الفصل الأول
مقدمـــة عامـــة

الفصل الأول

مقدمـــة عامـــة

أولا : طرح الموضوع.

ثانياً : مشكلة الدراسة.

ثالثاً : أهمية الدراسة.

رابعاً : أهداف الدراسة.

خامساً : تساؤلات الدراسة.

سادساً : التوجه النظرى للدراسة.

سابعاً : الإطار المنهجى.

ثامناً : عينة الدراسة.

تاسعاً : أدوات جمع البيانات.

عاشراً : نطاقات الدراسة.

الحادى عشر : تقسيمات الدراسة.

أولا:طرح الموضوع:

لا يوجد مبالغة في القول بأن التنمية البشرية عملية تهدف إلى زيادة الخيارات المتاحة أمام الناس، ومن حيث المبدأ فإن هذه الخيارات بلا حدود، وتتغير بمرور الوقت، أما من حيث التطبيق فقد تبين أنه على جميع مستويات التنمية ترتكز الخيارات الأساسية في ثلاثة هي: أن يحيا الناس حياة طويلة خالية من العلل، وأن يكتسبوا المعرفة، وأن يحصلوا على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة، وما لم تكن هذه الخيارات الأساسية مكفولة، فإن الكثير من الفرص الأخرى ستظل بعيدة المنال(١).

ومما لا شك فيه أن الثروة البشرية ينظر إليها على أنها الثروة الحقيقية للمجتمعات ذلك لأن أهمية دور العنصر البشرى في التنمية معترف به منذ القدم، فالإنسان هو منبع الأفكار والإبداع والريادة، هنا لابد من التأكيد على أهمية العنصر البشرى، من خلال التعليم، ومن هنا لابد من الإشارة إلى أن التعليم هو إستثماراً تنموياً، وذلك بما يدره من عائد إجتماعي وإقتصادي. وهو بذلك يعد من العناصر الحاسمة في تحديد مستقبل التنمية البشرية.

ولقد أثبت التعليم العالى على مستوى العالم كله قدرته الفائقة على دفع عجلة التنمية وتحقيق أهداف التقدم فى سائر المجتمعات ، ومن المتوقع أن التعليم العالى سوف يبلغ أوج توسعه خلال القرون القادمة.

فيعد التعليم أهم وسيلة لبناء الشعوب ومواجهة المتغيرات الهائلة والتحديات الكبيرة للمستقبل ، كما أنه البدايه الحقيقية للتقدم.

إن التعليم بصفة عامة والتعليم الجامعى بصفة خاصة هو إستثمار أصيل يشكل القاعدة لكل إستثمار أخر ، و هو بؤرة الإهتمام لدى جميع الدول سواء المتقدمة أو النامية، وليس هناك بديل سوى قبول التحديات الحالية ومحاولة التنبؤ بالتحديات المستقبلية وإيجاد الخطوات اللازمة لها قبل حدوثها.

إننا نعيش فى عصر المعلومات، عصر تتحول فيه المعرفة إلى قوة وتتغير فيه مصدر الثروة من ملكية المواد الخام ووسائل الإنتاج أو السيطرة عليها إلى التمكن من صناعة المعرفة وتوظيف العلم توظيفا إجتماعيا إقتصاديا. أي أننا نعيش فى عصر تتغير فيه الموازين الدولية وتبرز فيه قوة جديدة تتميز بدرجة عالية من التعليم، مع تركيز كبير على تحويل العلم إلى قوة إقتصادية ، ومن ثم تبرز وتتأكد الأهمية المتزايدة للتعليم العالى ، وتشتد الحاجة إلى فحص وتقديم الدور الذى يقوم به التعليم لتنمية العنصر البشرى(٢).

لذا يحتل موضوع التعليم ، والتطلعات المرتبطة به موقعاً هاماً علي سلم الأولويات المطروحة علي الساحة الفكرية اليوم، خاصة إذا كانت هذه الأولويات تتصل بمستقبل البشر، وتنمية قدراتهم المهنية والمستقبلية، فالنظام التعليمي منظومة واسعة من العلاقات والإجراءات، أبعد وأشمل من كونها جامعات وطلاب، حيث أن هذه المنظومة في واقع الأمر، تعني بالمجتمع الذي ينتمي إليه الفرد، ومن هذا المنظور فإن القطاع التعليمي يشكل أحد الأعمدة الأساسية في تطوير المجتمع، وفي نفس الوقت أصبح من الضروري تطويره، بما يكفل

(١) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، (التنمية البشرية في الوطن العربى)، بحوث الندوة الفكرية التى تنظمها الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، واللجنة الإقتصادية والإجتماعية لغربى أسيا (آلاسكوا)، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ١٩٩٥، ص٩٠ .

(٢) عزة أحمد صيام، العائد الاجتماعي والإقتصادي لتنمية الموارد البشرية في مصر "مع إشارة خاصة للتعليم الجامعي"، مصدر سابق ، ص١ .

