



مركز أ.د/ أحمد المنشاوي
للنشر العلمي والتميز البحثي
(مجلة كلية التربية)

=====

تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال ممارسة التدريب المهني وإدارة الموارد البشرية

إعداد

أ/رجاء طه أحمد

باحثة ماجستير - مدرسة ثانوي

ragaatahaahmedali_pg2024@edu.bsu.edu.eg

«المجلد الأربعون - العدد الحادى عشر - جزء رابع - نوفمبر ٢٠٢٤ م»

عدد خاص بالمؤتمر العلمى الدولى التاسع (دور التعليم العربى فى تحقيق أهداف التنمية المستدامة)

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

المستخلص :

الوصول إلى التنمية المستدامة في مجال التعلم يتطلب التزامًا بالتدريب المهني المستمر وإدارة الموارد البشرية بفعالية، كما يمكن أن يساهم التدريب المهني في تطوير مهارات العاملين وتحسين أدائهم، مما يعزز من قدرة المؤسسات التعليمية على تقديم مستويات تعليم متميزة، أما إدارة الموارد البشرية، فهي تشمل توظيف وتدريب وتطوير الموظفين بشكل مستمر، مما يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة للإبداع والابتكار.

ولذا تناولت هذه الدراسة أهمية التنمية المستدامة وكيفية الوصول الي تحقيق أهدافها ومبادئها مما يغير من جميع جوانب المجتمع من النواحي الاقتصادية والسياسية والاجتماعية ، وقد أصبحت التنمية ضرورة ملحة يسعى كل مجتمع الي تحقيق درجة منها ، ويشمل مفهوم التنمية اليوم ، تنمية الانسان نفسه باعتباره وسيلة التنمية وغايتها وهو مبررها، وترتبط التنمية بآطار ذات جوانب مؤسسية وواقعية تتسم بالشمول ودمج ابعاد متعددة ومتباينة مرتبطة بعملية التنمية المستدامة بهدف الاستثمار في رأس المال البشري من خلال برنامج عمل يستهدف تنمية الانسان من جميع الاتجاهات من :تعليم وصحة وثقافة ورياضة وتأمين فرص عمل من خلال تقديم برامج لتطوير القدرات والمهارات لديهم.

كما ان هناك بعض الدراسات تناولت بشكل مباشر بعض أنظمة ادارة وتنمية الموارد البشرية كنظام تقييم أداء العاملين والنتائج تطرقت الي تأثير نتائج التقييم في ترشيد سياسات الموارد البشرية والدراسات الأخرى تطرقت الي برامج التدريب التي تعتبر من الضروريات جدا في تنمية المهارات والخبرات للموارد البشرية العاملة في المؤسسات ، حتي تتمكن من مواكبة التغيرات التكنولوجية في ظل نظام العولمة

الكلمات المفتاحية: التنمية المستدامة، التدريب المهني ، ادارة الموارد البشرية

Achieving sustainable development goals through both vocational training and human resources management

A/ Raja Taha Ahmed

Master's Researcher - High School

ragaatahaahmedali_pg2024@edu.bsu.edu.eg

Abstract:

This study discusses the importance of sustainable development and how to achieve its goals and principles, which transform all aspects of society, including economic, political, and social dimensions. Sustainable development has become a pressing necessity that every society strives to achieve. Today's concept of development includes human development, considering it as both a means and an end to development, justified by its necessity. Development is linked to an institutional and realistic framework characterized by inclusivity and the integration of multiple and diverse dimensions related to the sustainable development process. The aim is to invest in human capital through a work program aimed at developing human beings in all aspects: education, health, culture, sports, and securing job opportunities by offering programs to develop their capacities and skills.

There are some studies that have directly addressed some systems for managing and developing human resources, such as the employee performance evaluation system. These studies have discussed the impact of evaluation results in guiding human resources policies. Other studies have addressed training programs, which are very necessary for developing the skills

Keywords: sustainable development , vocational training , human resources management

أولاً: المقدمة:

الوصول إلى التنمية المستدامة في مجال التعلم يتطلب التزامًا بالتدريب المهني المستمر وإدارة الموارد البشرية بفعالية، كما يمكن أن يساهم التدريب المهني في تطوير مهارات العاملين وتحسين أدائهم، مما يعزز من قدرة المؤسسات التعليمية على تقديم مستويات تعليم متميزة، أما إدارة الموارد البشرية، فهي تشمل توظيف وتدريب وتطوير الموظفين بشكل مستمر، مما يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة للإبداع والابتكار.

ولذا تناولت هذه الدراسة أهمية التنمية المستدامة وكيفية الوصول الي تحقيق أهدافها ومبادئها مما يغير من جميع جوانب المجتمع من النواحي الاقتصادية والسياسية والاجتماعية ، وقد أصبحت التنمية ضرورة ملحة يسعى كل مجتمع الي تحقيق درجة منها ، ويشمل مفهوم التنمية اليوم ، تنمية الانسان نفسه باعتباره وسيلة التنمية وغايتها وهو مبررها، وترتبط التنمية باطار ذات جوانب مؤسسية وواقعية تتسم بالشمول ودمج ابعاد متعددة ومتباينة مرتبطة بعملية التنمية المستدامة بهدف الاستثمار في رأس المال البشري من خلال برنامج عمل يستهدف تنمية الانسان من جميع الاتجاهات من :تعليم وصحة وثقافة ورياضة وتأمين فرص عمل من خلال تقديم برامج لتطوير القدرات والمهارات لديهم .

