

Artical History

Received/ Geliş
09.11.2019

Accepted/ Kabul
20.11.2019

Available Online/yayınlanma
30.11.2019.

REFLECTING RESONANT LEADERSHIP ON
SUSTAINABLE HUMAN DEVELOPMENT IN
EDUCATION

انعكاس القيادة الرنانة على التنمية البشرية المستدامة في التعليم

م. د. مها صباح إبراهيم الجبوري

جامعة بغداد

Dr. Maha Sabah Ibrahim
University of Baghdad

الملخص

نتيجة الأزمات التي عاشها العراق في مجال الاستدامة الاقتصادية والنمو والتي شملت القطاعات كافة ، كان للتعليم نصيباً كبيراً من هذه الأزمات ، فكان لا بد من النهوض بواقع التعليم لمواكبة التطورات التي تحصل في طرق التدريس وترك الطرق التقليدية ، ولهذا تتطلب هذه المؤسسات التعليمية نوع خاص من القيادة المؤهلة تربوياً وليس التي تمتلك المهارات الإدارية والقيادية فقط . لهذا جاء هذا البحث لإظهار نوع من أساليب القيادات الجديدة وهي القيادة الرنانة القادرة على اتخاذ قرارات هامة تؤثر في حياة المجتمع عن طريق تطوير مسارات وآفاق التعليم من أجل استدامة التنمية . وقد توصل البحث لعدد من النتائج كان من بينها : أهمية تبني منظمات الأعمال كافة لهذا المفهوم والاسلوب الجديد من القيادة من أجل تحقيق أهداف الاستدامة في قطاعات العمل كافة ، فضلاً عن العمل على تنمية العنصر البشري باعتباره أهم عنصر من عناصر نجاح المجتمع .

وكان من بين التوصيات التي أوصى بها البحث هو العمل على وضع خطة تطويرية وتدريبية لهيئة قادة قادرين على تحمل الأعباء ، واستشراف المستقبل لجعل منظماتهم تتكيف مع الظروف المستقبلية ، بالإضافة إلى وضع استراتيجية جديدة للتعليم من أجل النهوض بواقع التنمية وتلبية متطلبات سوق العمل ومواكبة التطورات والتغيرات المستمرة.

الكلمات المفتاحية : القيادة الرنانة ، الذكاء العاطفي ، التنمية البشرية المستدامة.

Abstract

As a result of the crises experienced by Iraq in the field of economic sustainability and growth, which included all sectors, education had a large share of these crises, so it was necessary to improve the reality of education to keep pace with developments in teaching methods and abandon traditional methods, and therefore these educational institutions require a special kind of qualified leadership Educational and not only those who possess administrative and leadership skills. Therefore, this research came to show the kind of new leadership styles that are resonant leadership capable of making important decisions that affect the life of society by developing the pathways and prospects of education for sustainable development. The research has reached a number of results, including: The importance of all business organizations to adopt this concept and the new method of leadership in order to achieve the objectives of sustainability in all sectors of work, as well as working to develop the human element as the most important element of the success of society.

Among the recommendations recommended by the research is to work on the development of a developmental and training plan to prepare leaders able to bear the burden, and look to the future to adapt their organizations to future conditions, in addition to a new strategy for education to promote the reality of development and meet the requirements of the labor market and keep abreast of developments and ongoing changes .

Key words: Resonant Leadership, Emotional Intelligence, Sustainable Human Development.

المدخل:

يواجه قادة اليوم الكثير من التحديات في عالم مليء بالتحديات غير المستقرة وغير المؤكدة ، سواء داخلياً أو خارجياً (على المستوى المحلي أو العالمي) ، وفي الوقت نفسه ، يمكن أن تكون هذه التحديات هي فرصة يمكن الاستفادة منها. لذا لا بد من تطبيق المداخل والنظريات الحديثة في القيادة وتحديد السمات والسلوكيات والمهارات التي توجد في القادة من أجل العمل على تنمية الأفراد والمنظمة .

من هنا ظهر مصطلح القادة الذين يعرفون بأنهم رنانون ويمتلكون القدرة على التصرف بالشكل الصحيح وفي الظروف غير المؤكدة ، فضلاً عن قيامهم بالإلهام وإعطاء الأمل للأشخاص الذين يعملون معهم بدلاً من الاحباط والقلق. لقد برزت أهمية دور القيادة الرنانة وانعكاسها على التنمية المستدامة في قطاعات العمل كافة وليس في قطاع التعليم فقط . بناءً على ذلك سيوضح البحث أساسيات القيادة الرنانة وأهميتها ، والتنمية البشرية المستدامة ، ومن ثم دور القيادة الرنانة في التنمية البشرية المستدامة في التعليم.

أولاً: مشكلة البحث:

لقد شهد العراق الكثير من الازمات التي جعلته مثقلاً بالهموم المتراكمة بسبب التصدع المتزايد للنظام الاجتماعي من خلال العنف ، وضعف احترام القانون ، والتفكك في البنى العائلية ، وتغير الأدوار التقليدية للمدرسة والمعلم وتهميشها ، وتآكل في منظومات القيم والمعايير التربوية والفكرية (مصطفى ، 2016 : 51) . إذ يشكل التعليم العمود الفقري لتقدم أي مجتمع ، وأصبح ضرورة وليس ترفاً ، ومهمة تفرضها احتياجات المستقبل لمواجهة تحديات المجتمع (رياض ، 2013 : 73) فهو يسهم في خدمة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية كافة ، وبالنظر لأهمية هذا الدور لنظام التعليم ، كان من المهم دراسة كيف يؤثر أسلوب القيادة على التنمية البشرية المستدامة في التعليم. استناداً لما تقدم يمكن تحديد مشكلة البحث الحالي بالآتي : (ما مدى انعكاس القيادة الرنانة على التنمية البشرية المستدامة في التعليم) .

ثانياً: أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من خلال النهوض بواقع التعليم ، وتحديد الآفاق المستقبلية للمجتمع عن طريق القيادة الرنانة ، وكيف يمكن تفعيل دور القيادة الرنانة على التنمية البشرية المستدامة في مجال التعليم ، فضلاً عن الدور الكبير الذي يمكن ان تؤديه القيادة الرنانة في تفعيل أنشطة المنظمات كافة .

ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على الأطر المفاهيمية لمتغيرات البحث (القيادة الرنانة ، والتنمية البشرية المستدامة) ، وبيان دور القيادة الرنانة على التنمية البشرية المستدامة في التعليم ، وفي قيادة المنظمات كافة .

