

Preparing Libya's Workforce for Sustainable Development: The Strategic Role of Education and Training

Khadeejah Ali Abraheem Abdulsamad^{1*}, Basimah Mohammed Ghayth²

Department of Business Administration, Faculty of Economics and Political Science, Bani Waleed University,
Bani Walid, Libya

*Corresponding author: khadgaaliali@gmail.com

إعداد القوى العاملة في ليبيا لتحقيق التنمية المستدامة: الدور الاستراتيجي للتعليم والتدريب

خديجة على ابراهيم^{1*} ، باسمة محمد غيث²

قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة بنى وليد ، بنى وليد، ليبيا

Received: 24-09-2025; Accepted: 02-12-2025; Published: 10-12-2025

Abstract:

This research aims to examine the role of education and training in preparing the workforce to meet the requirements of sustainable development in Libya, while drawing on the Singaporean experience as a successful model in this field. The study addressed the issue of the gap between the outputs of educational and training institutions and the needs of the Libyan labor market, particularly in light of rapid economic and social transformations. The descriptive method was adopted through reviewing relevant literature and previous studies, as well as analyzing the challenges facing Libya in workforce preparation. The findings revealed that current educational and training programs do not sufficiently align with the skills and competencies required to achieve sustainable development, highlighting the urgent need to develop curricula and training programs that match labor market demands. The study also emphasized the importance of collaboration between educational institutions and both the public and private sectors, along with the adoption of continuous training policies to enhance workforce capabilities. A set of practical recommendations was proposed to improve the education and training system in Libya, thereby contributing to the preparation of a qualified workforce capable of supporting sustainable development goals.

Keywords: Education, Training, Workforce, Sustainable Development, Libya.

الملخص :

يهدف هذا البحث إلى دراسة دور التعليم والتدريب في إعداد القوى العاملة لمتطلبات التنمية المستدامة في ليبيا، مع الاستفادة من التجربة السنغافورية كنموذج ناجح في هذا المجال. تناولت الدراسة مشكلة الفجوة بين مخرجات المؤسسات التعليمية والتربوية واحتياجات سوق العمل الليبي، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية المتتسارعة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة وتحليل التحديات التي تواجه ليبيا في مجال إعداد القوى العاملة. خلصت النتائج إلى أن البرامج التعليمية والتربوية الحالية لا تتماشى بشكل كافٍ مع المهارات والكفاءات المطلوبة لتحقيق التنمية المستدامة، وأن هناك حاجة ملحة لتطوير المناهج والبرامج التدريبية بما يواكب متطلبات سوق العمل. كما أبرزت الدراسة أهمية التعاون بين المؤسسات التعليمية والقطاعين العام والخاص، وتبني سياسات تدريبية مستمرة لتعزيز قدرات القوى العاملة. وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات العملية لتطوير منظومة التعليم والتدريب في ليبيا، بما يسهم في إعداد قوى عاملة مؤهلة قادرة على دعم أهداف التنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: التعليم، التدريب، القوى العاملة، التنمية المستدامة، ليبيا.

المقدمة

تعتبر التنمية المستدامة من المفاهيم الحديثة التي ظهرت كمعلم بارز في مسيرة تطور الفكر التنموي فهي تحتل مكاناً بارزاً على المستوى الدولي، وقد عدت من أهم القضايا المعاصرة للحكومات ويزداد الاهتمام بها كمطلوب أساسى لتحقيق العدالة والإنصاف في توزيع مكافآت التنمية والثروات بين مختلف الأجيال. فالتعليم والتدريب يلعبان دوراً محورياً في تزويد الأفراد بالمعرفة والمهارات اللازمـة لتحقيق عدة أهداف، فالتـعلم يمكن الأفراد من اكتساب المعرفـة والوعـي الـلازمـين لـتنـبـيـنـاـنـطـ حـيـاـ وـاستـهـلاـكـ مـسـتـدـامـةـ ، كـماـ أنـ التـدـريـبـ المـسـتـقـرـ لـالـقوـىـ العـاـمـلـةـ عـلـىـ مـبـادـئـ الـاسـتـدـامـ يـعـزـزـ قـدـرـتـهـمـ عـلـىـ الـمسـاـهـةـ فـيـ تـحـقـيقـ أـهـدـافـ التـنـمـيـةـ المـسـتـدـامـةـ لـذـاـ فـإـنـ تـقـدـمـ أيـ مجـتمـعـ يـعـتـمـدـ بشـكـلـ كـبـيرـ عـلـىـ بـنـاءـ أـفـرـادـ وـتـنـمـيـتـهـمـ فـيـ الـجـوـانـبـ الـعـلـمـيـةـ وـالـتـرـبـوـيـةـ وـالـأـخـلـاقـيـةـ وـإـعـادـهـمـ مـهـنـيـاـ بـشـكـلـ كـمـتـمـيـزـ لـلـقـيـامـ بـأـدـوارـ هـمـ وـمـسـؤـلـيـاتـهـمـ لـيـكـونـواـ أـعـضـاءـ فـاعـلـينـ فـيـ الـمـجـتمـعـ وـيـسـهـمـواـ بـشـكـلـ فـاعـلـ فـيـ تـطـوـيرـهـ ، وـقـدـ تـوجـهـتـ الـمـؤـسـسـاتـ الـتـيـ تـقـومـ عـلـىـ إـعـادـهـ فـرـدـ فـيـ الـمـجـتمـعـ وـتـأـهـيلـهـ

إلى الاهتمام بوسائل تنمية بهدف استثمار طاقات الفرد ليكون هو العنصر المحرك والمطور لعمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية فيه.

فالتعليم دوراً هاماً وأساسياً في التنمية المستدامة، إذ أنه يمثل الأساس الذي ينطلق منه تحقيق الأهداف سواء كان ذلك من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية، فهو المحرك للارتفاع بجودة السلع والخدمات، وبه ينشأ رأس المال ذات نوعية عالية، وأيضاً نوعية نادرة، وهذا مما يؤدي لمستويات معيشية أعلى للأفراد، وتوفير حياة كريمة لهم في بيئة صحية لهم ولأجيالهم.

وتمثل السياسة التعليمية أحد أركان السياسة العامل في جميع الدول كما أنها تعد مصدراً رئيساً في إعداد وتنمية وتدريب وتعليم المخرجات البشرية المؤهلة في المجالات العلمية، والاجتماعية، والتربوية، والثقافية والاقتصادية، التي يحتاجها المجتمع في تحقيق الرخاء ودعم النمو في مختلف مستوياته.

فالعالم اليوم يشهد تغييرات متسرعة في مختلف المجالات بما في ذلك المجال الاقتصادي وسوق العمل وتواجه الدول ومن ضمنها ليبيا تحديات كبيرة في مواكبة هذه التغييرات وتلبية متطلبات سوق العمل المتغيرة، وتلعب القوى العاملة المؤهلة والمدربة دوراً محورياً في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة وتعزيز القدرة التنافسية في مختلف القطاعات.

وبعد التعليم والتدريب من أهم العوامل التي تساهم في إعداد القوى العاملة الماهرة والقادرة على تلبية احتياجات سوق العمل، فمن خلال البرامج التعليمية والتدريبية المصممة بعناية يمكن تزويد الأفراد بالمهارات والمعارف الازمة للنجاح في مختلف المهن والخصصات.

حيث تواجه العديد من الدول ومن بينها ليبيا فجوة مهارات بين مخرجات المؤسسات التعليمية واحتياجات سوق العمل ويرجع ذلك إلى عدة أسباب منها التغيرات المتسرعة في متطلبات سوق العمل وضعف الترابط بين المؤسسات التعليمية والجهات المعنية بسوق العمل ونقص فرص التدريب ، ولمواجهة هذه التحديات تُعد دراسة وتقدير التجارب الناجحة في الدول الأخرى أمراً ضروريًا ، وتعتبر سنغافورة نموذجاً رائداً في مجال إعداد القوى العاملة وتلبية متطلبات سوق العمل ، فقد حققت سنغافورة تقدماً ملحوظاً من خلال اتباعها لسياسات واستراتيجيات فعالة منها: التركيز على التعليم التقني والمهني حيث تُعد مؤسساتها التعليمية في هذا المجال من أفضل المؤسسات على مستوى العالم ، وكذلك التعاون الوثيق بين القطاعين العام والخاص وكذلك التدريب المستمر للقوى العاملة لتعزيز مهاراتها وتطويرها بشكل مستمر.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع التنمية المستدامة إلا أن هنا كتحديات كبيرة في إعداد القوى العاملة الازمة لتحقيق الأهداف، فالنظم التعليمية والتدريبية في كثير من الدول وخاصة ليبيا لا تواكب متطلبات المتغيرة لسوق العمل في ظل التحول نحو الاستدامة، حيث تواجه ليبيا تحديات كبيرة في مجال توظيف وتأهيل قواها العاملة خاصة مع التغيرات المتسرعة في متطلبات سوق العمل.

وعليه فإن مشكلة الدراسة تكمن في الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما دور التعليم والتدريب في إعداد القوى العاملة لمتطلبات التنمية المستدامة؟

- كيف يمكن الاستفادة من التجربة السنغافورية في تحسين منظومة التعليم والتدريب في ليبيا؟

فرضيات الدراسة:

1- البرامج التدريبية القائمة لا تتماشي بشكل كافي مع المهارات والكافاءات المطلوبة في سوق التنمية المستدامة.

2- تواجه المؤسسات التعليمية والتدريبية بليبيا تحديات في تطوير برامج ومناهج مناسبة لتلبية متطلبات التنمية المستدامة.

