



تطوير مخرجات التنمية البشرية كمدخل للتنمية الاقتصادية وفق المنهاج الكندي DBA-BEST

أ. عبد العزيز عرجاني* - أ. العيد قرشي**

جامعة جيجل

ملخص :

لم يكن خلق و تحقيق تنمية اقتصادية شاملة مرتبطا بالضرورة بما يتوفر من إمكانيات مادية و بشرية بقدر ما كان مرتبطا بكيفية تفعيل و تنمية هذه الإمكانيات بطريقة مثلى، إذ باتت المقومات و الإمكانيات البشرية لا تسهم في النقلة النوعية للتنمية المكانية بالشكل الكافي بسبب الإختلافات في الطريقة التنموية و في فروقات جودة مخرجات الصناعة البشرية؛ وهو بدوره سبب رئيسي لتطور دول عكس أخرى. لذلك أصبح من الملزم إعادة النظر في مخرجات وجودة التنمية البشرية و في سبل تفعيلها لتعظيم فرص التنمية الاقتصادية، و بدل السعي و التركيز في الإعتماد على المنشآت الهيكلية لخلق تنمية قطاعية، فقد أصبح من الملزم الاعتماد على القدرات البشرية لإظهارها؛ و بالتالي خلق فرصا تنموية حقيقية مستدامة تركز على البشر. لذلك إتجهت هذه الورقة البحثية إلى إدماج العنصر البشري كعنصر ضمني و أساسي في التنمية الاقتصادية و التنمية الإقليمية كمرتكز و هدف في الوقت عينه، و بالتالي التنمية الاقتصادية من مدخل مخرجات التنمية البشرية وفقا للنظام الكندي BEST كمثل لتفعيل جودة المخرجات البشرية كلبنة و إنطلاقة لأفق تنموي مكاني و إقليمي.

الكلمات المفتاح : التنمية البشرية، التنمية الاقتصادية، نظام BEST، نظام DBA.

Abstract : The creation and achievement of an economic development should not be necessarily linked with the available human and material potentials as much as it has to be related with the way to activate and make these potentials work in an optimal way. The constituents and human potentials do not contribute to the qualitative move of the spatial development adequately because of the differences in the quality of the outcomes human industry, and this is a major cause of the evolution of some countries. So it becomes binding to reconsider the outputs of human development and the ways to activate it, to maximize the opportunities of the economic development. Instead of seeking in the accreditation of the structural facilities to create a sectoral development, it becomes binding to rely on the human capacities to make it obvious and creating sustainable real development opportunities which are based on humans. So why this paper is to integrate the economic and regional development as an anchor and goal in the same time. The economic development as an access to the outcomes of the human development according to the Canadian DBA system is considered as an example of the activation of human outcome's quality as a beginning of a developing, spatial and regional horizon.

Keywords : The human development, The economic development, BEST system, DBA system.

(*)- أستاذ مساعد قسم أ كلية العلوم الاقتصادية، جامعة جيجل، هاتف: 0550872662، البريد الإلكتروني:

phd.negotiation@gmail.com

(**)- أستاذ مساعد قسم ب، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة جيجل، ، هاتف: 0661780980، البريد الإلكتروني:

laid.korichi@gmail.com.

مقدمة



اعتمدت الدول المتقدمة في نهضتها العلمية والعملية على ما تمتلكه من ثروة بشرية، فوجهت جل استثماراتها نحو تنمية هذه الثروة البشرية وتمكينها، من أدوات ووسائل العلم النظري، والتطبيق العملي المتقدم..! وهدفت من وراء ذلك إلى رفع الكفاءة الإنتاجية، وتميز هذه الثروة البشرية، وقد حققت هدفها، والواقع خير دليل على ذلك، في دول تمتلك الافراد و رأس المال ولا تمتلك القدرة على بلوغ حد مقبول من التنمية في ظل الخطط الطويلة و العريضة التي تضعه، إذا لم يصاحبها استعداد عقلي لذلك. وعليه سنحاول الإجابة على التساؤل التالي: **كيف يمكن التنمية الاقتصادية بتطوير مخرجات عملية التنمية البشرية وفق نظام الكندي - BEST -؟**

للإجابة على هذا التساؤل سنتطرق لمخرجات التنمية البشرية وآثارها على الاقتصاديات في هذه المداخلة.