رابعاً: فرضية البحث:

ينطلق البحث من فرضية مفادها (ان النهوض بواقع التعليم سيتم عن طريق القيادة الرنانة وانعكاسها على التنمية البشرية المستدامة) .

خامساً: منهج البحث:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي للمعلومات والبيانات في الاديات المتوفرة حول مفهوم القيادة الرنانة ودورها في التنمية البشرية المستدامة في التعليم.

التأثير المفاهيمي

أولاً: مفهوم القيادة الرنانة:

نتيجة التحديات التي يعيشها مجتمعنا اليوم والتقدم التكنولوجي والعمولة والمنافسة ، بات من الضروري قيادة المؤسسات التعليمية بنوع خاص من القيادة المؤهلة تربوياً ، وليس تلك التي تحمل مهارات إدارية وقيادية فقط (غانم ، 2016 : 589) ، اي تلك التي تركز على العلاقات المتبادلة فيما بين القائد والأفراد العاملين وكيف يمكن تحفيز اتباعه عن طريق العواطف الايجابية والتي تصل من خلال الصوت الرنان والذي يقصد به تكثيف الصوت وإطالة أمده عن طريق الاهتزاز (Taner,2015:595) ، وهنا يظهر أسلوب جديد من القيادة التي تعتمد على مفهوم الذكاء العاطفي ويتناغم مع الآخرين باستخدام ذكائه ، إذ لا يمكن ان تقتصر القيادة على التأثير في الآخرين وتوجيههم فقط ، بل يمكن إلهام الاتباع بالكاريزما الخاصة بالقائد ، أو عن طريق تفعيلها بالتوجه إلى مشاعرهم وهذه هي القيادة الرنانة Resonant Leadership.

فالقائد الذي يحمل هذه الصفة يعرف بأنه ذلك الشخص الذي يدرك نفسه ، ويمكنه من إدارة نفسه في البيئات المجهدة ، ويتعاطف مع الآخرين (Mckee et al., 2008 : 127).

وعرفت القيادة الرنانة بأنها " القدرة على التصرف بالشكل الصحيح حتى في الظروف غير المستقرة والمعقدة وإعطاء إلهام للأفراد العاملين وللمنظمة مع إعطائهم الأمل ، والتفاؤل والابتعاد عن الشعور بالإحباط والفشل من أجل الوصول إلى الأهداف المخطط لها معتمدين على الذكاء العاطفي والرحمة والتعامل في أنجاح ذلك " (الحكيم وآخرون ، 2016 : 211). وهو يذكر بأنها الأسلوب الذي يعتمد على العلاقات الايجابية ما بين الأفراد العاملين من أجل ايجاد نتائج العمل الفعالة ، والتي يمكن أن تكون لها وقعة ورنه وصدى في أذهان الآخرين والمجتمع .

القيادة الرنانة هي أسلوب القيادة العلائقية الايجابية ، ويدعم الأدب الحالي أهمية القيادة العلائقية لنتائج العمل الفعالة . فالقيادة العلائقية منظور يركز على الأفراد وتصوراتهم ونواياهم والسلوكيات المتعلقة بعلاقتهم مع الآخرين من اجل تحقيق أهداف مشتركة . وهذا سيكون عن طريق المهمة الاساسية للقائد وهي العنصر العاطفي او العلائقي ، إذ يمتلكون القدرة على تحفيز اتباعهم عن طريق العواطف الايجابية لنتائج عمل الأفضل وهذا يعرف بالرنين (Manzoor et al., 2019 : 16).

ويذكر (Acuna&Bobadilla , 2015:128) ان القيادة الرنانة تدرك ان الاشخاص الاكثر صوتاً هم أولئك الذين ينسجمون بشكل أفضل مع الآخرين ويحافظون على بناء العلاقات ، على عكس حواس الجسم الأخرى ، وهذا له أهمية للقائد وأفعاله وكيف أنها تؤثر على المنظمة.

ومن أجل الحصول على أداء فعال في المنظمات ، تسعى القيادة الرنانة إلى المزج بين رأس المال المالي والاجتماعي والفكري بطريقة فعالة ، مما يتطلب معرفة وفهم السوق والتكنولوجيا والأفراد والعوامل الأخرى التي تؤثر على عمل المنظمة ، ومع ذلك فإن معرفة كل شيء لن يكون كافياً لقيادة فعالة ومستدامة .

فالقادة الجيدون لا يركزون على الرؤيا والأحلام والأهداف والأداء فقط ، ولكنهم يدركون أنه من المهم أن يكون الأفراد أذكياً عاطفياً ، فدور القائد هو خلق شعور جيد بين الأفراد الذين يقودهم ليرز أفضل النتائج . فالقيادة الرنانة لا تستخدم المشاعر الايجابية فقط ، وإنما تعتمد على التعاطف من أجل التواصل مع الآخرين لجعلهم يشعرون بالعناية ، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ، وعلى العكس فمشاعر الغضب أو الخوف تترك مشاعر سلبية بشكل دائم.

ثانياً: خصائص القيادة الرنانة:

يلهم القادة الرنانين الأفراد العاملين من خلال طريقة تفكيرهم الايجابية ورؤيتهم الواضحة ومساعدتهم أن يكون لديهم عواطف قوية. لذلك هناك عدد من الخصائص التي يتصف بها القائد الرنان وهي (Bawafaa&Wong,2014: 6) و (الحكيم وآخرون ، 2016:212) و (Moisio,2019 : 11):

1. يمتلك عقلية متميزة قادرة على التبصر والحكمة وبفطنة كبيرة .
2. يمتلك كاريزما خاصة تمكنه من تحمل المسؤولية والحضور في المواقف الصعبة وبقوة ، وأداء العمل بشكل صحيح.
3. يهتم بتطوير أداء المنظمة بشكل أكبر من تطويره الشخصي ؛ لأنه قائد متعاطف ويمتلك الرحمة بقراءة الأفراد العاملين بدقة عالية.
4. القدرة على إظهار أفضل الصفات لكل فرد ، عن طريق امتلاك المفاتيح اللازمة لمواجهة تحديات المستقبل .
5. القدرة على كيفية التواصل مع الآخرين ، ويعرف متى يفعل ذلك ، ولماذا.
6. يتبنى طريقة للتأثير عن طريق هيكله موارد المالية والفكرية والبشرية والبيئية والاجتماعية لأدراك ومراقبة طاقة الأفراد في نفس المكان.