وقد أكد الباحثون أن تحسين نوعية التعليم المستدام الذي يتلقاه المتعلم ، يتوقف علي تحسين نوعية التدريب المقدم للتربويين ، لذلك أوصت وثيقة الأمم المتحدة الحكومات والسلطات التعليمية ، بدعم البرامج التدريبية المقدمة للمنتسبين لتلك البرامج ، ونظرا للندرة الشديدة للدراسات المعنية بدراسة واقع دور مراكز التدريب في تحقيق التنمية المستدامة وبناء المجتمع ولأنه يعتمد نجاح منظمات الأعمال وكفاءة وفعالية تشغيلها علي حسن استثمار مواردها وخاصة الموارد البشرية التي تقوم بادارة جميع الموارد الاخرى في المؤسسات حتي ولوكانت هذه المؤسسات تمتلك أكبر وأضخم وأحدث وسائل التكنولوجيا فلا يمكن لهذه المؤسسة أن تدير مواردها الأخرى بدون المورد البشري فمن الضروري علي المؤسسات الاهتمام بتلك الموارد البشرية والاستثمار في تنمية مهاراتها وقدراتها حتي تكون قادرة علي تحقيق أهداف المنظمة أو المؤسسة وحتى تواكب المتغيرات البيئية التي تقابلها المنظمات مما يتطلب من المسؤولين عن ادارة المؤسسات علي استخدام موارد بشرية عالية المهارة والتميز والمحافظة عليها، ولكي يتحقق ذلك فهناك عدة وظائف يقوم بها ادارة الموارد البشرية بالمؤسسة أهمها التدريب والتنمية وهنا تكمن مشكلة الدراسة في كيفية وضع خطط منهجية متكاملة ومعتمدة وبرامج لتدريب وتطوير وادارة الموارد البشرية مهنيا والتصدي لأي عقبات تحول دون تنفيذ هذه البرامج وتفعيلها ووضع استراتيجيات مدروسة ومعتمدة للوصول بالمجتمع الي الاستدامة الشاملة من جميع أبعاده الاقتصادية والاجتماعية والبيئية حتي نتمكن من الوصول الي رؤية مستقبلية شاملة في ٢٠٣٠ م.

لا شك أن هناك اتفاق بين الجميع على أن نظم ومناهج وبرامج التعليم الحالية وبطء التغيير والتطوير والتحديث فيها يجعلها غير قادرة على متابعة تكنولوجيا العصر ومتغيراته وبالتالي عدم قدرتها على توفير احتياجات سوق العمل ومتطلباته المتغيرة والمنافسة حيث المعارف والمهارات والتقنية اللازمة لمواكبة هذا التطور، ولهذا فقد أصبحت الحاجة إلي التدريب ملحة بما يتميز به من مرونة واستجابة لهذه المتغيرات، حيث يعتبر التدريب أحد أهم الوسائل التي تعتمد عليها مؤسسات الدولة لتحقيق الموازنة بين متطلبات الوظائف وبين قدرات ومهارات الأفراد بقصد زيادة الانتاجية، ويهدف بصورة أساسية إلي تطوير قدرات الأفراد وإلي إكسابهم مهارات ومعارف جديدة وتغيير اتجاهاتهم وتطوير سلوكهم في اتجاه يختلف عن ذلك الذي اعتادوه إلا الاتجاه الذي ترى الإدارة أنه الاصلاح للعمل والأنفع من وجهة نظر الكفاءة الانتاجية، إن عدم توافر الموارد البشرية المؤهلة والمدربة والقادرة على التكيف مع كافة المتغيرات والتحديات في البيئة الخارجية سيؤدي إلي ضعف قدرة منظمات الأعمال على المنافسة ومن هنا يجب النظر إلي التدريب من منظور استراتيجي حيث يتم تصميم وتنفيذ برامج التدريب لتحقيق أهداف المنظمات المصرية. ومن هنا ظهرت أهمية التدريب لتنمية مهارات العاملين بالوزارات والمنظمات والمؤسسات والمصانع والشركات. وأصبحت العملية التدريبية تمثل العنصر الحاسم في كفاءة وفاعلية مختلف أنواع المنظمات على اختلاف أحجامها وأنشطتها وأهدافها، وطبيعة العمل داخل المنظمات المختلفة تتطلب أن تكون الموارد البشرية العاملة على درجة عالية من الكفاءة في أداء العمل، وإذا كان من سمات وفكر وممارسة العمل الإداري أنهما يعكسان الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية السائدة في مختلف فترات تطورها فإن العالم يشهد ثورة علمية ونهضة تكنولوجيا حضارية واجتماعية وسياسية وثقافية ضخمة تتسم بالايقاع السريع، والتدريب هو تلك العملية المنظمة والمستمرة التي تكسب الفرد المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات والأفكار والآراء اللازمة لأداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد حاليا او مستقبلا وذلك بهدف زيادة كفاءة العاملين للقيام بأعمالهم وبالتالي زيادة كفاءة الوحدة أو المنظمة التي يعملون فيها تحقيقا للأهداف في إطار خدمة وتحقيق أهداف المجتمع، أن تتحدد العملية التدريبية بصورها وجوانبها المختلفة، فإذا فهم التدريب على أنه اكتساب معلومات ومعارف فقط، تتشكل وفقا لذلك الأساليب والطرق التدريبية التي تستخدم لتحقيق هذه الحالة على قياس ما حصله المتدرب من معلومات. إن التخطيط للعملية التدريبية أمر في غاية الصعوبة ولا بد أن يتم بمعرفة خبراء متخصصين فيه، إن التخطيط له مستويات متعددة فيوجد التخطيط للتدريب على المستوى القاعدي ثم المستوى القطاعي ومن التخطيط القطاعي يمكن وضع خطة التدريب على المستوى القومي.

إن منظمات الأعمال المصرية أصبحت الآن أحوج ما تكون إلى الارتقاء بالانتاجية وتحسينها حتي تتمكن من مواجهة مختلف صور التحديات التي أفرزتها التطورات واستيعاب العلوم والمعارف والمهارات والتقنيات الفنية والتكنولوجية والممارسات العلمية والعملية بمعدلات أسرع حتي تلاحق التطوير المستمر والمتتابع لاحتياجات التطوير ومفاهيمه وأبعاده، تحقيقاً لقدرات تنموية أكبر خاصة وأن الانسان هو أحد أهم العناصر في التنمية قدرة وفاعلية.