أهداف الدراسة:

1-تحليل الفجوة بين المهارات المتوفرة لدى القوى العاملة والمهارات المطلوبة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

2-تحديد أهم المهارات والكافاءات المطلوبة في سوق العمل المستدام.

3-تقديم توصيات وحلول عملية لتطوير نظام التعليم والتدريب بما يتماشى مع متطلبات التنمية المستدامة.

4-إعداد خطة استراتيجية لتحسين مخرجات التعليم وتدريب القوى العاملة لمتطلبات التنمية المستدامة.

أهمية الدراسة:

- 1- تسلیط الضوء على الحاجة الملحة لتزويد القوى العاملة بالمهارات المطلوبة لتحقيق التنمية المستدامة بليبيا.
- 2- تسلیط الضوء على التحديات التي تواجه إعداد القوى العاملة الازمة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- 3- يساهم التعليم والتدريب في تطوير المهارات العلمية والتكنولوجية المطلوبة لسوق العمل الليبي.
- 4- تقديم توصيات لتعزيز دور التعليم والتدريب وهذا من شأنه المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة على مستوى ليبيا.

منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي لكونه الأكثر ملائمة لطبيعة البحث ولتحقيق أهدافه، حيث يهتم هذا المنهج بوصف الظاهرة وصفاً دقيقاً وكذلك جمع المعلومات والبيانات ومراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بدور التعليم والتدريب في إعداد القوى العاملة لمتطلبات التنمية المستدامة، كما سيتم الاطلاع على الكتب والدوريات العلمية والتقارير الحكومية والمنظمات الدولية ذات الصلة.

مبررات البحث:

- 1- تعاني ليبيا من تحديات كبيرة في مجال إعداد القوى العاملة مثل:
 - أ- نقص التمويل المخصص للتعليم والتدريب.
 - ب- غياب برامج تدريبية متخصصة في مجالات التنمية المستدامة.
 - ج- نقص الكفاءات التدريبية في مجال التنمية المستدامة.
- 2- يعد تطوير القوى العاملة أحد السبل الرئيسية لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي في ليبيا من خلال تحسين التعليم والتدريب يمكن تعزيز فرص العمل وتقليل البطالة.
- 3- تواجه ليبيا تحديات كبيرة تتعلق ببطالة الشباب ونقص المهارات لذلك من الضروري دراسة كيفية تحسين نظم التعليم والتدريب لمواكبة هذه التحديات.

الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المرتبطة بالدراسة فقد لوحظ ندرة الدراسات المرتبطة بدور التعليم والتدريب في إعداد القوى العاملة في ليبيا لمتطلبات التنمية المستدامة، وقد الاستدلال على بعض الدراسات والتي تعتبر ذات علاقة بموضوع الدراسة الحالية وهي على النحو التالي:

- 1- دراسة صلاح الدين انبية جمعة، 2013 الأهمية النسبية لقطاع التعليم ومدى الاهتمام به في الاقتصاد الليبي، مجلة الاقتصاد والتجارة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة الزيتونة، العدد 3، يونيو.
أولت هذه الدراسة اهتماماً ب الواقع الإنفاق على التعليم في الاقتصاد الليبي كنسبة مئوية من الإنفاق العام الاستثماري، وكذلك تطور الإنفاق على التعليم كنسبة مئوية من حجم الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، مستخدماً التحليل الوصفي وقياس العلاقة الدالة ذات العلاقة، وتوصلت هذه الدراسة إلى تدني حجم النفقات الاستثمارية للدولة الليبية في مجال تكوين رأس المال البشري، وهو ما يؤثر سلباً على تنمية قطاعات الاستثمار في رأس المال البشري، ومن أهمها قطاع التعليم والذي بدوره ينعكس سلباً على مستوى الاقتصاد الكلي.

- 2- دراسة رمضان عبدالله الشبه، مصطفى مسعود حدود، 2015، أسباب عدم التوافق بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل في ليبيا، مجلة الجامعة، جامعة الزاوية، العدد السابع عشر، المجلد الثالث، سبتمبر.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن سبب عدم التوافق بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل الليبي يرجع بالأساس إلى ضعف نوعية مخرجات التعليم الذي أدى إلى زيادة عدد الباحثين عن العمل وارتفاع معدل البطالة، وتوارد هذه الدراسة على أن نوعية التعليم تلعب دوراً مهماً في تلبية احتياجات ومتطلبات التنمية المستدامة والحد من نقاش ظاهرة البطالة في الاقتصاد الليبي.

3- دراسة ناصر ساسي الطوارئ، محمد على حسين 2019. التعليم والمهارة وتحقيق النمو الاقتصادي في ليبيا، مجلة البحث الأكاديمية، مصراته العدد الرابع عشر، يوليو.

حيث ركزت هذه الدراسة على العلاقة بين الإنفاق على التعليم والنمو الاقتصادي، وعلاقة عدد العاملين من الشباب بالنمو الاقتصادي، باستخدام النموذج القياسي اعتماداً على السلسل الزمنية، توصلت إلى أن الإنفاق على قطاع التعليم هو المؤثر على النمو الاقتصادي، وهو يبرز دور التعليم في الرفع من معدلات النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية المستدامة.

تقسيمات الدراسة:

المحور الأول: التعليم والتدريب كمدخل لإعداد القوى العاملة لتحقيق التنمية المستدامة

المحور الثاني: مفهوم وأبعاد التنمية المستدامة

المحور الثالث: النتائج والتوصيات.

المبحث الأول: التعليم والتدريب كمدخل لإعداد القوى العاملة لتحقيق التنمية المستدامة

يُعد قطاع التعليم أحد الركائز الأساسية في إحداث التغيير داخل أي مجتمع يسعى إلى تطوير نمط حياته، ونظرًا للتحديات والتغيرات المستمرة التي قد تؤثر سلباً على جودة الخدمات التعليمية، اتجهت معظم الدول إلى تبني استراتيجيات مختلفة لتحسين أداء التعليم، ويهدف ذلك إلى تمكين المؤسسات التعليمية من مواجهة هذه التحديات بفعالية، وتعزيز جودة التعليم، وتحقيق رضا المستفيدين من خدماتها.

أولاً: التعليم

1- مفهوم التعليم

التعليم ليس له تعريف واحد ثابت، حيث يصعب تحديده بدقة نظراً لتنوع المفاهيم المرتبطة به وتأثيره بالثقافة المجتمعية وتفسيراتها المختلفة، ففي بعض المجتمعات الفقيرة، يُنظر إلى التعليم على أنه شكل من أشكال الترف الذي يقتصر على أبناء الطبقات الثرية، بينما يرى آخرون أنه استثمار في رأس المال البشري، نظراً لدوره في تزويد المجتمع بالمهارات والمعرفة التي يحتاجها لتحقيق التنمية والتقدم (غادة عبدالقادر 1992، ص 9).

يعُرف عبد الكافي (1991، ص 13) التعليم بأنه عملية يمكن أن تتم بصورة نظامية أو غير نظامية، سواء داخل المؤسسات التعليمية الرسمية أو خارجها، وتهدف إلى اكتساب العلوم والقيم والمهارات، وتساهم هذه العملية في توسيع المعرفة ونقل الإرث الثقافي والعلمي عبر الأجيال، مما يعزز من تماسك المجتمع.

وقد تناولت الأديبيات الاجتماعية والاقتصادية العديد من التعريفات لمفهومي التعليم والبحث العلمي، فوفقاً لنوره دريدي، لا يقتصر مفهوم التعليم على كونه امتداداً للمراحل التعليمية الأعلى، مثل ما بعد التعليم الثانوي، بل يُعد استمراراً للجهود الإنسانية الرامية إلى تطوير الإنسان وتمكينه من تحقيق طموحاته المعرفية، إضافةً إلى ذلك، يسهم التعليم في تلبية احتياجات المجتمع من الكفاءات والخبرات والمهارات، مما يعزز من عملية التنمية والتطوير (طشوعة، ص 494).

يُعرف التعليم على أنه المرحلة الأولى من الدراسة الجامعية، حيث يلتتحق الطلاب بالفصول الدراسية لتلقي المناهج والدروس المقررة، مما يساهم في تأهيلهم ليصبحوا أفراداً ذوي كفاءة علمية ومهنية في مجالات تخصصهم، كما يتيح التعليم للطلاب اكتساب معرفة واسعة خلال مسيرتهم الأكademية، ويُشتق مفهوم التعليم من القيم، التي تعد الأساس الذي تستند إليه الأنشطة الفردية والجماعية، إذ تمنح القيم معنى للحياة (بوجمعة، 2019، ص 9).

واستناداً إلى هذه التعريفات، يمكن تحديد مفهوم التعليم العالي بأنه نظام تعليمي تقدمه المؤسسات الأكاديمية للطلاب، بهدف نشر المعرفة وتحقيق تغييرات سلوكية وتنمية، ويطلب هذا النظام توافر الموارد البشرية والمادية الازمة، مما يمكن الأفراد من اكتساب المعرفة والمهارات والقدرات التي تفيدهم شخصياً وتسهم في تنمية المجتمع ككل.

