداعية، تحرير جون هارتلي، ت بدر السيد سليمان الرفاعي، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، مجلة عالم المعرفة، الجزء الثاني، العدد ٣٣٩، أيار، ٢٠٠٧.

٨- عبدالله الدردري، الخطة الخمسية العاشرة ودورها في التمهيد لاقتصاد السوق الاجتماعي، سورية، ٢٥/٦/٢٠٠٦م

٩- غسان الصالح، موانع التجارة الالكترونية في سورية، مجلة الاقتصاد، السنة الأولى، العدد ١٠، ت ٢، ٢٠٠٥.

١٠- كريم أبو حلاوة، أين العرب من مجتمع المعرفة، مجلة دراسات إستراتيجية، جامعة دمشق، ٢٠٠٦.

١١- محسن الشيخ ياسين، دور المعرفة في التنمية البشرية، دمشق، مجلة جيش الشعب، العدد، ١٩٧٩، ٢٠٠٨.

١٢- محمد الطويل، نحو إيجاد قيادات إدارية للتنمية- مجلة الإدارة العامة، العدد (٣٤)، عمان، ١٩٨٢.

١٣- محمد توفيق صادق، مدخل إلى مفهوم التنمية كعملية مجتمعية، مجلة عالم المعرفة، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، ١٩٨٦.

١٤- محمد دياب، اقتصاد المعرفة أين نحن منه، الكويت، مجلة المعلم العربي، العدد ٥٤٤، عام ٢٠٠٤.

- ١٥- محمود الفالح، المؤثرات الحضارية والثقافية على التطوير الإداري في المؤسسات العربية وتطبيقاتها في الأردن، المجلة العربية للإدارة، المجلد (١١)، العدد (٣)، عمان، ١٩٧٩.
- ١٦- نادر فرجاني، التعليم العالي والتنمية في البلاد العربية، مجلة المستقبل العربي، العدد ١١، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ١٩٩٨.
- ١٧- نايف عودة البنوي، عمل المرأة وأثره على تنشئة أبنائها، مجلة التربية، العدد ١٢، اللجنة الوطنية للتربية والثقافة، الدوحة، قطر، ١٩٩٧.

#### قائمة الملاحق

الملحق رقم (١)

السيدة المحترم تحية طيبة وبعد:

إن الاستبانة التي بين يديك هي ضمن إجراءات بحث ميداني بعنوان "دراسة العلاقة بين إعداد الموارد البشرية وبناء الاقتصاد المعرفي نموذجاً جامعة حلب"، وهو مقدم لنيل درجة الماجستير في الاقتصاد، حيث نضع بين يديك مجموعة من البنود، فيرجى - مع جزيل الاحترام والتقدير لوقتكم - التفضل بتعبئة هذه الاستبانة بوضع إشارة (X) أمام الإجابة التي تناسبك، علماً أن هذه المعلومات سرية وسوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

الطالب الباحث: فراس ناصيف

وشكراً لحسن تعاونكم

القسم الأول: معلومات ذاتية

- الجنس: ☐ ذكر، ☐ أنثى.
- العمر: ☐ (٢٩-٣٥)، ☐ (٣٥-٣٩)، ☐ (٤٠ فأكثر).
- المؤهل العلمي: ☐ جامعي، ☐ دبلوم تأهيل تربوي، ☐ دبلوم دراسات عليا، ☐ ماجستير، ☐ دكتوراه.
- التخصص: ☐ آداب، ☐ هندسة، ☐ اقتصاد، ☐ طب، ☐ علوم.
- مدة الخبرة في التدريس الجامعي: ☐ (٠-٤)، ☐ (٥-٩)، ☐ (٩-١٤)، ☐ (١٥-١٩)، ☐ (٢٠ فأكثر).
- متوسط الدخل: ☐ (٩٠٠٠-١٢٠٠٠)، ☐ (١٣٠٠٠-٢١٠٠٠)، ☐ (٢١٠٠٠-٣٠٠٠٠)، ☐ (٣١٠٠٠ فأكثر).
- عدد أفراد الأسرة: ☐ (٠-٢)، ☐ (٢-٤)، ☐ (٤-٦)، ☐ (٦-٨)، ☐ (٨ فأكثر).
- عدد غرف المنزل: ☐ (غرفتين ومنافعهم)، ☐ (ثلاث غرف ومنافعهم)، ☐ (أربع غرف ومنافعهم)، ☐ (خمس غرف ومنافعهم).

#### القسم الثاني: مفردات الاستبيان

| الرقم  | العبارات                                                | درجة الموافقة |        |       |
|--------|---------------------------------------------------------|---------------|--------|-------|
|        |                                                         | كبيرة         | متوسطة | ضعيفة |
| أولاً  | هل تجد أن التعليم الجامعي يؤدي إلى:                     |               |        |       |
| ١      | إتاحة الفرصة للإبداع.                                   |               |        |       |
| ٢      | تنمية مهارة العصف الذهني.                               |               |        |       |
| ٣      | مواكبة ما يطرأ على المجتمع من مستحدثات تقنية.           |               |        |       |
| ٤      | تزويدهم بمهارات تقنية تعينهم في حياتهم العملية.         |               |        |       |
| ٥      | اكتساب الخبرات المعرفية العلمية.                        |               |        |       |
| ٦      | المهارة بالعمل وزيادة الإنتاجية.                        |               |        |       |
|        | العبارات                                                | كبيرة         | متوسطة | ضعيفة |
| ٧      | اختصار الوقت والجهد والمال.                             |               |        |       |
| ٨      | استثمار العقل البشري.                                   |               |        |       |
| ثانياً | برأيك هل الاقتصاد الذي يعتمد على المعلومات هو الذي:     |               |        |       |
| ٩      | تتحول فيه المعلومة إلى سلعة تجارية.                     |               |        |       |
| ١٠     | تظهر أهمية البحث العلمي والبرمجيات فيه كمحرك للتنمية.   |               |        |       |
| ١١     | تعتبر المعلومة فيه العنصر الأساسي في العملية الإنتاجية. |               |        |       |
| ١٢     | ينظر إلى المعرفة كسلعة لا تستهلك بل تتوالد ذاتياً.      |               |        |       |
| ١٣     | يظهر أهمية رأس المال الفكري والمعرفي.                   |               |        |       |

|        |                                                  |       |        |       |
|--------|--------------------------------------------------|-------|--------|-------|
| ١٤     | يعتمد على تأهيل القوى العاملة والتخصص الدقيق.    |       |        |       |
| ١٥     | يعمل على استئصال الفقر من المجتمع.               |       |        |       |
| ١٦     | يبنى بالتدريب والتعلم المستمرين.                 |       |        |       |
| ثالثاً | هل يؤدي تطوير البنية التعليمية إلى:              |       |        |       |
| ١٧     | تحسين المستوى الكيفي للتعليم.                    |       |        |       |
| ١٨     | تحسين ظروف الطالب المادية والمعنوية.             |       |        |       |
| ١٩     | تزويد أعضاء الهيئة التعليمية بالكفاءات الضرورية. |       |        |       |
| ٢٠     | تطوير المحتوى العلمي بما يلاءم تطورات العصر.     |       |        |       |
| ٢١     | توحيد الخبرات والمعارف بين المتعلمين.            |       |        |       |
| ٢٢     | ربط الجانب العملي بالنظري.                       |       |        |       |
| ٢٣     | اعتبار التطور العلمي أهم مقاييس التنمية.         |       |        |       |
| ٢٤     | زيادة الاهتمام بدور المؤسسة التعليمية.           |       |        |       |
| ٢٥     | تخفيف نسبة الهدر في المؤسسة التعليمية.           |       |        |       |
| رابعاً | هل ترى أن صعوبة تجارة المعلومات بسبب:            |       |        |       |
| ٢٦     | تدني نسبة التعليم غير المناسب.                   |       |        |       |
| ٢٧     | عدم توفر الكوادر التعليمية المؤهلة لهذه المهمة.  |       |        |       |
| ٢٨     | قلة تطبيق خطط البحث العلمي والإبداع الفكري.      |       |        |       |
| ٢٩     | التعليم الجامعي سكوني غير متفاعل مع المحيط.      |       |        |       |
| ٣٠     | عدم وصول الإبداعات الفكرية لمراكز اتخاذ القرار.  |       |        |       |
| ٣١     | قلة المشاركة في الإنتاج المعرفي العالمي.         |       |        |       |
| ٣٢     | تخلف القطاعات الصناعية.                          |       |        |       |
| ٣٣     | عدم توفر جهاز حاسب لكل معلم ومتعلم.              |       |        |       |
| ٣٤     | العولمة العالمية تمنع انتشار الاقتصاد المعرفي.   |       |        |       |
|        | العبارات                                         | كبيرة | متوسطة | ضعيفة |
| ٣٥     | عدم القدرة على الدخول في مجال التكنولوجيا.       |       |        |       |
| خامساً | هل ترى أن تأهيل المتعلم الجامعي يتم من خلال:     |       |        |       |
| ٣٦     | إدخال التكنولوجيا ضمن المقررات الدراسية.         |       |        |       |
| ٣٧     | توضيح فوائد التكنولوجيا في مجال التعليم.         |       |        |       |
| ٣٨     | تزويد المتعلمين بمهارات ICDL.                    |       |        |       |
| ٣٩     | زيادة الواجبات المنزلية لتناسب الفروق الفردية.   |       |        |       |
| ٤٠     | التدريب ضمن فريق العمل الجماعي (١٥-٢٠) طالب.ة.   |       |        |       |
| ٤١     | التدريب الرسمي خارج أوقات الدراسة.               |       |        |       |

| ٤٢       | تزويد الكوادر البشرية بالجديد من خبرات ومعارف.        |       |        |       |
|----------|-------------------------------------------------------|-------|--------|-------|
| سادساً   | برأيك هل يحتاج المدرس الجامعي إلى:                    |       |        |       |
| ٤٣       | أن تواكب المقررات التي يدرسها متطلبات العصر.          |       |        |       |
| ٤٤       | أن يراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.                |       |        |       |
| ٤٥       | يتقن استخدام أجهزة التكنولوجيا الحديثة.               |       |        |       |
| ٤٦       | إتقان اللغة الأجنبية (الانكليزية).                    |       |        |       |
| ٤٧       | أن يمتلك القدرة على اتخاذ القرار.                     |       |        |       |
| ٤٨       | ربط القاعة الدراسية بشبكة الانترنت.                   |       |        |       |
| ٤٩       | إمكانية التفكير المتشعب.                              |       |        |       |
| ٥٠       | المرونة في التعامل وعدم التوتر.                       |       |        |       |
| ٥١       | التحفيز والتشجيع من قبل المسؤولين عنه.                |       |        |       |
| سابعاً   | مناسبة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد البشرية:       |       |        |       |
| ٥٢       | أن يواكب محتوى المقرر متطلبات العصر.                  |       |        |       |
| ٥٣       | يتسم المحتوى العلمي بحداثة المعلومات.                 |       |        |       |
| ٥٤       | تناسب تطبيقات المقرر وفق الاختصاص العلمي الدقيق.      |       |        |       |
| ٥٥       | يراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.                   |       |        |       |
| ٥٦       | يعتمد في عرض المعلومات الترتيب المنطقي.               |       |        |       |
| ٥٧       | يشمل نشاطات تساعد على التفكير.                        |       |        |       |
| ٥٨       | يوازن بين النواحي النظرية والعملية.                   |       |        |       |
| ٥٩       | يخلو من الأخطاء الإملائية.                            |       |        |       |
| ٦٠       | يخلو من الأخطاء القواعدية.                            |       |        |       |
| ثامناً   | برأيك ما هي الطريقة المفضلة بالتدريس الجامعي لديك:    |       |        |       |
| ٦١       | المحاضرة: المدرس يلقي المعلومات طوال الوقت المخصص.    |       |        |       |
| العبارات |                                                       |       |        | ضعيفة |
| ٦٢       | المناقشة: يدير المدرس حوار ضمن الموقف التدريسي.       | كبيرة | متوسطة |       |
| ٦٣       | العروض العملية: شرح الأمثلة وتطبيقها.                 |       |        |       |
| ٦٤       | الاستكشافية: إثارة تفكير المتعلم للوصول إلى المعرفة.  |       |        |       |
| ٦٥       | العصف الذهني: توليد الأفكار للوصول لحل للمشكلة.       |       |        |       |
| ٦٦       | التعلم الذاتي: تعلم الطالب وحده بإشراف المدرس.        |       |        |       |
| ٦٧       | التعلم التعاوني: تعلم مجموعة من الطلاب بإشراف المدرس. |       |        |       |
| ٦٨       | التعلم بالاستقراء: تعلم الطالب الجزئيات ثم الكليات.   |       |        |       |
| ٦٩       | التعلم بالاستنتاج: تعلم الطالب الكليات ثم الجزئيات.   |       |        |       |
| تاسعاً   | تحتاج القاعة الدراسية في الجامعة إلى:                 |       |        |       |

|                                                                                   |                                            |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|--|--|
| ٧٠                                                                                | ربط القاعة الدراسية بشبكة الانترنت.        |  |  |
| ٧١                                                                                | شبكة حاسوبية مرتبطة بجهاز المدرس           |  |  |
| ٧٢                                                                                | جهاز عرض مكبر للصورة والكتابة (Data Show). |  |  |
| ٧٣                                                                                | سبورة ضوئية وعادية.                        |  |  |
| ٧٤                                                                                | أقراص ليزرية CD- Rom.                      |  |  |
| ٧٥                                                                                | أجهزة مزودة بسواقات DVD.                   |  |  |
| ٧٦                                                                                | توفر جهاز حاسب واحد لكل متعلم.             |  |  |
| ٧٧                                                                                | ستائر للتحكم بالضوء.                       |  |  |
| ٧٨                                                                                | إمكانية التهوية والتكييف.                  |  |  |
| نشكر لكم حسن اهتمامكم ولكم منا جزيل التقدير والاحترام<br>الطالب الباحث فراس ناصيف |                                            |  |  |

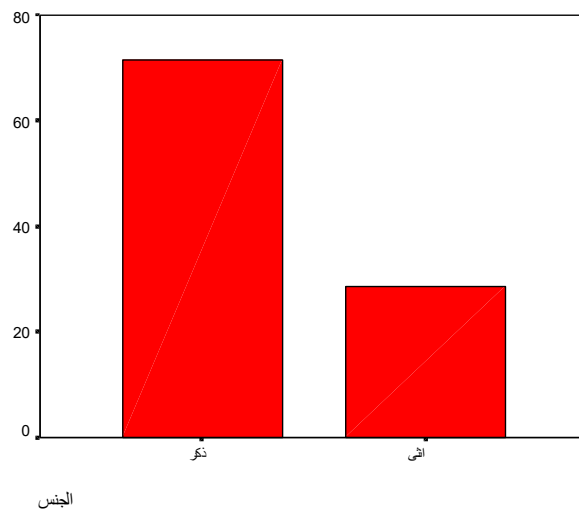
الملحق رقم (٢)

التوصيف الإحصائي:

| الجنس |       | الجدول رقم (٤٩) |         |               |
|-------|-------|-----------------|---------|---------------|
|       |       | Frequency       | Percent | Valid Percent |
| Valid | ذكر   | 160             | 71.4    | 71.4          |
|       | انثى  | 64              | 28.6    | 28.6          |
|       | Total | 224             | 100.0   | 100.0         |

نجد أن ٧١,٤٪ من أفراد العينة ذكور، و ٢٨,٦٪ إناث، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (١٣)



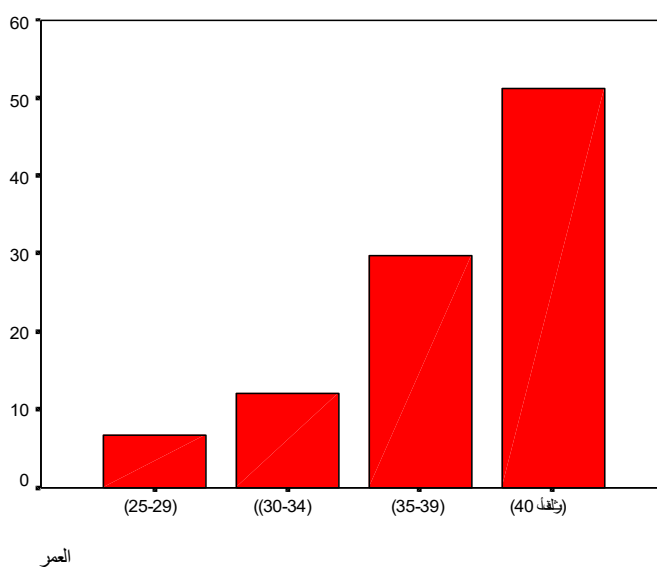
الجدول رقم (٥٠)

العمر

|         |            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid   | (25-29)    | 15        | 6.7     | 6.8           | 6.8                |
|         | ((30-34)   | 27        | 12.1    | 12.2          | 18.9               |
|         | (35-39)    | 66        | 29.5    | 29.7          | 48.6               |
|         | (فاكثر 40) | 114       | 50.9    | 51.4          | 100.0              |
|         | Total      | 222       | 99.1    | 100.0         |                    |
| Missing | System     | 2         | .9      |               |                    |
| Total   |            | 224       | 100.0   |               |                    |

نجد أن ٥٠,٩٪ من أفراد العينة أعمارهم ٤٠ سنة وأكثر، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (١٤)

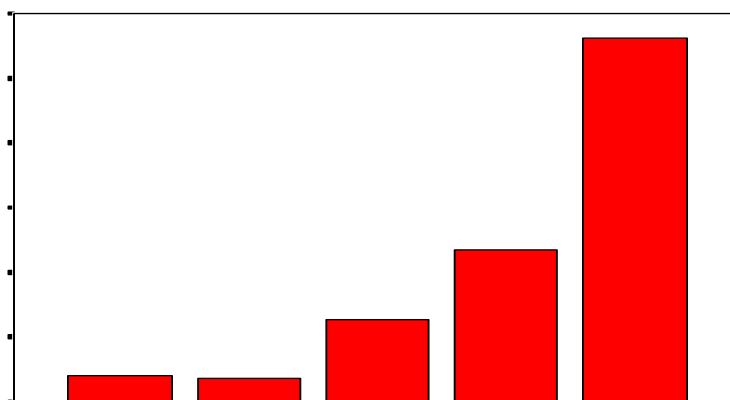


المؤهل العلمي  
الجدول رقم (٥١)

|                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid جامعي       | 9         | 4.0     | 4.1           | 4.1                |
| دبلوم تأهيل تربوي | 8         | 3.6     | 3.6           | 7.7                |
| دبلوم دراسات عليا | 28        | 12.5    | 12.7          | 20.4               |
| ماجستير           | 52        | 23.2    | 23.5          | 43.9               |
| دكتوراه           | 124       | 55.4    | 56.1          | 100.0              |
| Total             | 221       | 98.7    | 100.0         |                    |
| Missing System    | 3         | 1.3     |               |                    |
| Total             | 224       | 100.0   |               |                    |

نجد أن ٥٥,٤٪ من أفراد العينة يحملون شهادة الدكتوراه، و ٢٣,٢٪ يحملون الماجستير، والشكل البياني التالي

يبين ذلك: الشكل رقم (١٥)

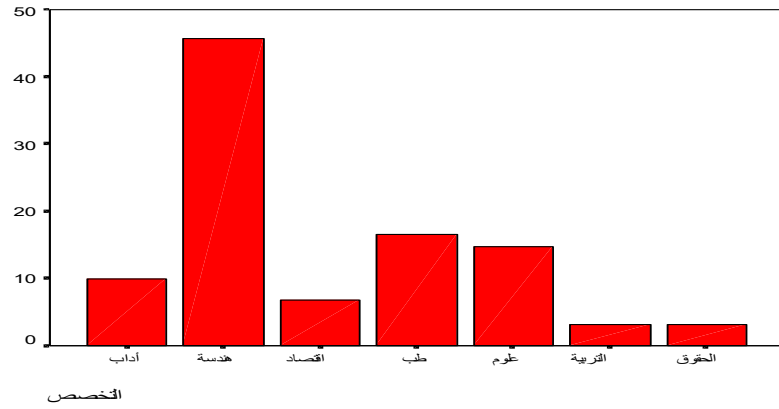


التخصص  
الجدول رقم (٥٢)

|                | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid آداب     | 22        | 9.8     | 9.9           | 9.9                |
| هندسة          | 102       | 45.5    | 45.7          | 55.6               |
| اقتصاد         | 15        | 6.7     | 6.7           | 62.3               |
| طب             | 37        | 16.5    | 16.6          | 78.9               |
| علوم           | 33        | 14.7    | 14.8          | 93.7               |
| التربية        | 7         | 3.1     | 3.1           | 96.9               |
| الحقوق         | 7         | 3.1     | 3.1           | 100.0              |
| Total          | 223       | 99.6    | 100.0         |                    |
| Missing System | 1         | .4      |               |                    |
| Total          | 224       | 100.0   |               |                    |

نجد أن ٤٥,٥٪ من أفراد العينة اختصاص هندسة، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (١٦)

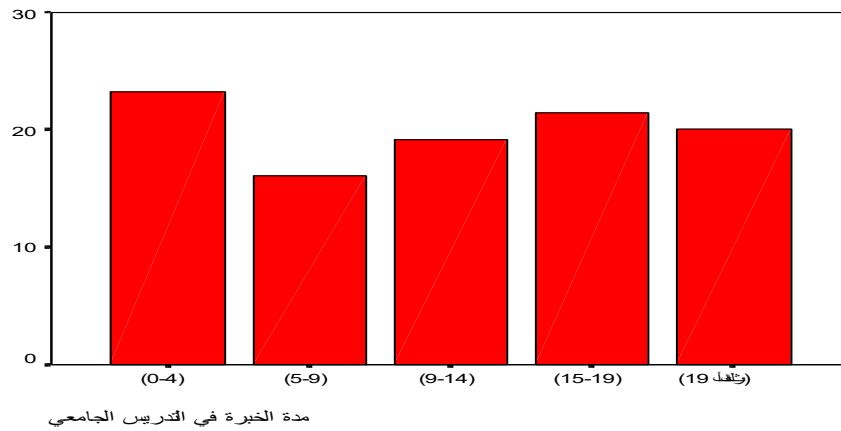


البجدول رقم (٥٣)