ويأتي هنا دور التدريب المهني الذي يعتمد علي تقديم فن الخبرة والمهارة ، بهدف تقديم الخدمة التدريبية للأفراد والجماعات داخل المؤسسات الانتاجية والخدمية ، لتحقيق أعلى قدر من الأداء في مواجهة المعوقات والعقبات التي تساعد في أداء وظيفي معين ، ووفقا لهذا المعني فان التدريب يعطي أهمية لدور المهارة الممتزجة بالمعرفة ،لذا ينبغي النظر الي التدريب من منظور استراتيجي ، فاذا كان من سمات وفكر وممارسات الأفراد الضرورية لتحقيق الاستدامة هي انها تعكس الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السائدة في بلد ما في مختلف فترات تطورها ، فان الايقاع السريع للثورة التكنولوجية العالمية يجب أن يقابله قفزات مماثلة في التعليم والتدريب.

كما ان هناك بعض الدراسات تناولت بشكل مباشر بعض أنظمة ادارة وتنمية الموارد البشرية كنظام تقييم أداء العاملين والنتائج تطرقت الي تأثير نتائج التقييم في ترشيد سياسات الموارد البشرية والدراسات الأخرى تطرقت الي برامج التدريب التي تعتبر من الضروريات جدا في تنمية المهارات والخبرات للموارد البشرية العاملة في المؤسسات ، حتي تتمكن من مواكبة التغيرات التكنولوجية في ظل نظام العولمة .

Firstly, the introduction:

This study discusses the importance of sustainable development and how to achieve its goals and principles, which transform all aspects of society, including economic, political, and social dimensions. Sustainable development has become a pressing necessity that every society strives to achieve. Today's concept of development includes human development, considering it as both a means and an end to development, justified by its necessity. Development is linked to an institutional and realistic framework characterized by inclusivity and the integration of multiple and diverse dimensions related to the sustainable development process. The aim is to invest in human capital through a work program aimed at developing human bei

ngs in all aspects: education, health, culture, sports, and securing job opportunities by offering programs to develop their capacities and skills. Researchers have emphasized that improving the quality of sustainable education received by learners depends on improving the quality of training provided to educators. Therefore, the United Nations document recommends that governments and educational authorities support training programs for those affiliated with such programs.

Given the severe scarcity of studies concerned with the role of training centers in achieving sustainable development and building society, and because the success of business organizations and their operational efficiency and effectiveness depend on the good investment of their resources, especially human resources that manage all other resources in institutions. Even if these institutions possess the largest and most advanced technological means, they cannot manage their other resources without human resources. Thus, institutions must pay attention to these human resources and invest in developing their skills and abilities to be able to achieve the organization's goals and keep pace with the environmental changes they face. This requires those responsible for managing institutions to use highly skilled and distinguished human resources and maintain them. To achieve this, human resource management within institutions performs several key functions, the most important of which are training and development. Here lies the problem of the study in how to develop comprehensive, integrated, and accredited plans and programs for training, developing, and managing human resources professionally and overcoming any obstacles that hinder the implementation and activation of these programs. Also, to develop well-

studied and accredited strategies to achieve comprehensive sustainability for society from all its economic, social, and environmental dimensions, so we can achieve a comprehensive future vision in 2030.

There is no doubt that there is an agreement among everyone that the current education systems, curricula, and programs, and the slow pace of change, development, and modernization make them unable to keep up with

modern technology and its changes, thus their inability to provide the needs and changing demands of the labor market and competition. The training has thus become urgent due to its flexibility and responsiveness to these changes. Training is one of the most important means relied upon by state institutions to achieve harmony between job requirements and individual capabilities and skills to increase productivity. It aims primarily to develop individuals' capabilities, impart them with new skills and knowledge, change their attitudes and develop their behavior in a direction different from what they are used to, to the direction that the administration sees as the most beneficial for work from the standpoint of productivity efficiency. The lack of qualified, trained human resources capable of adapting to all the changes and challenges in the external environment will weaken business organizations' competitiveness.

From this perspective, training should be viewed strategically, with training programs designed and implemented to achieve the goals of Egyptian organizations. Hence, the importance of training emerges to develop the skills of workers in ministries, organizations, institutions, factories, and companies. The training process has become a decisive factor in the efficiency and effectiveness of different types of organizations, regardless of their sizes, activities, and goals. The nature of work within different organizations requires that the human resources working be highly efficient in performing their work. If the traits and thoughts and practices of administrative work reflect the prevailing political, economic, social, and cultural conditions at different stages of its development, then the world is witnessing a scientific revolution and a technological, cultural, social, and political renaissance characterized by rapid pace. Training is the organized and continuous process that provides individuals with the knowledge, skills, abilities, attitudes, thoughts, and ideas necessary to perform a specific job or achieve a specific goal currently or in the future to increase the efficiency of workers in performing their tasks and thus increase the efficiency of the unit or organization they work for, achieving the goals within the framework of serving and achieving the goals of society.

The training process should be defined in its various forms and aspects. If training is understood as acquiring information and knowledge only, then training methods and techniques will be used to achieve this condition, measuring what the trainee has learned. Planning for the training process is extremely difficult and must be done by specialists. Training planning has multiple levels, starting from the basic level to the sectoral level, and from sectoral planning, a national training plan can be developed. Egyptian business organizations are now in dire need of improving productivity to face various challenges brought about by developments and absorb sciences, knowledge, skills, technical and technological practices, and scientific and practical practices at faster rates to keep up with continuous and successive development requirements and its concepts and dimensions, achieving greater developmental capabilities, especially since the human being is one of the most important elements in effective development.

Here comes the role of vocational training, which depends on providing the art of expertise and skill to offer training services to individuals and groups within production and service institutions, to achieve the highest level of performance in facing obstacles that help in performing a specific function. According to this meaning, training gives importance to the role of skill mixed with knowledge. Therefore, training should be viewed from a strategic perspective. If the traits and thoughts and practices of individuals necessary to achieve sustainability reflect the prevailing economic, social, and political conditions in a country at different stages of its development, then the rapid pace of the global technological revolution should be matched by similar leaps in education and training.

There are some studies that have directly addressed some systems for managing and developing human resources, such as the employee performance evaluation system. These studies have discussed the impact of evaluation results in guiding human resources policies. Other studies have addressed training programs, which are very necessary for developing the skills and expertise of human resources working in institutions to keep pace with technological changes in the context of globalization.