1: مخرجات الجامعة كمدخل للتنمية البشرية:

- إن تنمية الموارد البشرية عملية واسعة، ومعقدة، ومتشابكة، ويمكن ان تتحقق من خلال وسائل متعددة ومتنوعة، و متداخلة في تأثير كل منها على الآخر، وإرتباطه به، ويأتي من بين أهم هذه الوسائل:¹
 - التعليم: و الذي يعتبر أهم الوسائل التي تسهم بشكل واضح وكبير في تنمية الموارد البشرية من خلال اسهام التعليم المباشر بذلك، أو من خلال اعتماد الوسائل الأخرى في تنمية الموارد البشرية على التعليم، وإرتباطها به؛
 - التدريب: و الذي يرتبط بشكل أكبر بمجالات عمل و مهن محددة بذاتها، ومن ثم فإن التدريب يعتبر أكثر تخصصا من التعليم بحكم إرتباطه بالجوانب العلمية و التطبيقية بدرجة أكبر،...إلا أن ما يميز التدريب عن التعليم هو أن التدريب يركز على الجوانب العلمية بشكل أكبر، في حين يركز التعليم على الجوانب النظرية، وهذا لا يعني أن التدريب لا يتضمن أي جوانب نظرية، وكذلك لا يعني أن التعليم لا يتضمن أي جوانب عملية؛ بل الفرق هنا في التركيز؛
 - المتابعة الذاتية: حيث تعتبر المتابعة الذاتية ركنا هاما و أساسيا في تنمية الموارد البشرية، وذلك لأن التدريب و التعليم لا يحققان كامل اهدافهما بدون توفر الاستمرارية و التي تتحقق من خلال المتابعة الذاتية من قبل الأفراد؛¹
 - المستوى الصحي: حيث أن تحسين المستويات الصحية للأفراد يترتب عليه ارتفاع قدراتهم، و بالتالي زيادة نشاطهم كما، وتحسين أدائهم نوعا، و هو الامر الذي يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم، و انتاجهم، في حين أن إنخفاض المستويات الصحية يؤدي بالضرورة إلى تقليل نشاط الفرد وضعف حيويته وفعاليتها، و بالتالي انخفاض إنتاجيته و انتاجه؛



- المستوى المعيشي: إذ أن تحسن المستويات المعيشية بإرتفاع الدخل الفردي الحقيقي و الذي يرتبط بكمية السلع و الخدمات التي يحصل عليها الفرد بدخله النقدي ونوعية هذه السلع و الخدمات، وبالشكل الذي يقود بالضرورة إلى قدرات إنتاجية أكبر لدى الأفراد، الأمر الذي يمكنهم من زيادة مستوى أدائهم وزيادة إنتاجيتهم وإنتاجهم².

ولا شك أن تطور وسائل تنمية الموارد الشرية المذكورة لايسهم إيجابيا في تنمية الاقتصاد فحسب، وإنما في تنمية كافة جوانب حياة الفرد. إذ أن القيمة الاقتصادية للتعليم ترتبط بإسهامه في الاقتصاد و جوانبه المختلفة، و بالذات الانتاجية منها، وبإعتبار أن نوعية العنصر البشري، ومعارفه و مهاراته تتأثر بعوامل عديدة منها التعليم، التدريب، و التعليم الذاتي، و غيرها، فهو تطوير و تكوين لرأس المال البشري يسمح بفعيل القدرات بشكل أكبر.

ولقد بين تقرير المؤتمر التاسع للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي أسباب ضعف فاعلية منظومة التعليم العالي ، وقد لخصت فيما يلي³:

- تبعية للعالم الخارجي في الهموم البحثية، وفي الأمثلة والتطبيقات في المادة.
- أخطاء في أساليب القبول في التعليم العالي، وفي تقييم الدارسين.
- تراجع مستوى الأساتذة والمدرسين والمادة التعليمية.
- هيمنة الدولة والحكومة، مع ضعف توفر المحاسبية المجتمعية.
- ضعف التمويل والإمكانات.
- تراجع في بعض مؤشرات تكافؤ الفرص أمام الدارسين، وتراجع استهداف التنافسية على المستوى العالمي.

وقد أصدر المؤتمر التاسع للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي

توصية تتعلق بتجويد التعليم العالي، منها⁴:

- دعوة الدول العربية إلى تكثيف الاستثمار الرشيد في التعليم العالي والبحث العلمي وتشجيع المبادرات الرامية إلى بناء اقتصاد قائم على المعرفة، ودعوتها إلى العناية بالتعليم العالي التقني والمهني لإعداد أطر متخصصة ومؤهلة، تستجيب لمتطلبات مجتمع المعرفة.
- دعوة الدول العربية إلى التوسع في ربط الجامعات والمكتبات والمؤسسات البحثية العربية إلكترونياً، وتحقيق التواصل الفعال لها مع مثيلاتها، على المستويين الإقليمي والعالمي.
- دعوة الدول العربية إلى تشجيع قطاعات الإنتاج العربية على الاستثمار في البحث العلمي، عبر منحها حوافز ومزايا وتيسيرات تكفلها القوانين البحثية والنصوص التشريعية العربية. وتسويق المراكز البحثية العربية لقدراتها البحثية لخدمة الجهات الإنتاجية على المستوى العربي.