فهم يفكرون ويشعرون ويتجهون نحو الهدف ، فهو يفكر ويتناغم بشكل عاطفي مع من حوله ، لأنه يتواصل بشكل جيد معهم ، ويشارك افكارهم ومشاعرهم حول ما يجب فعله ، ولماذا يفعل ذلك . عن طريق تحسين أنفسهم في (Taner,2015:595) :

1. الوعي الذاتي : (أدراك عواطفهم ، معرفة جوانبهم وقودهم القوية) .

2. الإدارة الذاتية : (القدرة على التحكم في عواطفهم ، المرونة والقدرة على التكيف).
3. الوعي الاجتماعي : (التعاطف ، الاهتمام التنظيمي ، المسؤولية).
فالأشخاص الاذكياء عاطفياً لديهم القدرة على إدارة عواطف الآخرين ، ولهم علاقات قوية ، ويمكن الاعتماد عليهم لأنهم يعرفون ان المشاعر معدية وأن عواطفهم تؤثر على عواطف الآخرين وبالتالي أدائهم ، إذ يمكن تنشيط الأفراد عن طريق الخوف أو الغضب ، لكن هذا النوع من التنشيط لن يكون ذو جدوى على المدى الطويل وسيشعر الموظفون بأنهم أقل جدارة مما يؤدي إلى خلق مناخ تنظيمي لا يركزون فيه على تحقيق الأهداف التنظيمية بشكل فعال.

ثالثاً: أبعاد القيادة الرنانة:

بالنظر لحداثة الموضوع وقلة الدراسات المحلية التي تطرقت لهذا المفهوم الجديد (القيادة الرنانة) ، ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والتي ركزت اغلبها على ثلاث أبعاد هي (الرحمة ، الأمل ، الفطنة) ، تم الاعتماد على طروحات كلاً من (Boyatzis et al., 2013 : 18) و (Manzoor et al., 2019 : 17) في تحديد الأبعاد التي تنسجم مع الواقع العملي للبيئة العراقية والذي تألف من أربعة أبعاد هي (الذكاء العاطفي ، الرؤيا ، التدريب ، والديمقراطي) وكالاتي:

1. الذكاء العاطفي :

يعرف الذكاء العاطفي بأنه (القدرة على مراقبة مشاعر الفرد والآخرين للتمييز فيما بينهم ، واستخدام هذه المعلومات لتوجيه تفكير الفرد وأفعاله) (Bawafaa , 2014 : 5) . حتى يكون القائد فعالاً أو مديراً أو مهنيّاً يحتاج إلى فهم وإدارة مشاعره بمهارة كبيرة وفقاً لكل شخص أو موقف ، وأن يفهم الإشارات العاطفية للآخرين من أجل التفاعل بشكل فاعل مع الآخرين. ففي العديد من دول العالم ، تبين أن كفاءات الذكاء العاطفي والاجتماعي في القيادة والإدارة والوظائف المهنية بشكل فعال ، وتظهر هذه الكفاءات في ثلاث مجموعات هي (Boyatzis, 2013 : 21) :

- أ. كفاءات الذكاء المعرفي: كالتفكير في الأنظمة والتعرف على الأنماط.
- ب. كفاءات الذكاء العاطفي: كالقدرة على التكيف والتحكم الذاتي في النفس ، والوعي الذاتي العاطفي والتوقعات الايجابية ، والتوجه نحو الانجاز.
- ج. كفاءات الذكاء الاجتماعي: كالتعاطف والوعي التنظيمي ، والقيادة المهمة ، والتأثير ، والتدريب ، والتوجيه ، وإدارة الصراع والعمل الجماعي.

إذ تمثل الكفاءات العاطفية والاجتماعية والسلوكيات المحددة التي تمكن الفرد من توليد الشعور بالأمل والرؤيا المشتركة مع الآخرين ، والتعاطف والعقل المشترك والتي تعد من المكونات الرئيسة لعلاقات القيادة الرنانة.

ويؤكد (Boyatzis & Mckee , 2005 : 1) يمكن للقيادة الرنانة ان تزيد من مستويات الذكاء العاطفي في المنظمة كافة ، فضلاً عن مساهمتها في تنمية الوعي الذاتي والإدارة الذاتية ، والوعي الاجتماعي وإدارة العلاقات والتي تساهم بدورها إلى إشاعة الثقافة الايجابية ، وينعكس هذا الشعور بشكل محفز في مكان العمل ، نقلاً عن (الحكيم وآخرون ، 2016 : 212) .

ويذكر (Manzoor et al., 2019 : 16) بأن ما يميز المعرفة الذكية العاطفية هي القدرة على عرض أفكار ومشاعر الفرد الخاصة به ومشاعر الآخرين والفصل بينهم ، واستخدام هذه البيانات مباشرة للتفكير المنطقي والأنشطة.

2. الرؤيا: Vision

وهي من أساليب القيادة الرنانة التي تدعم تطوير الأفراد العاملين ، فهي (القدرة على التأثير على الآخرين من خلال مشاركتهم بالأحلام والمعرفة) (Bawafaa , 2014 : 6) . ويرى (حسين ، 2018 : 23) أنه من أجل وضع أي استراتيجية مقترحة لابد ان يكون الاقتصاد العراقي اقتصاداً متنوعاً ذات اقتصاد تنافسي ومتوازن ، يقوم على الابتكار والمعرفة ، والعدالة والاندماج الاجتماعي والمشاركة ، ذات نظام بيئي متزن ومتنوع ، ويستثمر طاقاته البشرية وموارده لتحقيق أهدافه المستدامة .

3. التدريب : Coaching

يُعد التدريب أحد أهم الطرق لتوليد مشاعر التعاطف باتجاه الاهتمام بتنمية فرد آخر. ويرى (Boyatzis et al., 2013 : 18-19) بأن التدريب يساعد على التطوير الفردي بشكل أكثر فعالية ، مما سيؤدي إلى بناء المهارات التي تساعد على بناء الخبرة في مجال تدريب الأفراد الآخرين في المنظمة ، وهنا يكون دور القائد الرنان الذي له دور رئيسي في عملية التدريب توفير التوجيه والارشاد حسب الحاجة ، وتقديم الملاحظات ، والإجابة عن أية أسئلة يطرحها الأفراد الآخرين حول عملية التدريب. ويرى (غانم ، 2016 ، 590) بأن العنصر الأكثر أهمية هو التنمية والذي يركز على جميع الأنشطة والعمليات لدعم النمو الفردي لأعضاء المؤسسات التعليمية (طلبة وأساتذة) .

