



جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الإنسانية (ل م د)

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر الأكاديمي تخصص: الاتصال، الصورة والمجتمع
الموسومة بـ:

" الصورة الذهنية لأهمية التنمية البشرية لدى الطبقة الجامعية "

إشراف الأستاذة:

- مناد سليمة

إعداد الطالبة:

- تواتي فاطمة الزهراء

السنة الجامعية: 2012 - 2013

تمهيد:

سيتناول هذا الفصل التدريب باعتباره نشاطا مهما في مجال التنمية البشرية موضحين

الأساليب المعتمدة فيه، وعناصر العملية التدريبية الأساسية التي تضمن نجاح هذه العملية مع

ذكر مؤهلات المدرب.

كما سيتم التعرض إلى التنمية البشرية في الجزائر بذكر ظاهرتين أساسيتين تم من

خلالهما ولوج التنمية البشرية إلى المجتمع الجزائري، وهما: الكتب والمراكز التدريبية التابعة

لمراكز عالمية وعربية، مع تقييم أساتذة مختصين لوضعها في الجزائر.

والاستشهاد في الأخير بنموذجين رائدين في هذا المجال، نموذج غربي وآخر عربي.

تمهيد:

سنناول في هذا الفصل الصورة الذهنية من حيث المقرب المفاهيمي لها، وبداية

استخدام هذا المصطلح في حقل العلوم الإنسانية، باعتبارها مفهوما تهتم به عدة تخصصات

علمية كل حسب تخصصه، والتطرق إلى أهم خصائصها، وعرض نوع من تصنيفاتها التي

تتناسب وموضوع دراستنا مع العلم أن هناك تصنيفات أخرى لها.

تمهيد:

سيعنى هذا الفصل بالتطرق إلى التنمية البشرية كونها مفهوما حديثا ذاع صيته في

الأدبيات الاجتماعية، إضافة إلى اعتبارها علما حديث النشأة يفرض نفسه إلى جانب العلوم

الحياتية الأخرى، كما سيتطرق إلى اهتماماتها، أهدافها ووسائل الاستفادة التي تحقق للفرد

أقصى الاستفادة منها .

تمهيد:

تعد الدراسة الميدانية جزءاً ضرورياً من الدراسة الأكاديمية، فهي تكمل للمقاربة

المنهجية والمفاهيمية والدراسة النظرية التوثيقية وإسقاط لما ورد فيهما.

وسيتناول هذا الباب وصف وتحليل نتائج الدراسة الميدانية، واستخلاص نتائج عامة

مرتبطة بالخلفية النظرية المعتمدة.

مقدمة

إن سعي الفرد لتحسين ظروف حياته المعيشة لا يزال مستمرا، من عصر إلى عصر على مر التاريخ الذي سجل تطور الفكر الإنساني منذ القدم، فنجد مثلا الحفريات التي تعكس الفكر الإنساني آنذاك ويسميها العلماء المختصون "حفريات العقل"، حيث أنها تكشف عن تطور العقل البشري.

فالإنسان قد خبر كل مراحل التاريخ بدءا بعصر الجليد الكبير والعصر الحجري القديم والحديث، وعصور النحاس والبرونز والحديد وصولا إلى عصر ما بعد الحداثة، وتقدم فكره على مر تلك الحقب بوتيرة بطيئة في البداية، ثم تسارعت بعد ذلك بتقدم العصور والوسائل المساعدة على ذلك. فكان المكتشف للوسائل المسهلة للعيش، وبفضل تطور فكره وكثرة تساؤلاته واجتهاده في محاولة إيجاد الإجابة لها، أوجد الإرهاصات الأولى للعلم بحيث يمثل السؤال أساس ذلك.

ولقد شهدت العصور الأخيرة ميلاد علوم عدة أثرت الحقل العلمي عموما وحقل العلوم الاجتماعية خصوصا، وتشعبت العلوم الإنسانية وانبثقت دراسات فرعية وتخصصات وليدة عن أم العلوم "الفلسفة"، منتجة بذلك علوم جديدة نتيجة تطور الفكر الإنساني وبحته الدائم عن التفوق والتميز لتحسين مستواه المعيشي ماديا وفكريا.

وقد مثل هذا المنطلق الأساس للنهوض بالحياة الإنسانية، وكان نتيجتها في البداية مرتبطا بالدرجة الأولى بالبعد الاقتصادي، فأوجدت العبقرية الإنسانية الثورة الزراعية والثورة الصناعية والثورة التكنولوجية والمعلوماتية. إلا أن ذلك لا يوفر الراحة الحقيقية التي ينشدها الفرد، فالماديات وحدها غير كافية لضمان سعادته، بل على العكس فقد أنتج التسارع والتهافت الجنوني على الماديات ضغوطا نفسية عليه، من هنا كانت الضرورة لإيجاد التوازن بين ما هو مادي وما هو معنوي، وكان الاهتمام بقدراته الكامنة لتسخيرها وتحقيق الصالح الخاص والعام، فالخاص يتمثل في تحقيق الذات والتي تعد أعلى درجات الحاجات وتحسين محيطه، والعام يتعلق بالمساهمة في تطوير مجتمعه وأمته.

ومن أهم العلوم المعاصرة التي ظهرت استجابة لذلك، والذي ستهتم بها هذه الدراسة تحديدا "علم التنمية البشرية" الذي يمثل حصيلة العلوم الإنسانية، فهو علم يأخذ من حقول معرفية أخرى على غرار علم النفس، علم الاجتماع، علم الاتصال... وكل العلوم المتصلة بذلك بهدف التطوير الذاتي للإنسان، فهو

يعترف بقدراته ومكامن القوة لديه ليستثمرها سعياً إلى تحسين نمط حياته باعتبار الإنسان وسيلة التنمية وهدفها في آن واحد.

وتعتبر التنمية البشرية عملية توسيع خيارات الإنسان لتحسين حياته وتحقيق الرفاهية المادية والراحة المعنوية باعتباره رأس مال المجتمع الذي لو أحسن الاستثمار فيه كان الثروة الحقيقية للأمم.