2- أساليب التنمية البشرية وفق المنهاج الكندي⁵:



أ- مربع كولب:

النموذج الرباعي يمدك كمدرب و استاذ بمسار طبيعي لعرض و تقديم المادة التعليمية فهي:

- توصلك جداً للمتدربين.
- تمنحك طريقة مقننة لعرض المادة و المعلومات ذات العلاقة المباشرة بمادتك التدريبية.
- توفر للمشاركة فرصة للمشاركة و التطبيق.-
- تسمح بالتكليف المبدع للمادة المتعلمة و توسيع دائرة تطبيقاتها في المجالات المختلفة.
- وهي من أبداع الطرق التي تتماشى مع نموذج كولب و الثنائية بينهما توصل إلى أداء تدريبي متميز جداً.
- كما يزودك بقاعدة لفهم العناصر الرئيسية، و كيف يمكن استخدام مكونات هذا النموذج لزيادة التأثير و رفع حصيلته التعلّم.

النموذج الرباعي في العرض و التقديم: (مك كارتى): و لقد قسمها إلى اربعة اقسام تمثل طبيعة المتعلمين الحاضرين و فيها:

يخاطب الربع الأول أولئك المتدربين الذين يكونون بحاجة لرؤية كيف يمسه شخصياً البرنامج التدريبي و ما أهميته بالنسبة لهم مما يجعلهم أكثر تحفزاً للتعلّم، فهو يجيب على التساؤل الداخلي لدى المتدرب "ماذا" و هنا يجب:

- تحفيز المتدرب.

- التحدث لماذا الموضوع مهم.

- الأسباب و المبررات و الحاجة للموضوع.

- إيجاد معاني شخصية تمس المتدرب.

يخاطب الربع الثاني أولئك المتدربين الذين يهتمون بكسب المعرفة الجديدة و الذين يريدون المعلومات و المفاهيم النظرية و خلاصة الدراسات و الأبحاث، فهو يجيب على التساؤل الداخلي لدى المتدرب "ماذا" و هنا يجب:

- التحدث عن التعريف بالمصطلحات.

- افتراضات و نظريات و حقائق.

- نتائج عملية و بحوث و دراسات.

- أقوال مأثورة و شواهد و استشهادات.

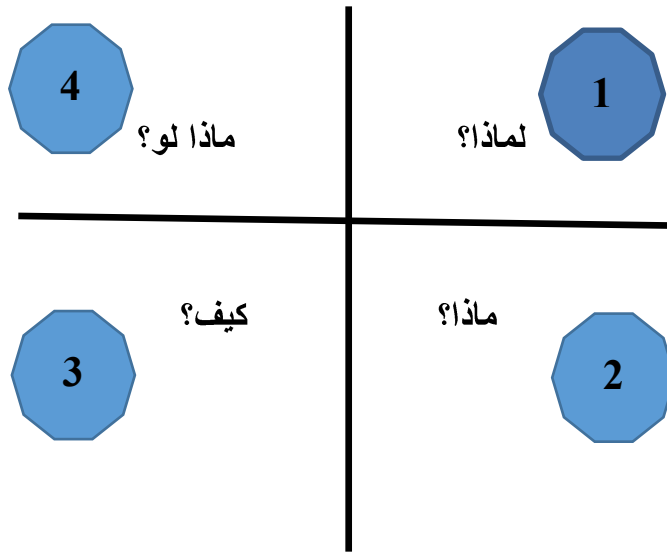
يخاطب الربع الثالث أولئك المتدربين الذين يبحثون عن الممارسة و التطبيق و طريقة الفعل و الإسقاط العملي للمعلومات، فهو يجيب على التساؤل الداخلي لدى المتدرب "كيف" و هنا يجب:

- شرح إجراءات وخطوات التطبيق.
- تدريبات وتمارين عملية.
- تجريب وممارسة.
- إرشادات وتعليمات.

يخاطب الربع الرابع أولئك المتدربين الذين لديهم أفكار توسعية في التعرف على السياقات والظروف والأحوال الأخرى والمختلفة والتي يمكن أن توظف فيها المعلومات الجديدة، فهو يجيب على التساؤل الداخلي لدى المتدرب "لو" وهنا يجب:

- التحدث المجالات والتطبيقات وإشراك المتدربين في ذلك.
- متى نعم ومتى لا، متى يمكن ومتى لا يمكن.. الخ.
- هل مجازفة "لو"، ما هي المكاسب "لو" ...
- ماذا "لو" لم ينجح ما فعلناه.