وتظهر دور القيادة الرنانة في مجال تدريب أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة ، والذي يساعدهم لخلق بيئة فعالة للتعلم والتحفيز ، وجعل هذه التجربة ذات قيمة مضافة قادرة على خلق حياة اجتماعية ممتعة قادرة على حل إدارة الصراعات (Acuna & Bobadilla , 2015 : 129) .

ويرى (Bawafaa , 2014 : 6-7) بأن التدريب هو الذي يركز على تطوير الآخرين ؛ لأنه يُعد من سمات القيادة الرنانة ، ويُلهم القادة الرنانون الآخرين ويطورهم ويدربهم على تحقيق النتائج.

4. الديمقراطية:

يذكر (Bawafaa , 2014 : 6-7) بأن يتصف القائد الرنان بأن يكون ديمقراطي ، وهو أن يمتلك القدرة على بناء التوافق من خلال التعاون والعمل الجماعي والابتكار . إذ يشعر الكادر التدريسي الذي يعمل في ظل قادة رنانين بالقيمة والتقدير والتواصل والدعم في بيئات عملهم وفي تلبية احتياجات الطلبة.

رابعاً: التنمية البشرية المستدامة:

نتيجة التحولات الجذرية في بنية الاقتصاد الدولي والذي فرض على البلدان النامية مجموعة من التحديات الواضحة ، مما دفعها للحاجة لصياغة سياسات اجتماعية جديدة تخلق السياق الملائم لتمكينها من التصدي الفعال لظواهر البطالة والفقر والتهمة (مصطفى ، 2016 : 25).

فالتنمية Development هي التغيير الجذري للنظام القائم واستبداله بنظام آخر أكثر كفاءة وقدرة على تحقيق الأهداف ، وفقاً لرؤية المخطط الاقتصادي وليس وفق رؤية جماهير المواطنين وثقافتها ومصالحها الوطنية بالضرورة . أما التنمية المستدامة هي (التنمية التي توفر حاجات الحاضر دون إعاقة أجيال المستقبل من توفير حاجاتهم) (سلسلة دراسات ، 2006 : 44).

يذكر (مصطفى ، 2016 : 14) أن مفهوم التنمية التي تلي حاجات الحاضر دون مساومة على قدرة الاجيال القادمة في تلبية احتياجاتها ، وهذا يتطلب نظاماً سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وانتاجياً وتكنولوجياً ودولياً وإدارياً. وكل هذه التصورات تؤكد على ان التنمية المستدامة هي قضية اخلاقية وانسانية بقدر ما هي قضية تنموية وبيئية. فالتنمية المستدامة (عند باير) هي التي تحقق التوازن بين النظام البيئي والاقتصادي والاجتماعي وتسهم في تحقيق اقصى قدر من النمو والارتقاء في كل من هذه الأنظمة الثلاثة. والتعريف الأكثر قبولاً هو أن التنمية التي تلي احتياجات الجيل الحالي دون المساس بقدرة الاجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها.

ويرى (الكبيسي ، 2015 : 14) بأن التنمية المستدامة هي حقل معرفي يتصف بالتداخل والتكامل والتراكم لما طرحته حقول المعرفة الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية؛ إضافة إلى حقول المعرفة التطبيقية ذات الصلة بالبيئة ومكوناتها المختلفة .

وجاء تعريفها في قاموس (webester) بأنها تلك التنمية التي تستخدم الموارد الطبيعية دون أن تسمح باستخدامها أو تدميرها جزئياً أو كلياً (حسين ، 2018 : 6).

ورغم الاختلافات في هذه التعاريف إلا أن مضمونها واحد ويتركز على الترشيد في توظيف الموارد المتجددة بصورة لا تؤدي إلى تلاشيها أو تدهورها أو نقصها ، والحكمة في استخدام هذه الموارد التي لا تتجدد بحيث لا تحرم الأجيال القادمة من الفائدة (سلسلة دراسات ، 2006 : 40-44) .

يذكر (رياض ، 2013 : 17) ان للتنمية المستدامة جانبان هما :

1. بناء القدرات البشرية كتحسين مستوى الصحة والمعرفة والمهارات .
2. انتفاع الناس بقدراتهم المكتسبة في وقت الفراغ ، ولأغراض الإنتاج وللنشاط في مجال التفانة والمجتمع والسياسة.

وهناك خمسة مؤشرات من اجل التنمية المستدامة هي (مصطفى ، 2016 : 72-73):

1. قيم الاستدامة: هي القيم التي يجب ان تنعكس في مجال التعليم وانصاف الاجيال والمحافظة على التنوع البيولوجي.
2. قيم الفرد والمجتمع: وهو الشعور بالمسؤولية تجاه الآخرين والمجتمع وترجمة هذه المسؤولية إلى واقع عملي على المستوى الشخصي ، والاستجابة للظروف والمتغيرات الخارجية.
3. علم أصول التدريس: وهي ان تستند طرق التدريس على المعاني والدلالات وان تكون البحوث العملية والتجريبية جزءاً من طرق التدريس.
4. المناهج الدراسية: وهي عملية التطوير المستمر ومواكبة التطورات العرفية لكل التخصصات.
5. الهيكل التنظيمي: ويتم التركيز على عمليات اتخاذ القرارات الديمقراطية ، بدلاً من اتخاذ أدوار تسلطية من قبل القادة في المنظمات.

لهذا يجب ان تكون منظومة القيم والاخلاق الجديدة ذات البعد المستدام متأصلة في نظامنا التعليمي ، وهنا تظهر الحاجة إلى اصلاح الأنظمة التعليمية والتركيز على الابتكار من اجل تحقيق التنمية المستدامة ، إذ أصبحت الأساليب التقليدية للتعليم والتعلم لا تفي بالاحتياجات اللازمة لتحقيق التنمية المستدامة . وهذا سيتم عن طريق إعادة توجيه التعليم نحو اخلاقيات جديدة يكون المجتمع البشري قادر على تحقيق عمليات الاستدامة (مصطفى ، 2016 : 77).

وهنا يأتي دوراً مهماً في التنمية ، وهي التنمية البشرية Human Development والتي تعني الاهتمام بدعم قدرات الفرد وقياس مستوى معيشته وتحسين أوضاعه في المجتمع ، فالبشر هم الثروة الحقيقية للأمم ، والتنمية البشرية هي عملية توسيع خيارات البشر . إذ أصبحت توجهاً إنسانياً للتنمية الشاملة المتكاملة وليست مجرد تنمية موارد بشرية تقوم على تحسين الصحة وتطوير المعرفة والمهارات ، ولكنها تمتد لأبعد من ذلك من خلال توفر فرص الابداع ، واحترام الذات الإنسانية ، أو المساهمة في الأنشطة الاقتصادية والسياسية والثقافية والاجتماعية (سلسلة دراسات ، 2006 : 21).