مدة الخبرة في التدريس الجامعي

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid (0-4) | 52        | 23.2    | 23.2          | 23.2               |
| (5-9)       | 36        | 16.1    | 16.1          | 39.3               |
| (9-14)      | 43        | 19.2    | 19.2          | 58.5               |
| (15-19)     | 48        | 21.4    | 21.4          | 79.9               |
| (فأكثر 19)  | 45        | 20.1    | 20.1          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

الشكل رقم (١٧)

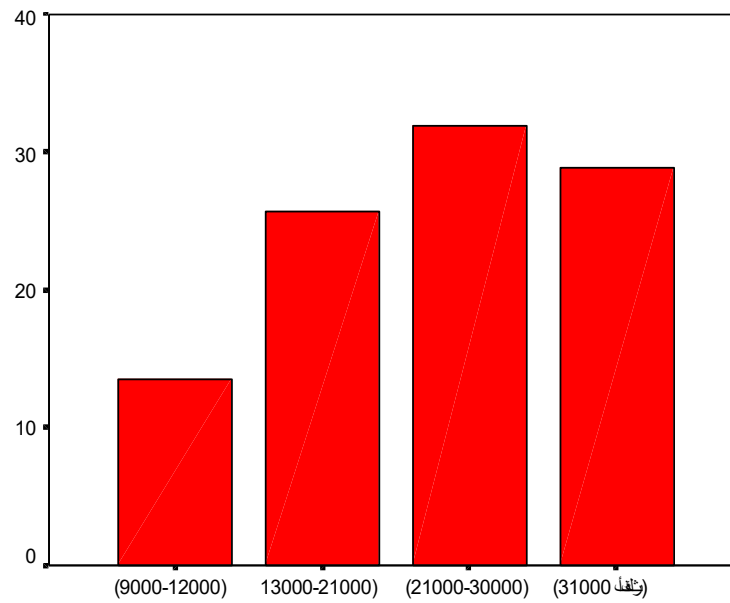


الجدول رقم (٥٤)

متوسط الدخل

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid (9000-12000) | 30        | 13.4    | 13.5          | 13.5               |
| 13000-21000)       | 57        | 25.4    | 25.7          | 39.2               |
| (21000-30000)      | 71        | 31.7    | 32.0          | 71.2               |
| (31000 فأكثر)      | 64        | 28.6    | 28.8          | 100.0              |
| Total              | 222       | 99.1    | 100.0         |                    |
| Missing System     | 2         | .9      |               |                    |
| Total              | 224       | 100.0   |               |                    |

الشكل رقم (١٨)



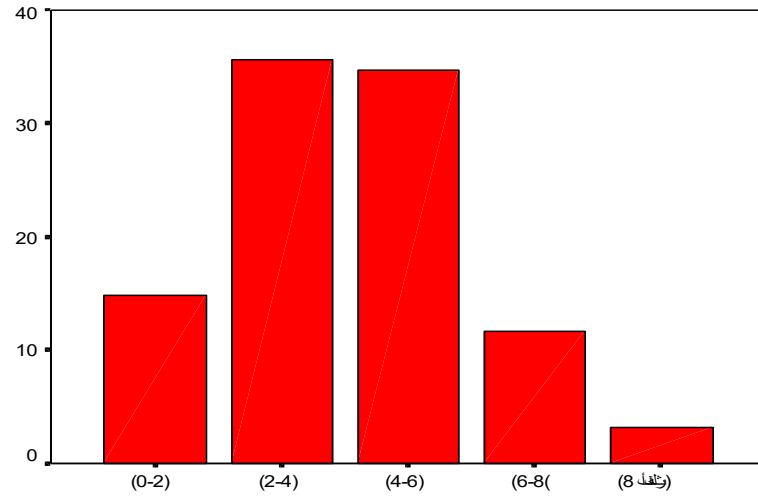
متوسط الدخل

الجدول رقم (٥٥)

عدد أفراد الأسرة

|                | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid (0-2)    | 33        | 14.7    | 14.9          | 14.9               |
| (2-4)          | 79        | 35.3    | 35.6          | 50.5               |
| (4-6)          | 77        | 34.4    | 34.7          | 85.1               |
| (6-8)          | 26        | 11.6    | 11.7          | 96.8               |
| (8 فأكثر)      | 7         | 3.1     | 3.2           | 100.0              |
| Total          | 222       | 99.1    | 100.0         |                    |
| Missing System | 2         | .9      |               |                    |
| Total          | 224       | 100.0   |               |                    |

الشكل رقم (١٩)



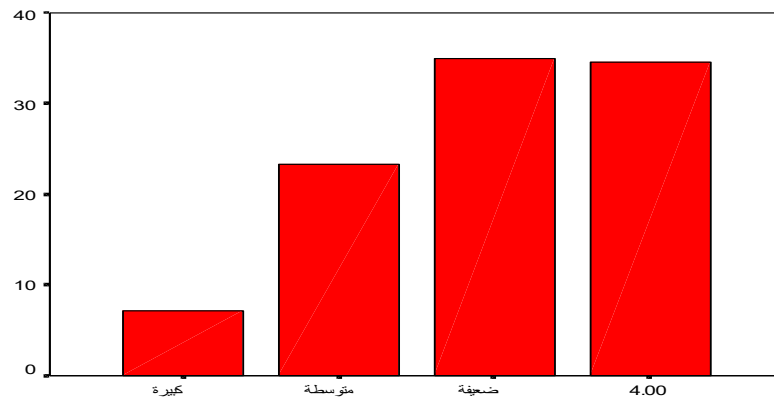
عدد أفراد الأسرة

الجدول رقم (٥٦)

عدد غرف المنزل

|         |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid   | كبيرة  | 16        | 7.1     | 7.2           | 7.2                |
|         | متوسطة | 52        | 23.2    | 23.3          | 30.5               |
|         | ضعيفة  | 78        | 34.8    | 35.0          | 65.5               |
|         | 4.00   | 77        | 34.4    | 34.5          | 100.0              |
|         | Total  | 223       | 99.6    | 100.0         |                    |
| Missing | System | 1         | .4      |               |                    |
| Total   |        | 224       | 100.0   |               |                    |

الشكل رقم (٢٠)



عدد غرف المنزل

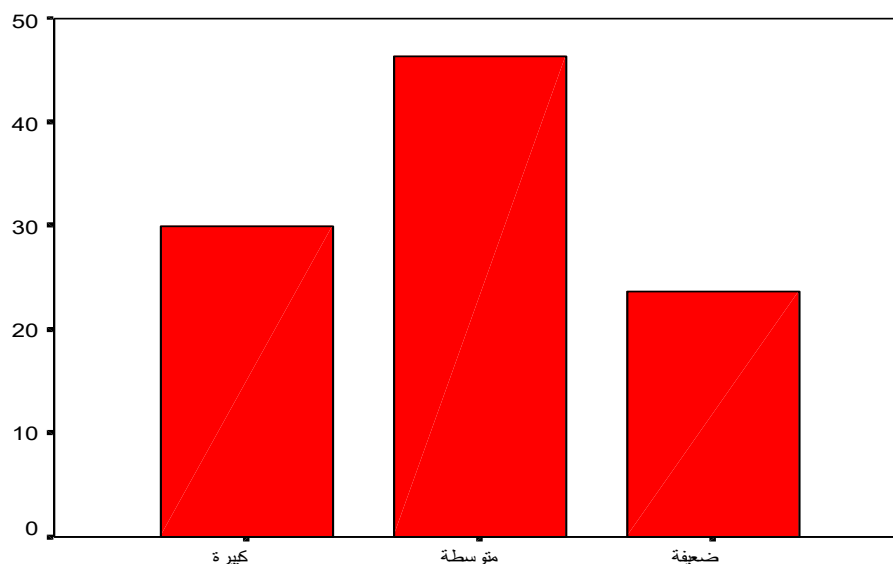
الجدول رقم (٥٧)

## إتاحة الفرصة للإبداع

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 67        | 29.9    | 29.9          | 29.9               |
| متوسطة      | 104       | 46.4    | 46.4          | 76.3               |
| ضعيفة       | 53        | 23.7    | 23.7          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٢٩,٩٪ من الأفراد أجابوا أن التعليم الجامعي يؤدي إلى إتاحة الفرصة للإبداع بشكل كبير، و٤٦,٤٪ أجابوا أن التعليم الجامعي يؤدي إلى إتاحة الفرصة للإبداع بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٢١)



إتاحة الفرصة للإبداع

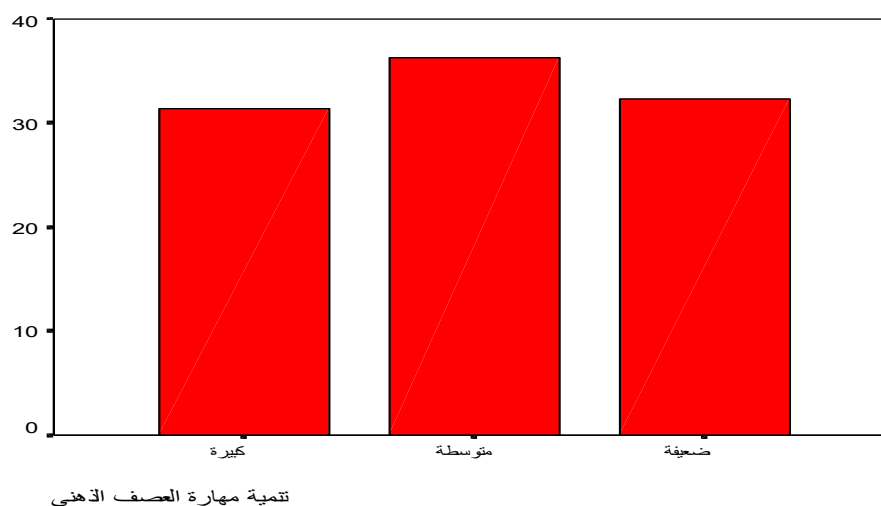
الجدول رقم (٥٨)

## تنمية مهارة العصف الذهني

|                | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة    | 70        | 31.3    | 31.4          | 31.4               |
| متوسطة         | 81        | 36.2    | 36.3          | 67.7               |
| ضعيفة          | 72        | 32.1    | 32.3          | 100.0              |
| Total          | 223       | 99.6    | 100.0         |                    |
| Missing System | 1         | .4      |               |                    |
| Total          | 224       | 100.0   |               |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٣١,٤٪ من الأفراد أجابوا أن التعليم الجامعي يؤدي إلى تنمية مهارة العصف الذهني بشكل كبير، و٣٦,٢٪ أجابوا أن التعليم الجامعي يؤدي إلى تنمية مهارة العصف الذهني بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٢٢)

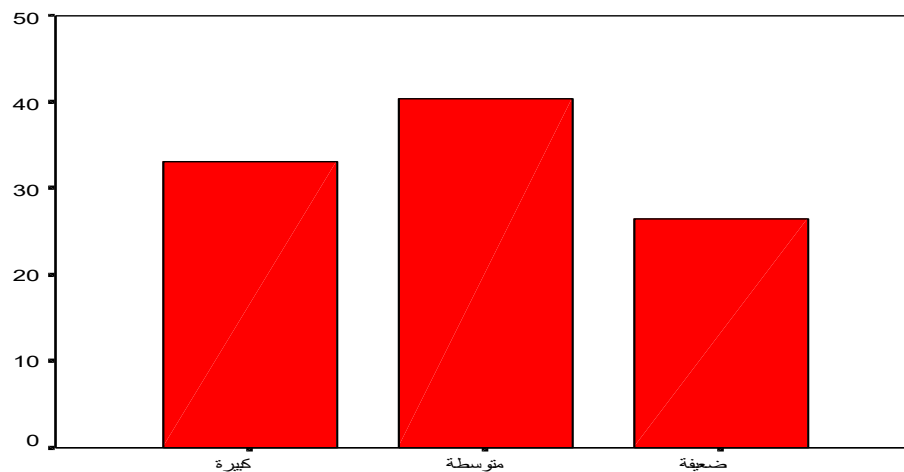


الجدول رقم (٥٩) مواكبة ما يطرأ على المجتمع من مستحدثات تقنية

|         |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid   | كبيرة  | 74        | 33.0    | 33.2          | 33.2               |
|         | متوسطة | 90        | 40.2    | 40.4          | 73.5               |
|         | ضعيفة  | 59        | 26.3    | 26.5          | 100.0              |
|         | Total  | 223       | 99.6    | 100.0         |                    |
| Missing | System | 1         | .4      |               |                    |
| Total   |        | 224       | 100.0   |               |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٣٣,٢٪ من الأفراد أجابوا أن التعليم الجامعي يؤدي إلى مواكبة ما يطرأ على المجتمع من مستحدثات تقنية بشكل كبير، و٤٠,٢٪ أجابوا أن التعليم الجامعي يؤدي إلى مواكبة ما يطرأ على المجتمع من مستحدثات تقنية بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٢٣)



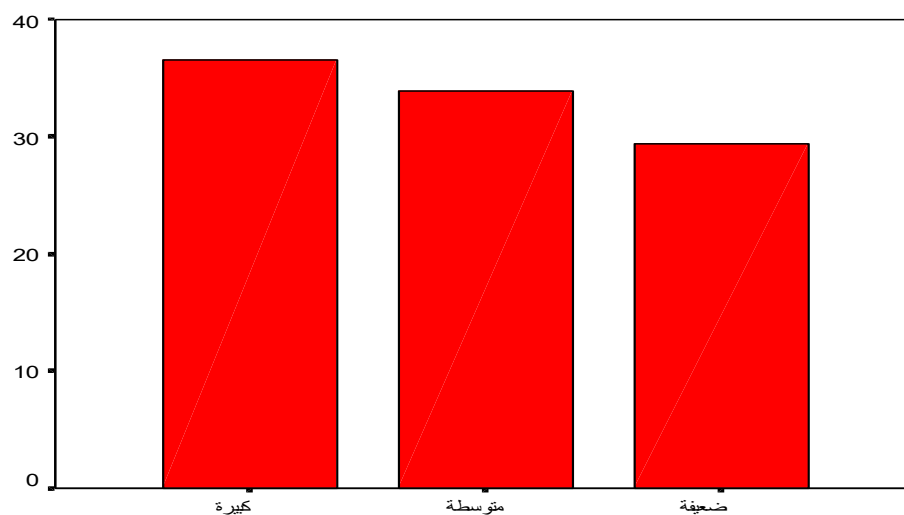
مواكبة ما يطرأ على المجتمع من مستحدثات تقنية

الجدول رقم (٦٠) تزويدهم بمهارات تقنية في حياتهم العملية

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 82        | 36.6    | 36.6          | 36.6               |
| متوسطة      | 76        | 33.9    | 33.9          | 70.5               |
| ضعيفة       | 66        | 29.5    | 29.5          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٣٣,٦٪ من الأفراد أجابوا أن التعليم الجامعي يؤدي إلى تزويدهم بمهارات تقنية تعينهم في حياتهم العملية بشكل كبير، و ٣٣,٩٪ أجابوا أن التعليم الجامعي يؤدي إلى تزويدهم بمهارات تقنية تعينهم في حياتهم العملية بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين :

الشكل رقم (٢٤)



تزويدهم بمهارات تقنية في حياتهم العملية

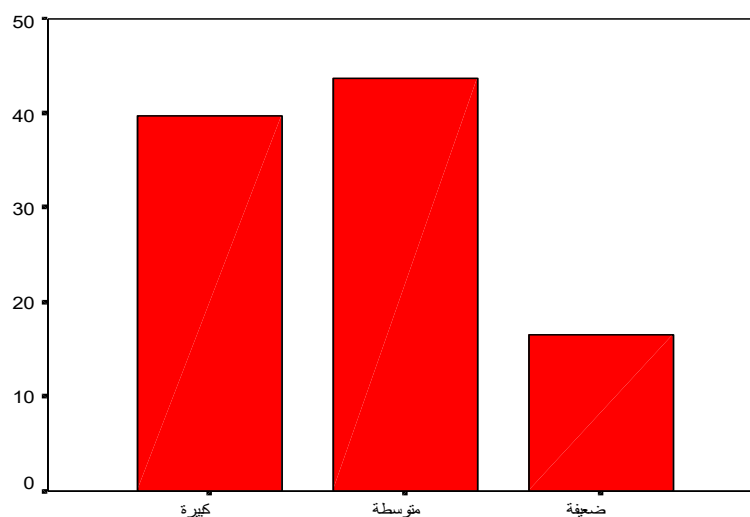
الجدول رقم (٦١)

## اكتساب الخبرات المعرفية العلمية

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 89        | 39.7    | 39.7          | 39.7               |
| متوسطة      | 98        | 43.8    | 43.8          | 83.5               |
| ضعيفة       | 37        | 16.5    | 16.5          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٣٩,٧٪ من الأفراد أجابوا أن التعليم الجامعي يؤدي إلى اكتساب الخبرات المعرفية العلمية بشكل كبير، و٤٣,٨٪ أجابوا أن التعليم الجامعي يؤدي إلى اكتساب الخبرات المعرفية العلمية بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٢٥)



اكتساب الخبرات المعرفية العلمية

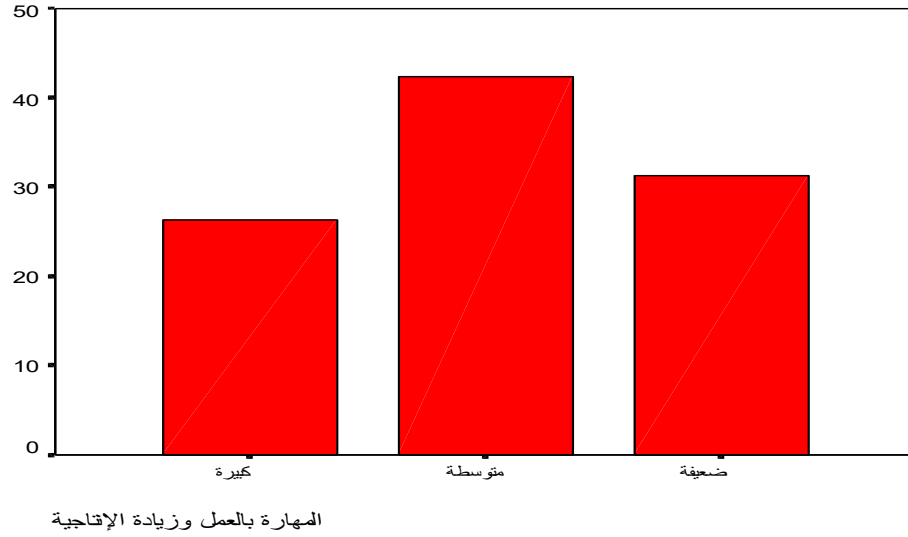
الجدول رقم (٦٢)

## المهارة بالعمل وزيادة الإنتاجية

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 59        | 26.3    | 26.3          | 26.3               |
| متوسطة      | 95        | 42.4    | 42.4          | 68.8               |
| ضعيفة       | 70        | 31.3    | 31.3          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٢٦,٣٪ من الأفراد أجابوا أن التعليم الجامعي يؤدي إلى المهارة بالعمل وزيادة الإنتاجية بشكل كبير، و٤٢,٤٪ أجابوا أن التعليم الجامعي يؤدي إلى المهارة بالعمل وزيادة الإنتاجية بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٢٦)



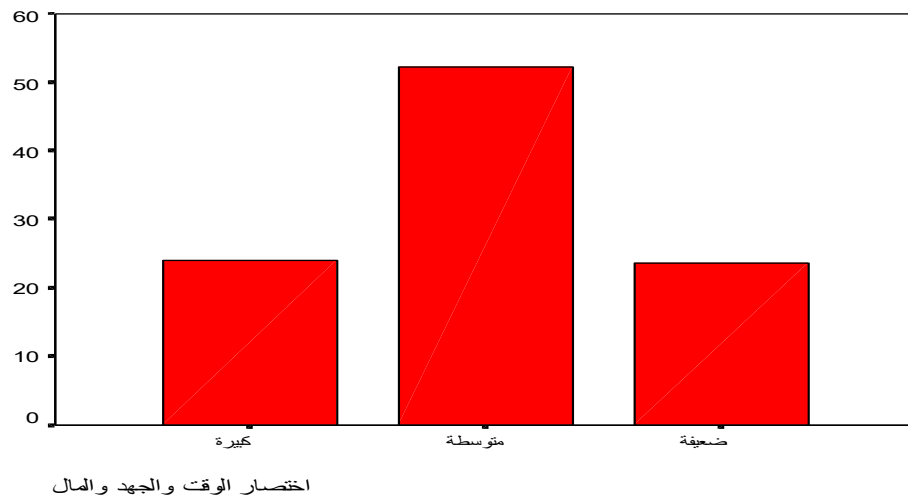
الجدول رقم (٦٣)

اختصار الوقت والجهد والمال

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 54        | 24.1    | 24.1          | 24.1               |
| متوسطة      | 117       | 52.2    | 52.2          | 76.3               |
| ضعيفة       | 53        | 23.7    | 23.7          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٢٤,١٪ من الأفراد أجابوا أن التعليم الجامعي يؤدي إلى اختصار الوقت والجهد والمال بشكل كبير، و ٥٢,٢٪ أجابوا أن التعليم الجامعي يؤدي إلى اختصار الوقت والجهد والمال بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٢٧)