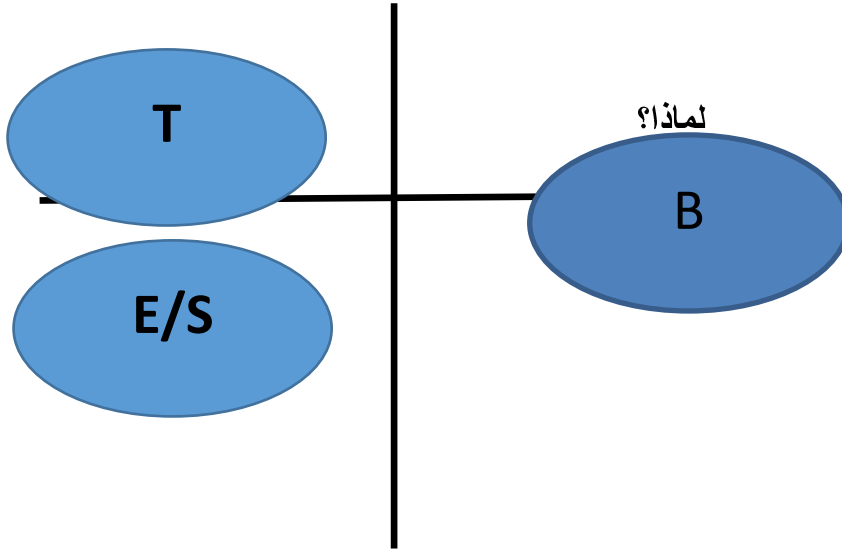
الشكل (01) : مربع كولب للتعلم



الاحتياج التدريبي من وجهة نظر المتدرب أو الطالب وفق نظام BEST

إن تفعيل دور المخرجات بالنسبة للمتدربين و بالنسبة للطلبة، يرتكز أساسا على الهدف المراد بلوغه بالضبط، إذ أن الاحتياج التدريبي وفق هذا النظام يعكس في محتواه المزج ما بين مربع كولب و الفجوة التدريبية والتي تمثل المعرفة، المهارة و السلوك، سواءً بإكساب أو تصحيح أو إضافة، و تنعكس كلمة BEST بدورها على مربع كولب كما هو مبين في الشكل الموالي:

الشكل (03) : رسم توضيحي لنظام BEST بالنسبة للمتقني



حيث :

B (1) basic المحاضر: هو محفز يقدم معلومة.

إذا تجاوز 50% من عملية تقديم المعلومة على المجموع الاجمالي و المتمثل في القراءة، المشاهدة و الإستماع . فمعناه انه عبارة عن محاضرة لا تتجاوز نسبة المعرفة المكتسبة منه 20 % من المجموع. **E (2) elevated المتقدم:** التأكد من إتقان المهارة.

إذا تجاوز 50% من عملية تقديم المعلومة على المجموع الاجمالي و المتمثل في برهنة، تحليل و مناقشة . فمعناه انه عبارة عن متقدم تتجاوز نسبة المعرفة المكتسبة منه 50 % من المجموع. **S (3) specialist المتخصص:** التأكد من تحقيق نتائج المهارة.

إذا تجاوز 50% من عملية تقديم المعلومة على المجموع الاجمالي و المتمثل في تعليم الغير و الممارسة . فمعناه انه عبارة عن متخصص قد تصل نسبة المعرفة المكتسبة منه الى 90 % من المجموع. **T (4) trainer المدرب الاستشاري:** إعطاء الحلول.

في هذه المرحلة يكون التركيز على إعطاء المهارة بالتطبيقات، إذ لا يمكن إعطائها إذا لم يكن لها تأصيل علمي و بناء نظري قوي بمراحل ينقل متلقيها بين الجانب المادي و الجانب النظري.