2-وظائف التعليم وأهميته:**أ-وظائف التعليم:**

رغم تعدد أهداف الجامعات وتتنوعها، إلا أن جوهر هذه الأهداف يرتكز على ثلات وظائف رئيسية:

- إعداد القوى البشرية: يُعد إعداد الكوادر البشرية إحدى أهم الوظائف المرتبطة بالتعليم الجامعي منذ نشائه، حيث يرى مرسى (2002، ص 22) أن الجامعة تلعب دوراً أساسياً في تأهيل الأفراد لشغل الوظائف العلمية والمهنية والإدارية العليا، بالإضافة إلى تهيئتهم للقيام بأدوار قيادية في مختلف المجالات الفكرية والمهنية، مما يسهم في تقديم الاستشارات والمشاركة في قيادة المجتمع (الكوري، 1985، ص 106).

البحث العلمي وتطوير المعرفة: يُعد البحث العلمي أحد الركائز الأساسية التي يستند إليها التعليم الجامعي في مفهومه الحديث، حيث يتوقع من الجامعات أن تسهم في إنتاج المعرفة والاختراعات من خلال البحث والتعلم العلمي، كما تسهم الجامعات في تقديم المعرفة الإنسانية وتوظيفها لخدمة المجتمع من خلال دراسة المشكلات الاجتماعية والاقتصادية وتقديم حلول علمية فعالة، فلا يمكن اعتبار أي مؤسسة تعليمية جامعة بالمعنى الحقيقي إذا أهملت دورها في البحث العلمي.

التشييد الثقافي والفكري العام: ثمام الجامعات في نشر المعرفة والثقافة، حيث تُعد مراكز للإشعاع الفكري والعلمي. كما تعمل على تنمية المهارات العلمية والمهنية لدى الأفراد، مما يجعلها حجر الأساس في عمليات التنمية الوطنية (دليو وأخرون، 2011، ص 91).

تلعب الجامعات دوراً محورياً في نشر المعرفة وتعزيز القيم الأخلاقية، مما يسهم في نهضة المجتمع والحفاظ على هويته، مع العمل على تطويرها بما يتماشى مع تحديات المستقبل. ومع التحولات التي تشهدها مؤسسات التعليم العالي في الدول المتقدمة، تبرز ضرورة دراسة تأثيرها على نظم التعليم في العالم العربي، خاصة في ظل مواجهة المجتمعات العربية لموجات العولمة دون تفاعل إيجابي كافٍ، لذا فإن هذه التغيرات يجب أن تُكيف وفقاً للبيئة التاريخية والاجتماعية للتعليم العالي في الدول العربية.

ويمكن تلخيص مجموعة من الوظائف والمهام الأساسية للجامعات والمعاهد العليا في وظائف أساسية متكاملاً هي:

1. إعداد الكوادر البشرية المؤهلة: تقوم الجامعات بإعداد الأفراد ذوي المهارات الفنية العالية في مختلف التخصصات، بهدف تلبية احتياجات سوق العمل، والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
2. تعزيز البحث العلمي وتطوير المعرفة: تضطلع الجامعات بدور أساسي في البحث العلمي، حيث تعمل على إنتاج وتطوير المعرفة في مختلف المجالات العلمية والتكنولوجية، مما يسهم في تحسين جودة الحياة وإيجاد حلول للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية.
3. دعم التقدم الاجتماعي والاقتصادي: من خلال نشر المعرفة، وتعزيز القيم الأخلاقية، والعمل على تحسين أوضاع الفئات الاجتماعية المختلفة، تسهم الجامعات في تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي.
4. تحقيق التكامل بين مراحل التعليم المختلفة: تهدف الجامعات إلى تحقيق التوازن بين التعليم الجامعي والتعليم الفني والتكنولوجي، بما يضمن تنسيقاً مرئياً بين مدخلات التعليم ومخرجاته، لتلبية احتياجات سوق العمل والمجتمع.
5. توسيع قاعدة التعليم وتحقيق العدالة المعرفية: تسعى الجامعات إلى ضمان حدًّا أدنى من التعليم لكافة فئات المجتمع، من خلال حمو الأمية، وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة، مما يسهم في بناء مجتمع أكثر وعيًا ومواطنة.
6. المساهمة في تعديل القيم والاتجاهات: يلعب التعليم العالي دوراً رئيسياً في تغيير القيم والعادات غير المرغوب فيها، بما يخدم قطاعات الإنتاج والخدمات المختلفة، ويقلل من معدلات البطالة.
7. تأهيل القوى العاملة لمواكبة التطورات التقنية: تعمل الجامعات على تزويد الأفراد بالمهارات والمعارف اللازمة لمواكبة التقدم التكنولوجي، مما يضمن توفر قاعدة مستدامة من الموارد البشرية المؤهلة.
8. تنمية الموارد العلمية والتكنولوجية: من خلال تأهيل الأفراد القادرين على قيادة التنمية وتحمل مسؤولياتها، تساهم الجامعات في استثمار وتطوير الموارد العلمية والتكنولوجية المتاحة.
9. تعزيز الهوية الثقافية والانتماء الوطني: تسهم الجامعات في تنمية أنماط التفكير والتعبير المتنوعة لدى الأفراد، مما يعزز ارتباطهم بجذورهم الثقافية وهويتهم الوطنية (عبدالحي، 2006، ص 79).

10. الانفتاح على العالم الخارجي: تهتم الجامعات بالقضايا الدولية وتعزز الحوار مع الثقافات الأخرى، مما يساهم في تحقيق التفاهم العالمي وتعزيز التعاون الدولي.
11. إعداد الباحثين والمبدعين في مختلف المجالات: تسعى الجامعات إلى تخرّج باحثين ومبدعين قادرين على الإسهام في التقدّم العلمي، وإنتاج معارف جديدة، وتعزيز الابتكار في مختلف المجالات.
12. تعزيز الديمقراطية والعدالة الاجتماعية: التعليم هو مفتاح الحرية، فكلما زاد وعي الأفراد ارتفعت قدرتهم على المشاركة الفاعلة في المجتمع، لذا، تسهم الجامعات في نشر ثقافة الديمقراطية، وتعزيز تكافؤ الفرص التعليمية، مما ينعكس على تحقيق العدالة الاجتماعية (رمزي، مرجع سابق، ص80).
- نظرًا لهذه الأدوار المتعددة، أصبحت الجامعات اليوم مؤسسات اجتماعية رائدة تؤدي دوراً حيوياً في تنمية المجتمعات. ونظرًا لأهمية التعليم في تحقيق التقدّم، تحظى مؤسسات التعليم العالي باهتمام خاص من قبل المسؤولين التربويين وقادرة المجتمع، مما يدفع الدول إلى الاستثمار في تطوير التعليم العالي لتحقيق أهدافه المنشودة.

بـ-أهمية التعليم:

يُعد التعليم، وخاصة التعليم العالي، قضية حيوية ومحورية، إذ إنه يرتبط بشكل مباشر بإعداد الإنسان، الذي يمثل الركيزة الأساسية لتحقيق التنمية في أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فالتعليم هو مرحلة التخصص والإعداد العلمي بمختلف مستوياته، حيث يهدف إلى تلبية احتياجات المجتمع الحالية والمستقبلية، بما يواكب التطورات المطلوبة لتحقيق أهداف وغايات الأمم، ونظرًا للتغيرات والمتغيرات المستمرة التي تواجه قطاع التعليم العالي، فإن وضع رؤية استراتيجية لها هذا القطاع يُعد أمراً ضروريًا (الحبيب، 2006، ص 52).

يحتل التعليم مكانة أساسية في تقديم المجتمعات البشرية، حيث يسهم في تشكيل الواقع وصياغة مستقبل الدول في مختلف المجالات الاجتماعية والعلمية والاقتصادية، ومع تناول مفهوم "اقتصاد ومجتمع المعرفة"، وتزايد متطلبات التنمية، أصبح من المسلم به أن تقدم الدول يعتمد على مدى تطورها العلمي، وقدرتها على مواكبة التطورات المتتسارعة في مجالات المعرفة والتكنولوجيا والمعلوماتية، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال وجود نظام تعليمي متطور، يجعل من العنصر البشري قوة دافعة للنمو والقدم.

ويساهم التعليم في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية عبر أربعة محاور رئيسية:

1. تكوين رأس المال البشري من خلال توفير التعليم والمهارات اللازمة للأفراد.
2. إرساء قواعد معرفية عبر البحث العلمي والاكتشافات الحديثة.

3. نشر المعرفة والاستفادة منها عبر التفاعل مع المجتمع والقطاعات المختلفة.

4. حفظ المعرفة ونقلها بين الأجيال لضمان استمرارية التطور العلمي والثقافي.

وتكمّن أهمية الجامعات في كونها مؤسسات فكرية وعلمية تتيح فرص التفاعل بين مختلف التيارات الفكرية والأراء، مما يعزز من الإبداع والابتكار، ويساهم في إحداث التغيير والتطور داخل المجتمع. فالجامعة، من خلال الدراسة والبحث العلمي، تهدف إلى تحقيق أهداف المجتمع وقيادة مسيرة التغيير والتحديث (موض، 1987، ص 239).

علاوة على ذلك، تلعب الجامعات دوراً جوهرياً في التأثير على مختلف قطاعات المجتمع، حيث تُعد من أكبر المؤسسات التي تسهم في تحديث الفكر المجتمعي، وتعزيز ثقافة البحث عن الحقيقة ونشرها. كما توفر بيئة مناسبة لترسيخ المبادئ الديمقراطية والمثل العليا، مما يسهم في بناء مجتمع أكثر وعيًا وتقديماً (الملاح، 2006، ص 52).