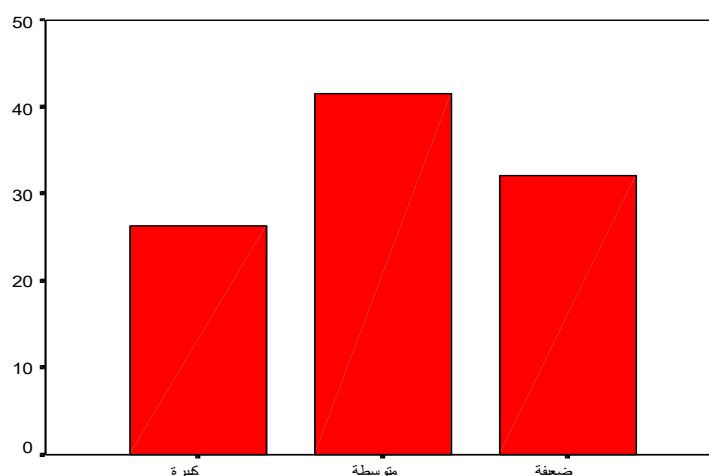
الجدول رقم (٦٤)

استثمار العقل البشري

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 59        | 26.3    | 26.3          | 26.3               |
| متوسطة      | 93        | 41.5    | 41.5          | 67.9               |
| ضعيفة       | 72        | 32.1    | 32.1          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٢٦,٣٪ من الأفراد أجابوا أن التعليم الجامعي يؤدي إلى استثمار العقل البشري بشكل كبير، و ٤١,٥٪ أجابوا أن التعليم الجامعي يؤدي إلى استثمار العقل البشري بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٢٨)



استثمار العقل البشري

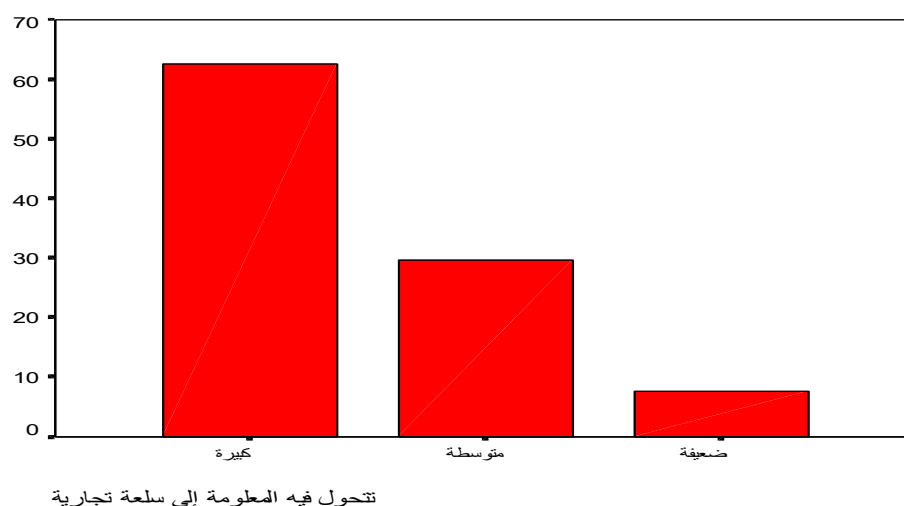
الجدول رقم (٦٥)

تتحول فيه المعلومة إلى سلعة تجارية

|                | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة    | 139       | 62.1    | 62.6          | 62.6               |
| متوسطة         | 66        | 29.5    | 29.7          | 92.3               |
| ضعيفة          | 17        | 7.6     | 7.7           | 100.0              |
| Total          | 222       | 99.1    | 100.0         |                    |
| Missing System | 2         | .9      |               |                    |
| Total          | 224       | 100.0   |               |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٦٢,٦٪ من الأفراد أجابوا أن الاقتصاد الذي يعتمد على المعلومات تتحول فيه المعلومة إلى سلعة تجارية بشكل كبير، و ٢٩,٧٪ أجابوا أن الاقتصاد الذي يعتمد على المعلومات تتحول فيه المعلومة إلى سلعة تجارية بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٢٩)



الجدول رقم (٦٦) تظهر أهمية البحث العلمي والبرمجيات فيه كمحرك للتنمية

|         |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid   | كبيرة  | 155       | 69.2    | 69.5          | 69.5               |
|         | متوسطة | 64        | 28.6    | 28.7          | 98.2               |
|         | ضعيفة  | 4         | 1.8     | 1.8           | 100.0              |
|         | Total  | 223       | 99.6    | 100.0         |                    |
| Missing | System | 1         | .4      |               |                    |
| Total   |        | 224       | 100.0   |               |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٦٢,٦٪ من الأفراد أجابوا أن الاقتصاد الذي يعتمد على المعلومات تظهر أهمية البحث العلمي والبرمجيات فيه كمحرك للتنمية بشكل كبير، و ٢٩,٧٪ أجابوا أن الاقتصاد الذي يعتمد على المعلومات تظهر أهمية البحث العلمي والبرمجيات فيه كمحرك للتنمية بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٣٠)

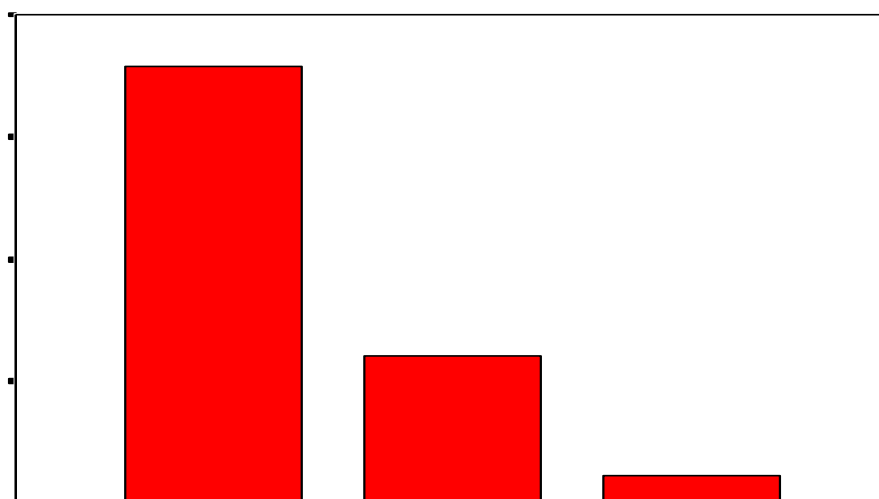


تعتبر المعلومة فيه العنصر الأساسي في العملية الإنتاجية  
الجدول رقم (٦٧)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 160       | 71.4    | 71.4          | 71.4               |
| متوسطة      | 54        | 24.1    | 24.1          | 95.5               |
| ضعيفة       | 10        | 4.5     | 4.5           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٧١,٤٪ من الأفراد أجابوا أن الاقتصاد الذي يعتمد على المعلومات تعتبر المعلومة فيه العنصر الأساسي في العملية الإنتاجية بشكل كبير، و ٢٤,١٪ أجابوا أن الاقتصاد الذي يعتمد على المعلومات تعتبر المعلومة فيه العنصر الأساسي في العملية الإنتاجية بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٣١)



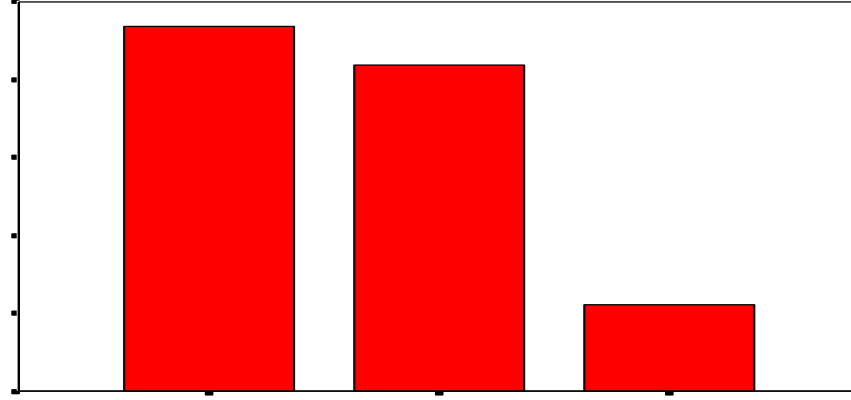
ينظر إلى المعرفة كسلعة لا تستهلك بل تتوالد ذاتياً  
الجدول رقم (٦٨)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 105       | 46.9    | 46.9          | 46.9               |
| متوسطة      | 94        | 42.0    | 42.0          | 88.8               |
| ضعيفة       | 25        | 11.2    | 11.2          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٤٦,٩٪ من الأفراد أجابوا أن الاقتصاد الذي يعتمد على المعلومات ينظر إلى المعرفة كسلعة لا تستهلك بل تتوالد ذاتياً بشكل كبير، و ٤٢٪ أجابوا أن الاقتصاد الذي يعتمد على

المعلومات ينظر إلى المعرفة كسلعة لا تستهلك بل تتوالد ذاتياً بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٣٢)



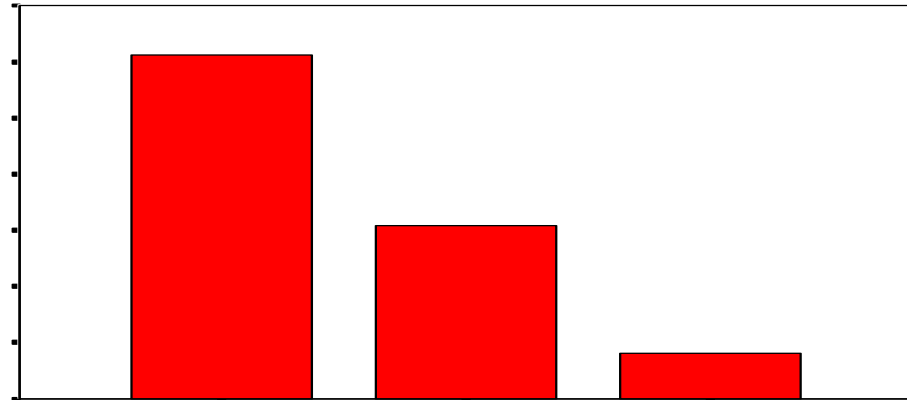
الجدول رقم (٦٩)

يظهر أهمية رأس المال الفكري والمعرفي

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 137       | 61.2    | 61.2          | 61.2               |
| متوسطة      | 69        | 30.8    | 30.8          | 92.0               |
| ضعيفة       | 18        | 8.0     | 8.0           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٦١,٢٪ من الأفراد أجابوا أن الاقتصاد الذي يعتمد على المعلومات يظهر أهمية رأس المال الفكري والمعرفي بشكل كبير، و ٣٠,٨٪ أجابوا أن الاقتصاد الذي يعتمد على المعلومات يظهر أهمية رأس المال الفكري والمعرفي بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٣٣)

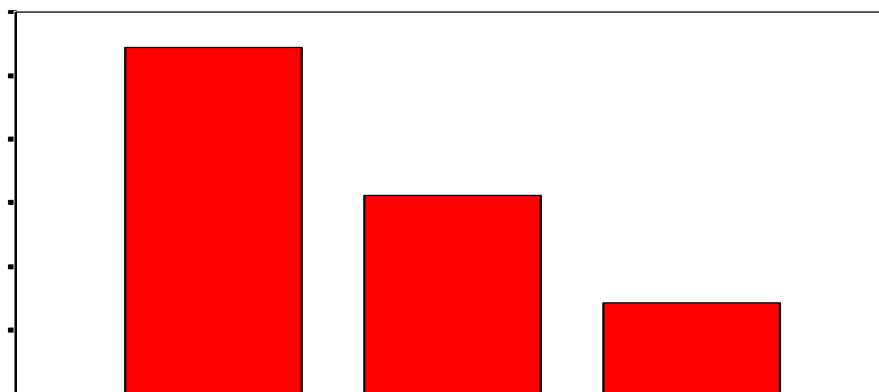


يعتمد على تأهيل القوى العاملة والتخصص الدقيق  
الجدول رقم (٧٠)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 122       | 54.5    | 54.5          | 54.5               |
| متوسطة      | 70        | 31.3    | 31.3          | 85.7               |
| ضعيفة       | 32        | 14.3    | 14.3          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٥٤,٥٪ من الأفراد أجابوا أن الاقتصاد الذي يعتمد على المعلومات يعتمد على تأهيل القوى العاملة والتخصص الدقيق بشكل كبير، و٣١,٣٪ أجابوا أن الاقتصاد الذي يعتمد على المعلومات يعتمد على تأهيل القوى العاملة والتخصص الدقيق بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٣٤)

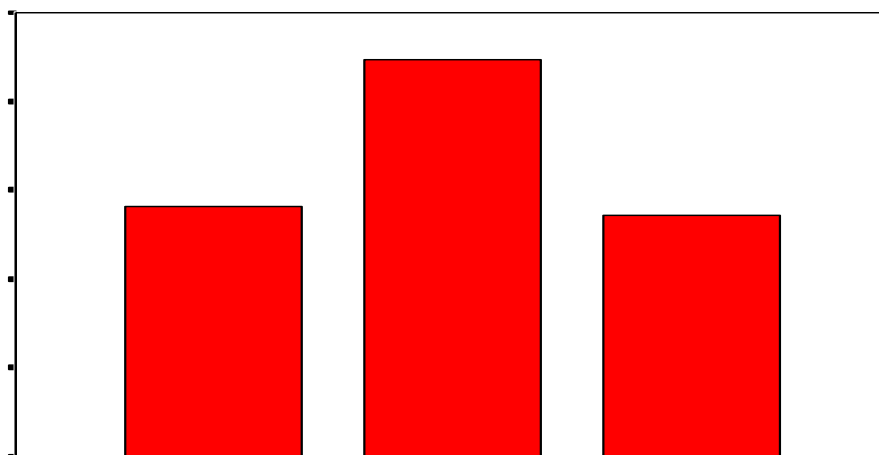


يعمل على استئصال الفقر من المجتمع  
الجدول رقم (٧١)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 63        | 28.1    | 28.1          | 28.1               |
| متوسطة      | 100       | 44.6    | 44.6          | 72.8               |
| ضعيفة       | 61        | 27.2    | 27.2          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٢٨,١٪ من الأفراد أجابوا أن الاقتصاد الذي يعتمد على المعلومات يعمل على استئصال الفقر من المجتمع بشكل كبير، و٤٤,٦٪ أجابوا أن الاقتصاد الذي يعتمد على المعلومات يعمل على استئصال الفقر من المجتمع بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٣٥)



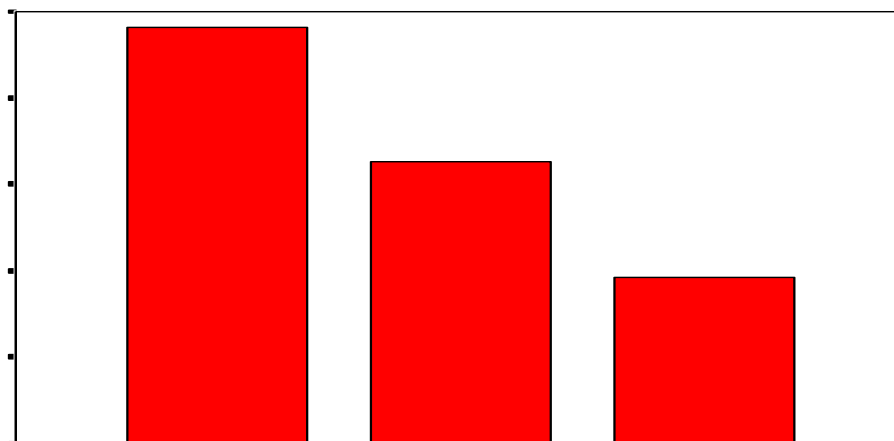
الجدول رقم (٧٢)

يبين بالتدريب والتعلم المستمرين

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 108       | 48.2    | 48.2          | 48.2               |
| متوسطة      | 73        | 32.6    | 32.6          | 80.8               |
| ضعيفة       | 43        | 19.2    | 19.2          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٤٨,٢٪ من الأفراد أجابوا أن الاقتصاد الذي يعتمد على المعلومات يبني بالتدريب والتعلم المستمرين بشكل كبير، و٣٢,٦٪ أجابوا أن الاقتصاد الذي يعتمد على المعلومات يبني بالتدريب والتعلم المستمرين بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٣٦)



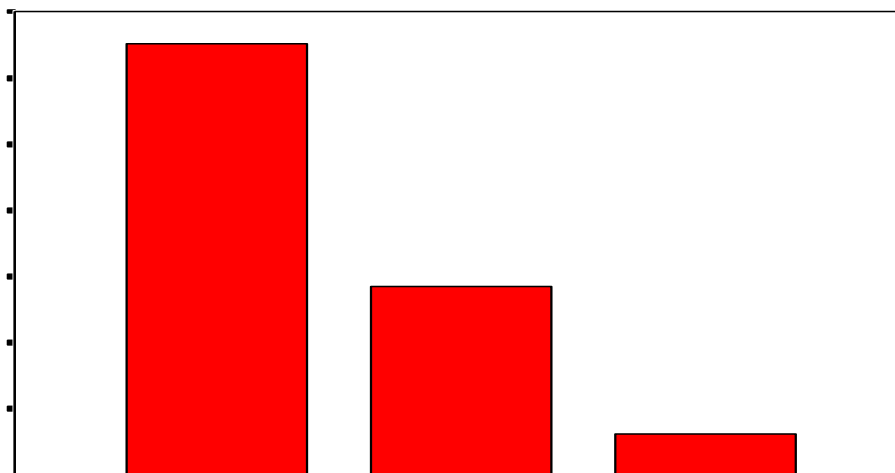
الجدول رقم (٧٣)

## تحسين المستوى الكيفي للتعليم

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 146       | 65.2    | 65.2          | 65.2               |
| متوسطة      | 64        | 28.6    | 28.6          | 93.8               |
| ضعيفة       | 14        | 6.3     | 6.3           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٦٥,٢٪ من الأفراد أجابوا أن تطوير البنية التعليمية يؤدي إلى تحسين المستوى الكيفي للتعليم بشكل كبير، و ٢٨,٦٪ أجابوا أن تطوير البنية التعليمية يؤدي إلى تحسين المستوى الكيفي للتعليم بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٣٧)



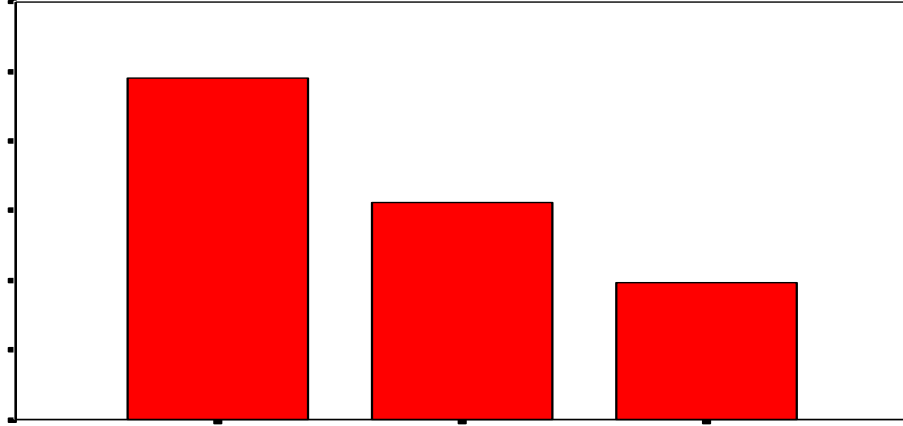
الجدول رقم (٧٤)

## تحسين ظروف الطالب المادية والمعنوية

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 110       | 49.1    | 49.1          | 49.1               |
| متوسطة      | 70        | 31.3    | 31.3          | 80.4               |
| ضعيفة       | 44        | 19.6    | 19.6          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٤٩,١٪ من الأفراد أجابوا أن تطوير البنية التعليمية يؤدي إلى تحسين ظروف الطالب المادية والمعنوية بشكل كبير، و ٣١,٣٪ أجابوا أن تطوير البنية التعليمية يؤدي إلى تحسين ظروف الطالب المادية والمعنوية بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٣٨)

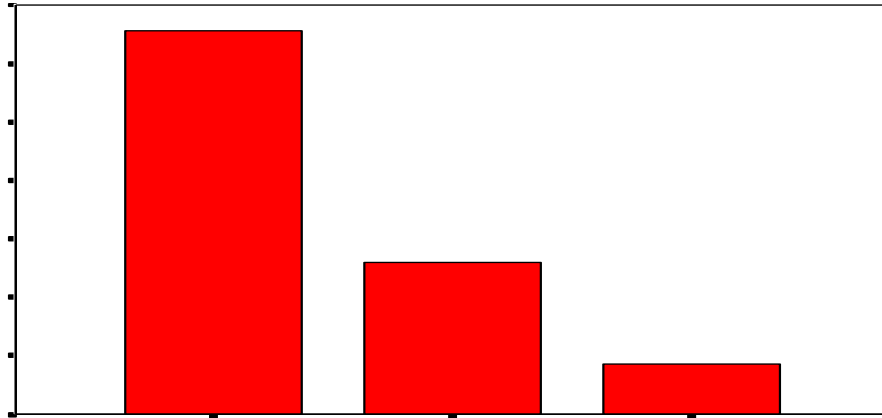


الجدول رقم (٧٥)