الاحتياج التدريبي من وجهة نظر المدرب أو الاستاذ وفق نظام DBA

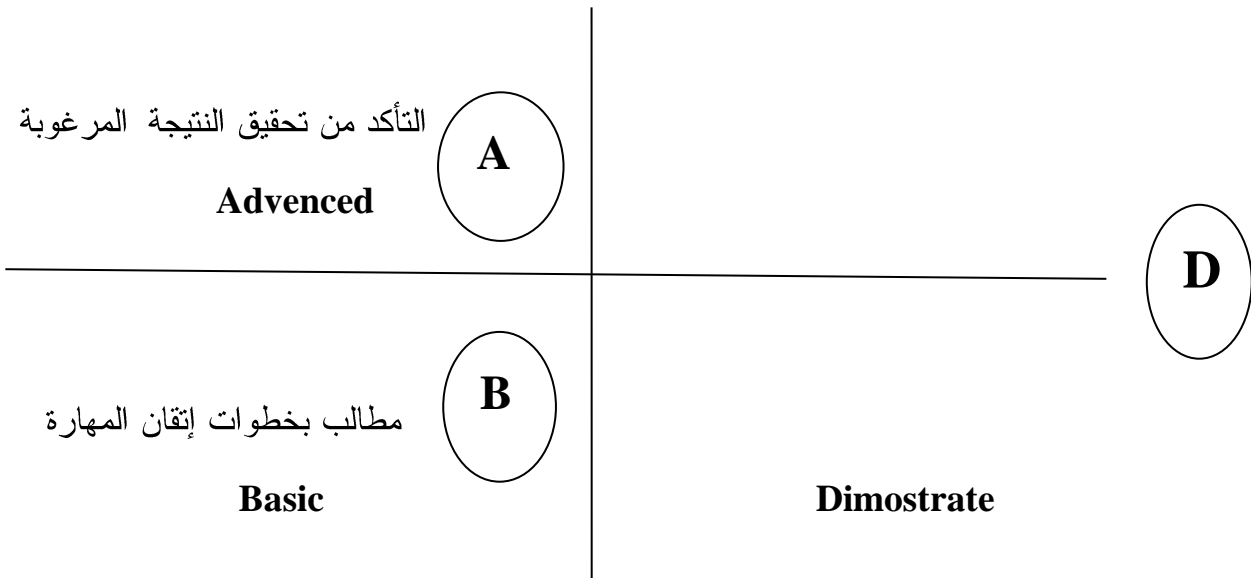


عادة ما تصنف الدورات التدريبية بالنسبة للمدربين وفق نظام DBA من حيث المستوى إلى:

- دورات توضيحية وصفية **Demonstrate**: لا يتطلب الأمر تدريبا كون المهارات أو المهام يمكن إكتسابها من ميدان العمل و يكفي الشرح والوصف.

- دورات أساسية **Basic training**: لابد من التدريب ليمتلك المشارك المهارة في الأداء كما في العمل الميداني.

- دورات متقدمة **Advanced training**: لابد من التدريب و على معايير عالية وواضحة، وإستعمال كل المعينات على العمل job-aids لإتباعها بدقة.



و هذا التقسيم في المستوى يعود إلى أهمية التركيز على الممارسة و التطبيق في كل مستوى، فكلما زادت الممارسة وأهميتها في التقديم كلما زاد مستوى تقدمها؛ لذلك الخبير في معد الحقائق التدريبية و التعليمية المختص لابد له من امتلاك القدرة و المهارات المتقدمة والأساسية و التوضيحية ليتم التصميم بمهنية توافق الميدان وتركز على اهم ما يحتاجه المشارك أو المتدرب في العمل الميداني. و للتمييز بين المهام أو المهارات ومستواها هناك طرق تحليلية مبسطة و معمقة يستخدمها مقدم الدورة في التقديم متمثلة في:

كيفية نقل هذا المستوى بتوجيه ردة فعل المشارك عن طريق:

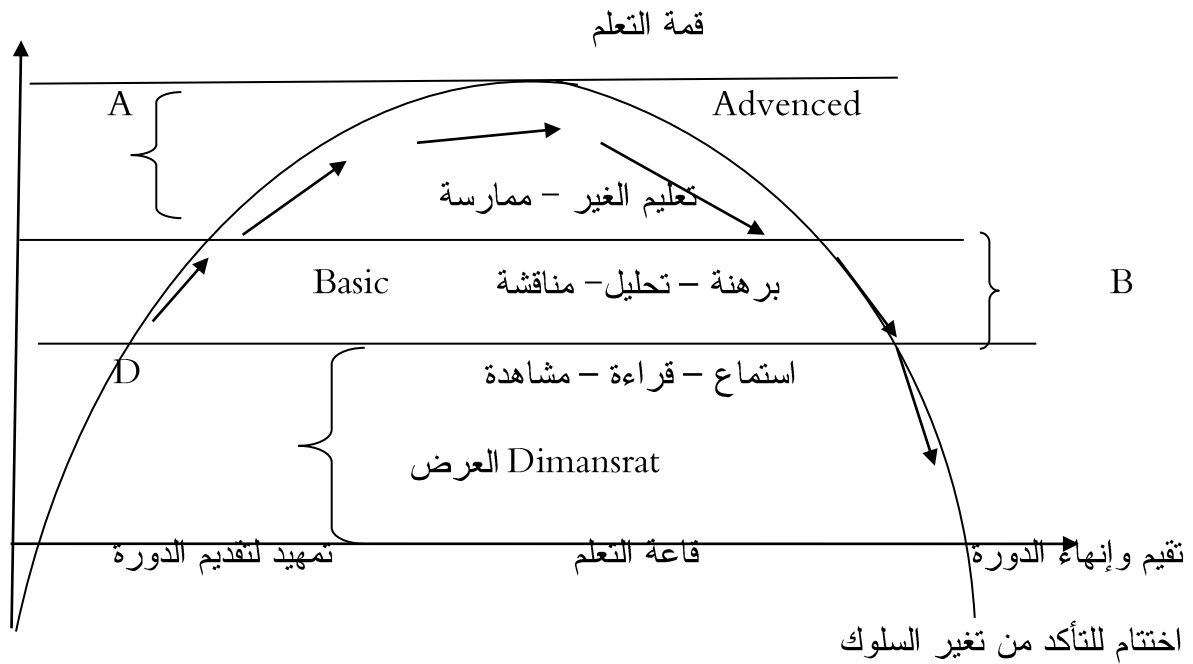
الاستماع - القراءة - المشاهدة = المستوى التوضيحي و الوصفي