ثانيا: مشكلة الدراسة:

قد أظهرت الدراسة الحالية بعض المشكلات من خلال عمل الباحثة في إحدى المؤسسات الحكومية من داخل وحدة التدريب المهني التابعة لهذه المؤسسة وهي كالآتي:

- عدم العناية الكافية بتخطيط وتطوير عملية تدريب وإدارة وتنمية وتطوير الموارد البشرية لتحقيق تنمية مهنية مستدامة في المؤسسات ، حيث يسودها ممارسات غير ايجابية أهمها:

* عدم تفعيل استثمارات الاحتياجات التدريبية وتطبيقها كما يجب ان يكون لتطوير وإدارة الموارد البشرية للوصول لتنمية مهنية مستدامة.

* لا يتم تنفيذ برامج التدريب المدرجة بالخطة السنوية بشكل متواصل لاعتمادها علي التمويل الخارجي وعدم وجود ميزانية محددة للانفاق علي التدريب أو ربما لعدم وجود مختصين مؤهلين للتدريبات.

* المؤسسة لا تمارس التخطيط ضمن منهجية كاملة واضحة ، في ظل غياب بعض القوانين واللوائح المكتوبة والواضحة ، وافتقاد الانظمة والقوانين الموجودة لكثير من البنود الهامة والالزمة لعملية تنمية وإدارة الموارد البشرية ، وغياب بعض الاستراتيجيات الشاملة والهامة بشكل مكتوب وواضح

وقد أشارت الدراسات السابقة الي أنه من خلال *دمج التدريب المهني وإدارة الموارد البشرية* ، يمكن للمؤسسات التعليمية تحسين جودة التعليم وتعزيز التنمية المستدامة ،حيث أن التدريب المهني يعزز من كفاءة الأفراد، مما يؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية، وهذا يسهم في تحقيق التنمية المستدامة . وإدارة الموارد البشرية تضمن أن المؤسسات التعليمية تمتلك فرق عمل مدربة بشكل جيد وتعمل في بيئة محفزة، مما يعزز من جودة التعلم ويساهم في تحقيق التنمية المستدامة في حين اننا لاحظنا أن جميع الدراسات أشارت الي الضعف العام في الممارسات الادارية وغياب الانظمة والقوانين وغياب الهيكلية التنظيمية التي تتلاءم مع دور المؤسسة في تنمية وخدمة المجتمع، كما أشارت الي غياب الاستراتيجيات ونقص في الكوادر البشرية الكفاء ذات الخبرات والمهارات الادارية والعدد ، وعدم وضع البرامج التدريبية حسب احتياجات المؤسسة التدريبية ،كما اشارت الي وجود ضعف في البنية الداخلية للمؤسسات والي عدم اتباع نظم تقييم الأداء داخل المؤسسات مما يقيس مدي الوصول للأهداف المرجوة من عدمها ، وأشارت النتائج الي تأثير نتائج التقييم في ترشيد سياسات الموارد البشرية والدراسات الاخرى تطرقت الي برامج التدريب التي تعتبر من الضروريات جدا في تنميه المهارات والخبرات للموارد البشرية العاملة في المؤسسات .

لذا يمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال بعض التساؤلات :

*كيف يمكن تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال كلا من التدريب المهني وادارة الموارد البشرية؟

*هل هناك علاقة بين كلا من التنمية المستدامة في مجال التعليم والتدريب المهني؟

*هل هناك علاقة بين كلا من التنمية المستدامة في مجال التعليم وادارة الموارد البشرية؟

ثالثا: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية الي التحقق من :

*امكانية تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال كلا من التدريب المهني وادارة الموارد البشرية؟

*التحقق من العلاقة بين كلا من التنمية المستدامة في مجال التعليم والتدريب المهني؟

*التحقق من العلاقة بين كلا من التنمية المستدامة في مجال التعليم وادارة الموارد البشرية؟

رابعا: المفاهيم الاجرائية للدراسة:

المصطلحات:

التنمية المستدامة: الاستفادة من الموارد التي يحتاجها الفرد علي المدى الطويل ، من أجل خلق البيئة التي تعطي وتحافظ علي الحياة " (Shahid,2014) ، وهي كذلك التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر ، دون المساس بقدرة اجيال المستقبل علي تلبية احتياجاتهم الخاصة" (Suduc,2014) لتحقيق التنمية المستدامة في مجال التعلم، يتعين على المؤسسات التعليمية التركيز على تطوير المهارات والمعارف التي تمكن الأفراد من المساهمة بشكل فعال في المجتمع.

التدريب المهني : هو عملية تعتمد تقديم فن الخبرة والمهارة ، بهدف تقديم الخدمة التدريبية للأفراد والجماعات داخل المؤسسات الانتاجية والخدمية ، لتحقيق أعلي قدر من الأداء في مواجهة المعوقات والعقبات التي تساعد في أداء وظيفي معين، ووفقا لهذا المعني فان التدريب يعطي أهمية لدور المهارة الممتزجة بالمعرفة "بلهي (ص٤٠ ، 2017)"، ولهذا فان التدريب المهني يساعد الأفراد على اكتساب المهارات العملية والمعرفة التطبيقية اللازمة للعمل في مجالات مختلفة ،فمن خلاله يمكن للعاملين تحسين أدائهم والابتكار في مجال عملهم، مما يعزز القدرة على تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

ادارة الموارد البشرية: هي مجموعة الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية التي تحتاج اليها الادارة لممارسة وظائفها علي أكمل وجه " Gary Dessler " ، تلك الأنشطة المتعلقة بتوظيف وتدريب وتطوير الموظفين، من خلال تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بفعالية، يمكن للمؤسسات إنشاء بيئة عمل محفزة وداعمة تساعد في تحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز التنمية المستدامة.

خامسا: محددات الدراسة:

منهج الدراسة:

طبيعية ومتطلبات هذا البحث تقتضي استخدام المنهج الوصفي لدراسة الجوانب النظرية، اما الدراسات الميدانية فقد اعتمدت علي المنهج التحليلي الذي يعتمد علي جمع المعلومات والبيانات عن اي ظاهرة وتفسير وتحليل هذه البيانات .