المشاركة الإيجابية والفعالة للقطاع التعليمي في تنمية المجتمع قد تكون العلاقة بين النظام التعليمي والقوي العاملة أحد أبرز الجوانب التي تؤكد العلاقة الفاعلة والمترابطة بين النظام التعليمي وتطور المجتمع. (١)

وواقع الأمر أن التعليم عليه أن يلعب دوراً محورياً في تنمية القدرات البشرية والمهنية والحرفية لتولي العديد من المواقع الإدارية والمهنية والأكاديمية ، هذا هو دور التعليم الجامعي، ولكن حقيقة الأمر أن المجتمع المصري يشهد تناقضاً بين الخطابات الرسمية، والخطط التعليمية الطموحة من ناحية، والخطاب الواقعي من ناحية أخري، مما أدي في النهاية إلي أن تصبح العملية التعليمية المتمثلة في التعليم الجامعي عملية مشوهة إلي حد كبير وتفتقر إلي تحقيق أهدافها الأساسية وهي تنمية القدرات البشرية لخريجيها. (٢)

من هنا فإن هذه الدراسة تمثل محاولة بحثية لإستجلاء العلاقة بين التعليم الجامعي وتنمية الموارد البشرية، إنطلاقاً من أن التعليم لابد أن يمتلك مفتاح التقدم وأداه التنمية، فالجامعة مؤسسة علمية متخصصة لا يدور نشاطها حول نقل المعارف للأجيال اللاحقة فقط، بل أيضاً حول تطبيقات تلك المعارف كأساس للتنمية البشرية والمعرفية لأفرادها. (٣)

ثانياً: مشكلة الدراسة:

التعليم وتنمية البشر، قضيتان متلازمتان، فالتعليم قضية حضارية تتعلق بالإبداع والتطور، كما أن التعليم أداه هامة من أدوات التنمية الإقتصادية والإجتماعية لا تتحقق إلا بالقوى البشرية، حيث يلعب التعليم وخاصة التعليم الجامعي، دوراً حيوياً وهاماً في تطوير المجتمع وإعداد القوى البشرية بما يتلاءم ومتغيرات العصر.

وعلى الرغم من الدور العلمي الذى يلعبه التعليم الجامعي في كل مؤسساته في تأهيل الطلاب علمياً من خلال إكسابهم مجموعة من المعارف، إلا أن الفجوة ما تزال كبيرة بين مخرجات التعليم الجامعي وأهداف التنمية البشرية المرجوة، ومن هنا فإن العلاقة بين التعليم الجامعي والتنمية البشرية ما تزال في حاجة إلى دعم ومراجعة.

إن دور الجامعة في تنمية الموارد البشرية لا ينبغي أن تفهم كعلاقة خطية بين الجامعة (التعليم الجامعي) من ناحية، والقوى العاملة وأحوال التوظف من ناحية أخرى، وبين التعليم الجامعي وسوق العمل، إنها بالأحرى عملية دينامية بين الجامعة والمتطلبات المجتمعية والإقتصادية للبشر، يتحقق من خلالها تنمية بشرية لطاقات الأفراد (وليس لتعلمهم فقط)، وتحريك قدراتهم للعمل والخلق والإبداع، وليس إيداعهم في وظائف جامدة ثابتة من باب "تسديد الخانات" أو "إغلاق الملفات".

---

(١) محمد حافظ، مجانية التعليم: مدخل لفهم مشكلات النسق التعليمي في المجتمع المصري، المؤتمر الثاني عشر للإحصاء والحسابات العلمية والبحوث الإجتماعية والسكانية، جامعة عين شمس، القاهرة، مارس، ١٩٨٧، ص ١٦٤.

(٢) نادية جمال الدين، التعليم الجامعي المصري ومواجهة المستقبل، مبادئ لسياسة مقترحة، المؤتمر الدولي الثاني عشر للإحصاء والحسابات العلمية والبحوث الإجتماعية والسكانية، جامعة عين شمس، القاهرة ، مارس ، ١٩٨٧، ص٣٤٦.

(٣) إسماعيل صبري عبدالله، التعليم العالي: المجانية والتعليم، كراسات إستراتيجية، مركز الدراسات الإستراتيجية والسياسية، الأهرام، السنة السادسة، العدد[٤٤] ، القاهرة، ، ١٩٩٦ ، ص٣.

ومن هنا يأتي تحديد مشكلة الدراسة الراهنة في إبراز العلاقة بين التعليم الجامعي وتنمية الموارد البشرية، إنطلاقاً من الإيمان بأننا في أشد الحاجة إلى نظام تعليمي مرن، تكون فيه التنمية البشرية عنصراً أساسياً وهدفاً جوهرياً.

هنا ينبغي النظر إلى التعليم الجامعي في ضوء آليات تحقيق التنمية البشرية وفي ضوء أهم المكتسبات الذاتية والمعرفية والإقتصادية والثقافية التى يكتسبها الفرد من خلال منظومة التعليم الجامعي.