ويقصد بالتنمية البشرية بأنها (توسيع خيارات الناس) فالتنمية البشرية ليست مشروطة بالنمو الاقتصادي وزيادة الدخل فقط ، وإنما يشمل مجموعة واسعة من الخيارات الانسانية كالصحة الجيدة ، التعليم ، الرفاه ، نوعية الحياة ، الثقافة ، استدامة البيئة والديمقراطية.

أما التنمية البشرية المستدامة Sustainable Human Development عُرفت بأنها (إنماء لطاقت البشر وكفاءاتهم من ناحية ، وإتاحة الخيارات والفرص أمامهم بكل عدل وموضوعية ، وعلى قاعدة الحرية والمساواة والشفافية والمساءلة واتخاذ القرارات بالمشاركة الفعالة والمسؤولة) (رياض ، 2013 : 21) ، ويؤكد أن البشر هم الثروة الحقيقية للأمم ، وهم أداة التنمية وغايتها ، واستثمار قدرات البشر سواء في التعليم ، الصحة أو المهارات من أجل العمل لإنتاج منتج خلاق .

أو هي (التنمية التي لا تكتفي بتوليد النمو وحسب ، بل توزيع عائداته بشكل عادل أيضاً) فهي تنمية في صالح الفقراء ، الطبيعة ، توفير فرص العمل ، في صالح المرأة (مصطفى ، 2016 : 62).

تقاس قوة الاقتصاد اليوم بنوعية وكفاءة الموارد البشرية وحسن استخدامها من خلال إنتاج العدد اللازم من الكفاءات والعقول الخلاقة ، فالركيزة الأساسية للتنمية البشرية هو بناء اقتصاد معرفي قادر على مواجهة التحديات الاقتصادية والحضارية والثقافية ومستجداته المستمرة (زهو ، 2016 : 207) ، وان تطور المورد البشري هو عامل اساسي في زيادة الإنتاجية ، وفي ارتفاع نمو الناتج المحلي ، لذا فإن عملية تطوير المورد البشري هو غاية ووسيلة نحو تحقيق التنمية الشاملة ، فعملية الاستثمار في نشر التعليم وتطوير المهارات وتحسين المستوى الصحي هو من أجل تحضير انسان صالح جسدياً وعقلياً قادر على الإنتاج والابتكار .

دور القيادة الرنانة على التنمية البشرية المستدامة في التعليم

نتيجة الازمات المتواصلة التي شكلت عبئاً ثقيلاً على الوضع المجتمعي ، وشكلت تحدياً كبيراً لمسارات الخطط والبرامج التنموية ، إذ تزامنت أولويات الحرب مع أولويات التنمية وإعادة الإعمار وعموم الانفاق التنموي والاجتماعي ، فقد تضمن قانون الموازنة الاتحادية لعام 2017 انفاقاً عسكرياً على التسليح بنحو (5) مليارات دولار ، و (19) مليار دولار على الأمن والدفاع ، وهي تشكل نحو (22.6%) من إجمالي الانفاق العام ، مقابل (9.3%) على التربية والتعليم ، و (3.8%) على الصحة (وزارة التخطيط ، 2018). ويظهر دليل التنمية البشرية العالمي لعام 2016 أن العراق يقع ضمن فئة البلدان متوسطة التنمية البشرية ضمن مؤشرات التربية والتعليم وقد جاء بتسلسل (121) وبقيمة (0.649) (دليل التنمية البشرية، 2016 : 24).

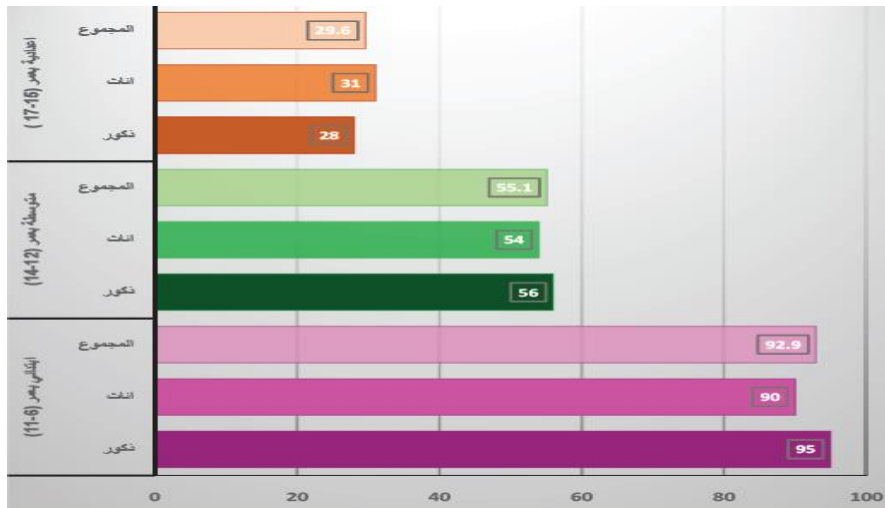
وبالرغم من الانجازات التي تبذلها الحكومات والمنظمات غير الحكومية في ميادين التعليم ، إلا أن معظم مناطق العراق تعاني من فقر متعدد الابعاد سواء في ميدان التعليم ، أو في الارتفاع في معدلات الأمية والبطالة والتخلف الاقتصادي ، والتي تزداد وبشكل ملحوظ التفاوتات بين الجنسين في كل مجالات الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية ، وما يزال هناك الكثير مما ينبغي عمله من أجل الارتقاء في منظومة التعليم (وزارة التخطيط ، 2018).

واقع التعليم في العراق :

يحتل التعليم أهمية كبيرة في خدمة المجتمع والاقتصاد وتطورهما ، واسهامه في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية كافة ، إذ يسهم التعليم في رفع كفاءة العنصر البشري وتنمية ملكاته الفكرية وقدرته على استيعاب المعارف والتقنيات الحديثة مما يدر عائداً على الفرد والمجتمع. فالتعليم يمثل العمود الفقري لتقدم أي مجتمع ، وأصبح ضرورة وليس ترفاً ومهمة تفرضها احتياجات المستقبل لمواجهة تحديات المجتمع (رياض ، 2013 : 73) .