وسيتناول موضوع هذه الدراسة "الصورة الذهنية لأهمية التنمية البشرية لدى الطبقة الجامعية"، والذي سيتم توضيحه من خلال ثلاثة أبواب:

الباب الأول: وهو عبارة عن مقارنة منهجية ومفاهيمية للدراسة، سيتم فيها توضيح الخطوات الأساسية المتبعة لإنجاز البحث العلمي.

الباب الثاني: عبارة عن دراسة نظرية وتوثيقية للموضوع، تتكون من ثلاثة فصول حيث سيتناول الفصل الأول الصورة الذهنية والمقرب المفاهيمي لها، خصائصها، وتصنيفاتها.

أما الفصل الثاني فسيعرض للتنمية البشرية من حيث المفهوم، النشأة، الاهتمامات، الأهداف، ووسائل الاستفادة منها.

أما الفصل الثالث فسيتناول التدريب في مجال التنمية البشرية، مؤهلات المدرب، ولوج التنمية البشرية إلى الجزائر، والتعرض لنموذجين رائدين في هذا المجال: نموذج غربي ونموذج عربي.

الباب الثالث: يمثل الدراسة الميدانية للموضوع، وسيضمن عرض نتائج التقنية المستخدمة في البحث والاستنتاجات الكلية.

- قائمة المراجع -

ا. المعاجم:

1- عدنان أبو مصلح : " معجم علم الاجتماع "، دار أسامة للنشر و التوزيع و دار المشرق الثقافي، الأردن، 2010.

ا. الكتب:

- 2- أبو الحجاج يوسف: "إدارة وتنمية الموارد البشرية"، الطبعة الأولى، دار الوليد، لبنان، 2012.
- 3- أبو الحجاج يوسف: " كيف تكتسب قوة الإرادة واحترام الذات - مهارات إنسانية لتطوير الذات "، الطبعة الأولى، دار الوليد، سوريا، 2010.
- 4- أنجرس موريس: " منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية- تدريبات عملية "، تر: بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون، الطبعة الثانية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004.
- 5- باتلر باودون توم: " أهم 50 كتابا في مساعدة الذات "، مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية ، 2011.
- 6- بلقاسم فرحاتي العربي: " تأهيل الموارد البشرية: قديما وحديثا "، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.
- 7- بن سليمان العتيق عبد الله: "فضاء المعرفة". www.pdfactory.com
- 8- بوزان توني: "استخدم ذاكراتك"، الطبعة الثانية، مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية، 2008.
- 9- تشارني ساي ، كونواي كاثي: " وسائل المدرب الناجح "، الطبعة الأولى، مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية، 2001.
- 10- خضور أديب: "صورة العرب في الإعلام الغربي.. الصورة الذهنية التي رسمها الإعلام الغربي عن العرب والمسلمين: عوامل التكوين- وسائل الترويج- إمكانات التغيير "، الطبعة الأولى، المكتبة الإعلامية، سوريا، 2002.

- 11- الرجوي غادة: "أصابع المدرب: 50 قصة نجاح"، الطبعة الأولى، ألفا للنشر والتوزيع، مصر، 2010.
- 12- شوقي البوهي فاروق: "التخطيط التعليمي: عملياته، مداخله، التنمية البشرية، تطوير أداء المعلم"، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2001.
- 13- صالح سليمان: "وسائل الإعلام وصناعة الصور الذهنية"، الطبعة الأولى، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
- 14- عصار خير الله: "محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
- 15- عمر التير مصطفى: "التحديث والتحضير والتنمية البشرية"، الطبعة الأولى، الدار الأكاديمية للنشر و الطباعة و التأليف والترجمة، أكاديمية الدراسات العليا، الجماهيرية العظمى، 2005.
- 16- عيسوي عبد الرحمن: "الإسلام و التنمية البشرية"، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان، 1988.
- 17- فخر الدين محمد الرازي: "الفراسة: دليلك إلى معرفة أخلاق الناس وطبائعهم وكأنهم كتاب مفتوح"، تحقيق وتعليق: مصطفى عاشور، مكتبة القرآن للطبع والنشر والتوزيع، مصر، 1987.
- 18- الفقي إبراهيم: "البرمجة اللغوية العصبية وفن الاتصال اللامحدود"، الطبعة الأولى، إبداع للإعلام والنشر، مصر، 2008.
- 19- الفقي إبراهيم: "قوة التفكير"، مكتبة عراس، الجزائر، 2010.
- 20- الفقي إبراهيم: "كيف تتحكم في شعورك وأحاسيسك؟"، الطبعة الأولى، بداية للإنتاج الإعلامي، مصر، 2008.
- 21- الفقي إبراهيم: "المفاتيح العشر للنجاح"، دار الراية للنشر والتوزيع، مصر، 2009.
- 22- كارنيجي ديل: "دع القلق وابدأ الحياة"، الطبعة لأولى، دار ابن الجوزي للنشر والتوزيع، مصر، 2012.
- 23- كارنيجي ديل: "فن الخطابة"، الطبعة الأولى، الوسام للخدمات الجامعية، الأردن، 2001.
- 24- كارنيجي ديل: "كيف تكسب الأصدقاء وتؤثر في الناس"، الطبعة الأولى، الأهلية للنشر والتوزيع، الأردن، 2001.

25- مراد الدعمة إبراهيم: " التنمية البشرية (الإنسانية): بين النظرية والواقع "، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.

26- مصباح عامر: " منهجية إعداد البحوث العلمية- مدرسة شيكاغو "، موفم للنشر، الجزائر، 2006.

III. المجلات:

27- كموش مراد: " الصورة الذهنية ووسائل الإعلام: قراءة في المفهوم والتكوين "، مجلة الحكمة، العدد الثامن، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، السنة الثالثة 2011.

IV. الدراسات:

28- بلفوضيل نصيرة: " مراكز التدريب والتنمية البشرية في الجزائر: واقعها، آفاقها، ودورها في التنمية البشرية -دراسة حالة لمركز دار الحكمة بولاية غليزان، رسالة لنيل شهادة الماجستير. السنة الجامعية: 2009 - 2010.

29- عبد الواحد أمين رضا: "دور وسائل الإعلام في تحقيق التنمية المستدامة في العالم الإسلامي"، بحث مقدم إلى (مؤتمر التنمية المستدامة في العالم الإسلامي في مواجهة العولمة) الذي تقيمه رابطة الجامعات الإسلامية والبنك الإسلامي للتنمية في الفترة من 17-19 ماي 2008. (دراسة منشورة على موقع "البوابة العربية لعلوم الإعلام والاتصال").