ثالثا:أهمية الدراسة :

يحتل موضوع العلاقة بين التعليم الجامعي وتنمية الموارد البشرية، مكاناً هاماً علي أجندة الإهتمامات المطروحة علي الساحة العربية بوجه عام والمصرية بوجه خاص – داخل المجتمع العلمي ومؤسساته الرئيسية: الجامعات ومراكز البحوث العلمية والتطبيقية – علي إختلاف تخصصاتها وإهتماماتها، ذلك أن مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي تؤدي دوراً رئيسياً في إنجاح برامج التنمية الإجتماعية والإقتصادية، بالنظر إلي مجمل وظائفها المعاصرة بصورة عامة، ومن هنا فإن "الإشتغال بالعلم" قد بات أداة ووسيلة للتغير الإجتماعي وتطوير المجتمع. وبعبارة أخري لم يعد "الإشتغال بالعلم" متعة أو طرف، بل أصبح نشاطاً بشرياً لا غني عنه في أي مجتمع يصبو إلي الرخاء، وتوفير الحياة الكريمة الآمنة لمواطنيه. ولعل هذه النظرة إلي العلم والتعليم، كنشاط بشري ضمن أنشطة المجتمع، تشير دون تفكير أو تردد إلي أن للعلم دوراً يجب أن يؤديه ، كما أن للتعليم عائداً إجتماعياً، وإقتصادياً لابد من توفيره للمجتمع.(١)

وأية كانت العلاقة بين التعليم الجامعي بمؤسساته المختلفة والتنمية البشرية بجوانبها المتنوعة، فإن هذه العلاقة تفتقر في جوانب كثيرة منها إلي الدقة والوضوح، فإلي أي حد يستطيع التعليم أن يحقق تنمية الإنسان كإنسان، في تفاعله مع العديد من المتغيرات التي تحيط به والتي تتعقد يوماً بعد يوم. (٢)

وما تفرضه تلك التغيرات من تحديات وتهديدات يتعرض لها الفرد وبالذات في نطاق تعليمه، وعمله وتنمية قدراته المهنية والوظيفية.(٣)

من هنا يتضح لنا أن التعليم الجامعي ما زال يفتقد الترابط العضوي بين مكوناته الأساسية وبين تنمية الموارد البشرية التي تشكل جزءاً أساسياً من هذه المكونات ، فأزمة التعليم الجامعي في مجتمعنا العربي، والمصري بصفة خاصة لم تعد تدور حول مشكلة الأعداد المتزايدة من الخريجين، وإنما المشكلة الأساسية تنجم عن النظر للتعليم علي أنه مستودعاً للمعارف والمعلومات الكمية فقط، دون أدني إهتمام بتوظيف تلك المعارف والتخصصات لتنمية القوي البشرية. (٤)

---

(١) نبيل نوفل، البشر والتعليم والتنمية المستدامة، نشره المنتدى العربي للتنمية البشرية، جامعة الدول العربية ، القاهرة، العدد الثاني ، سبتمبر ، ٢٠٠١ ، ص٩.

(٢) كمال السيد دوريش، الإستثمارالبشري، منشورات مركز الأبحاث الإقتصادية وإدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الليبية، بني غازي– ليبيا، ص ص د:ت.

(٣) نادية جمال الدين، التعليم الجامعي المصري ومواجهة المستقبل، مبادئ لسياسة مقترحة، المؤتمر الدولي الثاني عشر للإحصاء والحسابات العلمية والبحوث الإجتماعية والسكانية، مصدر سابق، ص٣٤٦.

(٤) حامد عمار، العوامل الإجتماعية في التنمية البشرية في: مجموعة خبراء تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، دار الرازي للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت– لبنان، ١٩٨٩، ص١٤١.

وهنا تجدر الإشارة أن" المفهوم الحديث لتنمية الموارد البشرية" يرتبط إرتباطاً وثيقاً بنظام التعليم وتوجهاته وأهدافه الأساسية، إذ أن طاقات البشر وقدراتهم ونشاطاتهم هي مشاكل مكتسبة يعلب النظام التعليمي بأبعاده السياسية والإقتصادية والمجتمعية الدور الأساسي في صقلها وتطويرها.

وإذا كان مفهوم تنمية الموارد البشرية هو مفهوم "تعليمي" بالمعنى العام لهذه الكلمة، فإن إكتساب القدرات والمهارات خلال التطور العمري للفرد هي عملية ديناميكية متطورة تعتمد بشكل أساسي على الفرص، والإمكانيات التربوية والتعليمية والثقافية التى يوفرها المجتمع للفرد [١].

ولعل نظام التعليم الجامعي بمخرجاته التقليدية، وبتركيزه على الكم بدلاً من الكيف، وبإنغلاقه على محددات ثقافية وإجتماعية بعينها، وبإمتلاكه بعض التقنيات الأولية، أصبح بعيداً عن الدور المرجو منه في تحقيق أهداف التنمية البشرية، كما أن الإنتاجية العلمية والبحثية للجامعات، أضحت أقل بكثير مما يمكن أن تقدمه بالقياس إلى الطاقات الكبيرة من الكفاءات والمواهب التى تملكها.

من هنا يجب علينا أن نعيد النظر في مسألة التعليم الجامعي، تطويره، جودته، فاعليته، جدواه....إلخ، بما يحقق في نهاية الأمر تنمية بشرية فعالة تمنح موضوعاً علي جانب من الأهمية يتعلق بالكشف عن العلاقة بين التعليم الجامعي وتنمية القدرات البشرية، وعلاقة ذلك بتحديد العوائد الإجتماعية والإقتصادية الناتجة عنه[٢]

رابعاً: أهداف الدراسة:

إنطلاقاً من هذه الرؤية ينهض الهدف العام لهذه الدراسة **حول كشف العلاقة بين التعليم الجامعي وتنمية الموارد البشرية في مصر.**

في ضوء هذا الهدف العام، تثار مجموعة من الأهداف الفرعية لعل أهمها:

١- الكشف عن الأوضاع المتغيرة للتعليم الجامعي في مصر من حيث أهميته النسبية، ومعطياته الأساسية وواقع نظام التعليم الجامعي.