3- قطاع التعليم في ليبيا

تُحدد حالة التعليم وتطوره في أي دولة بناءً على الأوضاع الاجتماعية والسياسية و مدى استقرارها، وهو ما جعل نظام التعليم في ليبيا متغيراً على مر السنين تبعاً للسياسات الحكومية وأولويات القادة تجاه التعليم وأهدافه، حالياً، تخضع العملية التعليمية في ليبيا لإشراف وزارة التربية والتعليم الليبية، التي تتولى مسؤولية وضع المناهج الدراسية المعتمدة في كل من المدارس الحكومية والخاصة (التعليم في ليبيا، 2016، ص 3). وتعتبر جميع مراحل التعليم بالقطاع العام مجانية، وينقسم إلى مرحلتي التعليم العام والتعليم العالي.

يعتبر التعليم العام إجباري وينقسم إلى تعليم ابتدائي وتعليم إعدادي وتعليم ثانوي، أما التعليم العالي فهو ينقسم إلى التعليم الجامعي والمعاهد وتشرف عليه وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، التعليم العام.

يعتبر التعليم العام إلزامياً، وينقسم إلى ثلاثة مراحل:

1. المرحلة الابتدائية: تمت لفترة ست سنوات، وتستهدف الأطفال من سن 6 إلى 12 عاماً.
 2. المرحلة الإعدادية: تستمر لفترة ثلاثة سنوات، من سن 13 إلى 15 عاماً، ويحصل الطالب في نهايتها على شهادة الإعدادية.
 3. المرحلة الثانوية: تمت لفترة ثلاثة سنوات، حيث يدرس الطالب في السنة الأولى جميع المواد بشكل عام، ثم يختار في السنتين الأخيرتين أحد التخصصات العلمية أو الأدبية.
- التعليم العالي: بعد إنتهاء التعليم الثانوي، يصبح التعليم العالي اختيارياً، وينقسم إلى التعليم الجامعي، التعليم في المعاهد، الشهادات التي تمنحها الجامعات الدبلوم البكالوريوس الليسانس الماجستير - الدكتوراه.

4- التعليم والتنمية المستدامة:

- يُعد التعليم من أجل الاستدامة أحد الركائز الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة، حيث يتميز ب特ه خصائص تجعله فعالاً في هذا المجال (دهمان، 2018، ص 7)، ومن أبرزها:
- يعتمد على أربعة ركائز أساسية: التعليم من أجل المعرفة، التعليم من أجل العيش، التعليم من أجل العمل، التعليم من أجل نقل المعرفة.
 - يساهم في تحقيق عالم أكثر عدالة وإنصافاً، يدعم استدامة الموارد الثقافية والاجتماعية والاقتصادية.
 - يمكن الأفراد من تشخيص احتياجاتهم التعليمية، وتحديد الأهداف المناسبة، و اختيار الاستراتيجيات الملائمة لتنفيذها، وصولاً إلى تقييم نتائج التعلم.
 - يُعرف بأن تلبية الاحتياجات المحلية قد يكون لها تأثيرات دولية، مما يعزز الترابط بين المجتمعات.
 - يُراعي المشكلات المحلية والدولية، ويُسهم في تقديم حلول مبتكرة لها.
 - يعمل على بناء القدرات المجتمعية لاتخاذ القرارات، وتعزيز التسامح، وحماية البيئة، مما يُسهم في تحقيق التنمية المستدامة.
 - يتميز بكونه تعليماً متعدد التخصصات، حيث يُساهم كل مجال في دعم الاستدامة.
 - يستخدم تقنيات تعليمية متنوعة تشجع التعلم التشاركي، وتطوير مهارات التفكير، مما يُساعد المجتمعات على التحول نحو الاستدامة.
 - يركز على الأداء والجودة، بهدف تحقيق التنمية والرفاهية وتحسين جودة الحياة.

ثانياً- التدريب:

1- مفهوم التدريب وأهميته:

يُشير غريب وأخرون (ط 1- 2007 ص 98) إلى أن هناك العديد من المصطلحات المرتبطة بمفهوم التدريب، مما يستوجب توضيحها لفهم طبيعة التدريب وأهدافه.

إما بالنسبة لمصطلح التدريب فهو العدد من المفاهيم من بينها:

1. يُعرف الطماني (2002، ص 21) التدريب بأنه نشاط منظم ومستمر يهدف إلى تطوير معارف الفرد ومهاراته وقدراته الفنية، لمواكبة الاحتياجات الحالية والمستقبلية، وذلك وفقاً لمتطلبات وظيفته وتطوراته المهنية داخل المؤسسة.
2. وفقاً للمؤيد وحر حوش (2009، ص 130)، يُعرف التدريب بأنه عملية منظمة تهدف إلى تعديل سلوكيات ومشاعر العاملين، مما يُسهم في تحسين كفاءتهم وأدائهم الوظيفي.
3. أما عباس أنس (2011، ص 227)، فيرى أن التدريب هو التطوير المنهجي للمعارف والمهارات والأفكار الضرورية للعاملين، لتمكينهم من أداء مهامهم بكفاءة وفعالية.
4. استناداً إلى التعريفات السابقة، يمكن اعتبار التدريب نشاطاً إنسانياً هادفاً يسعى إلى تحسين الأداء، سواء كان يُمارس بشكل فردي أو جماعي. وينفذ التدريب بطريقة منتظمة لتطوير معارف ومهارات العاملين، مما يُساعدهم على أداء مهامهم بفاعلية أكبر، وبالتالي تعزيز كفاءة المؤسسة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

2- أهمية التدريب:

يعد التدريب ذا أهمية كبيرة للمؤسسات بمختلف أنواعها، حيث يحقق العديد من الفوائد سواء بالنسبة لفرد أو للمؤسسة، وتمثل هذه الأهمية على المستويين، حسب منظور عباس سهيلة (2006، ص187-188)، كما يلي:

أهمية التدريب بالنسبة للمؤسسة:

1. زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء التنظيمي (إن إكساب العاملين المهارات والمعارف الالزمة لأداء وظائفهم يساعدهم في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة، مما يقلل من الضياع ويقصص استخدام الموارد في الإنتاج).
2. تحفيز الاتجاهات الإيجابية: يساهم التدريب في خلق اتجاهات إيجابية لدى العاملين نحو العمل والمؤسسة.
3. تحديث المعلومات: يساعد التدريب في تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات البيئية.
4. تحسين اتخاذ القرارات الإدارية: يؤدي التدريب إلى ترشيد القرارات الإدارية وتطوير أساليب القيادة الإدارية.

أهمية التدريب بالنسبة للفرد:

1. تحسين الفهم للدور في المؤسسة: يساعد التدريب في تحسين فهم العاملين للمؤسسة وتوضيح أدوارهم فيها.
2. حل المشكلات في العمل: يساعد التدريب العاملين في حل المشكلات التي قد يواجهونها في العمل.
3. تحفيز الدافعية والنمو: يساهم التدريب في تطوير الدافعية نحو الأداء ويخلق فرصاً للنمو والتطوير الشخصي والمهني.
4. تنمية القدرات الذاتية: يساعد التدريب في تنمية القدرات الذاتية للعاملين ويعزز رفاهيتهم الشخصية والمهنية.

3. مبادئ التدريب وأهدافه

للتعرف على أهداف التدريب، يجب أولاً معرفة المبادئ الأساسية التي تقوم عليها عملية التدريب.

أ. مبادئ التدريب:

يشير الطماني (2002، ص 23-24) إلى أن كل مرحلة من عملية التدريب يجب أن تلتزم بمبادئ معينة، وهي كالتالي:

1. الشرعية: يجب أن يتم التدريب وفقاً لقوانين ولوائح المعامل بها داخل المنظمة.
2. المنطقية: يجب أن يتم التدريب بناءً على فهم دقيق وواقعي لاحتياجات التدريبية.
3. الهدفية: يجب أن تكون أهداف التدريب واضحة وموضوعية، قابلة للتطبيق ومحددة من حيث الزمان والمكان والكم والكيف والتكلفة.
4. الشمولية: يجب أن يشمل التدريب جميع جوانب التنمية البشرية من قيم واتجاهات ومهارات ومعارف.
5. التدرجية: يجب أن يبدأ التدريب بالمواضيع البسيطة ثم يتدرج تدريجياً إلى المواضيع الأكثر تعقيداً.
6. الاستمرارية: يبدأ التدريب مع الحياة الوظيفية للفرد ويستمر في مراحل متتابعة لتطويره على المدى الطويل لمواكبة التغيرات الحالية والمستقبلية.
7. المرونة: يجب أن يتتطور نظام التدريب وعملياته ليواكب التطورات الحديثة والتزود بالوسائل والأساليب الالزمة لتلبية احتياجات العاملين على جميع المستويات.

ب. أهداف التدريب:

الأهداف التي يسعى التدريب لتحقيقها كما ذكر الطماني (2002، ص 31-33) تشمل:

1. زيادة معارف المتدربين ومعلوماتهم.
2. اكتساب المتدربين مهارات جديدة لتحسين كفاءاتهم الإدارية.
3. تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المتدربين نحو العمل وزملائهم.
4. تعزيز الاستقرار الوظيفي مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية.
5. زيادة الإنتاج والإنتاجية في المجال التربوي من خلال رفع المستوى العلمي وتقليل نسب الرسوب والتسرب بين الطلاب.