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من المؤسسات الحكومية في الدولة المصرية بشرط ان تكن المؤسسة ذات كيان اعتباري خاضعا لبرامج التدريب المهني والأكاديمي ،حيث ينصب الاهتمام علي العاملين في المؤسسة بجميع اختصاصاتهم .

عينة الدراسة :

هي عينة عشوائية منتظمة حيث تم اختيار العينة حسب عدد العاملين فالمؤسسة بحيث لاتقل العينة عددها عن (٥٠) من الجنسين من (١٠٠) اجمالي عدد موظفي المؤسسة ، اذ قامت الباحثة بتطبيق استبانة مفتوحة ع العينة المذكورة للوصول الي المشكلة التي يتم البحث من خلالها.

سادسا: اهمية الدراسة:

الاطار النظري:

أولا: مفهوم التنمية المستدامة:

التنمية مصطلح شائع في عالم اليوم ، وقد تطور ليشمل كل جوانب المجتمع من النواحي الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، وقد أصبحت ضرورة ملحة يسعى كل مجتمع الي تحقيق درجة منها ، ويشمل مفهوم التنمية اليوم، تنمية الانسان نفسه باعتباره وسيلة التنمية وغايتها وميررها، فعندما ظهرت التنمية في بادئ الأمر في المحافل الدولية ، كانت لم تأخذ شكل المصطلح العلمي الحالي ذي الأبعاد المتعددة ،ويستخلص أبعادها في الآتي :

البعد الاقتصادي:

تهدف التنمية المستدامة بالنسبة للبلدان الغنية اي اجراء تخفيضات متواصلة في مستويات استهلاك الطاقة والموارد الطبيعية لتي تصل الي الازعاف في الدول الغنية مقارنة بالدول الفقيرة .

البعد الاجتماعي :

ان عملية التنمية المهنية المستدامة تتضمن تنمية بشرية تهدف الي تحسين الرعاية الصحية والتعليم ، فضلا عن عنصر المشاركة حيث تؤكد تعريفات التنمية المستدامة علي ان التنمية ينبغي ان تكون بالمشاركة بحيث يشارك الناس في صنع القرارات التنموية التي تؤثر في حياتهم ، حيث يشكل الانسان محور التعريفات المقدمة حول التنمية المستدامة .

البعد التكنولوجي :

تستهدف التنمية المستدامة تحقيق تحولا سريعا في القاعدة التكنولوجية للمجتمعات الصناعية الي تكنولوجيا جديدة أنظف وأكثر وأقدر علي الحد من تلوث البيئة ، كذلك تهدف الي تحولا تكنولوجيا في البلدان النامية الأخذة في التصنيع ، لتفادي تكرار أخطاء التنمية ، وتفاذي التلوث البيئي الذي تسببت فيه الدول الصناعية .

البعد البيئي:

يهتم بالتعامل مع الموارد الطبيعية وتوظيفها لصالح الانسان دون احداث خل في مكونات البيئة ، كالاهتمام بالتنوع البيولوجي ، وبالثروات والموارد المكتشفة والمخزونة من الطاقة المتجددة ، والتلوث البيئي ، ومكافحته وحماية الهواء ، وحماية الماء ، وحماية التربة والادارة السليمة للبيئة (العبدلية، ٢٠١٨)

مكونات وأنماط الاستدامة :

توجد عدة أنماط للاستدامة تمثل مكونات التنمية المستدامة ، ويمكن اجمالها علي النحو التالي
الاستدامة المؤسسية:

تعني الاستدامة المؤسسية بالمؤسسات الحكومية والي اي مدي تتصف تلك المؤسسات بالهياكل التنظيمية القادرة علي أداء دورها في خدمة مجتمعاتها وحتى يمكن أن تؤدي دورها في تحقيق التنمية المستدامة ، بجانب دور المنظمات غير الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني والي أي مدي يكون لتلك المؤسسات دور في تنمية مجتمعاتها ، وبجانب المؤسسات الحكومية وغير الحكومية ما مدي مشاركة القطاع الخاص متمثلا في الشركات العاملة في المجالات المختلفة في خدمة المجتمع المحيط وخدمة أهداف التنمية المستدامة بتلك المجتمعات.

الاستدامة الاقتصادية :

توصف التنمية بالاستدامة الاقتصادية عندما تتضمن السياسات التي تكفل استمرار الأنشطة الاقتصادية بالمجتمع وأداء الدور المنتظر منها، وتكون في نفس الوقت سليمة من

الناحية الايكولوجية فالتنمية الزراعية والريفية – علي سبيل المثال – تتسم بالاستدامة عندما تكون سليمة من الناحية الايكولوجية وقابلة للتطبيق من الناحية الاقتصادية وعادلة من الناحية الاجتماعية ومناسبة من الناحية الثقافية ، وان تكون انسانية تعتمد علي نهج علمي شامل ، وتعالج التنمية الزراعية والريفية المستدامة بحكم تعريفها قطاعات متعددة لا تشمل الزراعة فقط بل المياه والطاقة والصحة والتنوع البيولوجي.

التنمية البشرية المستدامة:

بدأ الاهتمام واضحا الآن بمدي ارتباط التنمية البشرية بمفهوم التنمية المستدامة ، حيث تبرز هذه العلاقة من خلال الحاجة الماسة لايجاد توازن بين السكان من جهة وبين الموارد المتاحة من جهة أخرى ، وبالتالي فهي علاقة بين الحاضر والمستقبل بهدف ضمان حياة ومستوي معيشة أفضل للأجيال القادمة والذي يحتاج الي ربط قضايا البيئة بالتنمية بشكل محدد ومستمر ، حيث أنه لا يوجد لتنمية مستدامة بدون التنمية البشرية.