٢- الكشف عن بعض التصورات الخاصة بالتعليم الجامعي والتنمية البشرية، كما يطرحها الطلاب في **ضوء تحليل بعض المكتسبات ولعل أهمها :**
   - المكتسبات المعرفية.
   - المكتسبات الشخصية والذاتية.
   - المكتسبات المادية.
   - المكتسبات المهنية.

٣- تحديد العلاقة بين التعليم الجامعي والتنمية البشرية، وما يتضمنه ذلك التحديد من "رؤية خاصة".

٤- رصد العلاقة بين التعليم والتنمية البشرية ، وفي هذا الخصوص تحاول الدراسة تقديم "رؤية تفسيرية" لهذه العلاقة سلباً أم إيجاباً، كما تطرح بعض التصورات الخاصة للعلاقة بين التعليم والتنمية البشرية في **ضوء تحليل آليات التفاعل**، من حيث تحليل:
   - المناهج الدراسية.
   - الكتاب الجامعي.
   - العملية التعليمية.
   - الكفاءة العلمية.
   - السياسات الداخلية للتعليم.

---

(١) محمد إبراهيم كاظم، دراسات في قضايا التعليم الجامعي المعاصر، مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، المجلد ١٣، فبراير، ١٩٨٨، ص٣٨. أنظر كذلك صفحتي ٧٨ – ١١٤.

(٢) محمد نبيل نوفل، تأملات في مستقبل التعليم العالي، مركز ابن خلدون للدراسات الإنمائية، القاهرة، ١٩٩٢، ص٧.

- جودة التعليم الجامعي.
- الخريجون.

٥- وأخيراً تهدف الدراسة في جانب منها إلي إلقاء الضوء علي التعليم الجامعى والتنمية البشرية: **نقاط الإلتقاء والتفاعل.**

وفي ضوء الأهداف السابقة الذكر، يمكننا تقديم تساؤلات الدراسة علي النحو التالي:

خامساً :تساؤلات الدراسة:

تنهض هذه الدراسة علي تساؤل رئيسي مؤداه:

- ما هي العلاقة بين التعليم الجامعي وتنمية الموارد البشرية في مصر؟

ويندرج تحت هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية علي النحو التالي:

١- ما هي الأهمية النسبية للتعليم الجامعي كما يطرحها الطلاب؟ (رسالة الجامعة والدور المفترض).

٢- ما هي القضايا الأساسية التي يثيرها الطلاب في مواجهة صعوبات إنجاح سياسة التعليم الجامعي في مصر؟

- ٣- التعليم والتنمية البشرية : أهم المكتسبات :
  - ما هي المكتسبات المعرفية؟
  - ما هي المكتسبات الذاتية والشخصية؟
  - ما هي المكتسبات المادية؟
  - ما هي المكتسبات المهارية؟
  - ما هي المكتسبات الوظيفية؟
- ٤ – ما هو العائد الإجتماعي والإقتصادى من التعليم الجامعى في **ضوء تحليل عدد من القضايا: وبخاصة فيما يتعلق بـ:**
  - التعليم الجامعي وتحقيق الحراك الإجتماعي.
  - التعليم الجامعي وتحقيق المكانة الإجتماعية.
  - التعليم الجامعي وإثبات الذات ..... إلخ.
  - التعليم الجامعي وتحقيق العائد الإقتصادي.
  - التعليم الجامعي وسوق العمل في مصر.

٥ – وما هي نقاط الإلتقاء والإفتراق ويثار في هذا الصدد **مجموعة من التساؤلات حول :**

- المناهج الدراسية .
- الكتاب الجامعي.
- العملية التعليمية .
- السياسات الداخلية للتعليم .
- الكفاءات العلمية وأعضاء هيئة التدريس.
- نظام الجودة في التعليم الجامعي.
- الخريجون والتعليم الجامعي.

سادساً :التوجه النظري للدراسة:

إهتم علماء الإجتماع بدراسة سوسيولوجيا التعليم العالي محاولين فهم الدور الحقيقي الذي يقوم به النظام التعليمي في عمليات التنمية والتحديث في المجتمع، ويمتد جذور هذا الإهتمام إلي إسهامات رواد علماء الإجتماع الأوائل، وأصحاب النظريات السوسيولوجية المبكرة من أمثال: "هربرت سبنسر"، و"روبرت ماكيفر"، و"ماكس فيبر"... وغيرهم. (١).

ومن ثم جاءت تحليلاتهم لتوضيح الدور الحقيقي الذي يقوم به النظام التعليمي في عمليات التطور للمجتمع الحديث بإعتباره من أهم النظم التي تسهم في تطوير التنظيم الإجتماعي وتحديث مؤسساته الإجتماعية والإقتصادية والصناعية(٢)..