تزويد أعضاء الهيئة التعليمية بالكفاءات الضرورية

|            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبرى | 147       | 65.6    | 65.6          | 65.6               |
| متوسطة     | 58        | 25.9    | 25.9          | 91.5               |
| ضعيفة      | 19        | 8.5     | 8.5           | 100.0              |
| Total      | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٦٥,٦٪ من الأفراد أجابوا أن تطوير البنية التعليمية يؤدي إلى تزويد أعضاء الهيئة التعليمية بالكفاءات الضرورية بشكل كبير، و ٢٥,٩٪ أجابوا أن تطوير البنية التعليمية يؤدي إلى تزويد أعضاء الهيئة التعليمية بالكفاءات الضرورية بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك: الشكل رقم (٣٩)

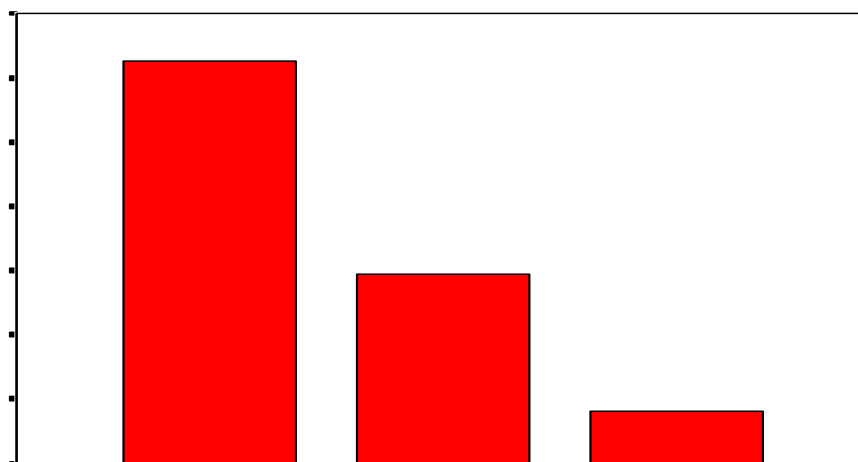


تطوير المحتوى العلمي بما يلاءم تطورات العصر  
الجدول رقم (٧٦)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 140       | 62.5    | 62.5          | 62.5               |
| متوسطة      | 66        | 29.5    | 29.5          | 92.0               |
| ضعيفة       | 18        | 8.0     | 8.0           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٦٢,٥٪ من الأفراد أجابوا أن تطوير البنية التعليمية يؤدي إلى تطوير المحتوى العلمي بما يلائم تطورات العصر بشكل كبير، و ٢٩,٥٪ أجابوا أن تطوير البنية التعليمية يؤدي إلى تطوير المحتوى العلمي بما يلائم تطورات العصر بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٤٠)

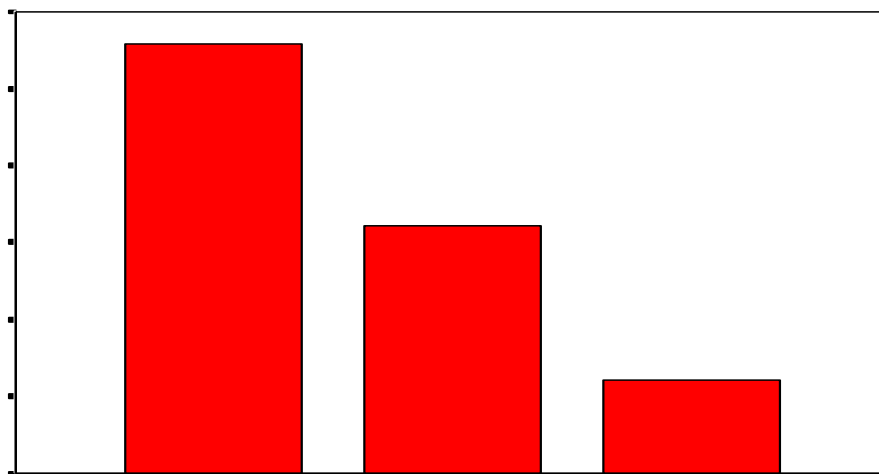


توحيد الخبرات والمعارف بين المتعلمين  
الجدول رقم (٧٧)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 125       | 55.8    | 55.8          | 55.8               |
| متوسطة      | 72        | 32.1    | 32.1          | 87.9               |
| ضعيفة       | 27        | 12.1    | 12.1          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٥٥,٨٪ من الأفراد أجابوا أن تطوير البنية التعليمية يؤدي إلى توحيد الخبرات والمعارف بين المتعلمين بشكل كبير، و ٣٢,١٪ أجابوا أن تطوير البنية التعليمية يؤدي إلى توحيد الخبرات والمعارف بين المتعلمين بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٤١)



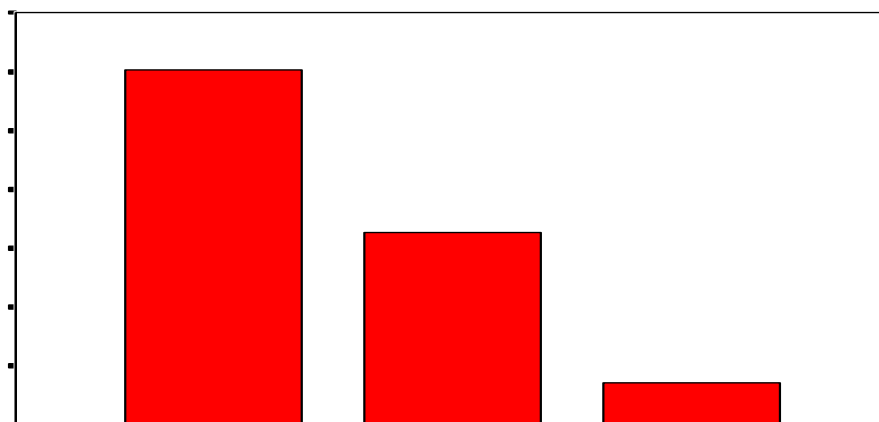
الجدول رقم (٧٨)

ربط الجانب العلمي بالنظري

|            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبرى | 135       | 60.3    | 60.3          | 60.3               |
| متوسطة     | 73        | 32.6    | 32.6          | 92.9               |
| ضعيفة      | 16        | 7.1     | 7.1           | 100.0              |
| Total      | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٥٥,٨٪ من الأفراد أجابوا أن تطوير البنية التعليمية يؤدي إلى ربط الجانب العملي بالنظري بشكل كبير، و ٣٢,١٪ أجابوا أن تطوير البنية التعليمية يؤدي إلى ربط الجانب العملي بالجانب النظري بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٤٢)

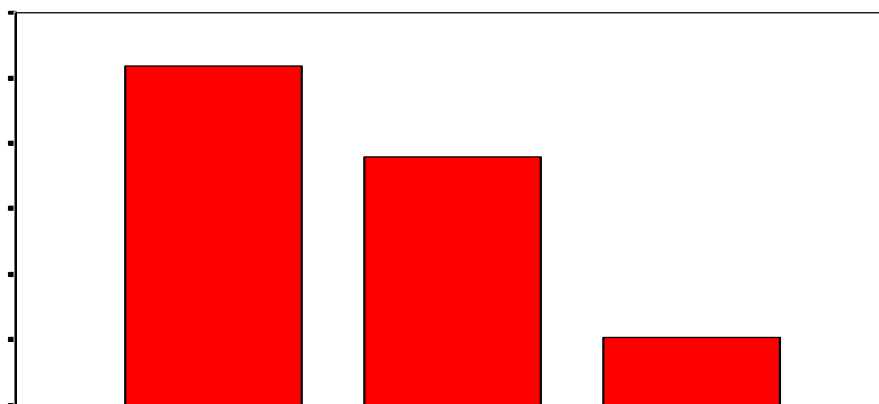


اعتبار التطور العلمي أهم مقاييس التنمية  
الجدول رقم (٧٩)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 116       | 51.8    | 51.8          | 51.8               |
| متوسطة      | 85        | 37.9    | 37.9          | 89.7               |
| ضعيفة       | 23        | 10.3    | 10.3          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٥١,٨٪ من الأفراد أجابوا أن تطوير البنية التعليمية يؤدي إلى اعتبار التطور العلمي أهم مقاييس التنمية بشكل كبير، و ٣٧,٩٪ أجابوا أن تطوير البنية التعليمية يؤدي إلى اعتبار التطور العلمي أهم مقاييس التنمية بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٤٣)

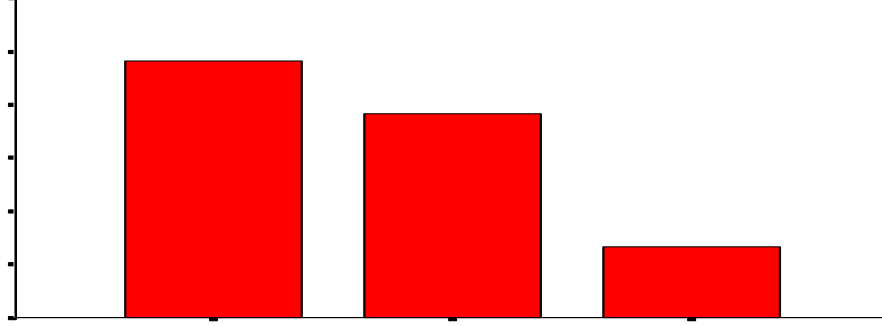


زيادة الاهتمام بدور المؤسسة التعليمية  
الجدول رقم (٨٠)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 108       | 48.2    | 48.2          | 48.2               |
| متوسطة      | 86        | 38.4    | 38.4          | 86.6               |
| ضعيفة       | 30        | 13.4    | 13.4          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٤٨,٢٪ من الأفراد أجابوا أن تطوير البنية التعليمية يؤدي إلى زيادة الاهتمام بدور المؤسسة التعليمية بشكل كبير، و ٣٨,٤٪ أجابوا أن تطوير البنية التعليمية يؤدي إلى زيادة الاهتمام بدور المؤسسة التعليمية بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٤٤)



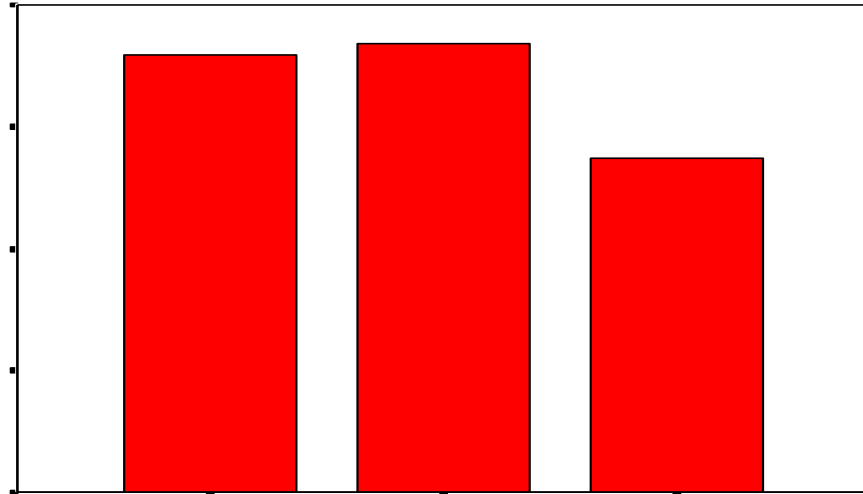
الجدول رقم (٨١)

تخفيف نسبة الهدر في المؤسسة التعليمية

|         |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid   | كبيرة  | 80        | 35.7    | 35.9          | 35.9               |
|         | متوسطة | 82        | 36.6    | 36.8          | 72.6               |
|         | ضعيفة  | 61        | 27.2    | 27.4          | 100.0              |
|         | Total  | 223       | 99.6    | 100.0         |                    |
| Missing | System | 1         | .4      |               |                    |
| Total   |        | 224       | 100.0   |               |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٣٥,٩٪ من الأفراد أجابوا أن تطوير البنية التعليمية يؤدي إلى تخفيف نسبة الهدر في المؤسسة التعليمية بشكل كبير، و ٣٨,٤٪ أجابوا أن تطوير البنية التعليمية يؤدي إلى تخفيف نسبة الهدر في المؤسسة التعليمية بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

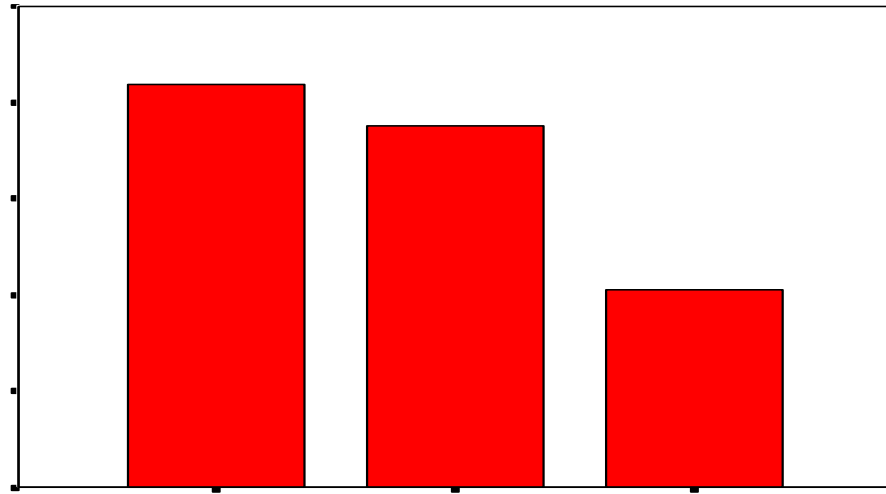
الشكل رقم (٤٥)



تدني نسبة التعليم غير المناسب  
الجدول رقم (٨٢)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 94        | 42.0    | 42.0          | 42.0               |
| متوسطة      | 84        | 37.5    | 37.5          | 79.5               |
| ضعيفة       | 46        | 20.5    | 20.5          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٤٢٪ من الأفراد أجابوا أن صعوبة تجارة المعلومات بسبب تدني نسبة التعليم غير المناسب بشكل كبير، و ٣٧,٥٪ أجابوا أن صعوبة تجارة المعلومات بسبب تدني نسبة التعليم غير المناسب بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:  
الشكل رقم (٤٦)

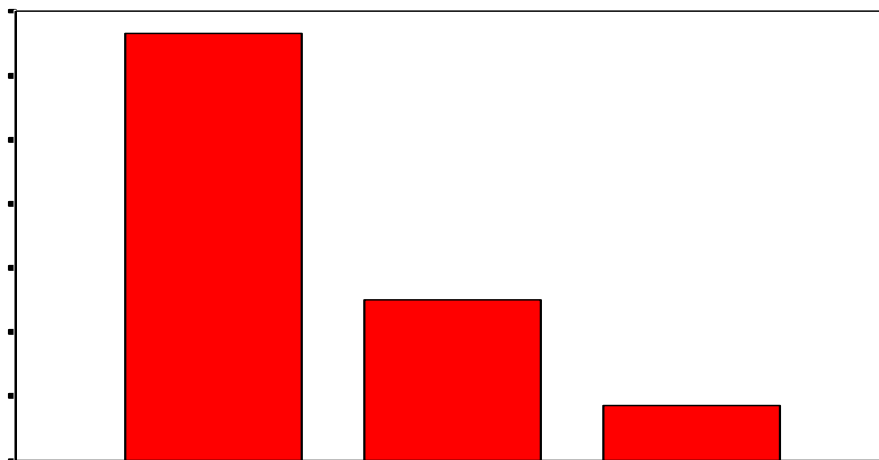


عدم توفر الكوادر التعليمية المؤهلة لهذه المهمة  
الجدول رقم (٨٣)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 149       | 66.5    | 66.5          | 66.5               |
| متوسطة      | 56        | 25.0    | 25.0          | 91.5               |
| ضعيفة       | 19        | 8.5     | 8.5           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٦٦,٥٪ من الأفراد أجابوا أن صعوبة تجارة المعلومات بسبب عدم توفر الكوادر التعليمية المؤهلة لهذه المهمة بشكل كبير، و ٢٥٪ أجابوا أن صعوبة تجارة المعلومات بسبب عدم توفر الكوادر التعليمية المؤهلة لهذه المهمة بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٤٧)



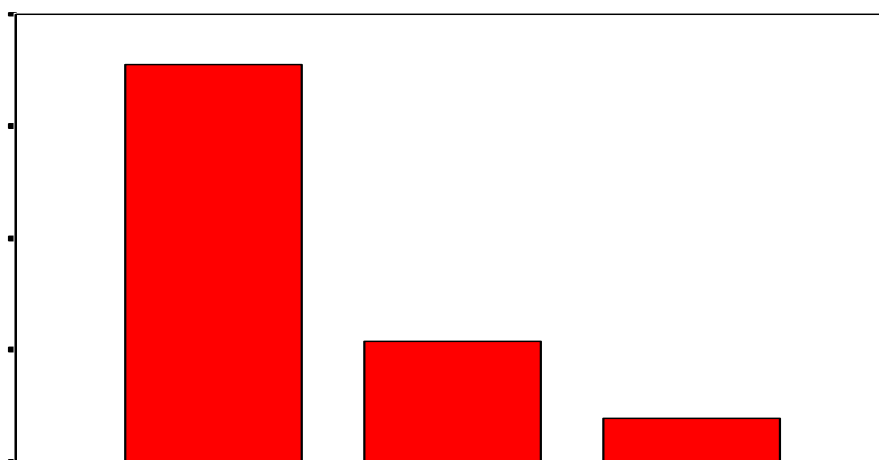
الجدول رقم (٨٤)

قلة تطبيق خطط البحث العلمي والإبداع الفكري

|            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبرى | 159       | 71.0    | 71.0          | 71.0               |
| متوسطة     | 48        | 21.4    | 21.4          | 92.4               |
| ضعيفة      | 17        | 7.6     | 7.6           | 100.0              |
| Total      | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٧١٪ من الأفراد أجابوا أن صعوبة تجارة المعلومات بسبب قلة تطبيق خطط البحث العلمي والإبداع الفكري بشكل كبير، و٢١,٤٪ أجابوا أن صعوبة تجارة المعلومات بسبب قلة تطبيق خطط البحث العلمي والإبداع الفكري بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٤٨)

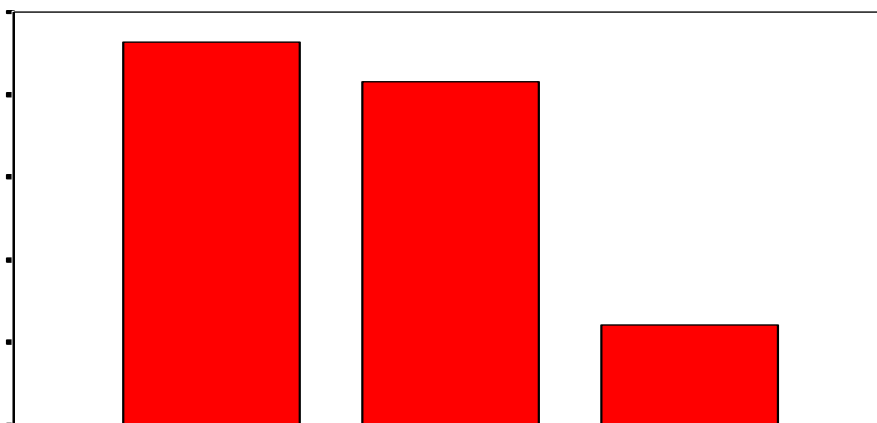


التعليم الجامعي سكوني غير متفاعل مع المحيط  
الجدول رقم (٨٥)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 104       | 46.4    | 46.4          | 46.4               |
| متوسطة      | 93        | 41.5    | 41.5          | 87.9               |
| ضعيفة       | 27        | 12.1    | 12.1          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٤٦,٤٪ من الأفراد أجابوا أن صعوبة تجارة المعلومات بسبب أن التعليم الجامعي سكوني غير متفاعل مع المحيط بشكل كبير، و ٤١,٥٪ أجابوا أن صعوبة تجارة المعلومات بسبب أن التعليم الجامعي سكوني غير متفاعل مع المحيط بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٤٩)

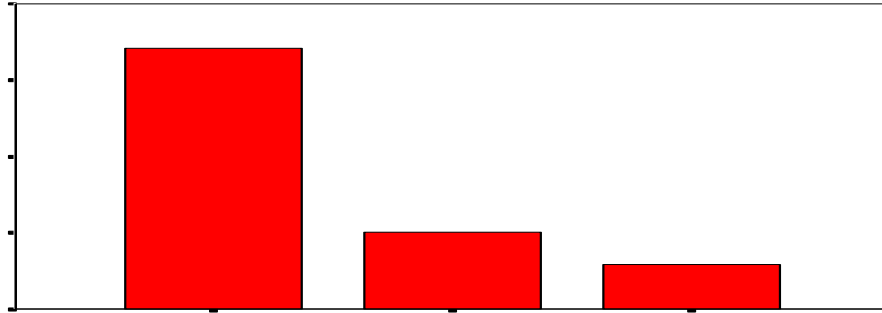


عدم وصول الإبداعات الفكرية لمراكز اتخاذ القرار  
الجدول رقم (٨٦)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 153       | 68.3    | 68.3          | 68.3               |
| متوسطة      | 45        | 20.1    | 20.1          | 88.4               |
| ضعيفة       | 26        | 11.6    | 11.6          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٦٨,٣٪ من الأفراد أجابوا أن صعوبة تجارة المعلومات بسبب عدم وصول الإبداعات الفكرية لمراكز اتخاذ القرار بشكل كبير، و ٢٠,١٪ أجابوا أن صعوبة تجارة المعلومات بسبب عدم وصول الإبداعات الفكرية لمراكز اتخاذ القرار بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٥٠)