خصائص التنمية المستدامة :

- هي تنمية يعتبر البعد الزمني فيها هو الأساس فهي تنمية طويلة المدي بالضرورة تعتمد علي تقدير امكانات الحاضر ويتم التخطيط لها لأطول فترة زمنية مستقبلية ،يمكن التنبؤ خلالها بالمتغيرات .
- تضع تلبية الاحتياجات الاساسية للفرد في المقام الأول ،وأولياتها هي تلبية الحاجات الأساسية للفقراء من الغذاء ، والسكن ، والملبس، وحق العمل، والتعلم، والصحة، وكل مايتصل بنوعية حياتهم المادية والاجتماعية ، فالمجتمعات الفقيرة في وسط عالم غني هي مجتمعات لا تملك سوي استنزاف مواردها الطبيعية لضمان الحياة ، وهو ما يهدد سلامه البيئة ، وهذه المجتمعات المحرومة هي مجتمعات مهددة دائما بالأزمات والانفجارات.
- تراعي حق الأجيال القادمة في الموارد الطبيعية لكوكب الأرض.
- تراعي الحفاظ علي المحيط الحيوي في البيئة الطبيعية سواء عناصره ، ومركباته الأساسية كالهواء ، والماء ، والتربة، ومصادر الطاقة، وكافة الموارد أو العمليات الحيوية في المحيط الحيوي مثل دورات الماء والغازات والعناصر ، ولذلك فهي تنمية تشترط عدم استنزاف قاعدة الموارد الطبيعية في المحيط الحيوي والتي يتم عن طريقها انتقال المواد والعناصر وتنقيتها بما يتضمن استمرار الحياة

- متكاملة يعتبر الجانب البشري فيها وتنميته هي أول أهدافها لذلك فهي تراعي لحفاظ علي القيم الاجتماعية ، والاستقرار النفسي والروحي والمجتمع ، وحق الفرد والمجتمع في الحرية ، ومماؤسة الديمقراطية وفي المساواة والعدل.
- تراعي المحافظة علي التنوع الوراثي للكائنات الحية بجميع أنواعها النباتية والحيوانية.
- تقوم علي التنسيق والتكامل بين سياسات استخدام الموارد واتجاهات الاستثمارات والاختيار التكنولوجي والشكل المؤسسي بما يجعلها تعمل بتناغم وانسجام داخل المنظومات البيئية بما يحافظ عليها ويحقق التنمية المستدامة المنشودة.

وقد حددت اليونيسكو مجموعة من المجالات الأساسية التي يمكن من خلالها تحقيق التنمية المستدامة ، وهذه المجالات كما أوردها السعدي (٢٠١٢) هي:

- ترويج وتحسين التعليم الاساسي حيث تعمل الدول الأعضاء علي تطبيق هذه النوع من التعليم لاكساب المجتمعات وقد قامت السلطنة بتطبيق التعليم الأساسي منذ العام ١٩٩٨
- **اعادة توجيه برامج التعليم القائمة :** بحيث ينبغي النظر في برامج التعليم القائمة علي جميع المستويات ، لتضمن المزيد من المعرفة والمهارات والقيم .
- **تطوير الوعي والادراك نحو مفهوم الاستدامة :** بحيث يتم توعية أفراد المجتمع وتغيير اتجاهاتهم واكسابهم المهارات اللازمة ، ليصبحوا قادرين علي المشاركة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة .
- **التدريب :** من خلال تطوير برامج تدريبية متخصصة ، لتصبح القوي العاملة في جميع القطاعات مشاركة في تحقيق الاستدامة علي المستويين المحلي والاقليمي ، ومن هنا يبرز الدور الفاعل لمراكز التدريب المهني كرافد أساسي للتعليم من أجل التنمية المستدامة في مؤسسات التعليم المختلفة.

ثانيا: التدريب المهني :

التدريب هو تلك العملية المنظمة والمستمرة التي تكسب الفرد المعارف والاتجاهات والمهارات والقدرات والأفكار والقيم والآراء اللازمة لأداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد حاليا أو مستقبلا وذلك بهدف زيادة كفاءة العاملين للقيام بأعمالهم وبالتالي زيادة كفاءة الوحدة أو المنظمة التي يعملون بها تحقيقا للأهداف في اطار خدمة وتحقيق أهداف المجتمع ، أن تتحدد العملية التدريبية بصورها وجوانبها المختلفة ، فاذا فهم التدريب علي انه اكتساب معلومات ومعارف فقط ، تتشكل وفقا لذلك الأساليب والطرق التدريبية التي تستخدم لتحقيق هذه الحالة علي قياس ماحصله المتدرب من معلومات . ان التخطيط للعملية التدريبية أمر في غاية الصعوبة ولا بد أن يتم بمعرفة خبراء متخصصين فيه . ان التخطيط له مستويات متعددة فيوجد التخطيط للتدريب علي المستوي القاعدي ثم المستوي القطاعي ومن التخطيط القطاعي يمكن وضع خطة التدريب علي المستوي القومي.

وقد يتم تجسيد مبادئ التنمية المستدامة من خلال تنوع صيغ وأشكال التدريب لدى المعلمين وكذلك فان اعداد المعلم في ضوء التنمية المستدامة سوف يساعد المعلم علي تطوير القدرات والمهارات الادراكية ، التي تساعد علي صناعه وانتقاء بدائل لتحديد أفضل الاستراتيجيات للحفاظ علي التراث الحضاري والاقتصادي والاجتماعي والطبيعي ، وكذلك تساعد في بناء الاتجاهات الايجابية بغرض مارسة الاستدامة (جمعة، عيسان، ٢٠٠٤)

ويعتبر الاسلوب التدريبي هو الطريقة التي يتم بها تنفيذ العملية التدريبية، باستخدام الوسائل والموارد المتاحة، وتبعاً لنوع التدريب المطلوب ، وعدد المتدربين وأهداف التدريب والفئة المستهدفة واحتياجاتهم التدريبية ، ومن هذه الأساليب ماهو جماعي ومنها ماهو فردي ، وهناك معايير لاختيار أسلوب التدريب (الحسني ، ٢٠٠٨) منها ملائمة أسلوب التدريب مع طبيعه البرنامج ، والمدرسين ، والمتدربين ، واحتياجاتهم التدريبية وان يتم قياسها بدقة، وحجم عينة المتدربين .