تلك الجهود التي تناولت قضايا التعليم العالي ودور الجامعة في المجتمع الأمريكي ومقارنته بالأدوار الوظيفية والبنائية الذى تقوم به الجامعات الحديثة بصفة عامة، وحاولت جهود هؤلاء العلماء السوسيولوجيين أن تبرز العلاقة التبادلية بين التعليم العالي والتنمية وإلي أي حد يمكن أن تسهم الأدوار الوظيفية للجامعات في تحديث المجتمع وتقدمه(٣).

وتعتبر محاولات (إيرك أشبي) و (جوبلانج) و (بيرتون كلارك) وغيرهم من المحاولات المستمرة التي تثبت القضايا التصورية والمرجعية للنظريات السوسيولوجية المبكرة، محاولة أن تحلل مدي واقعية هذه النظريات وتفسيرها لدور الجامعات في المجتمع في إطار العمليات الإجتماعية والثقافية والتكنولوجية المتغيرة التي ركزت علي عمليات تطوير المداخل النظرية والتحليلية لمشكلات التعليم العالي والجامعات في المجتمع الحديث المعاصر ولا يفكر "كلارك" في تحليلاته إلى مدي الإستفادة التي حصل عليها من خلال المداخل الأخرى التي يتناولها العديد من المتخصصين في العلوم الإجتماعية الأخرى(٤).

فلقد ركزت نظرية التحديث من وجهة نظر هامة علي العوامل التي تؤثر بصورة مباشرة في عمليات التنمية ومنها عامل التعليم وإهتمت نظرية التحديث بصفة أساسية بتحليل الجوانب البنائية الوظيفية المتغيرة التي تؤديها عمليات التنمية بصفة عامة كما حاولت أن تتبني المداخل التفسيرية السببية لتشير بوضوح إلي مقدار التداخل بين العوامل التي تؤثر علي عمليات التنمية والتحديث في المجتمع الحديث(٥).

إن من أهم الإسهامات التي ظهرت وإهتمت بنظرية التحديث هي إسهامات "دايفيد ماكيلاند" الذي حاول أن يصور أهمية التعليم والتنشئة الإجتماعية وأثرهما علي عملية التحديث والتفسير الإجتماعي وإحداث التنمية التكنولوجية ويعد "اليكس أنكلز" و"ديفيد سميث" من المهتمين ببعض الدراسات الميدانية خاصة التي

(١) أميرة عبد اللطيف مشهور، التعليم والنمو الإقتصادي وسوق العمل بعض الإيجابيات والسلبيات، المؤتمر الدولى الثانى عشر للإحصاء والحاسبات العلمية والبحوث الإجتماعية والسكانية ، جامعة عين شمس، القاهرة، مارس، ١٩٨٧، ص٣٦.

(٢) محمد حافظ، مجانية التعليم: مدخل لفهم مشكلات النسق التعليمي في المجتمع المصري، مصدر سابق، ص٥٢.

(٣) عبد الله محمد عبدالرحمن، سوسيولوجيا التعليم الجامعي: دراسة فى علم الإجتماع التربوى ، دار المعرفة الجامعية، الأسكندرية ، ١٩٩١، ص ص ١٧٨:١٨١ .

(٤) المصدر السابق نفسه، نفس الصفحات.

(٥) محمد حافظ، المحددات الإجتماعية والإقتصادية للإختيار المهني: دراسة إستطلاعية علي الطلاب بجامعة قطر ، الشركة الحديثة للطباعة ، الدوحة– قطر،١٩٩٢، ص٢٨.

أجريت علي الدول النامية لدراسة بعض السمات والمتغيرات السيكولوجية وخاصة تحليل الدور الذي تلعبه المؤسسات التعليمية مثل المدارس والجامعات في عمليات التنشئة الإجتماعية وتكوين الشخصية الفردية(١).

نظرية رأس المال البشري:

تعتبر إسهامات عالم الإقتصاد الأمريكي "تيودور شولتز" من أهم الإسهامات الإقتصادية التي تنبت نظرية رأس المال البشري لتحليل العلاقة المتبادلة بين التعليم ومخرجاته من القوي العاملة بإعتبارها نوعاً من إستثمار رأس المال الإنتاجي(٢).

ويتصور "شولتز" أن الإهتمام بدراسة النفقات الإقتصادية للتعليم العالي لا يمكن أن يركز علي دراسة أهمية التعليم علي أنها عملية إستهلاك خالصة وليست نوعاً من تحقيق إشباع الذات لدي الأفراد الذين يلتحقون بهذه المرحلة، بقدر ما تعكس طبيعة النفقات العامة أهميتها الخاصة في إكتساب العائد الإنتاجي من الفئات المتعلمة تعليماً عالياً في المستقبل (٣).

وهكذا فقد ركزت "نظرية رأس المال البشري" علي أهمية النمو الإقتصادي وحقائق التنمية الإجتماعية والتي تعتبر جزءاً لا يتجزأ من عمليات التنمية الإقتصادية(٤).

ولعل هذه المواقف هي التى دفعت الباحثة إلى تبنى إطاراً نظرياً ينهض على تفسيرات نظرية "رأس المال البشرى" لفهم وتفسير العلاقة بين التعليم الجامعي وتنمية الموارد البشرية في مصر، حيث ركزت نظرية رأس المال البشرى على نواحي بعينها مثل : النمو، الإرتقاء، والدفعة الكبرى...إلخ. مما أثرى الإطار النظري لموضوع الدراسة، وكان معنياً على تحليل العلاقة بين التعليم الجامعي وتنمية الموارد البشرية في مصر.