30- إعداد مجموعة من الخبراء: أوراق ووقائع ندوة: " آفاق جديدة في التنمية البشرية والتدريب "، الطبعة الثانية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2007.

V. المنشورات:

31- Bulletin d'infos n°4, université Abdelhamid Ibn-Badis de Mostaganem, Oct/Nov/Déc 2012 : « 50 ans de culture en Algérie 1962-2012 ».

.VI. الوابيوغرافيا:

32- حصة إذاعية: " قصة نجاح الدكتور إبراهيم الفقي "، إذاعة شمس fm التونسية، منشور على الإنترنت (Youtube) بتاريخ 18 فيفري 2012.

33- مقال بقلم زواوية: " مراكز التدريب والتنمية البشرية.. السياسيون أيضا باتوا يحرصون على حضور دوراتها"، نشر في الجزائر نيوز بتاريخ: 29-10-2010، من الموقع:
<http://www.djazairnews.com/djazairnews/21541>

34- مقال بقلم سهام حواس: " أحمد أبو عبد الله: الجزائريون يقبلون على شراء كتب التنمية البشرية تجنباً لزيارة الطبيب النفساني"، نشر في الجزائر نيوز بتاريخ: 21-02-2009، من الموقع:
<http://www.djazairnews.com/elhiwar/10493>

35 - مقال بقلم فريدة ل: " تراجع الإقبال على التنمية البشرية يعود لفوضى مراكز التدريب: المدرب السوري فايز عدنان جمعة لـ"الشروق"، نشر في الشروق اليومي يوم: 24-07-2010، من الموقع:
<http://www.djazairnews.com/echorouk/55922>

36- ويكيبيديا الموسوعة الحرة

37- www.univ-mosta.dz

38- <http://www.univ-mosta.dz/index.php?option=comcontent&view=article&id=53&Itemid=63>

39 - <http://ejabat.google.com//ejabat/thread?tid=0d59af89979a494f>

40 - <http://forum.ashefaa.com/showthread.php?t=79183>

41 - www.elebda3.com

42 - <http://bedayateam.org/pioneers-of-human-development/477>

43- <http://www.un.org/ar/esa/hdr/index.shtml>

44- <http://bedayateam.org/pioneers-of-human-development/380-2012-04>

45 - http://www.altanmiya.org/2011/09/blog-post_23.html -

46 - <http://www.hrdiscussion.com/hr2291.html>

47- <http://bedayateam.org/pioneers-of-human-development/477-2012-10>.

.VII المحادثات:

- 48- مكالمة هاتفية مع سكرتيرة مركز الرواد بولاية الوادي، السيدة: بن فرحات.
- 49- محادثة عبر شبكة التواصل الاجتماعي -فايسبوك- مع المدرب " ميلود دواجي عبد الله " .

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الإنسانية (ل م د)

- دليل المقابلة -

السلام عليكم،

أنا الطالبة تواتي فاطمة الزهراء ، سنة ثانية ماستر تخصص: الاتصال، الصورة والمجتمع،
بصدد إجراء بحث ميداني لتحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر الموسومة بـ:

"الصورة الذهنية لأهمية التنمية البشرية لدى الطبقة الجامعية"، وعلنا بحاجة إلى مساهمتكم
لإنجازه، لذا نرجو تفضلكم بالإجابة عن الأسئلة الآتية، كما نعدكم أن إجاباتكم سوف تستغل
في إطار البحث العلمي، وشكرا.

السمات العامة:

- الجنس
- السن
- المستوى التعليمي
- التخصص العلمي
- المهنة
- مكان الإقامة

المحور الأول: الاهتمام بعلم التنمية البشرية

- 1 ظهر مؤخرا على الساحة العلمية "علم التنمية البشرية"، ماذا تعرف عنه؟
- 2 ما الذي يثير اهتمامك في هذا العلم؟
- 3 من أين استقيت معلوماتك حوله؟
- 4 كيف ترى الاهتمام بعلم التنمية البشرية بين الأفراد الجامعيين؟

المحور الثاني: التفاعل مع علم التنمية البشرية

- 1 بعد التعرض لهذا العلم، كيف وجدته؟
- 2 من خلال اطلاعك عليه، هل جربت مبادئه؟ كيف ذلك؟
- 3 في رأيك، إلى أي مدى تتوافق مبادئ هذا العلم مع النظم والتقاليد الاجتماعية؟

المحور الثالث: الاستفادة من علم التنمية البشرية

- 1 كيف يمكن أن تطبق ما تعلمته من علم التنمية البشرية في حياتك اليومية؟
- 2 إلى أي مدى يمكن أن تفيدك هذه المبادئ؟
- 3 ما هو التغيير الذي لمستته في حياتك بعد التعرض لمواضيع في هذا المجال؟
- 4 في رأيك، كيف يمكن لعلم التنمية البشرية أن يحدث تغييرات في حياة الفرد؟

كلمة شكر

إن الحمد لله نحمده ونستعينه ونستغفره، ونعوذ بالله من شرور أنفسنا ومن سيئات

أعمالنا، من يهده الله فلا مضل له، ومن يضلل فلا هادي له، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا

شريك له، وأشهد أن محمدا عبده ورسوله، وبعد:

" وإن تعدوا نعمة الله لا تحصوها"، فالحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه على

توفيقه لنا لإتمام هذا العمل وعلى نعمه جميعا.

شكر موصول للأستاذة المؤطرة "مناد سليمة"، وشكر آخر موصول إلى جميع معلمي

وأساتذتي بالأطوار التعليمية المختلفة، وشكرا إلى كل من مد لي يد العون أثناء الدراسة والإعداد

للمذكرة، ودعمي معنويا وساهم في رفع معنوياتي ودفعني إلى المضي قدما.

إهداء

"إليهما وحدهما دون سواهما .."

أبي وأمي حفظهما الله .