6. مواكبة المتربين للمستجدات في مجالات المعرفة المتعلقة بأعمالهم.
 7. تعزيز الروابط الإنسانية السليمة داخل المجتمع المدرسي أو المؤسسي.
 8. تحسين أداء الفرد عن طريق اكتساب المهارات الحرفية والعلمية الالزمة في مجال عمله.
 9. زيادة قدرة الفرد على التفكير الإبداعي وحل المشكلات.
 10. تنمية الاتجاهات السليمة لدى الفرد نحو تقديره لأهمية عمله وأثاره الاجتماعية.
- هدف التدريب الأساسي هو تضييق الفجوة بين أنظمة التعليم بأنواعها المختلفة وبين مجالات العمل المطلوبة (الصيرفي، 2000، ص 168).

4-أنواع البرامج التدريبية

- تنوع البرامج التدريبية وفقاً للعديد من التصنيفات التي يحددها الباحثون، ويمكن تقسيم التدريب إلى عدة أنواع وفقاً لمعايير مختلفة وهي:
- أ-التدريب من حيث الأهداف.
 - ب-التدريب من حيث المكان والموقع.
- أ-التدريب من حيث الأهداف: يمكن تصنيف التدريب وفقاً للأهداف التي يسعى إلى تحقيقها كما يلي:
- تزويد المعلومات: يهدف إلى زيادة قدرة الفرد على التفكير الإبداعي الخلاق، مما يساعد على التكيف مع بيئه العمل، والتعامل مع المشكلات والتغلب عليها.
 - التدريب على المهارات: يركز على تطوير أداء الفرد من خلال اكتسابه المهارات المعرفية والعلمية الحديثة المرتبطة بمحال عمله، أو تحسين مهاراته الحالية بشكل مستمر.
 - تكوين الاتجاهات: يعمل على تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى الفرد، وتعزيز تقديره لقيمة عمله، وفهمه للأثار الاجتماعية المرتبطة بوظيفته.
 - التدريب للترقية: يهدف إلى إعداد الموظف لتولي مهام جديدة في منصب أعلى من خلال تزويده بالمعلومات والمهارات والسلوكيات الالزمة للنجاح في دوره الجديد (حسن أحمد الطماي، 2002، ص 162).

ب-التدريب من حيث المكان والموقع:

في هذا النوع من التدريب، يتم استخدام المواد والأدوات والآلات نفسها التي يستخدمها المترب في بيئه العمل الفعلية بعد انتهاء التدريب، يتم التدريب في موقع العمل العادي، سواء كان في ورشة، معمل، أو أي بيئه عمل أخرى، يجب أن يتم التدريب بطريقة تتيح للمتربين الأقل خبرة فرصه لاكتساب المهارات تحت إشراف العاملين الأكثر خبرة.

ويجب مراعاة عدة عوامل لضمان فعالية التدريب، منها:

- استغلال فترات انخفاض الضغط الإنتاجي لتنفيذ برامج تدريبية.
 - تقديم شرح واضح ودقيق للجوانب الفنية للعمل.
 - تبني سياسة الباب المفتوح لاستقبال مقتراحات الموظفين حول تحسين أساليب العمل.
 - تعزيز المنافسة وتشجيع الأفكار الإبداعية للعاملين باعتبارها جزءاً من عملية التدريب.
- يمكن تقسيم التدريب وفقاً للمكان والموقع إلى نوعين رئيسيين:
1. التدريب أثناء العمل (في مكان العمل).
 2. التدريب خارج العمل.

التدريب أثناء العمل (في مكان العمل): يقوم هذا النوع من التدريب على مفهوم "الللمدة المهنية"، حيث ينلقي الموظف الجديد التوجيهات والتعليمات من مشرفه أو رئيسه في العمل، والذي يقدم له الدعم والتوجيه خلال الفترة الأولى من عمله، يساعد هذا النوع من التدريب الموظف على التعرف على حقوقه وواجباته، وأفضل الأساليب لإنجاز المهام الموكلة إليه بفعالي.(حسن أحمد الطماي، 2002، ص 163).

ثالثاً: التحديات والصعوبات التي تواجه التعليم والتدريب

تتشابه المشكلات والتحديات التي تواجه التعليم والتدريب في مختلف دول العالم، وعلى الرغم من الجهود الجادة التي بذلتها الدولة الليبية لتطوير أنظمتها التعليمية والتربوية، إلا أن هناك العديد من التحديات التي لا تزال قائمة، فقد حققت ليبيا بعض الإيجابيات الملحوظة، مثل تحقيق المساواة الكاملة في فرص التعليم

والتوظيف لجميع الفئات، وتوفير التعليم والتدريب مجاناً، وضمان انتشارهما في جميع أنحاء البلاد، بالإضافة إلى تطوير برامج خاصة تلبي احتياجات المرأة والفئات الخاصة، وفتح المجال أمام مؤسسات التعليم والتدريب الخاصة للمساهمة في العملية التعليمية، كما تم تخصيص ميزانيات مالية ضخمة لدعم مختلف عناصر العملية التعليمية، بما في ذلك إنشاء المباني وتجهيزها، وإعداد البرامج، وتأهيل الكوادر التدريسية والتدريبية.

ورغم هذه الجهدود، لا تزال برامج التعليم والتدريب غير قادرة على تحقيق المستويات المستهدفة في تأهيل الخريجين، حيث لم تصل بهم إلى المستوى المطلوب من الكفاءة والمهارات الالزمة للاندماج في سوق العمل بكفاءة.

رابعاً: العلاقة بين تعليم والتدريب والاستدامة

منذ أن تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة مفهوم التنمية المستدامة عام 1987، بُرِزَ التعليم كعامل أساسي لتحقيقها، وعلى الرغم من أن معظم النظم التعليمية لم تكن في الأصل موجهة نحو التنمية المستدامة، إلا أن فكرة "التعليم من أجل التنمية المستدامة" نشأت خارج الأوساط التعليمية، حيث جاءت بدفع قوي من المنتديات السياسية والاقتصادية الدولية، مثل الأمم المتحدة، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ومنظمة الدول الأمريكية، وعندما بدأ النقاش حول مفهوم التنمية المستدامة، أصبح واضحاً أن التعليم يمثل أحد أعمدتها الأساسية.

وقد تزايد الاعتراف على المستويات المحلية والدولية بأهمية التعليم كأداة رئيسية لمواجهة التحديات العالمية، مثل الفقر، والنمو السكاني، والتدهور البيئي، والتنمية الاجتماعية والاقتصادية، وأنماط الاستهلاك والإنتاج، ومن هنا ظهرت دعوات متزايدة لإعادة النظر في النظم التعليمية بحيث تستجيب لاحتياجات الحاضر والمستقبل على حد سواء.

أصبح التعليم يُنظر إليه كجزء لا يتجزأ من الحلول العالمية الرامية إلى تحقيق مستقبل مستدام، ومع ذلك لا يمكن للتعليم وحده تغيير العالم، لكنه يظل عنصراً حاسماً في عملية الإصلاح، وفي لوقت نفسه هناك اعتراف متزايد بأن مسؤولية التعليم لا تقع فقط على المؤسسات التعليمية، بل تتطلب مشاركة جميع قطاعات المجتمع التي يمكن أن تستفيد من تحسين جودة التعليم.

التعليم من أجل الاستدامة يهدف إلى تعزيز فهم مفهوم الاستدامة، كما يشجع الطلاب على تبني ممارسات عملية تسهم في الحفاظ على الموارد بطرق عادلة ومستدامة، يختلف هذا النوع من التعليم عن التعليم التقليدي، إذ إن الأخير يعالج القضايا البيئية كمفاهيم وحقائق داخل المناهج الدراسية، لكنه غالباً ما يتغافل تكامل الأنظمة البيئية والاجتماعية.

من جهة أخرى، يعتمد التعليم والتدريب من أجل الاستدامة على تطوير برامج تعليمية وتدريبية تتناسب مع الظروف المحلية والثقافية، حيث يجب أن تأخذ جميع برامج التنمية المستدامة في الاعتبار الأوضاع البيئية، والاقتصادية، والاجتماعية لكل مجتمع، مما يؤدي إلى ظهور نماذج تعليمية متعددة في مختلف أنحاء العالم. من الضروري أيضاً التمييز بين "التعليم المتعلق بالتنمية المستدامة" و"التعليم من أجل التنمية المستدامة"، فال الأول يشير إلى دراسة المفاهيم والنظريات المرتبطة بالتنمية المستدامة، بينما يركز الثاني على استخدام التعليم كأداة لتحقيق أهداف الاستدامة، وفي هذا السياق، لا يقتصر التعليم على عملية تلقين المعرف، بل يجب أن يكون موجّهاً نحو تحقيق أهداف محددة من خلال إجراءات عملية.

بذلك، فإن أي نظام تعليمي يجب أن يخدم غاية واضحة كي يكون استثماراً مستداماً للمجتمع، وإذا لم يحقق التعليم هذه الأهداف، فإنه سيتعارض مع جوهر "التعليم من أجل الاستدامة"، الذي يهدف إلى تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات الالزمة لتعليم مدى الحياة، وتمكينهم من إيجاد حلول مبتكرة للتحديات البيئية، والاقتصادية، والاجتماعية (الحوت وآخرون - ص 35-36).

خامساً: نظام التعليم في سنغافورة

حققت سنغافورة إنجازاً استثنائياً في تطوير أحد أفضل أنظمة التعليم عالمياً، حيث نجحت في تنفيذ إصلاحات تعليمية جعلتها نموذجاً يُحتذى به على مستوى العالم.