البرهنة - التحليل - المناقشة = المستوى الاساسي

تعليم الغير - الممارسة = تعكس المستوى المتقدم

وذلك كما هو مبين في الشكل الموالي:

الشكل (04) : رسم توضيحي لمنحنى التعلم



في منحنى التعلم هذا تكون طريقة تقديم الدورة ببداية بسيطة في الاستيعاب ايا كان المستوى بمرجع مك كارتني في مربع كولب، وبعدها يتم التقديم عن طريق الاستماع، القراءة او المشاهدة (DIMANSTART) في جميع الحالات ثم ينتقل المؤشر في المنحنى إلى المستوى المراد بلوغه سواء كان basic أو advanced وذلك بتوجيه ردة فعل المشارك او الطالب؛ لذلك لمعرفة حجم الممارسة لذلك حجم الممارسة A. B. D يتطلب استشارة خبير، أو تحليل Dif.

طريقة Dif

طريقة Dif:

مدى الصعوبة Difficulty





مدى الأهمية importance



		هل من المهم	ما معدل	كثير	أساسي
--	--	-------------	---------	------	-------

مدى التكرار frequency

و يمكن توضيحها في الشكل الموالي، إذ تبين تحديد حجم الممارسة بالضبط



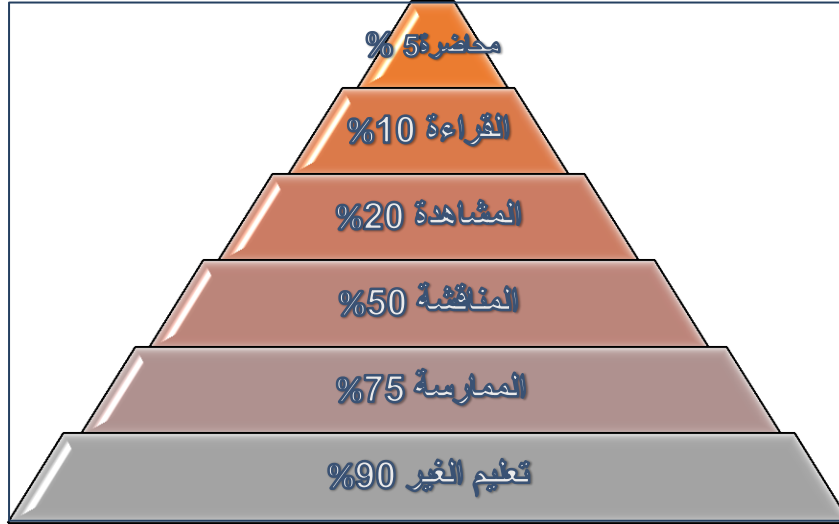
إنجاز المهمة	صعوبة جدا	أن تنجز المهمة وفقا لأسلوب معياري؟	نعم	تكرار هذه المهمة؟	معتدل	متقدم		
			لا	ما معدل تكرار هذه المهمة؟	نادر	متقدم		
		ما	هل من المهم أن تنجز المهمة وفقا لأسلوب معياري؟	نعم	تكرار هذه المهمة؟	كثير	أساسي	
				لا	ما معدل تكرار هذه المهمة؟	معتدل	أساسي	
			مقدار	هل من المهم أن تنجز المهمة وفقا لأسلوب معياري؟	نعم	تكرار هذه المهمة؟	معتدل	توضيحي
					لا	ما معدل تكرار هذه المهمة؟	نادر	توضيحي
	صعوبة معتدلة	هل من المهم أن تنجز المهمة وفقا لأسلوب معياري؟	نعم	تكرار هذه المهمة؟	كثير	أساسي		
			لا	ما معدل تكرار هذه المهمة؟	معتدل	متقدم		
		غير صعبة	هل من المهم أن تنجز المهمة وفقا لأسلوب معياري؟	نعم	تكرار هذه المهمة؟	كثير	متقدم	
				لا	ما معدل تكرار هذه المهمة؟	معتدل	توضيحي	
			مقدار	هل من المهم أن تنجز المهمة وفقا لأسلوب معياري؟	نعم	تكرار هذه المهمة؟	نادر	توضيحي
					لا	ما معدل تكرار هذه المهمة؟	معتدل	توضيحي
صعوبة	هل من المهم أن تنجز المهمة وفقا لأسلوب معياري؟	نعم	تكرار هذه المهمة؟	كثير	توضيحي			
		لا	ما معدل تكرار هذه المهمة؟	معتدل	توضيحي			

مخطط التحليل DIF



وبواسطة هذه الطريقة يمكن معرفة وتحديد حجم الممارسة D.B.A هل هو توضيحي ام أساسي او متقدم، و في الاختتام يتم التأكد من تغير السلوك ومتابعة النتائج و بالتالي يمكن معرفة ورفع النتائج عن طريق التحليل الأولي قبل التطرق للتحضير، و بالتالي توجيه نسبة التذكر كما هو مبين في الشكل الموالي.