من هنا فإن هذه الدراسة تكتسب أهمية خاصة، من حيث كونها تمثل محاولة بحثية لإستجلاء العلاقة بين التعليم الجامعي وتنمية الموارد البشرية، إنطلاقاً بأن التعليم لابد أن يمتلك مفتاح التقدم وأداة التنمية، فالجامعة مؤسسة علمية لا ترتكز على نقل المعارف من جيل لأخر فقط، بل يجب أن ترتكز على تنمية المهارات والمعارف والتقنيات بما يمكنها من خلق أجيال متلاحقة من القادرين مهنياً بما يحقق في نهاية الأمر تنمية بشرية فاعلة.

سابعاً: الإطار المنهجي :

ولما كان الهدف الأساسي لهذه الدراسة، يتمثل في تحديد العلاقة بين التعليم الجامعي وتحقيق التنمية البشرية وذلك بالنظر إلي إتجاهات طلاب المجتمع المصري في المرحلة النهائية (ليسانس–بكالوريوس) في جامعة مصرية حول الآليات التى تحكم هذه العلاقة، وضعنا في الإعتبار إمكانية أن يعكس ذلك التصور بشكل غير مباشر درجة تحقيق التنمية البشرية في علاقتها بالتعليم الجامعي، حيث تستدعي طبيعة البحث في هذا

---

(١) نادر فرجاني، التنمية والموارد البشرية، فى: سعد الدين ابراهيم (محرر) ، مصر فى ربع قرن ١٩٥٢ – ١٩٧٧) دراسات فى التنمية والتغير الإجتماعى ، معهد اللإنماء العربى ، بيروت ،١٩٨١، ص٢٥.

(٢) محمد محروس إسماعيل، إقتصاديات التعليم ، كتاب الإهرام الإقتصادى، العدد(٦٧) ، القاهرة، سبتمبر،١٩٩٢ ، ص١٦.

(٣) عبد الباسط محمد حسن، دور الجامعات في التنمية ، مجلة إتحاد الجامعات العربية ، العدد الثامن، سبتمبر،١٩٧٥، ص١٨.

(٤) فريدريك هاربيسون، تشارلز مايرز، ترجمة: إبراهيم حافظ ، التعليم والقوي البشرية والنمو الإقتصادي، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ، ١٩٦٦، ص١٥.

الموضوع توظيف إمكانات "**المنهج الوصفى**" خاصة بأدواته البحثية المميزة مثل تحليل الوثائق الرسمية والإستعانة بجمع البيانات.

فمن المألوف أن يرتبط الإطار المنهجي للدراسة بالأهداف العامة للدراسة، وبالتصورات النظرية والرؤى المعرفية التى تنهض عليها، ولما كان موضوع هذه الدراسة ينهض على تحليل العلاقة بين التعليم الجامعي وتنمية الموارد البشرية، فإن ذلك يفرض على الباحثة أن يكون لهذا الإعتبار خصوصية معينة، تجعل الباحثة تحاول تبنى إطاراً منهجياً دقيقاً ومرناً في آن واحد بحيث يسمح لها بتفسير الأبعاد المتشابكة لعلاقة التعليم الجامعي بتنمية الموارد البشرية.

ولعل ذلك يفرض على الباحثة ضرورة أن تكون الدراسة الراهنة محاولة لكيفية الربط بين(الأسباب والنتائج)، بين(الوصف والتفسير).

ولعل السمة الغالبة **على الدراسات الوصفية** بوجه عام والدراسات المعنية بقضايا التعليم والتنمية البشرية بوجه خاص، تتمثل في ذلك **التوجه المسحى** الذى يهدف إلى جمع بيانات كمية حول جوانب معينة من الظاهرة، بينما يتضاءل الجهد التفسيري إلى حد كبير، ولذلك فإن الباحثة تعتقد أن جهداً إضافياً تفسيرياً سوف يتمثل من خلال هذه المحاولة البحثية **من أجل تفسير العلاقة بين التعليم الجامعي وتنمية الموارد البشرية،** آخذة في الإعتبار الآليات المختلفة التى تحكم هذه العلاقة، وما ينتج عنها من آثار ومصاحبات قد تكون إيجابية في جانب وسلبية في جانب آخر.

وتلتزم الدراسة **بالمنهج العلمي** بإعتباره مجموعة من القواعد أو الشروط التى يلتزم بها الباحث في موضوع دراسته في كافة جوانبها وتستند بوصفها تشخيصاً للعلاقة بين التعليم الجامعي وتنمية الموارد البشرية إلى منهجين أساسيين هما:

المنهج الوصفي: Descriptive method بإعتباره يسمح بالتوصل إلى معرفة دقيقة وتفصيلية من الجوانب المختلفة لهذه العلاقة وكذلك الآليات التى تحكمها، إن هذا المنهج يحقق فهماً أفضل للظاهرة إعتماداً على طائفة من التفسيرات التى تقدمها الدراسة لطرفى العلاقة.