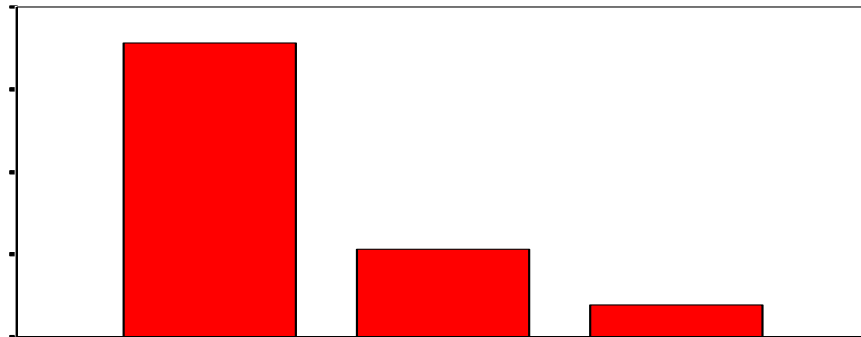
الشكل رقم (٨٧)

قلة المشاركة في الإنتاج المعرفي العالمي

|                | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة    | 159       | 71.0    | 71.3          | 71.3               |
| متوسطة         | 47        | 21.0    | 21.1          | 92.4               |
| ضعيفة          | 17        | 7.6     | 7.6           | 100.0              |
| Total          | 223       | 99.6    | 100.0         |                    |
| Missing System | 1         | .4      |               |                    |
| Total          | 224       | 100.0   |               |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٧١,٣٪ من الأفراد أجابوا أن صعوبة تجارة المعلومات بسبب قلة المشاركة في الإنتاج المعرفي بشكل كبير، و ٢١٪ أجابوا أن صعوبة تجارة المعلومات بسبب قلة المشاركة في الإنتاج المعرفي بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٥١)



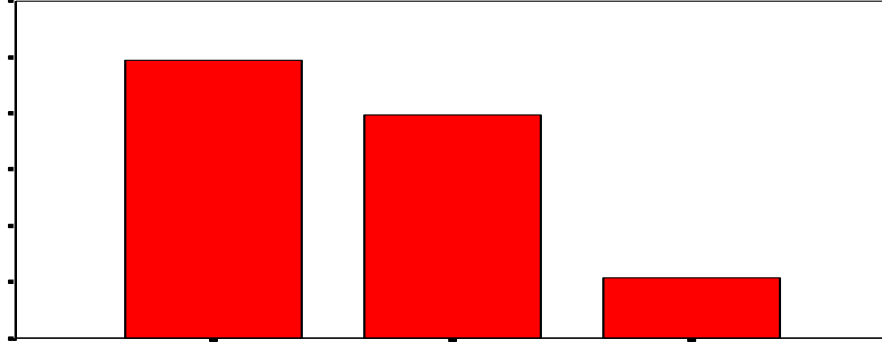
الجدول رقم (٨٨)

تخلف القطاعات الصناعية

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 111       | 49.6    | 49.6          | 49.6               |
| متوسطة      | 89        | 39.7    | 39.7          | 89.3               |
| ضعيفة       | 24        | 10.7    | 10.7          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٤٩,٦٪ من الأفراد أجابوا أن صعوبة تجارة المعلومات بسبب تخلف القطاعات الصناعية بشكل كبير، و ٣٩,٧٪ أجابوا أن صعوبة تجارة المعلومات بسبب تخلف القطاعات الصناعية بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٥٢)



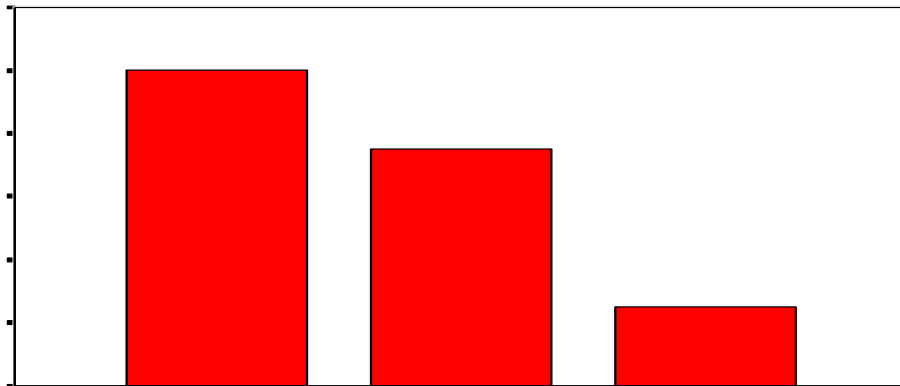
الجدول رقم (٨٩)

عدم توفر جهاز حاسب لكل معلم ومتعلم

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 112       | 50.0    | 50.0          | 50.0               |
| متوسطة      | 84        | 37.5    | 37.5          | 87.5               |
| ضعيفة       | 28        | 12.5    | 12.5          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٥٠٪ من الأفراد أجابوا أن صعوبة تجارة المعلومات بسبب عدم توفر جهاز حاسب لكل معلم ومتعلم بشكل كبير، و ٣٧,٥٪ أجابوا أن صعوبة تجارة المعلومات بسبب عدم توفر جهاز حاسب لكل معلم ومتعلم بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٥٣)



الجدول رقم (٩٠) العولمة العالمية تمنع انتشار الاقتصاد المعرفي

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 80        | 35.7    | 35.7          | 35.7               |
| متوسطة      | 72        | 32.1    | 32.1          | 67.9               |
| ضعيفة       | 72        | 32.1    | 32.1          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٣٥,٧٪ من الأفراد أجابوا أن صعوبة تجارة المعلومات بسبب العولمة ونتائجها بشكل كبير، و ٣٢,١٪ أجابوا أن صعوبة تجارة المعلومات بسبب العولمة ونتائجها بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٥٤)

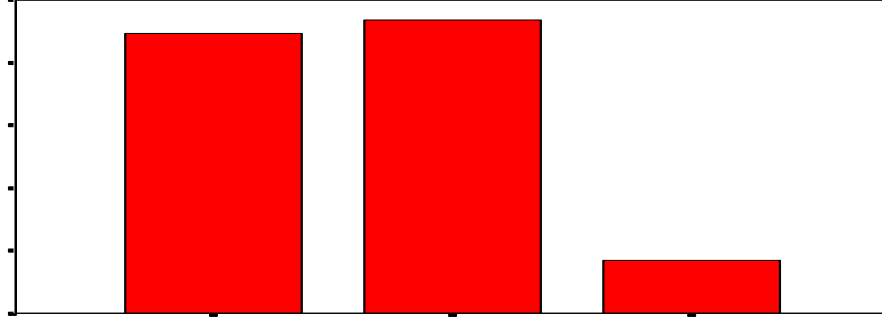


الجدول رقم (٩١) عدم القدرة على الدخول في مجال التكنولوجيا

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 100       | 44.6    | 44.6          | 44.6               |
| متوسطة      | 105       | 46.9    | 46.9          | 91.5               |
| ضعيفة       | 19        | 8.5     | 8.5           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٤٤,٦٪ من الأفراد أجابوا أن صعوبة تجارة المعلومات بسبب عدم القدرة على الدخول في مجال التكنولوجيا بشكل كبير، و ٣٢,١٪ أجابوا أن صعوبة تجارة المعلومات بسبب عدم القدرة على الدخول في مجال التكنولوجيا بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٥٥)



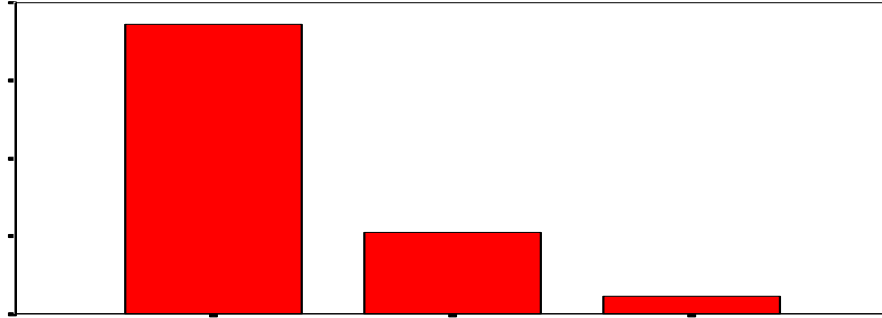
الجدول رقم (٩٢)

إدخال التكنولوجيا ضمن المقررات الدراسية

|            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبرى | 167       | 74.6    | 74.6          | 74.6               |
| متوسطة     | 47        | 21.0    | 21.0          | 95.5               |
| ضعيفة      | 10        | 4.5     | 4.5           | 100.0              |
| Total      | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٧٤,٦٪ من الأفراد أجابوا أن تأهيل المتعلم الجامعي يتم من خلال إدخال التكنولوجيا ضمن المقررات الدراسية بشكل كبير، و ٢١٪ أجابوا أن تأهيل المتعلم الجامعي يتم من خلال إدخال التكنولوجيا ضمن المقررات الدراسية بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٥٦)



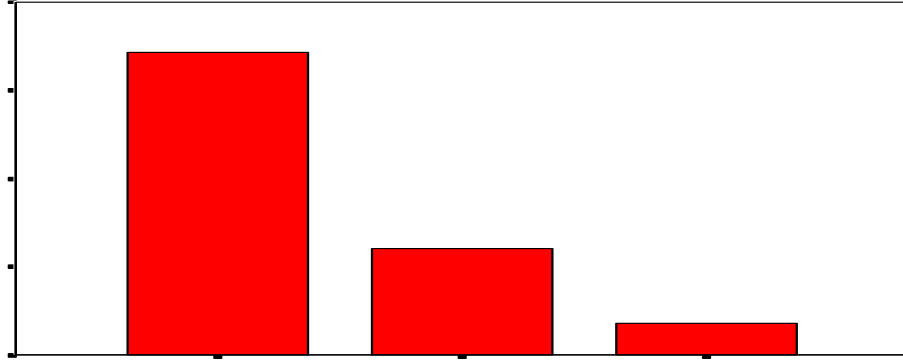
الجدول رقم (٩٣)

توضيح فوائد التكنولوجيا في مجال التعليم

|                | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبرى     | 153       | 68.3    | 68.6          | 68.6               |
| متوسطة         | 54        | 24.1    | 24.2          | 92.8               |
| ضعيفة          | 16        | 7.1     | 7.2           | 100.0              |
| Total          | 223       | 99.6    | 100.0         |                    |
| Missing System | 1         | .4      |               |                    |
| Total          | 224       | 100.0   |               |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٦٨,٦٪ من الأفراد أجابوا أن تأهيل المتعلم الجامعي يتم من خلال توضيح فوائد التكنولوجيا في مجال التعليم بشكل كبير، و ٢٤,١٪ أجابوا أن تأهيل المتعلم الجامعي يتم من خلال توضيح فوائد التكنولوجيا في مجال التعليم بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٥٧)



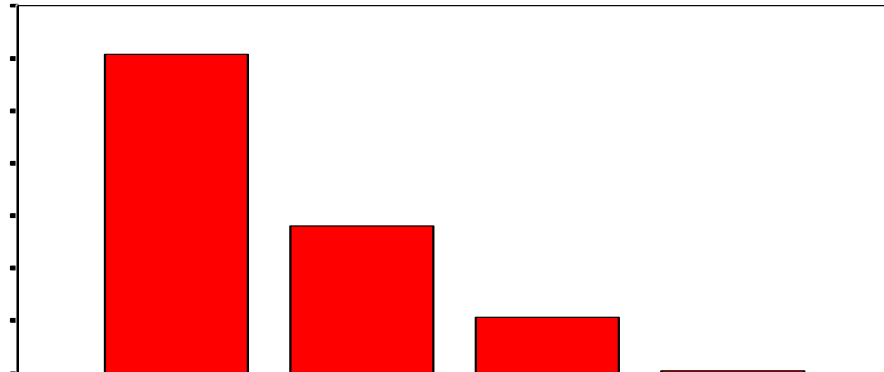
الجدول رقم (٩٤)

ICDL تزويد المتعلمين بمهارات

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 136       | 60.7    | 60.7          | 60.7               |
| متوسطة      | 63        | 28.1    | 28.1          | 88.8               |
| ضعيفة       | 24        | 10.7    | 10.7          | 99.6               |
| 22          | 1         | .4      | .4            | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٦٠,٧٪ من الأفراد أجابوا أن تأهيل المتعلم الجامعي يتم من خلال تزويد المتعلمين بمهارات ICDL بشكل كبير، و ٢٨,١٪ أجابوا أن تأهيل المتعلم الجامعي يتم من خلال تزويد المتعلمين بمهارات ICDL في مجال التعليم بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٥٨)

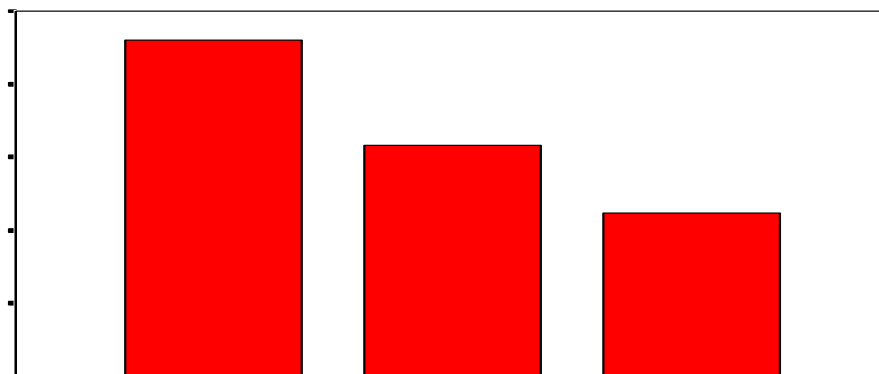


زيادة الواجبات المنزلية لتناسب الفروق الفردية  
الجدول رقم (٩٥)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 103       | 46.0    | 46.0          | 46.0               |
| متوسطة      | 71        | 31.7    | 31.7          | 77.7               |
| ضعيفة       | 50        | 22.3    | 22.3          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٦٠,٧٪ من الأفراد أجابوا أن تأهيل المتعلم الجامعي يتم من خلال زيادة الواجبات المنزلية لتناسب الفروق الفردية بشكل كبير، و ٢٨,١٪ أجابوا أن تأهيل المتعلم الجامعي يتم من خلال زيادة الواجبات المنزلية لتناسب الفروق الفردية بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٥٩)

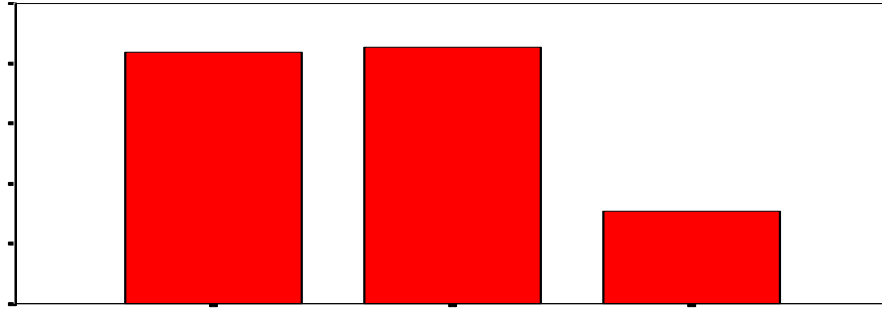


التدريب ضمن فريق العمل الجماعي (٢٠١٥) طالب/ة  
الجدول رقم (٩٦)

|                | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة    | 93        | 41.5    | 41.9          | 41.9               |
| متوسطة         | 95        | 42.4    | 42.8          | 84.7               |
| ضعيفة          | 34        | 15.2    | 15.3          | 100.0              |
| Total          | 222       | 99.1    | 100.0         |                    |
| Missing System | 2         | .9      |               |                    |
| Total          | 224       | 100.0   |               |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٤١,٩٪ من الأفراد أجابوا أن تأهيل المتعلم الجامعي يتم من خلال التدريب ضمن فريق عمل جماعي بشكل كبير، و ٤٢,٨٪ أجابوا أن تأهيل المتعلم الجامعي يتم من خلال التدريب ضمن فريق عمل جماعي بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٦٠)



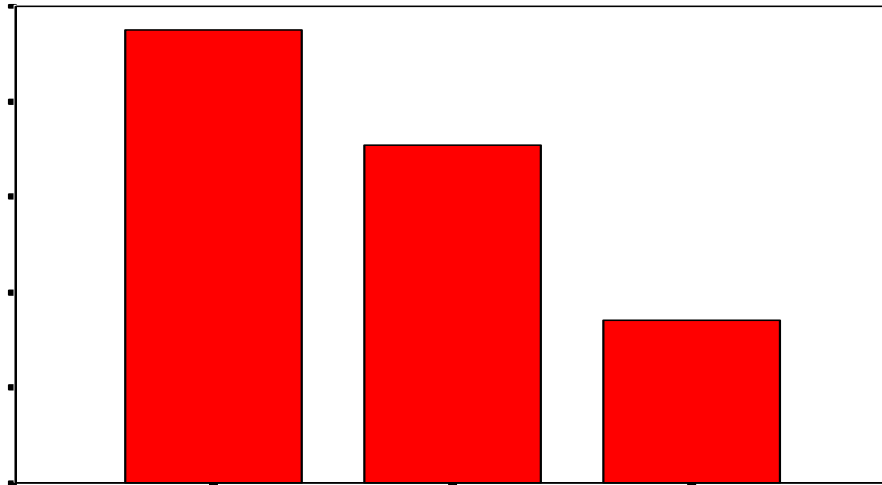
الجدول رقم (٩٧)

التدريب الرسمي خارج أوقات الدراسة

|         |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid   | كبيرة  | 106       | 47.3    | 47.5          | 47.5               |
|         | متوسطة | 79        | 35.3    | 35.4          | 83.0               |
|         | ضعيفة  | 38        | 17.0    | 17.0          | 100.0              |
|         | Total  | 223       | 99.6    | 100.0         |                    |
| Missing | System | 1         | .4      |               |                    |
| Total   |        | 224       | 100.0   |               |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٤٧,٥٪ من الأفراد أجابوا أن تأهيل المتعلم الجامعي يتم من خلال التدريب الرسمي خارج أوقات الدراسة بشكل كبير، و ٣٥,٣٪ أجابوا أن تأهيل المتعلم الجامعي يتم من خلال التدريب الرسمي خارج أوقات الدراسة بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٦١)



تزويد الكوادر البشرية بالجديد من خبرات ومعارف  
الجدول رقم (٩٨)

|                | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة    | 150       | 67.0    | 67.3          | 67.3               |
| متوسطة         | 46        | 20.5    | 20.6          | 87.9               |
| ضعيفة          | 27        | 12.1    | 12.1          | 100.0              |
| Total          | 223       | 99.6    | 100.0         |                    |
| Missing System | 1         | .4      |               |                    |
| Total          | 224       | 100.0   |               |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٦٧,٣٪ من الأفراد أجابوا أن تأهيل المتعلم الجامعي يتم من خلال تزويد الكوادر البشرية بالجديد من خبرات ومعارف بشكل كبير، و٢٠,٦٪ أجابوا أن تأهيل المتعلم الجامعي يتم من خلال تزويد الكوادر البشرية بالجديد من خبرات ومعارف بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٦٢)

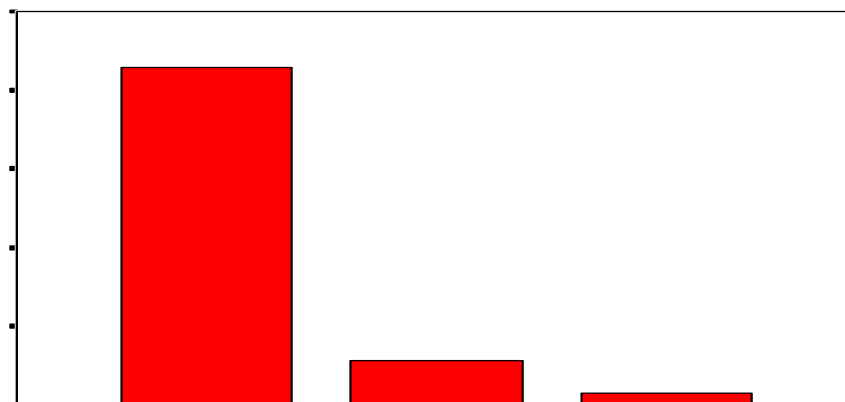


أن تتواكب المقررات التي يدرسها لمتطلبات العصر  
الجدول رقم (٩٩)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 192       | 85.7    | 85.7          | 85.7               |
| متوسطة      | 25        | 11.2    | 11.2          | 96.9               |
| ضعيفة       | 7         | 3.1     | 3.1           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٨٥,٧٪ من الأفراد أجابوا أن المدرس الجامعي يحتاج إلى أن تتواكب المقررات التي يدرسها لمتطلبات العصر بشكل كبير، و١١,٢٪ أجابوا أن المدرس الجامعي يحتاج إلى أن تتواكب المقررات التي يدرسها لمتطلبات العصر بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٦٣)