الشكل (05) : رسم توضيحي لبيئة التذكر



و الرسم التوضيحي لبيئة التذكر وفق المركز الكندي العالمي بان نسبة التذكر في المستويات الاولى و التي تعكس المستوى التوضيحي و الوصفي ل يتجاوز التذكر 20 بالمئة، و بناءً عليه كلما زاد مستوى التعليم وفق النظام D.B.A زادت نسبة التذكر و بالتالي تعاضمت نسبة التطبيق و الممارسة لتكون المخرجات افضل واحسن.

3- علاقة التنمية البشرية بالتنمية الاقتصادية:

تتجه غالبية دول العالم الآن نحو الأخذ بوسائل التدريب المتقدمة؛ لرفع وزيادة الكفاءة الإنتاجية؛ والتي تمثل إحدى الأهداف الرئيسية للتنمية البشرية، وإن اختلفت درجات هذا التوجُّه بين العالم المتقدم، والعالم الذي يقف على أبواب التقدم، والعالم النامي. فمعظم الدول أصبحت تعي أهمية التدريب؛ لما له من دور فعّال في المحافظة على مكتسباتها الحالية، والمساعدة في تحقيق استراتيجياتها المستقبلية. وهناك علاقة وطيدة بين التدريب وتنمية الموارد البشرية؛ حيث تركز تنمية الموارد البشرية فيما تركز على:

1- وجود كفاءات منتقاة من المديرين، تم صقلها بأساليب تدريبية عالية، أكسبتهم مهارات خاصة، وخبرات كبيرة. هؤلاء المديرين تعقد عليهم شركاتهم آمالاً عريضة في الانتقال بها نحو مصاف الشركات الناجحة؛ بل



والمتميزة، فالمدير الناجح يعمل دائماً على رفع مستوى أدائه، ورفع مستوى أداء وتنمية مهارات العاملين معه تحت إدارته.

وتظهر كفاءة المديرين من خلال نتائج عدة، أهمها: استمرار جودة المنتج وتطوره، مع خفض التكاليف، وخلق أسواق جديدة للمنتج، مع المحافظة على حصة شركاتهم، والعمل على زيادتها في الأسواق الموجودة بها، مما يساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية فيها، ويكون له مردوده الإيجابي والمباشر على التنمية البشرية للعاملين في هذه الشركات، وعلى التنمية الاقتصادية للصناعة التي تنتمي إليها، فضلاً عن التنمية الاقتصادية للمجتمع والدولة ككل.

2- العمل على توافر وامتلاك المهارات المكتسبة، عن طريق التدريب، وتنمية هذه المهارات واستغلالها الاستغلال الأمثل، فالمهارات يمكن إكسابها للأفراد عن طريق الخطط التدريبية ذات الكفاءة العالية، والمخطط لها بشكل علمي سليم، مع الحفاظ - في ذات الوقت - على المهارات الموهوبة للأفراد بعد اكتشافها، بالعمل على تنميتها وصقلها ببرامج تدريبية خاصة، وتوفير البيئة الصحيحة المساعدة على تأصيل هذه الموهبة.

3- وجود خطط تدريبية عامة وخاصة؛ لتدريب العاملين أمر هام وضروري، خاصةً العاملين أصحاب المهن الفنية المعقدة، باتباع طرق التدريب الأساسي، والتدريب التخصصي.

فالصناعات الدقيقة والمعقدة تتطلب دائماً عمالة فنية ذات مهارات عالية، وهذه العمالة تحتاج أيضاً - وبشكل مستمر - برامج تدريبية متخصصة؛ لكي تؤهلهم وتمكنهم من التعامل مع الصناعات القائمة، وما يستجد عليها من تطور وتقنيات حديثة.

ولا يخفى على أحد أن العمالة الماهرة المدربة، تتهافت عليها كبريات الشركات العالمية، ولها كادر مميز من حيث الرواتب والمكافآت والحوافز لا يتوافر لغيرها، فالتدريب المتخصص يساعد على تنمية الموارد البشرية.