كما تعتمد الدراسة في جانب منها على **منهج تحليل المضمون Content analysis** على إعتبار أنه منهج لدراسة محتوى المواد المكتوبة أو المسموعة أو المرئية بغرض تحليلها وصولاً لحقائق معينة[1]. ولقد إستخدمت الباحثة منهج تحليل المضمون (أنظر الفصل التاسع من الدراسة) (الباب الثالث)_ وذلك بتحليل مضمون النصوص الواردة من مركز المعلومات والتوثيق ودعم إتخاذ القرار بجامعة بنها – حول بعض الإحصاءات والنشرات الإحصائية، ذات الدلالة في قياس معدلات مدخلات ومخرجات التعليم الجامعي بجامعة بنها.

وبخاصة أن الدراسات السوسيولوجية السابقة التي حاولت تحقيق هذا الهدف محدودة بالفعل، وإن معظم الدراسات والبحوث في هذا الموضوع قد أجريت بالإستناد إلي معطيات العلم السيكولوجي أو من خلال العلوم التربوية، ومن ثم فإن الجهود البحثية المتاحة، تتميز بالفعل بنوعية خاصة، يغلب عليها إهتمامات علمية من خلال تخصص واحد وغالباً ما تكون العلوم التربوية.

(١) نادية سالم، إشكاليات إستخدام تحليل المضمون في العلوم الإجتماعية، مجلة العلوم الإجتماعية، الكويت، العدد الثالث، السنة الحادية عشر، سبتمبر، ١٩٨٣، ص ص ٤٤، ٤٥ .

ثامناً : عينة الدراسة :

أما فيما يختص بأفراد العينة التي سوف يتم التعامل معها فقد روعي في إختيارها أن تكون ممثلة لطلبة وطالبات بعض كليات "جامعة بنها " بكل تخصصاتها في السنة النهائية، كما يجب أن تتوفر في عينة البحث تنوع الخصائص والسمات الأساسية : كمحل الميلاد، التخصص الأكاديمي، والتركيب النوعي.... إلخ، بشكل إنتقائي بين أولئك الطلاب بالسنوات النهائية في الكليات النظرية والعملية.

تاسعاً :أدوات جمع البيانات:

حاولت الدراسة الراهنة الجمع بين العديد من الأولويات ما بين التحليلات والإحصائيات وتحليل بعض الوثائق الرسمية، هذا فضلاً عن **الإستعانة بالإستبيان Questionnaire** كأداة لجمع البيانات. ولقد إشتملت طبيعة الدراسة على ضرورة الإعتماد علي الإستبيان كأداة لجمع البيانات ويتضمن الإستبيان تساؤلات تضم خمسة بنود منها أساسية، بخلاف مجموعة من التساؤلات الأولية حول : (السن، النوع، محل النشأة ، والكلية،.... إلخ).

البند الأول: طائفة من التساؤلات تتعلق بواقع نظام التعليم الجامعي في مصر وأهميته، بينما يناقش **البند الثاني:** التعليم الجامعي والتنمية البشرية، وأهم العوامل المتصلة بإختيارات طلاب الجامعة للوظيفة المناسبة لهم وكذلك التصورات المختلفة التي يوليها الطالب للعثور علي مهنة يزاولها ويتكسب منها مستقبلاً. أما **البند الثالث:** فقد إختص بتحديد العلاقة بين التعليم الجامعي والتنمية البشرية: أهم المكتسبات، نقاط الإلتقاء والإفتراق، ومجمل تصورات الطلاب للمحددات الخاصة بهذه العلاقة، أما **البند الرابع والأخير:** فقد إختص بطرح العوائد الإجتماعية والإقتصادية المختلفة لتنمية الموارد البشرية، وتحديد تصورات الطلاب نحو هذه العوائد، وذلك من خلال تحليل التعليم والتنمية البشرية. آليات التفاعل، ويطرح هذا البند عدداً من التصورات الهامة نحو المناهج الدراسية والكتاب الجامعي والأداء التعليمي، والكفاءات العلمية، نظام الجودة، والسياسات الداخلية للتعليم، وأخيراً الخريجون والتنمية البشرية.

عاشراً: نطاقات الدراسة:

وتتنوع نطاقات الدراسة بين ثلاث نطاقات هي:

١- النطاق البشري.
٢- النطاق المكاني.
٣- النطاق الزماني.

١- النطاق البشري:

فعن النطاق البشري فسيتم تطبيقه علي **مجموعة من طلاب وطالبات جامعة بنها** موزعين علي كليات الجامعة محل الإختيار من كليات نظرية ككليتي "الآداب والتربية"، إما الكليات العملية، فقد وقع الإختيار علي كل من كليتي "الطب والعلوم" .

ولقد تم **إختيار الطلاب من السنوات النهائية للدراسة الجامعية** لكونهم أكثر نضجاً وخبرة بالحياة الجامعية، ولكونهم أكثر إقتراباً لدخول سوق العمل، ولقد توزعت العينة على الكليات الأربع، بإجمالي يبلغ (٣٨٦ مفردة) تم **اختيارهم بطريقة عشوائية** Random sample ولقد روعي في اختيارها أن تكون ممثلة للمجتمع الأصلي للدراسة، وهو مجتمع جامعة بنها.

٢- النطاق المكاني:

وأنسب ما يكون لتطبيق هذا النطاق المكاني في الدراسة **هي جامعة بنها** بكلياتها المختارة والمتنوعة بين ما هو نظرى وما هو عملي.