— فاطمة الزهراء —

كلمة شكر

إهداء

مقدمة أ

الباب الأول: المقاربة المنهجية والمفاهيمية للدراسة

- 1- تحديد الموضوع والهدف منه 04
- 2- الدراسات السابقة 04
- 3- دوافع اختيار الموضوع 05
- 4- أهداف الدراسة 06
- 5- الدراسة الاستطلاعية 06
- 6- تحديد الإشكالية وصياغة الفرضيات 08
- 7- تحديد المفاهيم 09
- 8- نوعية الدراسة 10
- 9- التقنية المستعملة 10
- 10- مجتمع البحث 10
- 11- المعاينة 11
- 12- المجال الزمني والمكاني للدراسة 11
- 13- الخلفية النظرية 12

13- صعوبات البحث 13

الباب الثاني: الدراسة النظرية والتوثيقية

الفصل الأول: الصورة الذهنية

تمهيد	16
الصورة الذهنية: مقرب مفاهيمي	17
خصائص الصورة الذهنية	18
تصنيف الصورة الذهنية	20
خلاصة	21

الفصل الثاني: التنمية البشرية

تمهيد	23
التنمية البشرية: المفهوم والنشأة	24
اهتمامات التنمية البشرية وأهدافها	30
وسائل الاستفادة من التنمية البشرية	34
خلاصة	36

الفصل الثالث: التدريب والتنمية البشرية

تمهيد	38
التدريب ومؤهلات المدرب	39
التنمية البشرية في الجزائر	45
نماذج رائدة في التنمية البشرية	50

57	خلاصة
<u>الباب الثالث: الدراسة الميدانية</u>		
59	تمهيد
<u>الفصل الأول: الاهتمام بعلم التنمية البشرية</u>		
61	- عرض ووصف وتفسير النتائج
<u>الفصل الثاني: التفاعل مع علم التنمية البشرية</u>		
73	- عرض ووصف وتفسير النتائج
<u>الفصل الثالث: الاستفادة من علم التنمية البشرية</u>		
77	- عرض ووصف وتفسير النتائج
83	النتائج العامة
87	خاتمة
89	قائمة المراجع
95	الملاحق

1. تحديد الموضوع والهدف منه:

سنعالج في هذه الدراسة موضوع التنمية البشرية كونها مجالاً علمياً يندرج ضمن حقل العلوم الاجتماعية والإنسانية، يسعى إلى الرقي بحياة الفرد انطلاقاً من قوته الذاتية، و معرفة أهميتها من خلال استطلاع رأي فئة الطبقة الجامعية بجامعة مستغانم، و تحديد طبيعة الصورة الذهنية التي يحملونها اتجاهها سواء كانت إيجابية سلبية أم حيادية.

2. الدراسات السابقة:

"الدراسات السابقة عبارة عن مسح معرفي لما هو متوفر من دراسات من وسائل المعرفة

المختلفة".¹

تناولت هذا الموضوع رسالة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم اجتماع الاتصال بعنوان:

"مراكز التدريب والتنمية البشرية في الجزائر: واقعها، آفاقها، ودورها في التنمية البشرية (دراسة حالة لمركز دار الحكمة بولاية غليزان)" من إعداد الطالبة: بلفوزيل نصيرة، تحت إشراف الأستاذ الدكتور: سيكوك قويدر، للسنة الجامعية 2009-2010.

تساؤلات إشكالية هذه الدراسة كانت كالتالي:

- ما هو الدور الذي يمكن أن تقوم به "دار الحكمة" كمركز للتدريب والتنمية البشرية في مجال

المساهمة في التنمية البشرية في المجال المكاني الذي يمتد إليه نشاطها؟

- وما هو موقع هذه المؤسسة في المجتمع، وما هي طبيعة أهدافها والصعوبات (المعوقات

الوظيفية) التي تواجهها؟

أشارت صاحبة البحث أنها من خلال هذه الدراسة حاولت التعرف على طبيعة إنشاء مؤسسات التدريب والتنمية البشرية وعمليات تطورها وإعدادها.

نوعية الدراسة والمنهج المتبع في البحث:

تندرج هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية والمنهج المستخدم فيها منهج دراسة الحالة.

أهم النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة هي:

¹ - عامر مصباح: "منهجية إعداد البحوث العلمية-مدرسة شيكاغو"، موفم للنشر، الجزائر، 2006. ص 59.

- ✓ الاهتمام بتنمية الأفراد وتطوير قدراتهم وتلبية حاجياتهم يخدم أهداف تنمية المجتمع ككل.
- ✓ يعود إنشاء مركز دار الحكمة للتدريب والتنمية البشرية إلى مبادرة فردية تحت غطاء القطاع الخاص.
- ✓ تحقيق التنمية يتطلب مشاركة كافة الفاعلين الاجتماعيين من دولة وأفراد وتنظيمات المجتمع المدني والقطاع الخاص.
- ✓ ظهور مراكز تدريب التنمية البشرية في الجزائر جاء نتيجة تداخل مجموعة من الأسباب والظروف الاقتصادية والاجتماعية وسياسية وأمنية إضافة إلى ظاهرة العولمة ودور وسائل الإعلام في الترويج للتنمية البشرية.
- ✓ لدار الحكمة كمركز للتدريب والتنمية البشرية دور في تنمية معارف الأفراد وسلوكياتهم وأفكارهم ومهاراتهم الحياتية بما يتوافق مع متطلبات الحياة السوية والمعاصرة لتحقيق التميز والنجاح والإيجابية في جميع مناحي الحياة.
- ✓ يقدم مركز دار الحكمة خدمات استشارية وبرامج تدريبية تهدف إلى احتواء مختلف المشاكل التي تواجه أفراد المجتمع بإشراف أفراد ذوو مستوى أكاديمي عال.
- اهتمت هذه الرسالة بدراسة حالة (مركز دار الحكمة) كنموذج لمراكز التنمية البشرية، في حين سنتطرق دراستنا إلى موضوع التنمية البشرية لمعرفة أهميتها لدى الأفراد الجامعيين.

3. دوافع اختيار الموضوع:

"يمثل اختيار موضوع البحث أول خطوة في انجاز البحث العلمي، وذلك باختيار المجال الذي سوف يتم البحث فيه ومحاولة تقليص الاهتمام حول نقطة معينة من موضوع واسع بغية التحكم الجيد في الموضوع محل البحث".¹

وسنتناول في هذه الدراسة موضوع التنمية البشرية، وتحديد الصورة الذهنية لأهميتها لدى الطبقة الجامعية، ويرجع ذلك إلى أسباب أدت إلى الاختيار وتتمثل فيما يلي:

- توفر الرغبة لدراسة الموضوع.
- الاهتمام الشخصي بالمواضيع التي تتطرق لها التنمية البشرية على المستويين: القطري والعالمي.