4- انفتاح العمالة (المدرّب والمتدرّب) على العلم في مجال التخصص، والثقافة بشكل عام، والعمل على اكتساب لغات الدول المتقدمة صناعياً وتكنولوجياً؛ حتى تتمكن هذه العمالة من مساهمة كل جديد في مجال تخصصها، فضلاً عن فتح فرص عمل ذات مميزات خاصة لها، عن طريق الالتحاق بالوظائف المميزة في الشركات متعددة الجنسيات، التي أصبحت منتشرة حول العالم كمظهر من مظاهر العولمة، أو ترغيب هذه الشركات في الاستثمار في بلدان هذه العمالة الماهرة، مما ينعكس بدوره على إنعاش اقتصاديات أوطان هذه العمالة، وخلق فرص عمل جديدة، وبالتالي تنمية الموارد البشرية والاستثمار فيها، وهذا كله يصب في تقدم بلدانهم صناعياً، واجتماعياً، وثقافياً.



الخاتمة:

إن الاهتمام بالفكر والتخطيط الاستراتيجي يساعد كلاً من الشركة أو المنظمة أو الدولة على الوصول إلى ما تصبو إليه من تقدم، ونموً مطّرد؛ ومن ثمّ الازدهار والرفاهية، وصولاً إلى الحياة الكريمة.

ويعد الاهتمام بالتنمية البشرية حجر الزاوية، وأساساً جوهرياً لتأكيد التنمية بمفهومها الشامل لكل المجالات، سواء كانت اقتصادية، أم اجتماعية، أم سياسية، أم ثقافية... إلخ.

والأخذ بالتطوير الشامل المدعوم بالتدريب العام والمتخصص يمكّن الدولة، والشركة، والمنظمة، والفرد، من مواكبة التغيرات السريعة التي يشهدها عالم اليوم.

والتدريب هو استثمار حقيقي ومباشر يؤدي إلى تنمية الموارد البشرية؛ فكلما زاد استثمار الدولة - أو الشركة أو... - في تنمية مهارات الأفراد، ورفع مستوى كفاءتهم العلمية والعملية، ومن ثمّ الإنتاجية، مما يصب في النهاية في مجرى رفع مستوى معيشتهم؛ كلما ملكت عليهم أفئدتهم وعقولهم، وولائهم وانتمائهم، فضلاً عن امتلاكها لمهاراتهم التي أكسبتهم إياها ببرامج التدريب المدروسة والمفيدة. و يمكن استخلاص مجموعة من الاستنتاجات:

- العنصر البشري هو العنصر الفاعل و المستهدف من التنمية المستدامة.
- التنمية الإقليمية و المكانية ترتكز على التنمية البشرية.
- التنمية البشرية تزيد من الاستعداد العقلي بزيادة المعرفة و الوعي للتنمية الإقليمية و المكانية.
- تنمية الافراد هو تنمية المسؤولين و المنفذين للمشاريع التنمية و المستفيدين منه.
- تحديد احتياجات التنمية البشرية هو أساس سد فجوات المشاريع التنموية وبالتالي تقليل ضعف الأداء.
- التنمية وفق المنهاج الكندي best-dba للمدربين و المتدربين يسمح بتحديد مقدار المهارة والمعرفة و السلوكيات المطلوبة بدقة والإجراءات و الخطوات المطوبة لاكتسابها.
- التنمية البشرية كالتدريب تزيد من حركة رؤوس الأموال مما ينعكس أثره على فعالية نتائج الأداء الاقتصادي.
- التنمية البشرية تزيد من تنافسية القطاع المعرفي وبالتالي تزيد من تطوره.
- زيادة الطلب المعرفي يزيد من العرض المعرفي وبالتالي سوق عمل في مجال المعرفة جديد مستقل عن القطاع العام.
- زيادة التنافس المعرفي في منطقة معينة تزيد من التميز التخصصي مما يجعل الإقليم متميز تنافسيا في المجال المعرفي على غرار العديد من الدول



- ¹ - عبد الرحيم، منير محمود سليمان، الفاعلية التنظيمية للجامعات الرسمية في الأردن، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة اليرموك الأردن. 1993، ص:44.
- ² Kotler, P. & Fox, K. FA (1985). **Strategic Marketing for Educational Institutions**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc.p:112.
- ³ - المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، "نحو تطوير واقع تكوين المعلم في الوطن العربي في ضوء المتغيرات والتجارب العالمية"، وثيقة رقم (5) – اجتماع عمداء كليات التربية ومسؤولي تدريب المعلمين أثناء الخدمة"، الدوحة، 1998، ص:41-45.
- ⁴ - وثيقة المؤتمر التاسع للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي مقدمة من المدير العام إلى المجلس. دمشق للفترة من 15-18 ديسمبر 2003 تحت شعار "التعليم العالي والبحث العلمي في مجتمع المعرفة".
<http://www.alukah.net/culture/0/495/#ixzz2fN78e2mG>
- ⁵ - واقع محتويات دورة تدريبية من المركز الكندي العالمي تتضمن المنهاج الكندي، دورة تدريبية في مركز الاستثمار الفكري بجيجل، فيفري 2013.