نظرة عامة حول سنغافورة:

تُعد سنغافورة مثلاً فريداً للنجاح، حيث تحولت خلال أقل من خمسة عقود من جزيرة فقيرة تعاني من ارتفاع نسبة الأمية بين سكانها إلى واحدة من أكثر الدول تقدماً من حيث مستويات المعيشة، مما جعلها تحل المرتبة الثالثة عالمياً بعد سويسرا من حيث القدرة التنافسية الاقتصادية.

أدركت سنغافورة مبكراً أنها لا تمتلك موارد طبيعية يمكن أن تعتمد عليها في تحقيق النمو الاقتصادي، فهي عبارة عن مدينة-دولة تضم عدداً قليلاً من الجزر الصغيرة، لذا قررت الاستثمار في رأس مالها الحقيقي وهو الإنسان السنغافوري، الذي أصبح المحرك الأساسي لتحقيق معجزتها الاقتصادية.

يرتكز بناء سنغافورة على ثلاثة محاور رئيسية، الأول يتمثل في الدور الحكومي في إنشاء البنية التحتية من طرق واستصلاح أراضٍ وتطوير المرافق العامة، أما المحور الثاني فيتعلق بالجانب الاجتماعي والتعليمي والسياسي، حيث تعمل الحكومة بشكل مستمر على إعادة البناء والتطوير من خلال دعم الفنون الإبداعية، وتعزيز ريادة الأعمال، وتحويل سنغافورة إلى مركز عالمي، بينما يتمثل المحور الثالث في الأيديولوجية التي تتبناها النخبة الحاكمة، والتي تسعى لضمان قبول رؤيتها للأمة والمجتمع والعالم من قبل السكان، مما يرسّخ هذه الرؤية في الإدراك الاجتماعي لكافة الأفراد، واليوم تُعرف سنغافورة بأنها دولة علمانية تحترض تعدديّة عرقية، دينية، ولغوية واسعة.

القوى والعوامل المؤثرة في نظام التعليم في سنغافورة:

العامل السكاني:

تتمتع سنغافورة بتاريخ طويل من الهجرة، حيث يتجاوز عدد سكانها خمسة ملايين نسمة وفقاً لإحصائيات عام 2013، ويُشكل سكانها مزيجاً متنوعاً يضم الصينيين، والملايو، والهنود، وأسيويين آخرين من ثقافات متعددة، بالإضافة إلى الفوقيازيين، كما أن حوالي 2% من إجمالي السكان هم أجانب جاءوا إما للدراسة أو للعمل، ونظرًا لصغر مساحتها، تُعد سنغافورة من أكثر الدول كثافةً سكانية على مستوى العالم.

العامل التاريخي:

بعد تشكيل أول حكومة في تاريخ جمهورية سنغافورة، لجأت الحكومة السنغافورية لمواجهة تحديات الفقر وقلة الموارد وضعف البنية التحتية والمؤسسات وغياب الأساطير الوطنية والتاريخية، إلى ملء هذه الفجوات عبر مجموعة متنوعة من الأسس الأيديولوجية لبناء الأمة، وقد تم التركيز على الحداثة والتقدم مع تعزيز قيم التعددية العرقية وتطبيق حكم الأكفاء.

العامل الاقتصادي:

صنفت سنغافورة باستمرار كواحدة من أكثر الدول تنافسية وأفضل الأماكن للرجال الأعمال في العالم. وقد

شمل التصنيف العالمي لها العديد من الإنجازات المتميزة:

- المركز الثاني في التنافسية العالمية وفقاً لكتاب السنوي للتنافسية العالمية.
المكان الثاني الأكثر ربحية للمستثمرين في المناخ العالمي للاستثمار.
أفضل بيئة عمل في آسيا والمحيط الهادئ وفقاً لتقرير وحدة الاستخبارات الاقتصادية.
الدولة الثانية الأكثر عولمة في العالم.
واحدة من أقل خمس دول فساداً على مستوى العالم، والدولة الأقل فساداً في آسيا.

العامل الجغرافي:

ت تكون جمهورية سنغافورة من جزيرة وبعض الجزر الصغيرة الواقعة في المضائق البحرية المجاورة لها، أو اراضيها منخفضة بشكل عام، لكن بعض التلال تنتشر في الشمال الغربي، وأعلى قمة في الجزيرة لا تتجاوز 177 متراً، في الجنوب الشرقي، تحد هذه التلال، وتم إزالة مساحات كبيرة من الغابات لتحل محلها الزراعة، مما حول الجزيرة إلى مزارع علمية واسعة، هذه الطبيعة الجغرافية شجعت على الاهتمام بالتعليم الجامعي الذي يوفر الكوادر اللازمة لاستغلال موقعها الجغرافي، مما مكّنها من التحول من مجرد نقطة عبور للبصائر إلى مركز منتج ومصدر للسلع والمنتجات، وبالتالي أصبحت مركزاً تجارياً يشجع على العمل الحر والاستثمار ويُمكّنها من منافسة أكبر الدول الصناعية رغم مساحتها الصغيرة.

إصلاح التعليم في سنغافورة:

بدأ إصلاح نظام التعليم في سنغافورة بناءً على رؤية وضع منذ عام 1997 بهدف إنشاء "مدارس فكرية وأمة متقدمة"، تهدف هذه الرؤية إلى تطوير مهارات التفكير الإبداعي لدى الأطفال من خلال خطة طويلة المدى تتلزم بتوفير التعليم الجيد وتأسيس مبادئ القومية.

أولاً: قامت حكومة سنغافورة بوضع أساس اللامركزية من خلال الانتقال من النظام التعليمي المركزي إلى نظام يسمح للسلطات المحلية بمزيد من الحرية والمرونة، ونتيجة لذلك أصبحت المدارس أكثر قدرة على اتخاذ القرارات الخاصة بها دون التقيد بالقرارات العليا.

ثانياً: تم تعزيز استقادة التعليم من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال ثلاث خطط رائدة وضعت منذ عام 1997، تهدف إلى تضمين هذه التكنولوجيا في جميع مراحل التعليم. وقد ساعدت تلك الخطط في تحسين بيئة التعليم وتغييرها، مما أتاح للطلاب اكتساب مهارات نقدية تساعدهم على الاستقادة من الدروس التي يتلقونها والنجاح في عالم مليء باقتصاد المعلومات.

ثالثاً: ترکز هذه الرؤية على التحول من أساليب التدريس التي ترکز على المعلم إلى أساليب ترکز على الطالب، وبالتالي تم تعديل المناهج الدراسية ونماذج التقييم وطرق التدريس بهدف الوصول إلى تعليم مبتكر وإبداعي، تم أيضاً توسيع فرص الطلاب لدراسة الرياضة والدراما وتقنيات الحاسوب الآلي وزيادة اهتمامهم بالمشروعات المجتمعية والتواصل الثقافي مع العالم الخارجي.

المبحث الثاني: مفهوم وأبعاد التنمية المستدامة

أولاً: مفهوم التنمية المستدامة:

يشير سليمان (2019، ص 120) إلى أن التنمية المستدامة هي مفهوم شامل يهدف إلى تحقيق استمرارية في الجوانب الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، المؤسسية، والبيئية للمجتمع، تتيح هذه التنمية للأفراد والمؤسسات تلبية احتياجاتهم الحالية والتعبير عن وجودهم الفعلي، مع ضمان الحفاظ على التنوع البيولوجي وصيانة النظم الإيكولوجية، كما تسعى إلى تحقيق التوازن بين النظام البشري والنظام الحيوي، بحيث لا يتم التعدي على حقوق الأجيال القادمة في حياة كريمة، ويؤكد هذا المفهوم أيضاً على ضرورة مواجهة المخاطر البيئية، مع ضمان استمرار التنمية الاقتصادية وتعزيز مبادئ العدالة الاجتماعية.

يُوضح الألمعي (2016، ص ..) أن التنمية المستدامة هي عملية متوازنة ومتكلمة تشمل التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتهدف إلى تحسين نوعية الحياة مع الحفاظ على التوازن البيئي وحماية النظام الحيوي.

أما الأزهرى (2016، ص ..) فيعتبر أن التنمية المستدامة هي عملية ديناميكية مستمرة تتبع من داخل المجتمعات وتشمل مختلف المجالات، فهي تسعى إلى إعادة تشكيل الهياكل الاجتماعية، تعديل الأدوار والماراكز، وتوجيه الموارد البشرية نحو تحقيق الأهداف التنموية من خلال تفيذ خطط علمية قابلة للتحقيق، تسهم هذه العملية في بناء مجتمع عصري قائم على التكافل بين مختلف القوى البشرية، بما يؤدي إلى تحقيق التغييرات المطلوبة في الفكر والقيم.

ويعرف قاسم (2007، ص 20) التنمية المستدامة بأنها التنمية التي تلبي احتياجات الأفراد في الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتهم، ويؤكد أنها عملية ديناميكية تتطلب إدارة رشيدة للموارد، توجيه الاستثمارات، وتطوير التكنولوجيا والمؤسسات بطريقة متباينة تعزز من قدرة المجتمع على تحقيق طموحاته الحالية والمستقبلية.

أما الهيتي (2006، ص 104) فيرى أن التنمية المستدامة هي شكل من أشكال التنمية التي تتسم بالاستقرار وتنتمل مقومات الاستمرار والتواصل، تشمل هذه التنمية مختلف المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، والثقافية، مع التركيز الأساسي على تنمية الموارد البشرية باعتبارها الركيزة الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة، كما تأخذ بعين الاعتبار البعد الزمني، لضمان حقوق الأجيال القادمة في الاستقادة من الموارد الطبيعية واستدامتها.