¹ - عامر مصباح: مرجع سابق، ص 25.

- تزايد الاهتمام بالتنمية البشرية مؤخرا.
- انتشار علم التنمية البشرية في المجتمع الجزائري من خلال فتح مراكز التدريب وإقامة دورات تدريبية.
- محاولة رصد رأي النخبة الجزائرية المتمثلة في الطبقة الجامعية حول هذا العلم.
- معرفة مدى قبول أو رفض هذا العلم الجديد لدى نخبة المجتمع.
- المساهمة في توفير أرضية فكرية حول الموضوع نظرا لقلّة الدراسات التي تبحث فيه وعدم توفر معلومات كافية حوله.

4. أهداف الدراسة:

إن الأهداف التي تنشدها هذه الدراسة هي تحديد رؤية منظمة علميا حول أهمية التنمية البشرية من خلال الصورة الذهنية المكونة لدى الطبقة الجامعية، وهذا يجعل البحث غائيا ومباشرا بعيدا عن التشتت والعشوائية.

5. الدراسة الاستطلاعية:

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية بداية بجامعة مستغانم، "وهي تضم سبع كليات ومعهد:

1. كلية العلوم الدقيقة والإعلام الآلي (FSEI)،

2. كلية علوم الطبيعة والحياة (FSNV)،

3. كلية علوم التكنولوجيا (FST)،

4. كلية الآداب والفنون (FLA)،

5. كلية الحقوق والعلوم السياسية (FDSP)،

6. كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير (FSECSG)

7. كلية العلوم الاجتماعية (FSS).

- ومعهد التربية البدنية والرياضية (IEPS)¹.

"وحسب تصريح رئيس الجامعة السيد: " امحمد محمد صلاح الدين صديقي " بتاريخ 14 نوفمبر

2012 فإن عدد أساتذة التعليم العالي بالجامعة هو 1052 أستاذ مما يؤهلها لأن تعد من أهم

الجامعات الوطنية في الغرب الجزائري"¹.

"إلا أن الإرهاصات الأولى للتعليم العالي بمستغانم تعود لسنة 1969 بفتح معهد التكنولوجيا الفلاحي (ITA) لتكوين مهندسين في الزراعة التطبيقية.

- 1978: فتح مركز جامعي يحتوي على التكوينات العليا في العلوم الدقيقة، البيولوجيا، وجذع مشترك علوم طبية.

- 1984: تقسيم وتجزئة المركز الجامعي إلى مدارس ومعاهد هي:

* المدرسة العليا للعلوم الدقيقة

* المدرسة العليا للتربية البدنية والرياضية

* المعهد الوطني للتعليم العالي في البيولوجيا

* المعهد الوطني للتعليم العالي في الكيمياء.

- 1992: تنظيم جديد لمعاهد التعليم العالي، وهي كالتالي:

* مركز جامعي

* مدرسة عليا للعلوم الدقيقة

* مدرسة عليا للتربية البدنية والرياضية.

- 1997: إعادة تنظيم بيداغوجي للمعهد الفلاحي في المركز الجامعي

- 07-07-1998: فتح جامعة " عبد الحميد بن باديس " بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-220².

تم مساءلة بعض الطلبة بخصوص ما يعرفونه عن علم التنمية البشرية، ابتداء من تاريخ

03-12-2012، فكانت هناك آراء متفاوتة وهي كالتالي:

✓ الاهتمام بعلم التنمية البشرية وإقامة دورات تدريبية والاحتكاك بمدرسين محليين وعرب.

✓ في حين اعتبرها آخرون مضيعة وقت واستغلال لموارد الأفراد المالية، واعتبار القائمين

عليها غير مؤهلين ولا يتمتعون بالكفاءة.

✓ أما المجموعة الثالثة فكان لديهم غموض وجهل بما تهتم به التنمية البشرية والمراكز

التدريبية.

¹ - Bulletin d'infos n°4, université Abdelhamid Ibn-Badis de Mostaganem, Oct/Nov/Déc 2012 : « 50 ans de culture en Algérie 1962-2012 ».P 2.

² - http://www.univ-mosta.dz/index.php?option=com_content&view=article&id=53&Itemid=63 تاريخ التحميل : 28-03-2013، ساعة التحميل : 18:00.

وفي فترة لاحقة -خاصة بعد مواجهة صعوبة في إيجاد مراجع متعلقة بالموضوع- تم التواصل عبر شبكة التواصل الاجتماعي (الفايسبوك) مع مجموعة من المدربين في التنمية البشرية، جزائريين وعرب (مصر، المغرب، الإمارات، سوريا، السعودية)، في الفترة الممتدة ما بين 2013-01-07 و 2013-04-01، وذلك للاستشارة والتوجيه، وقد تنوعت الردود وكانت تتمحور حول النقاط التالية:

- اعتبار البعض التنمية البشرية مفهوما اقتصاديا.
- التنمية البشرية مصطلح مرادف لتنمية الموارد البشرية.
- التشجيع على دراسة الموضوع.
- التنمية البشرية علم واسع والمراجع بخصوصه قليلة في عالمنا العربي بهذا الاسم ويمكن العودة لكتب الإدارة والتطوير.
- إرسال مجموعة عناوين كتب في المجال، وكتب أخرى إلكترونية عبر البريد الإلكتروني، وأسماء لرواد في الميدان.
- التوجيه لاستخدام الإنترنت.
- النصح بعدم الخوض في مجال البحث الأكاديمي فيما يتعلق بالتنمية البشرية لأنه علم واسع جدا.
- النصح بالاستعانة بمتخصصين في التنمية البشرية محليا نظرا للمسافة الجغرافية الواسعة مع المدربين العرب.

6. تحديد الإشكالية وصياغة الفرضيات:

بدأت حديثا تتضح معالم علم التنمية البشرية إلى جانب العلوم الأخرى وهي تركز كسابقاتها على مبدأ "خدمة الإنسان"، وما تتميز به هو الاهتمام البالغ بذات الإنسان الذي تعترف بقدراته ومكامن القوة لديه موجهة له لاستثمارها سعيا إلى تحسين نمط حياته باعتباره وسيلة التنمية وهدفها.