1. معدل الالتحاق بالتعليم :

بالرغم من التوسع في التعليم الرسمي والأهلي وزيادة فرص الالتحاق بالدراسة ، إلا أن هناك تحديات كبيرة أفرزتها أحداث 2014 وسببت في نزوح أعداد كبيرة عن الالتحاق بالتعليم . إذ يتضح من الشكل (1) أن اعداد الملتحقين بالدراسة بالمرحلة الابتدائية بلغ ما نسبته (92.9%) للعام الدراسي 2017/2016 ، وقد انخفضت هذه النسبة في مرحلة المتوسطة لتصل إلى (55.1%) ، ووصلت إلى (29.6%) في المرحلة الاعدادية من العام نفسه .



شكل (1)

معدلات الالتحاق الصافي حسب النوع الاجتماعي والمرحلة للعام الدراسي 2017/2016
المصدر : (وزارة التخطيط ، 2018 : 216).

ويعود سبب الانخفاض في معدلات الالتحاق في مرحلتي (المتوسطة والاعدادي) إلى أعداد الطلبة الراسبين ، والتسرب في المدارس بسبب الأوضاع الأمنية والاقتصادية والاجتماعية مما أثر بشكل سلبي على معدلات الالتحاق بالتعليم .

2. الانفاق على التعليم:

يُعد الانفاق على التعليم من الأمور المهمة في تحقيق النمو والتطور في أي بلد ، إذ يساهم الفرد المتعلم في زيادة الانتاج وتحقيق أعلى إنتاجية لانه يساهم في زيادة الناتج القومي إذا ما تم توفير فرص العمل المناسبة لهم (فرج ، 2017 : 96). وقد أظهرت النتائج أن نسبة تخصيصات موازنة التربية إلى تخصيصات الموازنة العامة للدولة (6.3%) للسنة المالية 2010 ، وقد ارتفعت هذه النسبة لتصل إلى (7.4%) للعام 2016 ، وعلى الرغم من ارتفاعها إلا أن هذه النسبة لاتزال لا تتناسب الحاجات المتنامية للتعليم والزيادة الحاصلة في معدلات التحاق الطلبة ، فضلاً عن عدم كفاية تخصيصات الموازنة الاستثمارية لتنفيذ وانجاز مشاريع الابنية المدرسية والمؤسسات التربوية لمعالجة الفجوة بين العرض المدرسي والطلب على المدارس ، وكما موضح بالجدول (1):

جدول (1)

تخصيصات موازنة التربية إلى تخصيصات الموازنة العامة للسنتين الماليتين 2010 و 2016

السنة	2010	2016
الانفاق على وزارة التربية	5.298	7.783
الانفاق العام للدولة	84.657	105.896
النسبة	%6.26	%7.35

المصدر : (وزارة التخطيط ، 2018 : 217)

3. عدد الجامعات :

بلغ عدد الجامعات العراقية الحكومية (35) جامعة موزعة في المحافظات كافة بواقع (382) كلية ، وقد بلغت الكليات العراقية الاهلية (51) كلية للعام الدراسي 2016/2017 اي ما يعادل نسبة (12%) من إجمالي الكليات على مستوى العراق . فضلاً عن التفاوت الكبير في عدد الجامعات والكليات وعدد الاقسام على مستوى المحافظات ، إذ احتلت محافظة بغداد المرتبة الأولى بنسبة بلغت (48%) لعدد الجامعات/الكليات ، و (53%) لعدد الاقسام . وجاءت محافظة كربلاء بالمرتبة الثانية بنسبة بلغت (10%) لعدد الجامعات/الكليات ، و (8%) لعدد الاقسام . بينما بلغت نسبتها في المحافظات (الأنبار ، نينوى ، صلاح الدين ، واسط)(1%) . فضلاً عن غياب بعض المحافظات (القادسية ، المثنى ، ميسان) التي لا توجد فيها جامعات/كليات اهلية . وهذا يوضح ضرورة إعادة النظر في عملية استحداث الكليات في تلك المحافظات ، وإجراء عملية التوازن في عدد الجامعات/ الكليات على مستوى المحافظات .

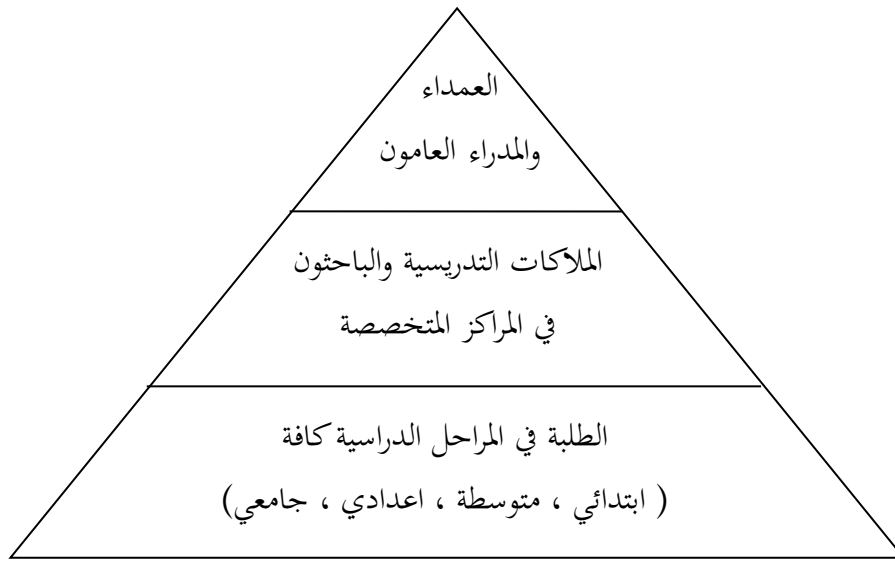
4. التنمية البشرية المستدامة في التعليم:

يؤكد (كاظم ولطيف ، 2018 : 344-348) ان التنمية البشرية المستدامة في التعليم تواجه تحديات هائلة ، ومن بين هذه التحديات هي :

أ. غياب السياسات الواضحة التي تهدف إلى تحقيق رسالة وهدف التعليم العالي بتهيئة أفراد متعلمين كفؤين في مجالات الحياة كافة وتحسين الواقع الحياتي بشقيه الاقتصادي والاجتماعي .

ب. قلة التمويل على التعليم سواء على مستوى أعداد الطلبة وتأهيلهم وأعدادهم لتخريج جيل متعلم واعٍ قادر على استثمار ما تعلمه في مجال عمله ، أو على مستوى البحث العلمي وما يعانيه من اهمال وقلة الانفاق على المشاريع البحثية أو تدريب الملاكات التدريسية .