ويمكن الاستفادة من ممارسة التدريبات علي أكمل وجه من خلال :

- توفير بيئة داعمة للتدريب
 - تفعيل الشراكة مع كليات التربية في تقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين داخل المدرسة
 - جعل بيئة القاعات الدراسية مشجعة لتعلم الطلبة
 - التحسن الفعلي للأداء عن طريق تحقيق الرضا الوظيفي لدي المعلمين
 - صقل مهارات التواصل بين المدرسين والمتدربين
 - تحفيز المعلمين لتلقي التدريب داخل المدرسة
 - تعزيز كفايات ادارة الوقت أثناء وبعد التدريبات التي يتلقونها
 - توافر معايير الجودة دون الحاجة لبذل مجهود كبير في سبيل ذلك
 - تمكين المعلمين من وسائل البحث العلمي الحديثة وأساليب التقويم الذاتي والتخطيط بأنواعه .
- ثالثاً: إدارة وتنمية الموارد البشرية:**

يعتمد نجاح منظمات الأعمال وكفاءة وفعالية تشغيلها علي حسن استثمار مواردها وخاصة الموارد البشرية التي تقوم بادارة جميع الموارد الأخرى في المؤسسة حتي ولو كانت هذه المؤسسة تمتلك أكبر وأضخم وأحدث وسائل التكنولوجيا ، فلا يمكن لهذه المؤسسة أن تدير مواردها الأخرى بدون المورد البشري ، وتعتبر الموارد البشرية في المنظمات مورداً من أهم الموارد التي تمتلكها المنظمة ، فلا يمكن تحقيق أهداف المنظمة بدون المورد البشري، ان المنظمة بدون أفراد ماهي الا مجموعة من المباني والمعدات والآلات فقط ، فالأفراد وليس المباني أو المعدات هم الذين يصنعون المنظمات ، لذلك فمن الضروري الاهتمام بهذه الموارد البشرية والاستثمار في تنمية مهاراتها ، حتي تكون قادرة علي تحقيق أهداف المنظمة وحتى تواجه وتواكب التغيرات البيئية التي تقابلها المنظمات.

وظائف تقوم بها ادارة الموارد البشرية:

هناك عدة وظائف تقوم بها ادارة الموارد البشرية وأهمها:

- تحليل الوظائف
- تخطيط القوي العاملة
- اختبارات التوظيف والاختيار
- التدريب والتنمية
- تقييم الأداء
- ادارة التجديد الوظيفي
- ادارة المسار الوظيفي والعدالة في المعاملة
- تصميم خطط الاجور
- المزايا والخدمات
- أمن وسلامة الموظفين
- علاقات العمل وعقد المفاوضات

ويستخدم مصطلح ادارة الموارد البشرية بثلاث طرق علي الأقل هي:

(ا) ادارة الموارد البشرية بمعنى (الأنشطة): التي تهتم بها ، أي تلك الأنشطة والفعاليات التي تتطلبها عملية الاهتمام بالموارد البشرية وتتعلق باقتناءها والحصول عليها ، استخدامها ، وتطويرها والحفاظ عليها

(ب) ادارة الموارد البشرية بمعنى (الدائرة) : أي الدائرة أو الوحدة التنظيمية التي تمارس هذه الأنشطة ، فهذه الفعاليات ولكثر المنظمات المعاصرة ، هي متعددة ومعقدة ، لذلك تحتاج الي وحدة تنظيمية تهتم بها ، وغالبا ما يطلق علي هذه الدائرة اسم "ادارة الموارد البشرية"

(ج) ادارة الموارد البشرية بمعنى (التخصص) : الاستخدام الاخر الشائع هو للإشارة الي التخصص العلمي بالموضوع ، فالاهتمام بالموارد البشرية أصبح موضوعا معقدا وواسعا، لذلك يمكن حاليا للمتخصص " او المتخصصة "

أهداف ادارة الموارد البشرية:

يقول د.كامل بربر " ان الهدف الرئيسي لادارة الموارد البشرية هو تكوين قوة عمل مستقرة وفعالة ، أي مجموعة من القوي البشرية القادرة علي العمل والراغبة فيه تشكل قوة الدفع الأساسية للمنظمة في الوقت الحاضر وفي المستقبل "

سابعا: تحليل النتائج :

أظهرت نتائج دراسة تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال كلا من التدريب المهني وادارة الموارد البشرية :

١- ان يكن لدي المؤسسات رؤية ورسالة ، مما يدل علي الاهتمام واتجاه المؤسسة نحو التطور مهنيا لتقديم الخدمات التنموية ، والصحية ، والتعليمية ، والاجتماعية، في ظل ارتباط هذه المؤسسات برؤية محددة واضحة.