وبدأ هذا العلم في الانتشار من خلال وسائل عدة أسهمت في ذلك، من بينها وسائل الإعلام الحديثة، ونتيجة لذلك فإن المتعرض لهذا العلم يحمل رأيا حوله.

وفي هذا الصدد سنحاول رصد رأي النخبة متمثلة في أفراد الطبقة الجامعية بجامعة مستغانم لمعرفة التصور الذي يحملونه إزاءها سواء بالسلب أو الإيجاب أو الحياد.

وفي محاولة لرصد وجهات النظر بهذا الخصوص ولمعرفة موضع هذا العلم الجديد

بالتركيز على رأي النخبة، تم طرح الإشكال التالي:

- ما هي الصورة الذهنية المكونة لدى أفراد الطبقة الجامعية اتجاه التنمية البشرية باعتبارها علما جديدا يفرض نفسه من بين العلوم؟

وللإجابة عن هذا السؤال الرئيس تم تفكيكه إلى الفرضيات التالية:

- 1- يهتم أفراد الطبقة الجامعية بعلم التنمية البشرية.
- 2- يتفاعل أفراد الطبقة الجامعية تفاعلا إيجابيا مع ما يتعرضون له من علم التنمية البشرية.
- 3- يستفيد أفراد الطبقة الجامعية من التنمية البشرية على الصعيدين: الشخصي والمهني.

7. تحديد المفاهيم:

• الصورة الذهنية:

أ - اصطلاحا: حسب قاموس ويبستر في طبعته الثالثة: "الصورة الذهنية هي مفهوم عقلي شائع بين الأفراد أو جماعة معينة، يشير إلى اتجاه هذه الجماعة نحو شخص معين أو نظام أو طبقة بعينها، أو جنس أو فلسفة سياسية أو قومية أو أي شيء آخر".¹

ب - إجرائيا: هي الفكرة التي يحملها أفراد الطبقة الجامعية عن أهمية علم التنمية البشرية، هذه الفكرة ولدت لديهم انطباعات استنادا إلى ما تعرضوا له عن هذا العلم.

• التنمية البشرية:

أ - اصطلاحا: "هي عبارة عن عملية تنموية مستدامة تهدف إلى الاستثمار في قدرات البشر من خلال تحسين مستواهم (التعليمي والصحي والغذائي) بهدف تحسين قدراتهم ومهاراتهم بهدف زيادة الإنتاجية وتحقيق النمو الاقتصادي وتوزيع عوائده على أفراد المجتمع بشكل عادل يضمن رفع مستوى رفاهيتهم وتمكينهم من المشاركة في هذه العملية التنموية المستدامة في إطار الموارد الاقتصادية المتاحة، وفي ظل السياسات المعتمدة في هذا الشأن".²

ب - إجرائيا: التنمية البشرية علم حديث النشأة، يهدف أساسا إلى النهوض بالفرد في جميع جوانب حياته بالتتركيز على القوى الكامنة التي يتمتع بها في ذاته، بحيث تمثل ذات الإنسان الاهتمام الأساس لهذا العلم.

¹ - مراد كموش: " الصورة الذهنية ووسائل الإعلام: قراءة في المفهوم والتكوين "، مجلة الحكمة، العدد الثامن، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، السنة الثالثة 2011، ص.ص 95، 96.

² - إبراهيم مراد الدعمة: "التنمية البشرية (الإنسانية): بين النظرية والواقع"، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2009. ص 17.

• الطبقة الجامعية:

أ - اصطلاحاً: يستخدم مصطلح الطبقة كناية عن مجموعة من الأشخاص في المجتمع الطبقي، يقومون بتأدية دور مماثل في عملية الإنتاج الاقتصادي، وينتظمون في سلك موقف واحد إزاء غيرهم من الأشخاص داخل الجهاز الاقتصادي، والمجتمع يتألف تاريخياً وعينياً من طبقات، لكل منها موقعها ومصالحها ودرجة وعيها".¹

ب - إجرائياً: الطبقة الجامعية هي مجموع الطلبة والأساتذة في جامعة مستغانم.

8. نوعية الدراسة: تدرج دراستنا ضمن الدراسات التحليلية الكيفية، فهي:

- تحليلية: لأنها تسعى إلى تجزئة الظاهرة ككل إلى مكوناتها البسيطة، أي دراسة الظاهرة عموماً من خلال العناصر المكونة لها.
- كيفية: تهدف إلى فهم الظاهرة محل الدراسة باستخدام التقنية الكيفية المناسبة لجمع المعلومات بخصوص ذلك تمهيداً للتفسير والتحليل اللاحقين.

9. التقنية المستعملة: سنعتمد في دراستنا تقنية المقابلة، "وهي تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل

من أجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة، ولكن في بعض الحالات تتم مساءلة الجماعات بطريقة نصف موجهة تسمح بأخذ معلومات كيفية بهدف التعرف العميق على الأشخاص المبحوثين".²
ودليل المقابلة يحتوي على أسئلة تعالج الجوانب التالية:

✓ بيانات عامة حول الأفراد المبحوثين،

✓ الاهتمام بعلم التنمية البشرية،

✓ التفاعل الإيجابي مع علم التنمية البشرية،

✓ الاستفادة من التنمية البشرية.

10. مجتمع البحث: "هو مجموعة عناصر لها خاصية أو خصائص مشتركة تميزها، يجري

عليها البحث وترتكز عليها الدراسة"³، والخاصية المميزة لمجتمع بحثنا هي:

¹ - عدنان أبو مصلح: "معجم علم الاجتماع"، دار أسامة للنشر والتوزيع ودار المشرق الثقافي، الأردن، 2010. ص 312.

² - مورييس أنجرس: "منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية-تدريبات عملية"، تر: بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون، الطبعة الثانية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004. ص 197.

³ - مورييس أنجرس، نفس المرجع، ص 298.

✓ التمتع بمستوى دراسي ومؤهلات علمية جامعية.

✓ المعرفة المسبقة أو التعرض لعلم التنمية البشرية.

ويضم 14 فردا.