ثانياً: أهداف التنمية المستدامة

تسعى التنمية المستدامة من خلال آلياتها ومحتها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، وفقاً لما أشار إليه عثمان وآخرون (2010، ص 22):

1. تعزيز وعي السكان بالمشكلات البيئية القائمة: يهدف هذا البند إلى رفع مستوى الوعي البيئي لدى الأفراد، وتنمية إحساسهم بالمسؤولية تجاه البيئة، مما يحفزهم على المشاركة الفعالة في إيجاد حلول مناسبة للمشكلات البيئية، ويتحقق ذلك من خلال إشراكهم في إعداد وتنفيذ ومتابعة برامج ومشاريع التنمية المستدامة.
2. تحقيق نوعية حياة أفضل للسكان: ترکز التنمية المستدامة على العلاقة بين الأنشطة البشرية والبيئة، مع التأكيد على ضرورة تحقيق توازن بين الاحتياجات الإنسانية والحفاظ على النظام البيئي، ويتم ذلك عبر تبني معايير لحفظ جودة البيئة، والسعى إلى إصلاح أي خلل قد يطرأ عليها، مما يضمن تكامل العلاقة بين الإنسان والبيئة.
3. احترام البيئة الطبيعية: يتجلّى ذلك في تعزيز الوعي بأهمية العلاقة بين النشاطات البشرية والطبيعة، بحيث يتم التعامل مع الموارد البيئية باعتبارها أساساً للحياة، مما يستوجب تطوير هذه العلاقة لتكون قائمة على التكامل والانسجام بدلاً من الاستغلال والتدهور.
4. تحقيق استغلال واستخدام عقلاني للموارد: تسعى التنمية المستدامة إلى ترشيد استخدام الموارد الطبيعية باعتبارها موارد محدودة، ومنع استنزافها أو تدميرها، ويتم ذلك من خلال وضع خطط استراتيجية تهدف إلى استخدامها بكفاءة واستدامة، بما يضمن استمرارها للأجيال القادمة.
5. ربط التكنولوجيا الحديثة بأهداف المجتمع: تعمل التنمية المستدامة على توظيف التكنولوجيا الحديثة بطريقة تساهُم في تحقيق أهداف المجتمع، من خلال توعية الأفراد بأهمية التقنيات المتقدمة في دعم عمليات التنمية، مع مراعاة تقليل الأثر البيئي السلبي لهذه التقنيات، أو العمل على وضع حلول مناسبة للتعامل مع أي تأثيرات غير مرغوبة.
6. إحداث تغيير مناسب في حاجات وأولويات المجتمع: يتمثل هذا الهدف في تبني سياسات واستراتيجيات تنمية تتناسب مع الإمكانيات المتاحة، وتساعد على تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي والحفاظ على البيئة، مما يسهم في السيطرة على المشكلات البيئية وضمان استدامة التنمية.
7. تحقيق نمو اقتصادي وتقني مستدام: يهدف هذا الجانب إلى تعزيز التنمية الاقتصادية بطريقة تضمن الحفاظ على رأس المال البيئي وال الطبيعي، من خلال تطوير البنية التحتية، وتعزيز كفاءة المؤسسات، وإدارة المخاطر البيئية بفعالية، بما يضمن العدالة في توزيع الموارد والثروات بين الأجيال المختلفة، وكذلك داخل الجيل نفسه.

ثالثاً: مبادئ التنمية المستدامة وصفاتها

أ- مبادئ التنمية المستدامة

تقوم التنمية المستدامة على مجموعة من المبادئ الأساسية التي تساهُم في تحقيق التوازن بين مختلف جوانب الحياة البشرية، سواء الاقتصادية، التكنولوجية، أو الاجتماعية. وقد تم تحديد هذه المبادئ من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، كما أوضح غزال (2019، ص 17-19):

المبدأ الأول: تحديد الأولويات بعناية: نظراً لخطورة المشكلات البيئية وندرة الموارد الطبيعية، يجب وضع الأولويات بدقة وتنفيذ إجراءات العلاج على مراحل، ويعتمد ذلك على التحليل التقني للآثار الصحية والإنتاجية والبيئية للمشكلات، مما يساعد في تحديد التضايا التي يجب التصدي لها بفعالية.

المبدأ الثاني: تحقيق أقصى استفادة من الموارد المالية: غالباً ما تكون السياسات البيئية مكلفة، لذا أصبح التركيز على فعالية التكلفة أمراً ضروريًا، وقد ساهم تطور البحث العلمي في تحقيق إنجازات كبيرة بموارد محدودة، مما يتطلب اتباع نهج متكامل يجمع بين الخبراء البيئيين والاقتصاديين لتحديد أكثر الحلول كفاءة وأقلها تكلفة.

المبدأ الثالث: اغتنام فرص تحقيق الربح للجميع: بينما تتطلب بعض الإجراءات البيئية تكاليف عالية، يمكن تحقيق مكاسب بيئية واقتصادية في آنٍ واحد من خلال تصميم سياسات تهدف إلى تحسين الكفاءة وتقليل الاستنزاف المفرط لمصادر الطاقة.

المبدأ الرابع: استخدام أدوات السوق: تعتمد بعض الدول على أدوات السوق، مثل فرض رسوم على الانبعاثات البيئية أو تنظيم عمليات استخراج الموارد الطبيعية وفق قواعد اقتصادية، مما يساعد في الحد من الأضرار البيئية وتعزيز الاستدامة.

المبدأ الخامس: تحسين القدرات الإدارية والتنظيمية: ينبغي تبني سياسات أكثر كفاءة، وإدخال آليات الحوافز داخل القطاعات الصناعية، لتشجيع الشركات على تبني ممارسات بيئية مسؤولة تقلل من المخاطر البيئية.

المبدأ السادس: التعاون مع القطاع الخاص: يعد القطاع الخاص شريكاً رئيسياً في التنمية المستدامة، لذا يجب تشجيعه على تبني ممارسات بيئية مسؤولة، مثل الالتزام بمعايير الإيزو (ISO) وتوجيه الاستثمارات نحو المشاريع الصديقة للبيئة.

المبدأ السابع: الإشراك الفعال للأفراد: تحقيق التنمية المستدامة يتطلب مشاركة المجتمع المحلي بفاعلية، حيث تزيد فرص النجاح عند إشراك المواطنين في تحديد المشكلات البيئية والتعاون في وضع الحلول المناسبة.

المبدأ الثامن: تعزيز الشراكات الناجحة: تعتمد التنمية المستدامة على التعاون بين الحكومات، القطاع الخاص، ومنظمات المجتمع المدني، من خلال تنفيذ تدابير مشتركة لمواجهة المشكلات البيئية وتعزيز التنمية المستدامة.

المبدأ التاسع: رفع كفاءة الأداء الإداري: يساهم تحسين الإدارة الفعالة في تحقيق نتائج إيجابية بأقل التكاليف، حيث يمكن للإداريين ذوي الخبرة تنفيذ تحسينات بيئية جوهرية دون الحاجة إلى استثمارات باهظة.

المبدأ العاشر: دمج البعد البيئي في التخطيط منذ البداية: الوقاية من الأضرار البيئية أقل تكلفة وأكثر كفاءة من معالجتها بعد وقوعها، لذا، تعمل العديد من الدول على تقييم التأثيرات البيئية للمشروعات الجديدة، ودمج اعتبارات حماية البيئة في استراتيجياتها الاقتصادية والاجتماعية لضمان الاستدامة طويلة الأجل.

بـ- صفات التنمية المستدامة

- تتميز التنمية المستدامة بالشمولية، حيث إنها تتسم بتدخل وتعقيد كبير، خاصة فيما يتعلق بالعلاقة بين العوامل الطبيعية والاجتماعية في عملية التنمية.
- تركز التنمية المستدامة بشكل أساسي على تلبية احتياجات الفئات الأكثر فقرًا، وتسعى جاهدة للحد من الفقر العالمي.
- تحرص التنمية المستدامة على الحفاظ على الهوية الثقافية لكل مجتمع، من خلال تطوير الجوانب الثقافية وتعزيز القيم الحضارية الخاصة به. (دوجالس، 2000، ص 130).

رابعاً: أبعاد التنمية المستدامة

تعتبر التنمية المستدامة عملية متكاملة تشمل عدة أبعاد مترابطة تؤثر على بعضها البعض، حيث يتأثر كل عنصر فيها بالتغييرات التي تطرأ على العناصر الأخرى. وتمثل هذه الأبعاد فيما يلي: (غزال، 2019، ص 17-16).

1- البعد الاقتصادي: يركز البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة على العلاقة بين الاقتصاد والبيئة، حيث يسعى لتحقيق أقصى درجات الرفاهية للمجتمع مع ضمان الاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية، يشمل هذا البعد عدة عناصر رئيسية، منها:

- النمو الاقتصادي: تعزيز التنمية الاقتصادية مع مراعاة الاستدامة البيئية.
- العدالة الاقتصادية: تحقيق توزيع عادل للموارد والثروات بين الأفراد.

2- البعد الاجتماعي: يعد البعد الاجتماعي أحد الأركان الأساسية للتنمية المستدامة، حيث يجعل من النمو الاقتصادي وسيلة لتحقيق الاندماج الاجتماعي وضمان العدالة بين الأجيال. ومن أبرز عناصره:

3- توزيع السكان بشكل متوازن: الحد من التكدس في المدن الكبرى، حيث يؤدي ذلك إلى تلوث بيئي يؤثر سلباً على الصحة العامة والنظم البيئية المحيطة.