- ٢- ان يكن لدي المؤسسات اهتماما بشكل عام بالتخطيط كمبدأ مهم من مبادئ العمل ، يمارس ضمن منهجية متكاملة واضحة .
- ٣- ان غياب الاستراتيجية الشاملة والسياسات المحددة والمكتوبة بشكل منهجي ومنهجي ، يغلب علي هذه المؤسسات طابع الاجتهاد الذاتي للقائمين عليها، وعدم احتواء الاستراتيجية علي غايات طويلة المدي وخطط تفصيلية يؤدي الي عدم الوضوح والمنهجية في برامج التخطيط والتنمية المهنية المستدامة مما يؤثر علي مستوي فعالية وكفاءة هذه المؤسسات في القيام بدورها في تنميته وخدمة المجتمع .
- ٤- هناك ثغرات ادارية في المؤسسات يجب الحذر منها تدرج في البنود التالية:
 - عدم وجود نظام مبني علي مؤشرات ومعايير دقيقة لتقييم أداء المؤسسة مما يجعل المؤسسة غير قادرة علي تقييم البيئة والمتغيرات التي تطرأ عليها وضمان سير العمل والتعلم من التجارب وتعزيز المهنية داخل المؤسسة .
 - تفقر المؤسسات الي انظمة التحفيز والدعم والي اجراءات السلامة والصحة المهنية وعدم وجود نظام التخطيط الوظيفي مما يؤدي الي عدم شعور الموظفين بالرضا المهني والاستقرار في العمل والسعادة .
 - عدم الشعور بالسعادة والرضا المهني يؤثر علي قبولهم لبرامج التدريب والتأهيل المهني والتنمية المستدامة والقناعة بمبادئها والعمل بها وتوظيفها في حياته المهنية والشخصية
 - لا يتم مراجعة اللوائح والانظمة والقوانين بشكل دوري مما يؤدي الي تقادم هذه الانظمة وعدم ملاءمتها للمستجدات التي تطرأ بشكل متواصل.
- ٥- بعض المؤسسات لا تقوم بأعادة الهيكلة التنظيمية لأن ذلك يحمل في ثناياه تغيير القيادات التقليدية وتطوير وتدريب قيادات شابة حل محلها ، فقد اتضح أنه لا يتم مراجعة وتغيير الهيكل التنظيمي دوريا بشكل منهجي مدروس مما لايساعد علي لعب دورها التنموي للوصول الي مؤسسات تنموية مهنية.
- ٦- عدم العناية بتخطيط وتطوير عملية تنمية الموارد لبشرية من خلال :
 - عدم وجود خطة معتمدة للتطوير والتنمية المهنية.
 - المشاكل المالية و المهنية والادارية التي تعيق تطبيق الخطط وسياسات التنمية والتطوير المهني
 - عدم وجود ادارة متابعه للموارد البشرية بالمؤسسات تكون متخصصة .
 - يوجد نقص في الكادر البشري المدرب الكفاء من الناحية الكمية والكيفية.
- ٧- يجب مراعاة التخصص والكفاءة في اختيار من يقوم بعملية التطوير والتدريب للوصول الي التنمية المهنية المستدامة من خلال تدريب الكادر البشري بالمؤسسات

٨- العمل علي اشراك أكبر قدر من موظفي المؤسسات في البرامج التدريبية لتناول للالتحاق بالدورات التدريبية التأهيلية بشكل منهجي ومهني متواصل ، ثم متابعه عمل تقييم لبرامج التدريب بأساليب منهجية معتمدة.

٩- اتباع نظام تقييم الأداء داخل المؤسسات طبقا لمعدلات ومعايير محددة مسبقا مما يساعد في تحديد مدي كفاءة أداء العاملين لأعمالهم.

وفي النهاية تقدمت الباحثة بعدة توصيات في ضوء الجانب العملي للبحث أبرزها:

١- العمل علي تطوير نظم وأساليب عملية تدريب وتأهيل وإدارة الموارد البشرية ومراجعة الهيكل التنظيمي دوريا وبشكل منهجي ومدرّوس.

٢- صياغة استراتيجيات واضحة لإدارة وتنمية وتطوير الموارد البشرية

٣- تعميق استخدام تقنيات المعلومات ونظم معلومات إدارة الموارد البشرية

٤- ازالة العقبات من امام المؤسسات بوضع حلول بديلة وسريعه لاستمرارية هذه المؤسسات لتحقيق اهدافها ودورها المنوط بها في خدمة وتنمية المجتمع من خلال الوصول الي تحقيق التنمية الشاملة المستدامة .

٥- في عصر يتسم بالتعدد والتغير المستمر واللايقين ، تعرضت كثير من المفاهيم التي ظلت راسخة لعقود من الزمن ، للنقد والتبديل والتغيير ، منها ماتثيره كلمة (التنمية) من دلالات وأطر مفاهيمية وتطبيقية يعتبر البعد الزمني للتنمية المستدامة هو الأساس فهي تنمية طويلة المدي بالضرورة تعتمد علي تقدير امكانات الحاضر ويتم التخطيط لها لأطول فترة زمنية مستقبلية ، يمكن التنبؤ خلالها بالمتغيرات .

٦- تعتبر التنمية المستدامة هي التنمية التي تسعى الي تحسين نوعية حياة الانسان ، من خلال تحقيق حزمة من الأهداف ، من بينها :تحقيق نوعية حياة أفضل للسكان ، واحترام البيئة الطبيعية وتعزيز وعي السكان بالمشكلات البيئية القائمة، وربط التكنولوجيا الحديثة بأهداف المجتمع للوصول لمجتمع المعرفة ، بالاضافة الي احداث تغيير مستمر ومناسب في حاجات واولويات المجتمع عبر تمكين الأفراد والدول ، من مواجهة التحديات الحاضرة والمستقبلية ، مواجهة بناءة نحن بحاجة لتغيير أنماط تفكيرنا وسلوكنا ، وهو ما يحتم توفير نوعية ومستويات تعليم وتدريب علي جميع الأصعدة والمستويات والبيئات، وادماج التنمية المستدامة في السياسات التعليمية ، وفلسفة التعليم والبرامج التدريبية والمناهج الدراسية ، وعمليات اتخاذ القرارات ، وفي وضع المعايير المهنية للعاملين في مؤسسات التعليم (التويجري، باهمان، الجعفر اوي، ٢٠١٨)

ثامنا: المراجع :

- عبد الرحيم محمد علي البركي (٢٠١٢): "التنمية المستدامة " كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة الزيتون ، مجلة الاقتصاد والتجارة ، ع ٢ ، ص ٦١:٧٧
- عبد المسيح سمعان عبد المسيح (٢٠١٧) : "التنمية المستدامة" الجمعية المصرية للتربية العلمية ، المؤتمر العلمي التاسع عشر: التربية العلمية والتنمية المستدامة ، ص ٣٣ : ٨٨
- محاسن الصدق محمد (٢٠١٧) : "التنمية المستدامة : أبعادها ، ومكوناتها وأنماطها" المال والاقتصاد ، بنك فيصل الاسلامي السوداني ، ع ٨١ ، ص ٥١ : ٥٠
- عبد الوهاب شرقاوي (٢٠١٦) : "تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة مطلوب الاهتمام بالتدريب وتأهيل العنصر البشري المصري الجديد" جمعية ادارة الاعمال العربية ، ع ١٥٢ ، ص ١٩
- رحاب محمد شبير (٢٠٠٦) : "واقع ادارة الموارد البشرية في المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة وسبل تطويره " كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية بغزة ، ص ٧٤٢ : ٧٠٩ مسترجع من Record/com. Mandumah .search://http4