11. المعاينة: "هي مجموعة العمليات التي تسمح بانتقاء مجموعة فرعية من مجتمع البحث المستهدف،

بهدف تكوين عينة مناسبة"¹، وفي دراستنا سنعتمد معاينة غير احتمالية نمطية عرضية فهي:

- **نمطية:** بسحب عينة من مجتمع البحث بانتقاء عناصر مثالية من هذا المجتمع بحيث تمثل نماذج لمجتمع البحث المراد دراسته.
- **عرضية:** وذلك باستجواب الأفراد الجامعيين ممن يعترضوننا أثناء القيام بالبحث الميداني.

12. المجال الزمني والمكاني للدراسة:

- **المجال الزمني:** في الفترة الممتدة ما بين 15 ماي و03 جوان 2013.
- **المجال المكاني:** تمت بجامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم على مستوى الكليات التالية:

- كلية الآداب والفنون

- كلية الحقوق والعلوم السياسية

- كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

- كلية العلوم الاجتماعية

- معهد التربية البدنية والرياضية.

¹ - موريس أنجرس، نفس المرجع، ص 301.

13. الخلفية النظرية:

يجب أن تكون للبحث الميداني خلفية نظرية يركز عليها فهي تساهم في توضيح أبعاد المشكلة وتحدد وجهة منهجية البحث كما تمنع التناقض في تفسير نتائج البحث.¹

ومنه فإن النظرية التي سنعتمدها في هذه الدراسة هي " نظرية الاتصال والأفكار المستحدثة " لعالم الاجتماع الأمريكي "أفريت روجز" Everett Rogers.

وقد أشار إلى أهمية الاتصال في عملية التغيير الاجتماعي التي تمر بثلاثة مراحل متعاقبة وهي:

- الاختراع الذي يتم بواسطته خلق وتطوير الأفكار الجديدة.
- الانتشار ويقصد به العملية التي تتم بواسطتها توصيل هذه الأفكار الجديدة إلى الجمهور.
- النتائج ويقصد بها التغييرات التي تحدث داخل النظام الاجتماعي كنتيجة لتبني أو رفض أفكار جديدة.

وعملية اتخاذ القرارات في الفكرة المستحدثة تمثل بالمرحل التالية:

- مرحلة الوعي والمعرفة بوجود الفكرة الجديدة من خلال وسائل الاتصال المختلفة.
- مرحلة الاهتمام بالفكرة الجديدة والبحث عن معلومات عنها.
- مرحلة التعميم حيث يختار الفرد تبني الفكرة المستحدثة أو رفضها.
- مرحلة التجريب أو المحاولة حيث يحاول الفرد تجربة الفكرة الجديدة على نطاق ضيق لتقرير الموافقة أو الرفض.
- مرحلة التبني حيث يستخدم الفرد الفكرة الجديدة بصفة مستمرة على نطاق واسع وتتم المرحلة الأخيرة بناء على عدة صفات في فكرة وهي:
 - ✓ تميزها عن الأفكار أو المنتجات السابقة.
 - ✓ التوافق والانسجام مع النظم والتقاليد القائمة في المجتمع.
 - ✓ درجة تعقد الفكرة الجديدة وصعوبة فهمها أو استخدامها.
 - ✓ القابلية للتجريب على نطاق ضيق.
 - ✓ القابلية للملاحظة أي درجة رؤية نتائج الفكرة المستحدثة من قبل الآخرين.¹

¹ - خير الله عصار: "محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982. ص 96.

وبالإسقاط على الموضوع محل الدراسة، فإن الأفراد لهم معرفة ووعي من خلال وسائل الإعلام والاتصال الحديثة بوجود علم حديث هو "علم التنمية البشرية"، مما أوجد اهتماما لديهم ودفعهم للبحث عن معلومات عنه بعد التعرض له لتشكيل رأي حوله وذلك لقبوله أو رفضه، وإزالة الغموض حول مفهومه ومجاله وطريقة الاستفادة منه وذلك بالتعرف على مبادئه عن طريق: الكتب، البرامج الإعلامية، الأمسيات، المحاضرات، الدورات التدريبية، ومعرفة ميزاته، أهمها: إيلاء أهمية كبيرة لذات الإنسان. وفي الأخير ملاحظة نتائج التعرف على العلم والاستفادة من توجيهاته.

14. صعوبات البحث: تمثلت في مجموعة من العوائق التي صادفتنا أثناء إنجازنا لهذا البحث، والتي

منها:

- صعوبات معرفية:

- ✓ عدم توفر المصادر والمراجع حول موضوع البحث.
- ✓ ندرة الدراسات السابقة عن الموضوع.

- صعوبات اقتصادية:

- ✓ عدم القدرة على تغطية نفقات البحث من شراء للكتب والتنقل إلى مراكز التدريب خارج الولاية.
- ✓ عدم القدرة على الالتقاء بأساتذة مختصين بحكم البعد الجغرافي.

¹ - رضا عبد الواحد أمين: " دور وسائل الإعلام في تحقيق التنمية المستدامة في العالم الإسلامي "، بحث مقدم إلى (مؤتمر التنمية المستدامة في العالم الإسلامي في مواجهة العولمة) الذي تقيمه رابطة الجامعات الإسلامية والبنك الإسلامي للتنمية في الفترة من 17-19 ماي 2008. (دراسة منشورة على موقع "البوابة العربية لعلوم الإعلام والاتصال").