- الاستخدام الأمثل للموارد البشرية: إعادة توجيه الموارد البشرية لضمان تلبية الاحتياجات الأساسية اليومية.

- حرية الاختيار والديمقراطية: تعزيز حقوق الأفراد في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم.

3- **البعد البيئي** : يهدف البعد البيئي إلى الحفاظ على الموارد الطبيعية وضمان استخدامها بشكل مستدام وعقلاني، مع اتخاذ تدابير احترازية للوقاية من المخاطر البيئية المستقبلية، ويرتكز هذا البعد على عدة عناصر رئيسية، منها التنوع البيولوجي الذي يسهم في الحفاظ على استقرار الأنظمة البيئية، والقدرة على التكيف التي تساعد المجتمعات والأنظمة البيئية على مواجهة التغيرات المناخية، إضافة إلى الإنتاجية البيولوجية التي تضمن استمرار النظم البيئية في تقديم الخدمات الطبيعية الضرورية للحياة البشرية، ومن أهم القضايا البيئية التي تؤثر على التنمية المستدامة ارتفاع درجات حرارة المناخ، وتآكل طبقة الأوزون، والاستغلال المفرط للموارد الطبيعية، فضلاً عن المشكلات المرتبطة بتلوث الهواء .

4- **البعد التقني والإداري** : يركز البعد التقني والإداري على تطوير تقنيات نظيفة تسهم في تقليل استهلاك الموارد وتقليل الانبعاثات الضارة، كما يسعى إلى تحقيق توازن بين التطور التكنولوجي والحفاظ على البيئة من خلال استخدام أقل قدر من الطاقة والموارد، ووضع معايير بيئية تقلل من تدفق النفايات وتتضمن إعادة تدويرها داخلياً بما يتوافق مع الطبيعة ويدعم استدامتها، كما يتطلب تحقيق التنمية المستدامة وجود أنظمة متكاملة تشمل النظام السياسي الذي يضمن المشاركة الفعالة للمواطنين في اتخاذ القرار، والنظام الاقتصادي الذي يعمل على تحقيق فائض اقتصادي يعتمد على الإنتاج المحلي، والنظام الاجتماعي الذي يسعى إلى تنفيذ مشاريع تنموية تتماشى مع متطلبات الاستدامة البيئية، إضافة إلى النظام الإنتاجي الذي يلتزم بمعايير البيئة في تنفيذ المشروعات، والنظام التكنولوجي الذي يشجع البحث العلمي والابتكار لتقديم حلول بيئية مستدامة، وأخيراً النظام الدولي الذي يعزز التعاون المشترك بين الدول في تبادل الخبرات وتنفيذ مشروعات التنمية المستدامة .

المبحث الثالث: النتائج والتوصيات

إن دور التعليم والتدريب القوى العاملة هو أمر بالغ الأهمية ضمن متطلبات التنمية المستدامة، ويمكن تلخيص بعض النتائج والتوصيات الرئيسية على النحو التالي:

النتائج

1. البرامج التعليمية والتدريبية المتخصصة تساهem في إعداد الكوادر القادرة على تخطيط وتنفيذ مبادرات التنمية المستدامة.
2. ضعف ربط مخرجات التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل في مجال التنمية المستدامة.
3. انخفاض مستوى الوعي والمشاركة المجتمعية في برامج التعليم والتدريب المرتبطة بالتنمية المستدامة.
4. تعاني منظومة التعليم والتدريب في ليبيا من أوجه فصور تؤثر سلباً على قدرة القوى العاملة لتلبية متطلبات سوق العمل.
5. وجود فجوة مهارات بين مهارات خريجي المؤسسات التعليمية في ليبيا وبين احتياجات سوق العمل.
6. التعليم والتدريب يلعبان دوراً محورياً في بناء المهارات والكفاءات اللازمة لتطبيق ممارسات التنمية المستدامة في مختلف المجالات.
7. التدريب والتعليم المستمر على ممارسات التنمية المستدامة يساهم في تحسين أداء لقوى العاملة في مختلف القطاعات.
8. عدم قدرة سوق العمل الليبي على امتصاص التدفقات السنوية لمخرجات التعليم العالي والجامعي مما يزيد من معدل البطالة.
9. ربط المناهج التعليمية بالتنمية المستدامة يعزز قدرة القوى العاملة على التفكير وإيجاد حلول مبتكرة لجميع التحديات.

النحو

- 1-أدراج موضوعات التنمية المستدامة في المناهج التعليمية على جميع المستويات
- 2-تطوير برامج تدريبية متخصصة لتأهيل القوى العاملة في القطاعات ذات الصلة بالتنمية المستدامة.
- 3-رفع مستوى الوعي المجتمعي بأهمية التعليم والتدريب في دعم التنمية المستدامة من خلال حملات توعية.
- 4-إدخال مهارات جديدة في المناهج الدراسية مثل مهارة ريادة الأعمال والتفكير الإبداعي.
- 5-تحصيص موارد كافية لتطوير البنية التحتية والتجهيزات اللازمة لتنفيذ برامج التعليم والتدريب في مجال التنمية المستدامة.
- 6-تحسين جودة التعليم والربط بين المناهج الدراسية واحتياجات سوق العمل يساهم في تقليل البطالة وتعزيز الإنتاجية.
- 7-تطوير البرامج التدريبية لتحديث مهارات العاملين لمواكبة التغيرات التكنولوجية لكيتمكنهم من المساهمة في التحول نحو الاستدامة.
- 8-دراسة التجربة السنغافورية في مجال التعليم والتدريب بشكل مفصل.
- 9-تبادل الخبرات مع سنغافورة في مجال التعليم والتدريب.
- 10-جذب الكفاءات المتميزة للعمل في مجال التدريب.

Compliance with ethical standards**Disclosure of conflict of interest**

The author(s) declare that they have no conflict of interest.

المراجع

1. غريب علي، فيرة إسماعيل وسلطانية بالقاسم، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، مصر، 2007.
2. حسن احمد الطماني، التدريب مفهومه فعالية بناء البرنامج التدريبي وتقويمها، دار الشروق والتوزيع، الطبعة الاولى، 2002.
3. السالم مؤيد سعيد وحرحوش عادل الصالح، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيжи) عالم الكتب، الطبعة الاولى الاردن، 2009.
4. عباس انس الباسط، إدارة المسيرة والتوزيع والطباعة، الطبعة الاولى، الاردن 2011
5. عباس محمد سهيلة، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الاردن 2006.
6. الصيرفي محمد، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الطبعة الاولى، مصر.
7. الوربة طشوعة، تحديد الاحتياجات التدريبية لاستاذة التعليم العالي في مجال التقويم وضوء متغير التكوين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الادارة التربوية، جامعة فرحة عباس، سطيف.
8. بوجمعة سمير، دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء التعليمي بكلية التكنولوجيا بجامعة محمد بوضياف المسيلة، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علوم التسخير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019.
9. علي خليفة الكوري، نحو استراتيجية بديلة للتنمية الشاملة، ط 1، مركز دراسات الوحدة العربية بيروت، ص 1985.
10. فضيل دليو وأخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة اليمقراطية، ط 1، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2011.
11. رمزي احمد عبد الحي، التعليم والتنمية وجهة نظر نقدية مع دراسة مقارنة، ط 1، دار الوفاء لدنيا للطباعة والنشر، الاسكندرية، 2006.
12. معرض صلاح الدين ابراهيم، المناخ المؤسسي السائد في إدارة التعليم الجامعي: دراسة ميدانية لجامعة المنصورة في التعليم العالي في الوطن العربي، الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس، مج 13، دار الفكر العربي في القاهرة، 1987.
13. الملاح يحيى هاشم، التعليم العالي في الوطن العربي، في المؤتمر العربي الاول استشراف مستقبل وورشة عمل استشراف المستقبل، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة، 2006.
14. غادة عبدالقادر، قياس العائد الاقتصادي للتعليم في الجمهورية العربية السورية - رسالة دكتوراه (القاهرة: كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة 1992).
15. (د) محمد الحوت - ناهد شاذلي - (التعليم والتنمية : مكتبة الأنجلو المصرية (كلية التربية جامعة الزقازيق)).
16. خالد مصطفى قاسم، (إدارة البيئة والتنمية المستدامة في ظل العولمة المعاصرة)، دار الجامعية، الإسكندرية، 2007.
17. نوجлас موشيت، ترجمة بهاء شاهين، (مبادئ التنمية المستدامة)، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، 2000.
18. عثمان محمد غنيم، ماجدة ابو زبطة، (التنمية المستدامة، فلسقتها وأساليب تخطيدها وأدوات قياسها)، دار صفا للنشر والتوزيع، عمان، 2010.

19. على الالمعي، (دليل التخطيط نحو المستقبل)، مكتبة التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 2016.
20. نوزاد عبدالرحمن الهبيتي، (التنمية المستدامة في المنطقة الغربية: الحالة الراهنة والتحديات المستقبلية)، مجلة شؤون عربية، العدد 125، الربيع، تصدر عن الامانة العامة لجامعة الدول العربية.
21. التعليم في ليبيا – المختارات والتحديات وسبل المعالجة – المنظمة الليبية للسياسات والاستراتيجيات-ابريل -2016.
22. محمد دهمان – دور التعليم فالتنمية المستدامة، الملتقى الدولي حول حتمية التوجه نحو الاقتصاد الأخضر لتحقيق التنمية المستدامة – الجزائر 10-11 ديسمبر -2018.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of LJCAS and/or the editor(s). LJCAS and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.