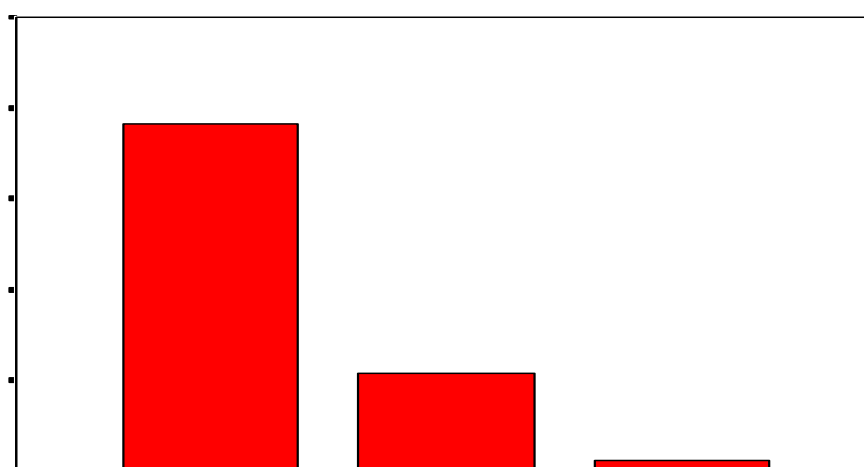


الجدول رقم (١٠٠) أن يراعي الفروق الفردية بين المتعلمين

|            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبرى | 171       | 76.3    | 76.3          | 76.3               |
| متوسطة     | 48        | 21.4    | 21.4          | 97.8               |
| ضعيفة      | 5         | 2.2     | 2.2           | 100.0              |
| Total      | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٧٦,٣٪ من الأفراد أجابوا أن المدرس الجامعي يحتاج إلى مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين بشكل كبير، و ٢١,٤٪ أجابوا أن المدرس الجامعي يحتاج إلى مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٦٤)

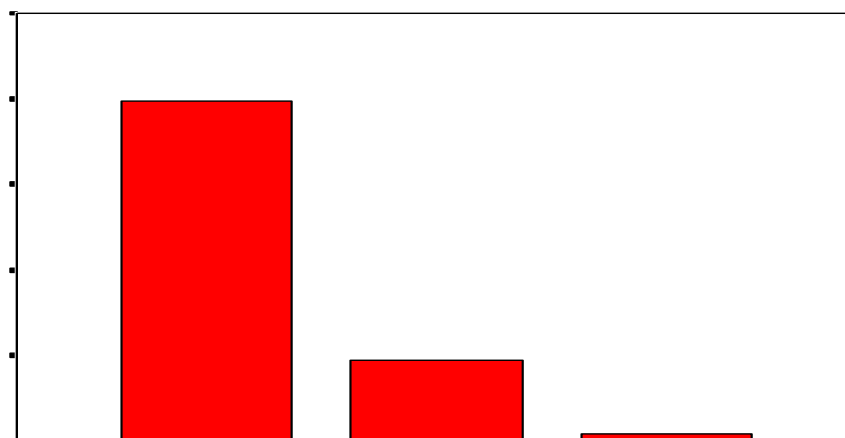


يتقن استخدام أجهزة التكنولوجيا الحديثة  
الجدول رقم (١٠١)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 178       | 79.5    | 79.5          | 79.5               |
| متوسطة      | 42        | 18.8    | 18.8          | 98.2               |
| ضعيفة       | 4         | 1.8     | 1.8           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٧٩,٥٪ من الأفراد أجابوا أن المدرس الجامعي يحتاج إلى إتقان استخدام أجهزة التكنولوجيا الحديثة بشكل كبير، و١٨,٨٪ أجابوا أن المدرس الجامعي يحتاج إلى إتقان استخدام أجهزة التكنولوجيا الحديثة بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٦٥)

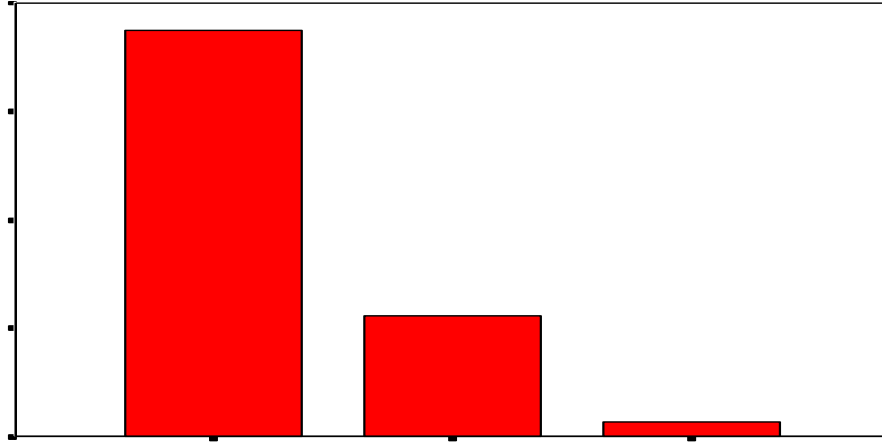


(إتقان اللغة الأجنبية (الانكليزية)  
الجدول رقم (١٠٢)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 168       | 75.0    | 75.0          | 75.0               |
| متوسطة      | 50        | 22.3    | 22.3          | 97.3               |
| ضعيفة       | 6         | 2.7     | 2.7           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٧٥٪ من الأفراد أجابوا أن المدرس الجامعي يحتاج إلى إتقان اللغة الإنكليزية بشكل كبير، و٢٢,٣٪ أجابوا أن المدرس الجامعي يحتاج إلى إتقان اللغة الإنكليزية بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٦٦)



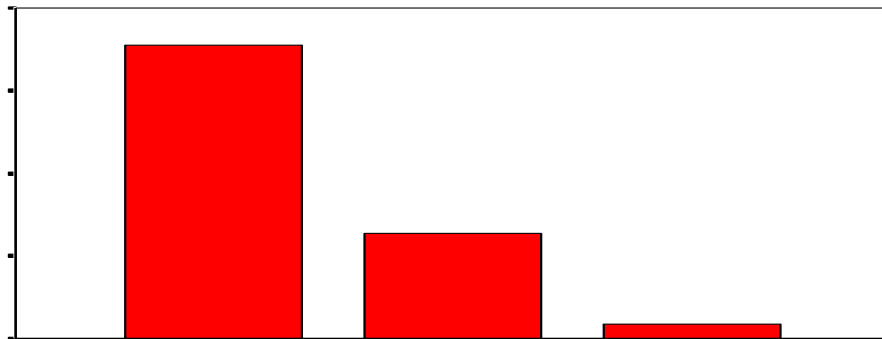
الجدول رقم (١٠٣)

أن يمتلك القدرة على اتخاذ القرار

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 159       | 71.0    | 71.0          | 71.0               |
| متوسطة      | 57        | 25.4    | 25.4          | 96.4               |
| ضعيفة       | 8         | 3.6     | 3.6           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٧١٪ من الأفراد أجابوا أن المدرس الجامعي يحتاج إلى إتقان اللغة الإنكليزية بشكل كبير، و٢٥,٤٪ أجابوا أن المدرس الجامعي يحتاج إلى إتقان اللغة الإنكليزية بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٦٧)

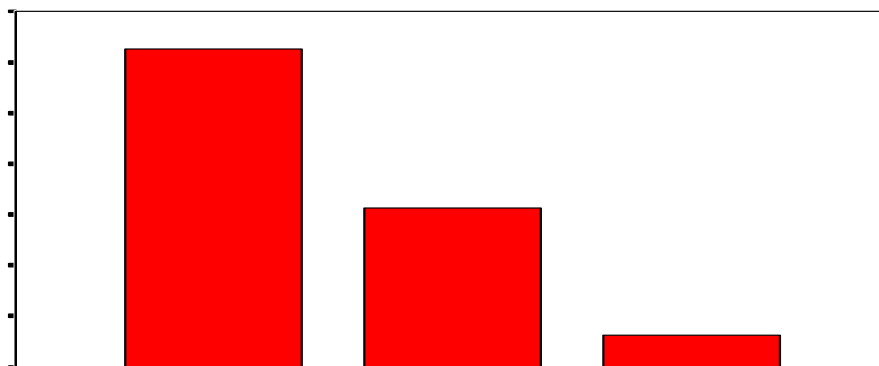


ربط القاعة الدراسية بشبكة الانترنت  
الجدول رقم (١٠٤)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 140       | 62.5    | 62.5          | 62.5               |
| متوسطة      | 70        | 31.3    | 31.3          | 93.8               |
| ضعيفة       | 14        | 6.3     | 6.3           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٦٢,٥٪ من الأفراد أجابوا أن المدرس الجامعي يحتاج إلى ربط القاعة الدراسية بشبكة الانترنت بشكل كبير، و٣١,٣٪ أجابوا أن المدرس الجامعي يحتاج إلى ربط القاعة الدراسية بشبكة الانترنت بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٦٨)

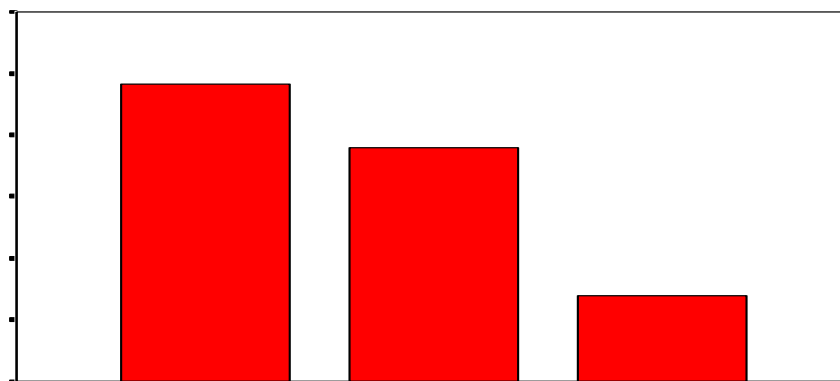


إمكانية التفكير المتشعب  
الجدول رقم (١٠٥)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 108       | 48.2    | 48.2          | 48.2               |
| متوسطة      | 85        | 37.9    | 37.9          | 86.2               |
| ضعيفة       | 31        | 13.8    | 13.8          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٤٨,٢٪ من الأفراد أجابوا أن المدرس الجامعي يحتاج إلى إمكانية التفكير المتشعب بشكل كبير، و٣٧,٩٪ أجابوا أن المدرس الجامعي يحتاج إلى إمكانية التفكير المتشعب بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٦٩)



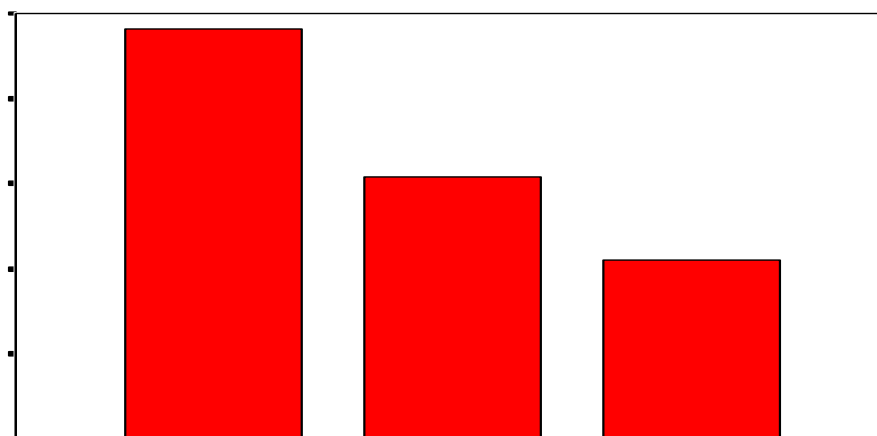
الجدول رقم (١٠٦)

المرونة في التعامل وعدم التوتر

|            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبير | 108       | 48.2    | 48.2          | 48.2               |
| متوسطة     | 69        | 30.8    | 30.8          | 79.0               |
| ضعيفة      | 47        | 21.0    | 21.0          | 100.0              |
| Total      | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٤٨,٢٪ من الأفراد أجابوا أن المدرس الجامعي يحتاج إلى المرونة في التعامل وعدم التوتر بشكل كبير، و٣٠,٨٪ أجابوا أن المدرس الجامعي يحتاج إلى المرونة في التعامل وعدم التوتر بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٧٠)



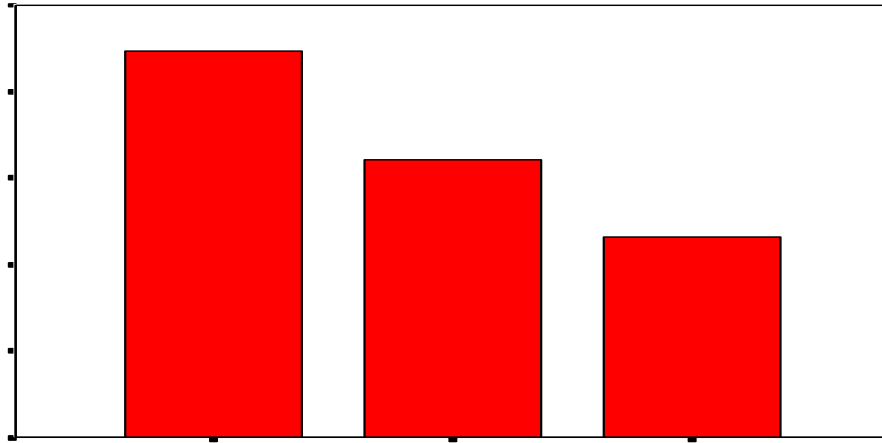
التحفيز والتشجيع من قبل المسؤولين عنه

الجدول رقم (١٠٧)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 100       | 44.6    | 44.6          | 44.6               |
| متوسطة      | 72        | 32.1    | 32.1          | 76.8               |
| ضعيفة       | 52        | 23.2    | 23.2          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٤٤,٦٪ من الأفراد أجابوا أن المدرس الجامعي يحتاج إلى التحفيز والتشجيع من قبل المسؤولين عنه بشكل كبير، و ٣٢,١٪ أجابوا أن المدرس الجامعي يحتاج إلى التحفيز والتشجيع من قبل المسؤولين عنه بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٧١)



أن يواكب محتوى المقرر متطلبات العصر

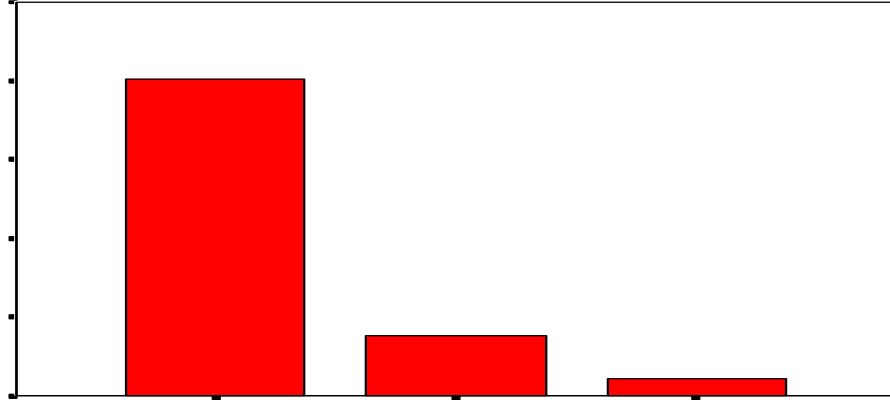
الجدول رقم (١٠٨)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 180       | 80.4    | 80.4          | 80.4               |
| متوسطة      | 34        | 15.2    | 15.2          | 95.5               |
| ضعيفة       | 10        | 4.5     | 4.5           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٨٠,٤٪ من الأفراد أجابوا أن مناسبة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد البشرية من حيث مواكبة محتوى المقرر لمتطلبات العصر كبير، و ١٥,٢٪ أجابوا أن مناسبة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد

البشرية من حيث مواكبة محتوى المقرر لمتطلبات العصر بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٧٢)



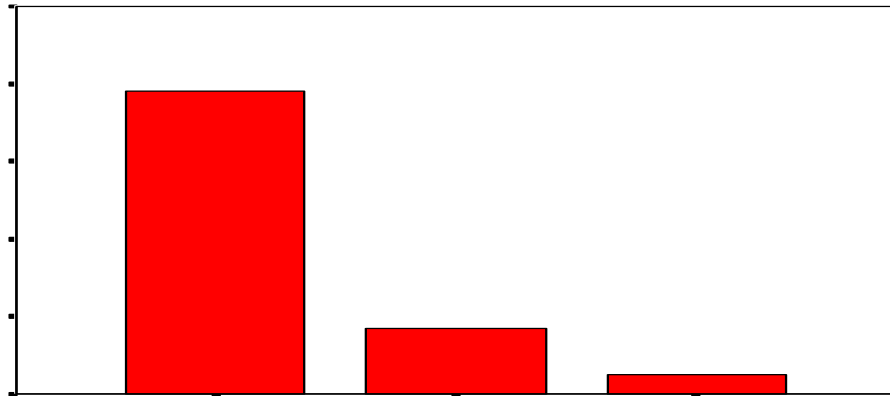
الجدول رقم (١٠٩)

يتسم المحتوى العلمي بحداثة المعلومات

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 175       | 78.1    | 78.1          | 78.1               |
| متوسطة      | 38        | 17.0    | 17.0          | 95.1               |
| ضعيفة       | 11        | 4.9     | 4.9           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٧٨,١٪ من الأفراد أجابوا أن مناسبة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد البشرية من حيث حداثة المعلومات كبير، و١٧٪ أجابوا أن مناسبة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد البشرية من حيث حداثة المعلومات بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٧٣)



تناسب تطبيقات المقرر وفق الاختصاص العلمي الدقيق  
الجدول رقم (١١٠)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 174       | 77.7    | 77.7          | 77.7               |
| متوسطة      | 39        | 17.4    | 17.4          | 95.1               |
| ضعيفة       | 11        | 4.9     | 4.9           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٧٧,٧٪ من الأفراد أجابوا أن مناسبة المحتوى التعليمي لإعدادات الموارد البشرية من حيث تناسب تطبيقات المقرر وفق الاختصاص العلمي الدقيق كبير، و ١٧,٤٪ أجابوا أن مناسبة المحتوى التعليمي لإعدادات الموارد البشرية من حيث تناسب تطبيقات المقرر وفق الاختصاص العلمي الدقيق بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٧٤)

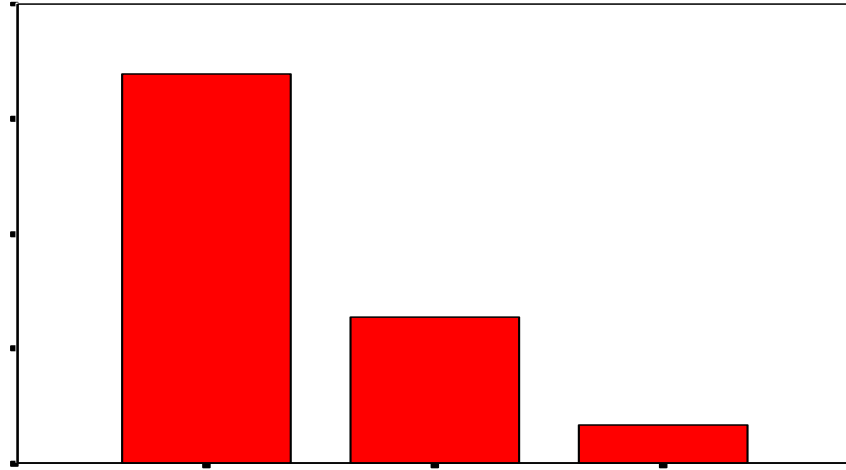


يراعي الفروق الفردية بين المتعلمين  
الجدول رقم (١١١)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 152       | 67.9    | 67.9          | 67.9               |
| متوسطة      | 57        | 25.4    | 25.4          | 93.3               |
| ضعيفة       | 15        | 6.7     | 6.7           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٦٧,٩٪ من الأفراد أجابوا أن مناسبة المحتوى التعليمي لإعدادات الموارد البشرية من حيث مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين كبير، و ٢٥,٤٪ أجابوا أن مناسبة المحتوى التعليمي لإعدادات الموارد البشرية من حيث مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٧٥)



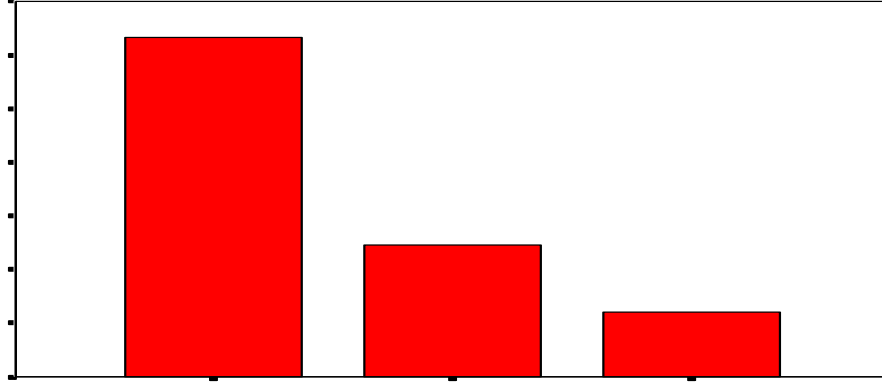
الجدول رقم (١١٢)

يعتمد في عرض المعلومات الترتيب المنطقي

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 142       | 63.4    | 63.4          | 63.4               |
| متوسطة      | 55        | 24.6    | 24.6          | 87.9               |
| ضعيفة       | 27        | 12.1    | 12.1          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٦٣,٤٪ من الأفراد أجابوا أن مناسبة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد البشرية من حيث اعتماد الترتيب المنطقي لعرض المعلومات كبير، و ٢٤,٦٪ أجابوا أن مناسبة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد البشرية من حيث اعتماد الترتيب المنطقي لعرض المعلومات بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٧٦)