٣- النطاق الزمني:

إستغرق القيام بهذه الدراسة قرابة الأربع سنوات منذ عام ٢٠٠٧ حتى نهاية ٢٠١٠ موزعة على النحو التالى :

- مرحلة الإعداد النظرى لأدوات الدراسة و تشمل سنوات (٢٠٠٧ ، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩).
- مرحلة تحديد إطار وحجم العينة .
- مرحلة تصميم جمع البيانات .
- مرحلة الدراسة الميدانية والتى استغرقت عام ونصف تقريبا منذ مارس ٢٠١٠ حتى أكتوبر ٢٠١٠ وإشتملت على مرحلة التطبيق الفعلى منذ شهر ابريل ٢٠١٠.حتى نهاية مايو ٢٠١٠.
- مرحلة تصنيف البيانات ومراجعتها منذ شهر مايو ٢٠١٠ حتى يونيو ٢٠١٠.
- مرحلة تحليل البيانات والمعالجة الإحصائية للدراسة الميدانية وتشمل شهر يوليو ، أغسطس ٢٠١٠ .
- مرحلة كتابة تقرير البحث في صورته النهائية.
- وأخيراً مرحلة كتابة التقرير النهائي للدراسة بكل ما يتضمن ذلك من أبعاد نظرية وميدانية مناقشة نتائج الدراسة ثم المراجعة المكتبية والأكاديمية للدراسة التى تمت فى شهر سبتمبر ٢٠١٠.

الحادى عشر: الإطار المقترح لتقسيمات الدراسة:

هذا وقد إنقسمت الدراسة الراهنة إلى ثلاثة أبواب رئيسية، تضم أربعة عشر فصلا ، فضلا عن مقدمة عامة عن الدراسة الرئيسية وخاتمة الدراسة ، ويمكن توضيح هذة المحاور الرئيسية لهذة الأبواب على النحو التالى:

الباب الاول: يحمل عنوان " نحو إطار سوسيولوجي لفهم طبيعة العلاقة بين التعليم الجامعي وتنمية الموارد البشرية فى مصر: رؤية نظرية" ، تم تقسيمه إلى أربعة فصول، جاء(**الفصل الأول)** بعنوان "مقدمة عامة"، بينما حمل **(الفصل الثانى)** عنوان مفاهيم الدراسة، أما(**الفصل الثالث)** فقد حلل الدراسات السابقة، بينما خصص **(الفصل الرابع)** لتحليل نظرية تنمية الموارد البشرية: كمحاولات رائدة لها وصولا إلى نظرية رأس المال البشرى .

على حين عالج **الباب الثانى:** التعليم الجامعى وتنمية الموارد البشرية فى مصر:"المؤثرات والأبعاد الفاعلة" ، ذلك الباب الذى إنقسم إلى أربعة فصول أساسية هى: (**الفصل الخامس)** بعنوان: الكفاءة الداخلية للتعليم الجامعى:" تحليل للمدخلات "، أما **(الفصل السادس)** فحمل عنوان هو "الكفاءة الخارجية للتعليم الجامعى: تحليل للمخرجات. وعن(**الفصل السابع)** فهو تاثير التحولات الإقتصادية والثقافية على التعليم الجامعى بمصر: "تحليل لعلاقات التفاعل"، أما **(الفصل الثامن)** فقد حمل عنوان: أبعاد التعليم الجامعى وتنمية الموارد البشرية فى مصر: "جامعة بنها نموذجا".

أما **الباب الثالث** وهو الدراسة الميدانية الذى إندرج تحت عنوان" التعليم الجامعى وتنمية الموارد البشرية فى مصر"، فإنقسم هو الأخر إلى ستة فصول متتالية، فقد جاء(**الفصل التاسع)** بعنوان: واقع الدراسة الميدانية وإجراءتها المنهجية ، وخصص(**الفصل العاشر)** لتحليل الخصائص الإجتماعية والإقتصادية للمبحوثين، أما **(الفصل الحادى عشر)** فقد عنى بتحليل"التعليم الجامعى وتنمية الموارد البشرية: رصد الواقع"، أما **(الفصل الثانى عشر)** فقد خصص لتفسير"التعليم الجامعى وتنمية الموارد البشرية (أهم المكتسبات)، وجاء **(الفصل الثالث عشر)**

بعنوان: التعليم الجامعى وتنمية الموارد البشرية: آليات التفاعل، و أخيرا أنطوى(**الفصل الرابع عشر) على مجموعة نتائج خاصة بالدراسة الميدانية مقسمة إلى ثلاثة أجزاء هى:**

١- النتائج الرئيسية للدراسة الميدانية.
٢- أهم أسهامات الدراسة وحصادها.
٣- أوجه القصور وأهم التوصيات.

وتنتهى الدراسة "**بقائمة من المصادر**" العربية منها والأجنبية الخاصة بالدراسة ، كما زودت بملحق "**لإستمارة الإستبيان**"، فضلا عن" **ملخص الرسالة**" باللغة العربية واللغة الأجنبية، وما تحويه الرسالة من مجموعة هامة من الجداول فى" **قائمة الجداول الرئيسية للدراسة الميدانية**".