ويتضح من الشكل (2) دور القيادة الرنانة في التنمية البشرية المستدامة من خلال المستويات الثلاثة التي تظهر في المثلث ، إذ تمثل قمة الهرم القادة الرنانون الذين يكون دورهم وضع الأهداف والخطط والأفكار وهم يمثلون القادة السياسيين والمفكرون ومن هم بمستواهم . ثم يتم الانتقال إلى المستوى الثاني في المثلث والذي يتمثل بالوزراء والمدراء العامون والمخططون والباحثون في الجامعات والمراكز المتخصصة ويكون دورهم برسم الخطط وتحديد الفترة المطلوبة للتنفيذ والبدائل الممكنة ، ثم يشكل قاعدة المثلث القائمون بالتنفيذ للبرامج والخطط المطلوبة للتنمية .



شكل (2)

مستويات إدارة التنمية

المصدر : (أعداد الباحث بالاعتماد على كاظم ولطيف ، 2018 : 350).

5. انعكاس القيادة الرنانة على التنمية البشرية المستدامة في التعليم:

تسعى المنظمات المعاصرة إلى تطبيق اساسيات ومقومات مفهوم القيادة الرنانة والتي تساعد على انجاز أهدافها وجعلها قادرة على مواجهة الصعاب والتهديدات التي تُحيط بها نتيجة العولمة والتقنيات الحديثة . في البيئة التعليمية ، هناك حاجة للقيادة لخلق بيئات عمل داعمة لتجنب هذه الاتجاهات السلبية وزيادة فعالية التنمية البشرية المستدامة.

ويظهر (Acuna&Bobadilla,2015:128) دور القيادة الرنانة في عملية التنمية البشرية في النظام التعليمي عن طريق التعرف على مشاعر الطلبة ، والقدرة على إدارة المجموعة بشكل متناغم ، والهدف من

هذا هو غرس الحافز العميق لدى الطلبة لرؤية ما هو مفيد وضروري لتطورهم في المجتمع الذي يسعى لتهيئة مناخ من التفاؤل ، وإثراء البهجة في الفصول الدراسية.

وقد ظهرت الأبحاث الحديثة نتائج مهمة لتحليل الذكاء العاطفي للطلبة ، إذ ينخفض معدل الذكاء العاطفي مع انخفاض العناية بالصحة لدى الطلاب ، وانخفاض العلاقات الاجتماعية ، وقلة التحصيل الدراسي ، والتغيب عن المدرسة ، وفشل الدراسة ، والسلوكيات التخريبية والإدمان .

أما على مستوى الأساتذة فقد كشفت دراسات (Duran,Extremera&Rey) أن الذين لديهم مستويات عالية من الذكاء سيظهر لديهم مستوى أقل من القلق والتوتر والاكتئاب والغضب والارهاق .

وأن عملية خلق مناخ مناسب للفصول الدراسية ينتج عن التفاعلات الشخصية التي تتم بين الطالب والمعلم ، وهذا يعود للتدريب الذي اكتسبه المعلم من خلال التقنيات والخبرة المهنية لاكتساب المهارات لخلق بيئة تعليمية متجددة ، إذ لا يحدث التدريب على مستوى طلاب أو معلمي المرحلة الابتدائية أو الثانوية فقط ، وإنما تظهر الحاجة للتدريب لأعضاء الهيئة التدريسية والتي ستكون على نطاق واسع . فإذا كان المحاضر في مزاج سيء سوف يخلق بيئة عمل متوترة ويخشى أن يسأله الطلبة ، وعلى العكس إذا كان مرحاً وقريباً وودوداً سيساعد على تعلم الطلبة لمعدل يصل إلى سبع مرات ، لذا نعتقد أن تمتد القيادة الرنانة لتوجيه المعلم وفي نفس الوقت يمارس نوع من القيادة العاطفية أيضاً (Acuna & Bobadilla , 2015 : 129).

وعلى الرغم من التطور النسبي للتعليم في العراق ووضوح الرؤيا بالنسبة لخطط التنمية ، إلا ان الملاحظ ان هناك قصوراً في التطور النوعي للتعليم من اجل تحقيق الاهداف المنشودة في مجال التنمية المستدامة ، ومع كل الجهود ما زال التعليم بعيداً عن تحقيق أهدافه في التنمية المستدامة (مصطفى ، 2016 : 53).

إذ يمثل التعليم قاعدة الانطلاق الحقيقية للتنمية وذلك بالنظر إلى دوره في تحقيق التنمية البشرية والارتقاء بقدرات ومعارف ومهارات الأفراد الذين هم سواعد العملية التنموية وتشكيل اتجاهاتهم وقيمهم. فالتنمية ليست إيجاد شيء من عدم ، ولكنها استثمار للطاقات والقدرات المادية والبشرية الموجودة في المجتمع لتحقيق الرفاهية للجميع (كاظم ولطيف ، 2018 : 335) . وينظر للتنمية البشرية في التعليم من ثلاث زوايا هي (رياض ، 2013 : 103-104) :

1. الاهتمام بتوفير التعليم كأداة لاكتساب التقانة (التكنولوجيا).
2. تركز على ربط التعليم باحتياجات سوق العمل .
3. يهدف التعليم إلى تحسين وضع البشر وليس تحضير البشر للعمل.

يتضمن مفهوم التعليم والتنمية المستدامة رؤية جديدة للتعليم يسعى إلى تمكين الأفراد وفي جميع الأعمار لتحمل المسؤولية من أجل تهيئة وإرساء مستقبل مستدام (مصطفى ، 2016 : 66) ، وهو يذكر أيضاً أنه وفقاً لمنظمة اليونسكو فإن التعليم من أجل التنمية المستدامة يعني توسيع الخيارات لعملية التعلم مدى الحياة يؤدي إلى توعية المواطنين والمعنين بوجود مهارة إيجاد الحلول للمشكلات ، ومحو الأمية العلمية والاجتماعية والمشاركة والالتزام في مسؤولية التصرفات الفردية والتعاونية.

فإن التنمية الإدارية المستدامة تتطلب تبني فكر إداري جديد في التعامل مع الموازنات العامة بشقيها (الإيرادات والنفقات) ، والخروج من الأساليب التقليدية القائمة على الاقتصاد الريعي وحيد الدخل والمعتمد على استنزاف الموارد الطبيعية وعلى حسابات التكلفة التي تقتصر على التكاليف الداخلية فقط (الكبيسي وآخرون ، 2015 : 211) .