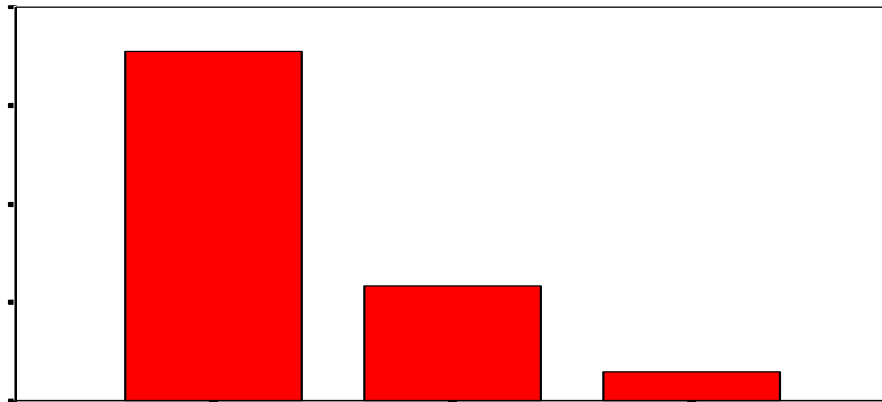
الجدول رقم (١١٣)

بشمل نشاطات تساعد على التفكير

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 159       | 71.0    | 71.0          | 71.0               |
| متوسطة      | 52        | 23.2    | 23.2          | 94.2               |
| ضعيفة       | 13        | 5.8     | 5.8           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٧١٪ من الأفراد أجابوا أن مناسبة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد البشرية من حيث ممارسة نشاطات تساعد على التفكير كبير، و ٢٣,٢٪ أجابوا أن مناسبة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد البشرية من حيث ممارسة نشاطات تساعد على التفكير بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٧٧)

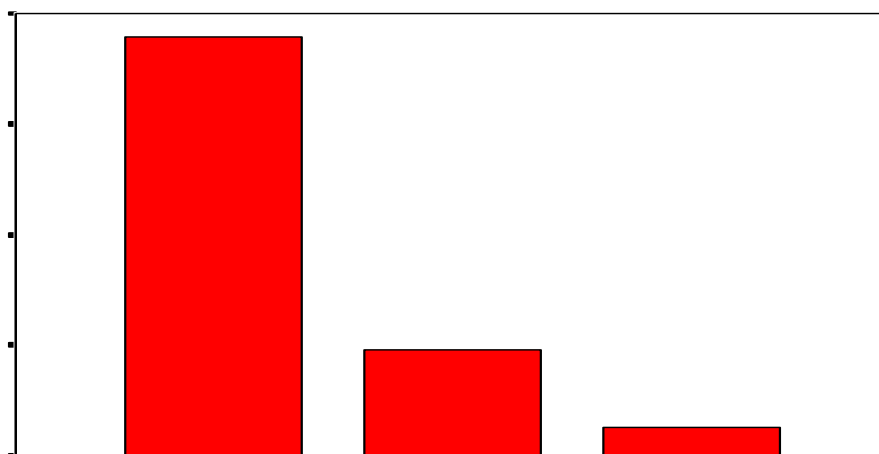


يوازن بين النواحي النظرية والعملية  
الجدول رقم (١١٤)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 170       | 75.9    | 75.9          | 75.9               |
| متوسطة      | 43        | 19.2    | 19.2          | 95.1               |
| ضعيفة       | 11        | 4.9     | 4.9           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٧٥,٩٪ من الأفراد أجابوا أن مناسبة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد البشرية من حيث الموازنة بين النواحي النظرية والعملية كبير، و١٩,٢٪ أجابوا أن مناسبة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد البشرية من حيث الموازنة بين النواحي النظرية والعملية بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٧٨)

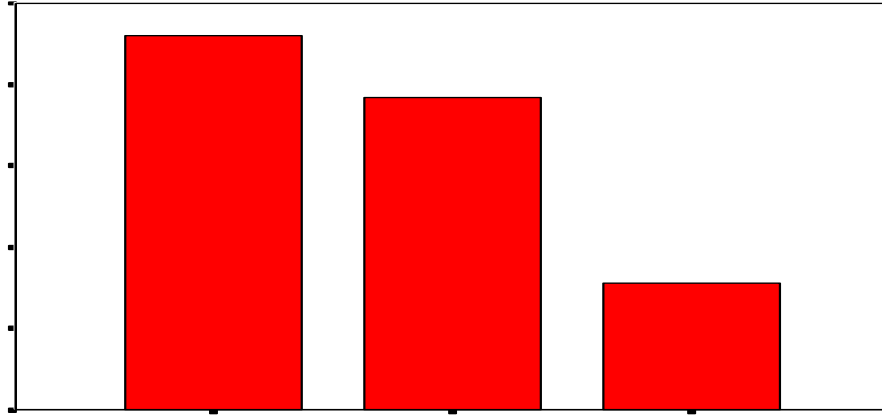


يخلو من الأخطاء الإملائية  
الجدول رقم (١١٥)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 103       | 46.0    | 46.0          | 46.0               |
| متوسطة      | 86        | 38.4    | 38.4          | 84.4               |
| ضعيفة       | 35        | 15.6    | 15.6          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٤٦٪ من الأفراد أجابوا أن مناسبة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد البشرية من حيث الخلو من الأخطاء الإملائية كبير، و٣٨,٤٪ أجابوا أن مناسبة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد البشرية من حيث الخلو من الأخطاء الإملائية بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٧٩)

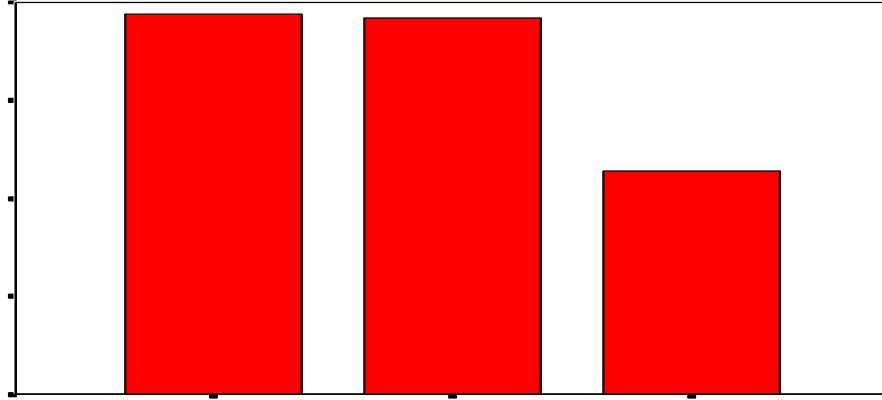


يخلو من الأخطاء القواعدية  
الجدول رقم (١١٦)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 87        | 38.8    | 38.8          | 38.8               |
| متوسطة      | 86        | 38.4    | 38.4          | 77.2               |
| ضعيفة       | 51        | 22.8    | 22.8          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٣٨,٨٪ من الأفراد أجابوا أن مناسبة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد البشرية من حيث الخلو من الأخطاء القواعدية كبير، و ٣٨,٤٪ أجابوا أن مناسبة المحتوى التعليمي لإعداد الموارد البشرية من حيث الخلو من الأخطاء القواعدية بشكل متوسط (مقبول)، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٨٠)

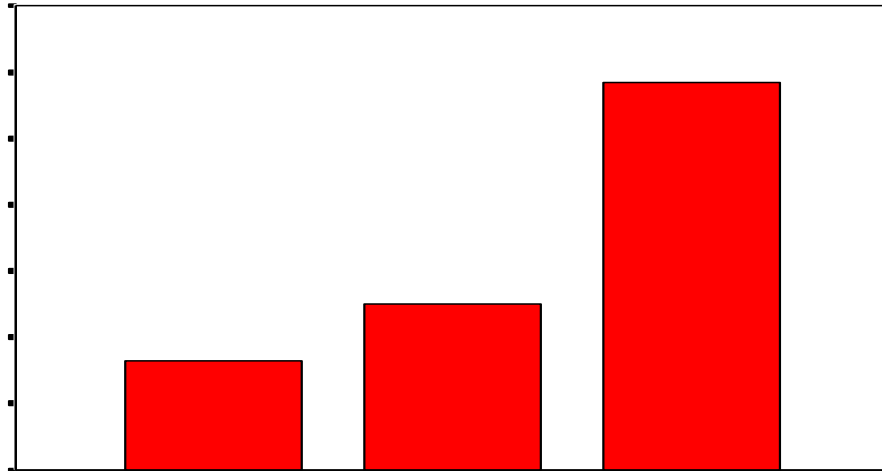


المحاضرة: المدرس يلقي المعلومات طوال الوقت المخصص  
الجدول رقم (١١٧)

|            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبرى | 37        | 16.5    | 16.5          | 16.5               |
| متوسطة     | 56        | 25.0    | 25.0          | 41.5               |
| ضعيفة      | 131       | 58.5    | 58.5          | 100.0              |
| Total      | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ١٦,٥٪ من الأفراد أجابوا أن الطريقة المفضلة بالتدريس الجامعي المحاضرة بشكل كبير، و ٥٨,٥٪ أجابوا أن الطريقة المفضلة بالتدريس الجامعي المحاضرة بشكل ضعيف، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٨١)

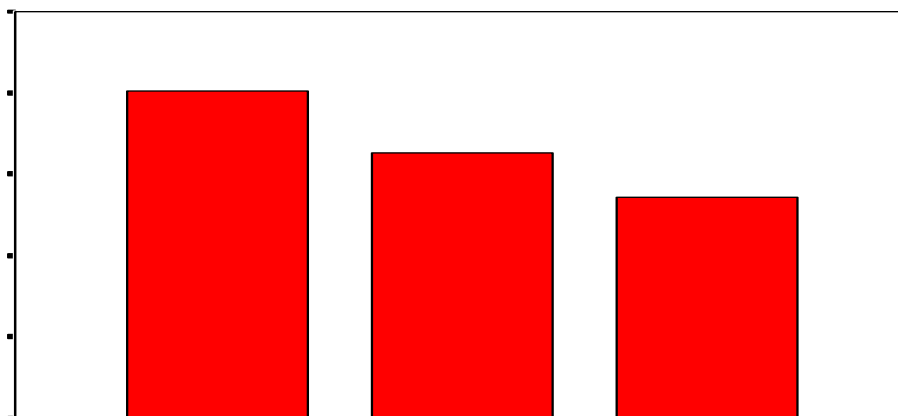


المناقشة: يدير المدرس حوار ضمن الموقف التدريسي  
الجدول رقم (١١٨)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 90        | 40.2    | 40.2          | 40.2               |
| متوسطة      | 73        | 32.6    | 32.6          | 72.8               |
| ضعيفة       | 61        | 27.2    | 27.2          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٤٠,٢٪ من الأفراد أجابوا أن الطريقة المفضلة بالتدريس الجامعي المناقشة بشكل كبير، و ٣٢,٦٪ أجابوا أن الطريقة المفضلة بالتدريس الجامعي المناقشة بشكل متوسط، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٨٢)

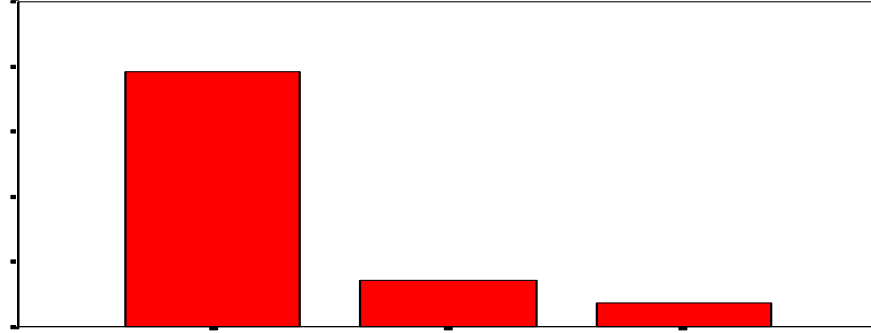


العروض العملية: شرح الأمثلة وتطبيقها  
الجدول رقم (١١٩)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 176       | 78.6    | 78.6          | 78.6               |
| متوسطة      | 32        | 14.3    | 14.3          | 92.9               |
| ضعيفة       | 16        | 7.1     | 7.1           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٧٨,٦٪ من الأفراد أجابوا أن الطريقة المفضلة بالتدريس الجامعي العروض العملية بشكل كبير، و ١٤,٣٪ أجابوا أن الطريقة المفضلة بالتدريس الجامعي العروض العملية بشكل متوسط، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٨٣)



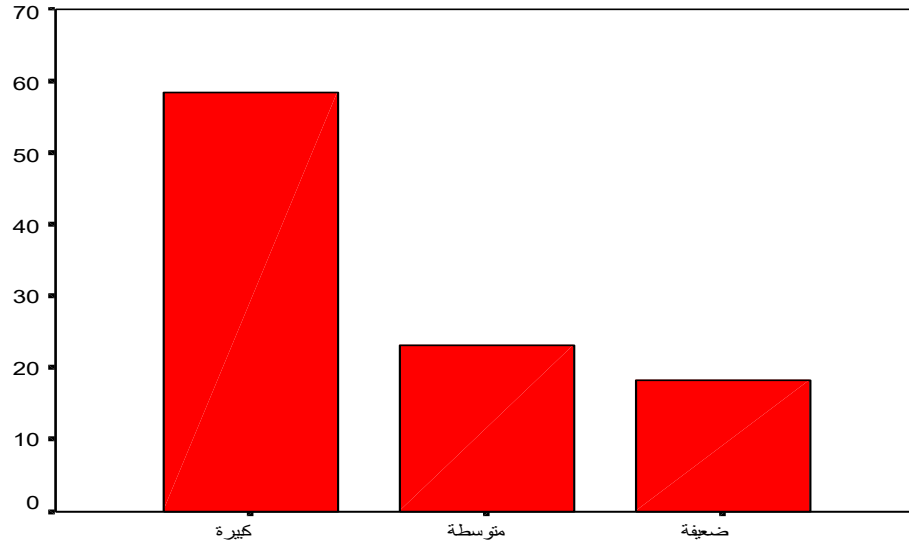
الجدول رقم (١٢٠)

الاستكشافية: إثارة تفكير المتعلم للوصول إلى المعرفة

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 131       | 58.5    | 58.5          | 58.5               |
| متوسطة      | 52        | 23.2    | 23.2          | 81.7               |
| ضعيفة       | 41        | 18.3    | 18.3          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٥٨,٥٪ من الأفراد أجابوا أن الطريقة المفضلة بالتدريس الجامعي الاستكشافية بشكل كبير، و ٢٣,٢٪ أجابوا أن الطريقة المفضلة بالتدريس الجامعي الاستكشافية بشكل متوسط، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٨٤)

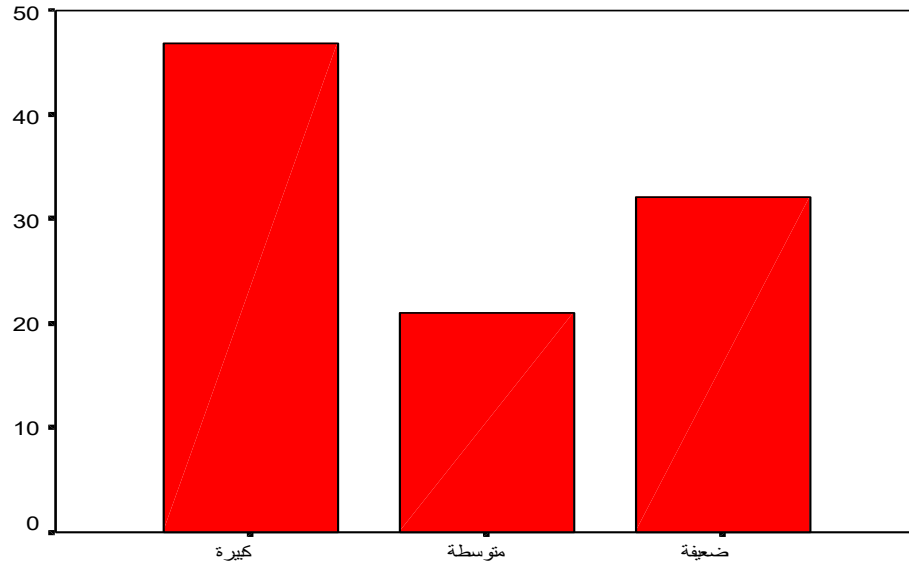


الاستكشافية: إثارة تفكير المتعلم للوصول إلى المعرفة

العصف الذهني: توليد الأفكار للوصول لحل للمشكلة  
الجدول رقم (١٢١)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 105       | 46.9    | 46.9          | 46.9               |
| متوسطة      | 47        | 21.0    | 21.0          | 67.9               |
| ضعيفة       | 72        | 32.1    | 32.1          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٤٦,٩٪ من الأفراد أجابوا أن الطريقة المفضلة بالتدريس الجامعي العصف الذهني بشكل كبير، و ٢١٪ أجابوا أن الطريقة المفضلة بالتدريس الجامعي العصف الذهني بشكل متوسط، والشكل البياني التالي يبين ذلك:



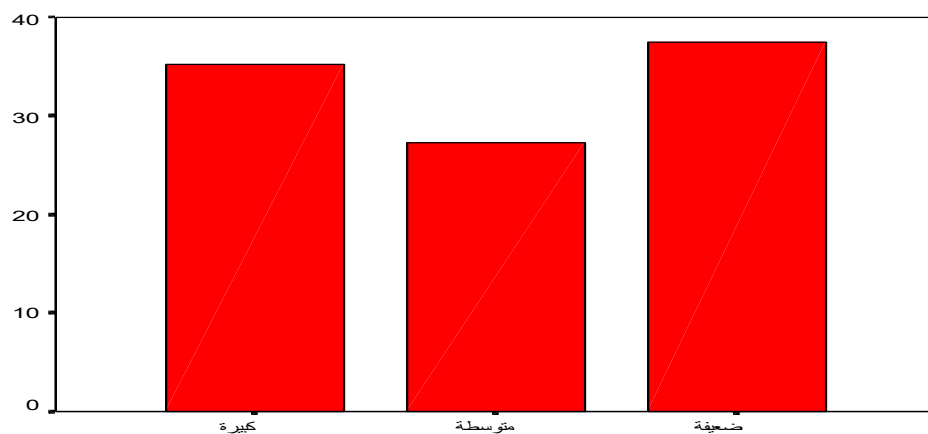
العصف الذهني: توليد الأفكار للوصول لحل للمشكلة

التعليم الذاتي: تعلم الطالب وحده بإشراف المدرس  
الجدول رقم (١٢٢)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 79        | 35.3    | 35.3          | 35.3               |
| متوسطة      | 61        | 27.2    | 27.2          | 62.5               |
| ضعيفة       | 84        | 37.5    | 37.5          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٣٥,٣٪ من الأفراد أجابوا أن الطريقة المفضلة بالتدريس الجامعي التعليم الذاتي بشكل كبير، و ٢٧,٢٪ أجابوا أن الطريقة المفضلة بالتدريس الجامعي التعليم الذاتي بشكل متوسط، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٨٦)



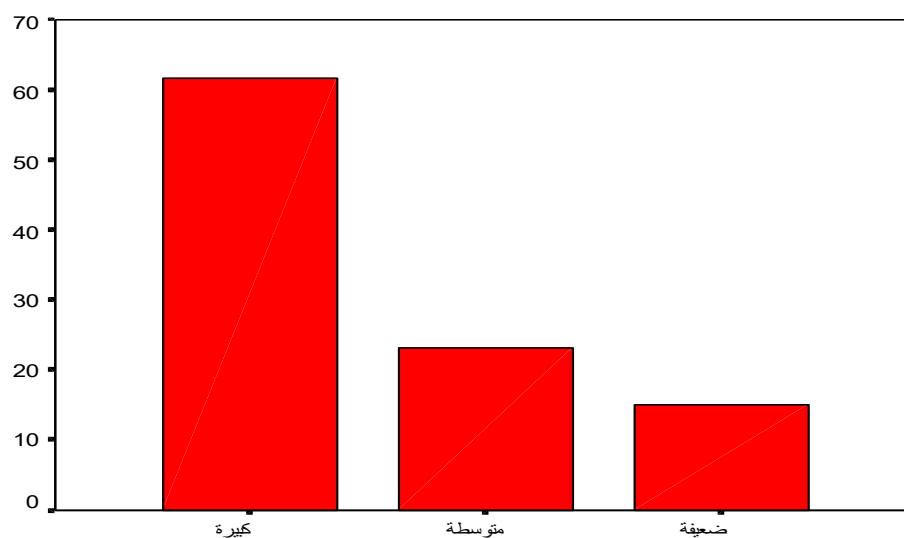
التعليم الذاتي: تعلم الطالب وحده بإشراف المدرس

التعلم التعاوني: تعلم مجموعة من الطلاب بإشراف المدرس  
الجدول رقم (١٢٣)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 138       | 61.6    | 61.6          | 61.6               |
| متوسطة      | 52        | 23.2    | 23.2          | 84.8               |
| ضعيفة       | 34        | 15.2    | 15.2          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٦١,٦٪ من الأفراد أجابوا أن الطريقة المفضلة بالتدريس الجامعي التعلم التعاوني بشكل كبير، و ٢٣,٢٪ أجابوا أن الطريقة المفضلة بالتدريس الجامعي التعلم التعاوني بشكل متوسط، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٨٧)



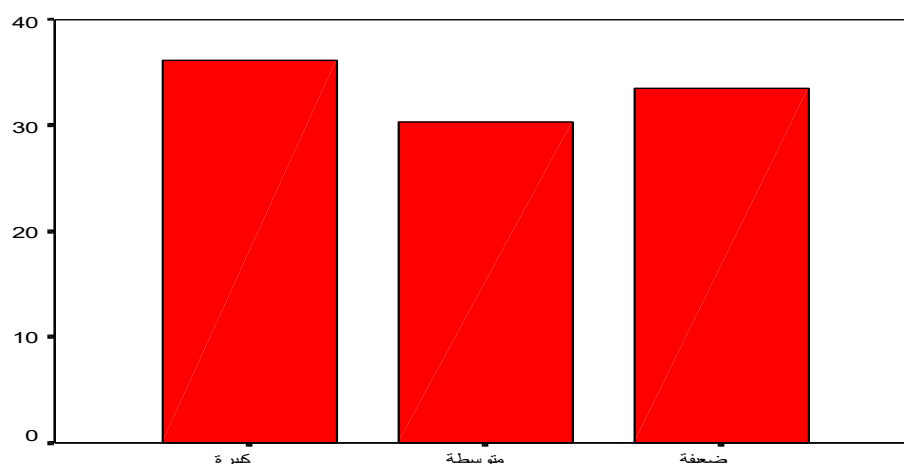
التعلم التعاوني: تعلم مجموعة من الطلاب بإشراف المدرس

التعلم بالاستقراء: تعلم الطالب الجزئيات ثم الكلّيات  
الجدول رقم (١٢٤)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 81        | 36.2    | 36.2          | 36.2               |
| متوسطة      | 68        | 30.4    | 30.4          | 66.5               |
| ضعيفة       | 75        | 33.5    | 33.5          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٣٦,٢٪ من الأفراد أجابوا أن الطريقة المفضلة بالتدريس الجامعي التعلم بالاستقراء بشكل كبير، و ٣٠,٤٪ أجابوا أن الطريقة المفضلة بالتدريس الجامعي التعلم بالاستقراء بشكل متوسط، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٨٨)



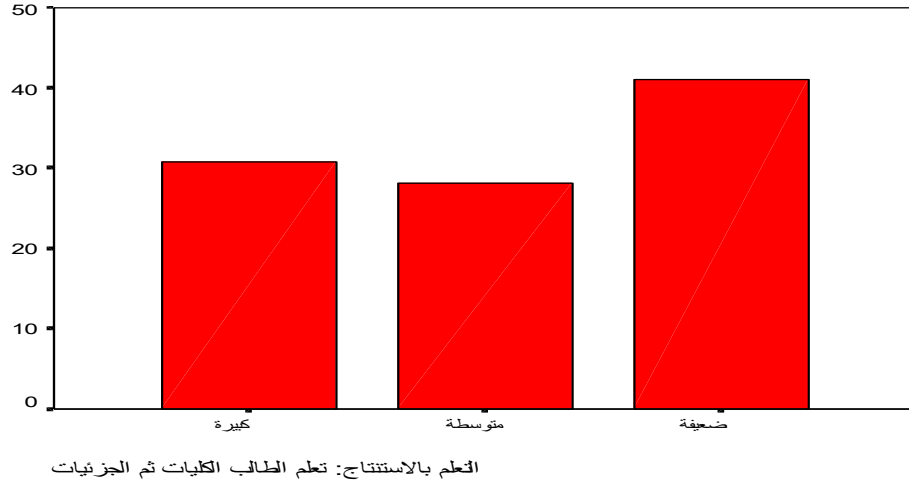
التعلم بالاستقراء: تعلم الطالب الجزئيات ثم الكلّيات

التعلم بالاستنتاج: تعلم الطالب الكلّيات ثم الجزئيات  
الجدول رقم (١٢٥)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 69        | 30.8    | 30.8          | 30.8               |
| متوسطة      | 63        | 28.1    | 28.1          | 58.9               |
| ضعيفة       | 92        | 41.1    | 41.1          | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٣٠,٨٪ من الأفراد أجابوا أن الطريقة المفضلة بالتدريس الجامعي التعلم بالاستنتاج بشكل كبير، و ٢٨,١٪ أجابوا أن الطريقة المفضلة بالتدريس الجامعي التعلم بالاستنتاج بشكل متوسط، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٨٩)



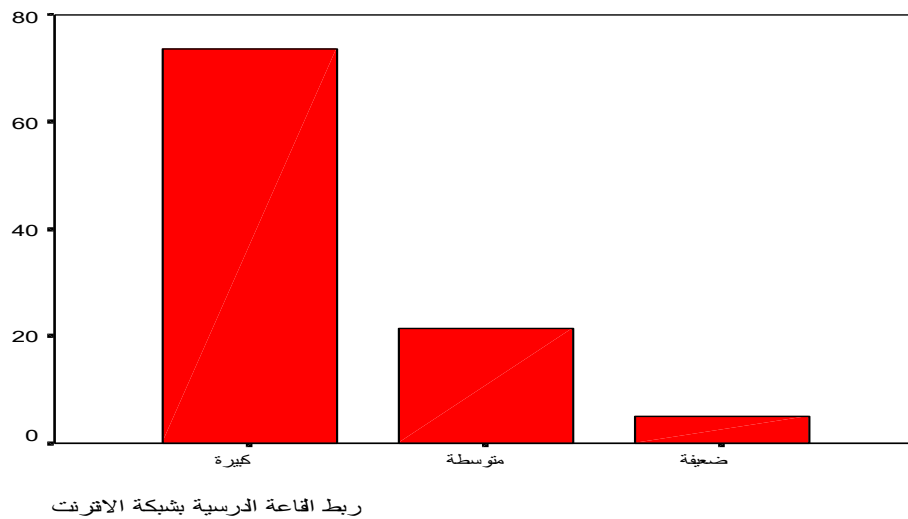
الجدول رقم (١٢٦)

ربط القاعة الدراسية بشبكة الانترنت

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 165       | 73.7    | 73.7          | 73.7               |
| متوسطة      | 48        | 21.4    | 21.4          | 95.1               |
| ضعيفة       | 11        | 4.9     | 4.9           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٧٣,٧٪ من الأفراد أجابوا أن القاعة الدراسية في الجامعة تحتاج إلى ربط القاعة الدراسية بشبكة الانترنت بشكل كبير، و ٢١,٤٪ أجابوا أن القاعة الدراسية في الجامعة تحتاج إلى ربط القاعة الدراسية بشبكة الانترنت بشكل متوسط، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٩٠)

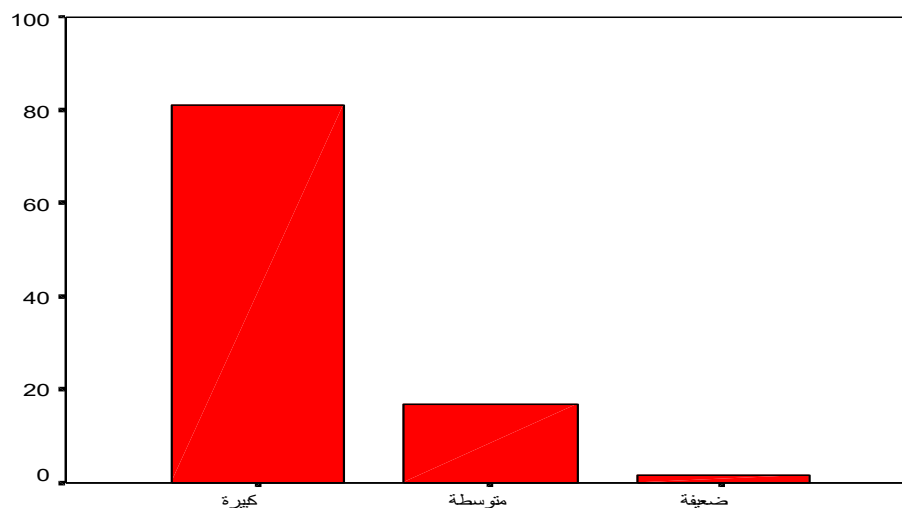


شبكة حاسوبية مرتبطة بجهاز المدرس  
الجدول رقم (١٢٧)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 182       | 81.3    | 81.3          | 81.3               |
| متوسطة      | 38        | 17.0    | 17.0          | 98.2               |
| ضعيفة       | 4         | 1.8     | 1.8           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٨١,٣٪ من الأفراد أجابوا أن القاعة الدراسية في الجامعة تحتاج إلى شبكة حاسوبية مرتبطة بجهاز المدرس بشكل كبير، و١٧٪ أجابوا أن القاعة الدراسية في الجامعة تحتاج إلى شبكة حاسوبية مرتبطة بجهاز المدرس بشكل متوسط، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٩١)



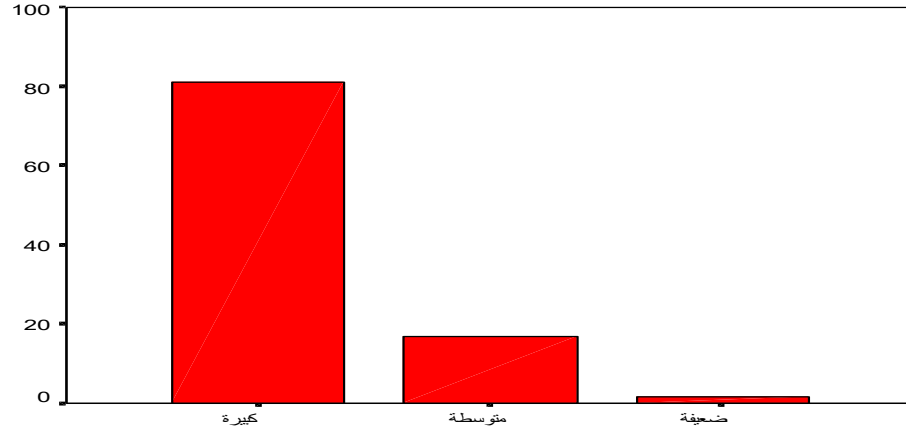
شبكة حاسوبية مرتبطة بجهاز المدرس

جهاز عرض مكبر للصورة والكتابة (Data Show)  
الجدول رقم (١٢٨)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 182       | 81.3    | 81.3          | 81.3               |
| متوسطة      | 38        | 17.0    | 17.0          | 98.2               |
| ضعيفة       | 4         | 1.8     | 1.8           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٨١,٣٪ من الأفراد أجابوا أن القاعة الدراسية في الجامعة تحتاج إلى جهاز عرض بشكل كبير، و١٧٪ أجابوا أن القاعة الدراسية في الجامعة تحتاج إلى جهاز عرض بشكل متوسط، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٩٢)



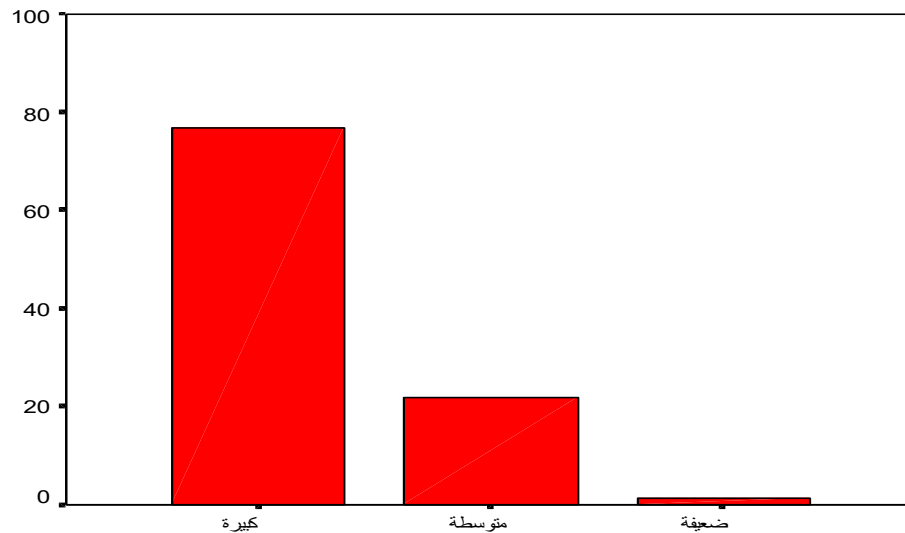
جهاز عرض مكبر للصورة والكتابة (wohSataD)

الجدول رقم (١٢٩) سبورة ضوئية وعادية

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 172       | 76.8    | 76.8          | 76.8               |
| متوسطة      | 49        | 21.9    | 21.9          | 98.7               |
| ضعيفة       | 3         | 1.3     | 1.3           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٧٦,٨٪ من الأفراد أجابوا أن القاعة الدراسية في الجامعة تحتاج إلى سبورة ضوئية وعادية بشكل كبير، و ٢١,٩٪ أجابوا أن القاعة الدراسية في الجامعة تحتاج إلى سبورة ضوئية وعادية بشكل متوسط، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٩٣)



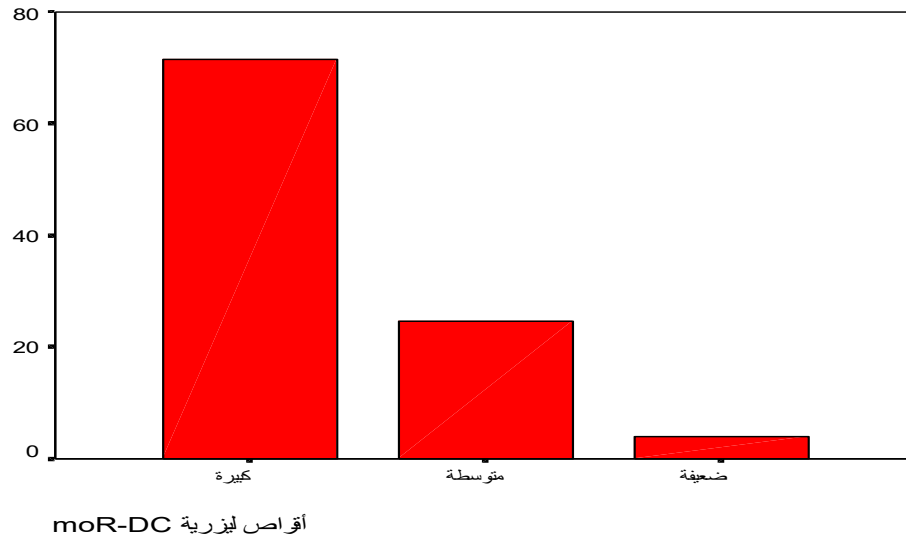
سبورة ضوئية وعادية

الجدول رقم (١٣٠) CD-Rom أقراص ليزرية

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 160       | 71.4    | 71.4          | 71.4               |
| متوسطة      | 55        | 24.6    | 24.6          | 96.0               |
| ضعيفة       | 9         | 4.0     | 4.0           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٧١,٤٪ من الأفراد أجابوا أن القاعة الدراسية في الجامعة تحتاج إلى أقراص ليزرية بشكل كبير، و ٢٤,٦٪ أجابوا أن القاعة الدراسية في الجامعة تحتاج إلى أقراص ليزرية بشكل متوسط، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٩٤)

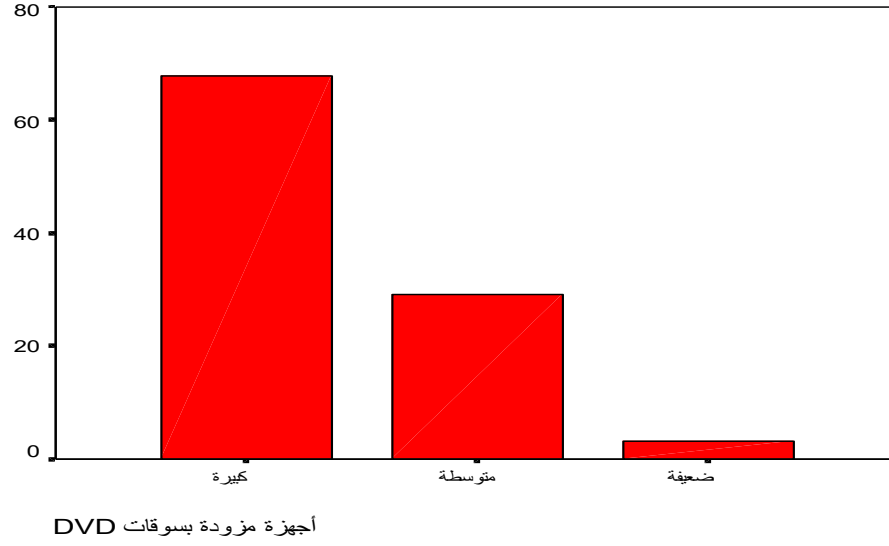


الجدول رقم (١٣١) DVD أجهزة مزودة بسواقات

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 152       | 67.9    | 67.9          | 67.9               |
| متوسطة      | 65        | 29.0    | 29.0          | 96.9               |
| ضعيفة       | 7         | 3.1     | 3.1           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٦٧,٩٪ من الأفراد أجابوا أن القاعة الدراسية في الجامعة تحتاج إلى أجهزة مزودة بسواقات DVD بشكل كبير، و ٢٩٪ أجابوا أن القاعة الدراسية في الجامعة تحتاج إلى أجهزة مزودة بسواقات DVD بشكل متوسط، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٩٥)



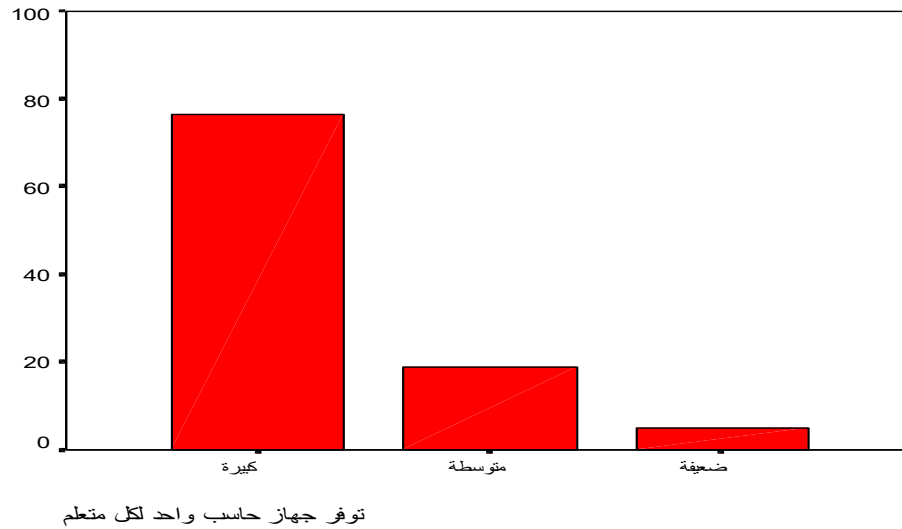
توفر جهاز حاسب واحد لكل متعلم

الجدول رقم (١٣٢)

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 171       | 76.3    | 76.3          | 76.3               |
| متوسطة      | 42        | 18.8    | 18.8          | 95.1               |
| ضعيفة       | 11        | 4.9     | 4.9           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٧٦,٣٪ من الأفراد أجابوا أن القاعة الدراسية في الجامعة تحتاج إلى توفر جهاز حاسب واحد لكل متعلم بشكل كبير، و١٨,٨٪ أجابوا أن القاعة الدراسية في الجامعة توفر جهاز حاسب واحد لكل متعلم بشكل متوسط، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٩٦)



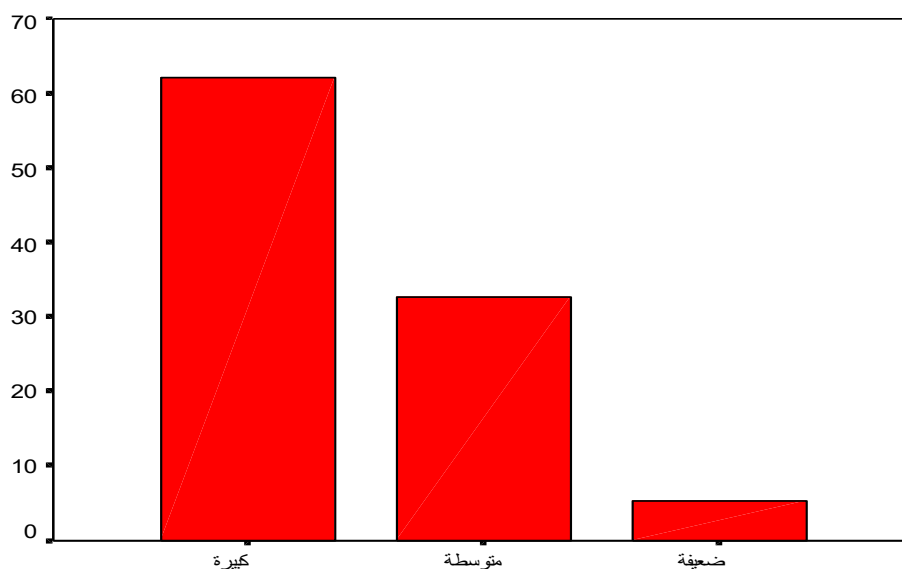
الجدول رقم (١٣٣)

ستائر للتحكم بالضوء

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 139       | 62.1    | 62.1          | 62.1               |
| متوسطة      | 73        | 32.6    | 32.6          | 94.6               |
| ضعيفة       | 12        | 5.4     | 5.4           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٦٢,١٪ من الأفراد أجابوا أن القاعة الدراسية في الجامعة تحتاج إلى ستائر للتحكم بالضوء بشكل كبير، و ٣٢,٦٪ أجابوا أن القاعة الدراسية في الجامعة تحتاج إلى ستائر للتحكم بالضوء بشكل متوسط، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٩٧)



ستائر للتحكم بالضوء

الجدول رقم (١٣٤)

إمكانية التهوية والتكييف

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid كبيرة | 134       | 59.8    | 59.8          | 59.8               |
| متوسطة      | 83        | 37.1    | 37.1          | 96.9               |
| ضعيفة       | 7         | 3.1     | 3.1           | 100.0              |
| Total       | 224       | 100.0   | 100.0         |                    |

نجد من الجدول أعلاه أن ٥٩,٨٪ من الأفراد أجابوا أن القاعة الدراسية في الجامعة تحتاج إلى إمكانية التهوية والتكييف بشكل كبير، و ٣٧,١٪ أجابوا أن القاعة الدراسية في الجامعة تحتاج إلى إمكانية التهوية والتكييف بشكل متوسط، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (٩٨)