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات:

1. ضرورة تبني مفهوم القيادة الرنانة واعتمادها في المنظمات كافة ، من أجل خلق بيئات عمل داعمة والقدرة على إدارة المجموعة بشكل متناغم .
2. عدت التنمية المستدامة رؤية جديدة للتعليم يسعى إلى تمكين الأفراد وفي جميع الأعمار لتحمل المسؤولية من أجل تهيئة وإرساء مستقبل مستدام .
3. أهمية التدريب بالنسبة للأفراد العاملين في المنظمة كافة ، لما له من أهمية من اكساب المعارف والمهارات الجديدة والمتطورة التي تساعد على زيادة الإنتاج وتحسين الأداء .
4. العنصر البشري هو العنصر الأكثر أهمية في المجتمع ، ويأتي دور القائد في دعم قدرات الأفراد وتحسين مستواهم المعاشي وتوفير فرص الابداع والتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم في إيجاد الحلول.

ثانياً : التوصيات:

1. العمل على فسح المجال للأشخاص الذين يمتلكون سمات وخصائص وقدرات ومهارات كفوءة وفعالة للقيادة الرنانة قادرة على زرع الثقة والتفاؤل والأمل لدى الأفراد العاملين كافة .
2. وضع خطة تطويرية وتدريبية لهيئة قادة قادرين على تحمل الأعباء وتحقيق أهداف الاستدامة ، واستشراف البيئة الخارجية وادخال السيناريوهات والمستجدات لجعل منظماتهم تتكيف مع الظروف المستقبلية.

3. العمل على تعزيز عملية التنمية البشرية المستدامة في المجتمع ، عن طريق تعزيز ثقافة الابداع والابتكار للمورد البشري بدلاً من الاعتماد على الموارد الاخرى.
4. الاهتمام بقطاع التعليم لأنه الاساس في بناء المجتمع ، لذا يقع على التعليم مسؤولية خدمة التنمية البشرية عن طريق تحسين برامج التعليم ، واحداث التغييرات المطلوبة في المجالات كافة (الطلبة ، البحث العلمي ، الانفاق ، التدريب ، المناهج).
5. العمل على تحسين مخرجات التعليم وبما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل ، والإفادة من تنمية مهارات وقدرات (الطلبة والأساتذة) في معالجة مشاكل المجتمع .

المصادر

1. تقرير التنمية البشرية (2016) ، صادر عن برنامج الأمم المتحدة الانمائي .
2. حسين ، كريم سالم ، (2018) ، " نحو رؤية استراتيجية للتنمية المستدامة لعام 2030 في العراق " ، مركز البيان للدراسات والتخطيط .
3. الحكيم والسكافي والعبيدي ، ليث علي يوسف ، ليث زهير ، عصام عليوي صاحب ، (2016) ، " الاثنوجرافيا التنظيمية وانعكاسها في القيادة الرنانة / دراسة حالة في جامعة الكوفة " ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، العدد (94) ، المجلد (22) ، ص (204-228) .
4. رياض ، بولصباغ ، (2013) ، " التنمية البشرية المستدامة واقتصاد المعرفة في الدول العربية الواقع والتحديات/دراسة مقارنة : الإمارات العربية المتحدة . الجزائر . اليمن " ، رسالة ماجستير في الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة ، جامعة فرحات عباس سطيف /كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير .
5. زهو ، صابر مُجّد ، (2016) ، " التنمية البشرية في العراق في ظل اقتصاد المعرفة " ، مجلة جامعة التنمية البشرية ، العدد (2) .
6. سلسلة دراسات يصدرها مركز الإنتاج الإعلامي / جامعة الملك عبد العزيز ، (2006) ، التنمية المستدامة في الوطن العربي بين الواقع والمأمول ، جدة ، الإصدار (11) .
7. غانم ، عصام جمال سليم ، (2016) ، " امكانية توظيف "القيادة التنموية" في المؤسسات التعليمية المصرية : "رؤية مقترحة" " ، مجلة العلوم التربوية ، العدد (2) ، الجزء (1).
8. فرج ، سكنه جهيه ، (2017) ، " دور التعليم في التنمية الاقتصادية في العراق للمدة 2004-2015 " ، مجلة الاقتصادي الخليجي ، العدد (34) .

9. كاظم ولطيف ، ابراهيم جواد ، يوسف علي ، (2018) ، " إدارة التنمية المستدامة وتحدياتها في التعليم العالي والبحث العلمي " ، معدد خاص بالمؤتمر العلمي الدولي الثاني لجامعة جيهان . اربيل في العلوم الإدارية والمالية (CIC-ADFIS ' 18) 27-28 حزيران .
10. الكبيسي ، عامر خضير ، (2015) ، " دراسات حول التنمية المستدامة " ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية / الرياض .
11. مصطفى ، عدنان ياسين ، (2016) ، " التنمية البشرية المستدامة : محاضرات التهميش وفرص التمكين " ، الطبعة الاولى ، دار أمجد للنشر والتوزيع ، عمان / الاردن .
12. وزارة التخطيط ، خطة التنمية الوطنية (2018-2022) .

1. Acuna B.P. & Bobadilla G.W.F., (2015) , **"The Emotional Leadership of Managers Applied to University Teaching Role"** , 2nd International Conference on Education Reform and Modern Management.
2. Bawafaa E., (2014) , **"The Influence of Resonant Leadership and Structural Empowerment on the job Satisfaction of Registered Nurses "** , Electronic thesis and Dissertation on Repository, Western University.
3. Boyatzis R.E., Smith M.L., Oosten E.V., Woolford L., (2013) , **" Developing resonant leaders through emotional intelligence , Vision and Coaching"** , Organizational Dynamics , Elsevier , (24) , PP. (17-24).
4. Manzoor S., Hussain M., Afzal M., Gilani S.A., (2019) , **"The Influence of Structural Empowerment and Resonant Leadership on job Satisfaction of Registered Nurses At Public Hospital of Lahore Pakistan"** , International Journal of Advancements in Research & Technology, Vol.(8), Issue (1), ISSN 2278-7763.
5. McKee A., Boyatzis R., Johnston F., (2008) , **"Becoming a Resonant Leader: Develop Your Emotional Intelligence, Renew Your Relationships, Sustain Your Effectiveness "** , Harvard Business School Publishing, Boston, Massachusetts, Vol. (2), No. (2).
6. Moio M., (2019) , **" The Power ofbeing a Mindful Leader "** , thesis , Degree Programme in International Business , Saimaa University of Applied Sciences , Faculty of Business Administration Lappeenranta.
7. Taner B., (2015) , **"The Role of Resonant Leadership in Organizations"** .