الباب الأول:

المقاربة المنهجية والمفاهيمية للدراسة

الباب الثاني:

الدراسة النظرية والتوثيقية

الفصل الأول:

الصورة الذهنية

الفصل الثاني:

التنمية البشرية

الفصل الثالث:

التدريب والتنمية البشرية

الباب الثالث:

الدراسة الميدانية

الفصل الأول:

الاهتمام بعلم التنمية البشرية

الفصل الثاني:

التفاعل مع علم التنمية البشرية

الفصل الثالث:

الاستفادة من علم التنمية البشرية

قائمة المراجع

الملاحق

النتائج العامة

الصورة الذهنية - مقرب مفاهيمي:

" لقد تزايد الاهتمام خلال العقود الأخيرة بمفهوم الصورة الذهنية حتى أنه بالإمكان القول أن هذا المفهوم يمكن أن يتطور في المستقبل القريب ليصبح علما جديدا قائما بذاته له أصوله وقواعده ونظرياته. وقد أصبحت المنظمات والمؤسسات والشركات والأحزاب السياسية والدول والجماعات العرقية والدينية، تكافح لبناء صورة ذهنية إيجابية لنفسها على المستوى العام، كما أصبحت القدرة على بناء صورة إيجابية للمنظمة أو الشركة من أهم مؤهلات الوظائف الإدارية العليا، ومن أهم مؤهلات القيادة بشكل عام".¹

"وكان أرسطو أول من لفت الانتباه إلى أهمية الصورة الذهنية بوصفها عملية تسبق التفكير، ورأى بأن هذا الأخير لا يمكن أن يتحقق دون وجود صورة ذهنية، وعرفها بأنها كل ما يتحدد به الشيء ويتعين".²

"ويعد والتر ليبمان Walter Lippman أول من استخدم مصطلح الصورة الذهنية في الدراسات المعاصرة، حيث أوضح في كتابه "الرأي العام" سنة 1922 أن الإنسان يتعلم أن يرى بذهنه القسم الأعظم من العالم الذي لا يستطيع أن يراه أبدا، أو أن يلمسه أو يشمه أو يسمعه أو يتذكره. وهو بالتدريج يصنع لنفسه وداخل ذهنه صورة يمكن الاعتماد عليها عن العالم الذي لا يستطيع الوصول إليه".³

"والصورة الذهنية هي مجموعة الأحكام والتصورات والانطباعات القديمة المتوارثة والجديدة المستحدثة، الإيجابية منها والسلبية، التي يأخذها شخص (أو جماعة أو مجتمع) عن آخر، ويستخدمها منطلقا وأساسا لتقييمه لهذا الشخص، ولتحديد موقفه وسلوكه إزاءه. والصورة الذهنية شديدة الصلة بالموقف ويؤثران معا على التفاعل".⁴

¹ - سليمان صالح: "وسائل الإعلام وصناعة الصور الذهنية"، الطبعة الأولى، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الأردن، 2005. ص 17.
² - مراد كموش: "الصورة الذهنية ووسائل الإعلام: قراءة في المفهوم والتكوين"، مجلة الحكمة، كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011. ص 95.
³ - أديب خضور: "صورة العرب في الإعلام الغربي.. الصورة الذهنية التي رسمها الإعلام الغربي عن العرب والمسلمين: عوامل التكوين- وسائل الترويج- إمكانات التغيير"، الطبعة الأولى، المكتبة الإعلامية، سوريا، 2002. ص 10.
⁴ - أديب خضور، نفس المرجع، ص 11.

خصائص الصورة الذهنية:

- 1- "هي نتاج اعتبارات وعوامل متعددة تاريخية واجتماعية وسياسية واقتصادية وثقافية قديمة وحديثة، كما قد تكون نتيجة لعمليات متعددة ومقصودة.
- 2- الصورة الذهنية تجسيد لواقع فكري معين، وعندما تتشكل الصورة تصبح بحد ذاتها منطلقا لعمليات فكرية جديدة تضاف إلى الصورة فتبلورها.
- 3- تحمل الصورة حكما قيما وتعكس خيارا وتعبّر عن إدراك، لذا فدراسة مضمونها وعناصرها وخصائصها وحركتها تظهر طبيعة الإرث الثقافي والبعد الإيديولوجي والزاد المعرفي.
- 4- تتكون الصورة الذهنية لدى الإنسان اتجاه شخص أو شعب معين من ثلاثة عناصر:
 - أ - مجموعة الصفات المعرفية التي يستطيع أن يدرك بها ذلك الشخص أو الشعب بطريقة عقلانية.
 - ب -العنصر العاطفي المتعلق بالميل لذلك الشخص أو الشعب أو النفور منه.
 - ج- السلوك المتمثل في مجموعة من الاستجابات العملية اتجاه ذلك الشخص أو الشعب الذي يرى الفرد ملاءمتها له وفقا للصفات التي أدركها في ذهنه.
- 5- الصورة الذهنية التي يكونها مجتمع ما عن مجتمع آخر هي نتاج أحداث وخلفيات وتراكمات عبر السنين، حيث تستغرق الشعوب مدى زمنيا في تشكيل صورها وفي تعديلها وتغييرها.
- 6- إن الصور الذهنية يجب ألا ينظر إليها كأشياء تتسبب بنفسها، بل كأعراض لأسباب خارجية أخرى.
- 7- إن الصورة التي تكونها أمة عن أخرى هي جزء لا يتجزأ من سلوك هذه الأمة اتجاه تلك، ويتم تحديدها عبر فترة تظال الأجيال، وفي أبعد الاحتمالات يمكن أن توجد أيضا داخل الشعب الواحد مواقف متباينة اتجاه شعب آخر.
- 8- الصورة الذهنية ليست دائمة أو ثابتة بالضرورة، بل قد تتطور وتتعدل كليا أو جزئيا بفعل عوامل ذاتية أو موضوعية وبالتالي فهي مرنة.
- 9- توقظ الصورة عند تشكلها أو حين استدعائها مشاعر وأحاسيس معينة، وتدفع باتجاه سلوكيات معينة، وتلعب دورا حاسما في التأثير على التفاعل الاجتماعي نظرا لأن مضمونها يحدد -وإلى حد بعيد- ما إذا

كانت ردود فعل الفرد إيجابية أو سلبية أو محايدة إزاء شخص آخر من ثقافة أخرى أو من عرق أو دين أو بلد آخرين.

10- اكتشاف الصورة يساعد على الاقتراب منها والتعرف الأفضل على جوانبها وتحديد مسارات التعامل معها سواء باتجاه الترسخ أو التغيير.

11- يمكن أن تكون الصورة الذهنية بديلا عن الواقع أو مفتاحا لمقاربتة".¹

¹ - أديب خضور: مرجع سابق، ص.ص 12- 15.

تصنيف الصورة الذهنية:

"يمكن تصنيف الصورة الذهنية كما يلي:

1- **الصورة الواقعية:** وهي الصورة التي تم تشكيلها بالفعل للمنظمة أو المؤسسة أو الدولة أو الجماعة، والتي أصبح الجمهور يتعامل مع تلك الجهة على أساسها ويقرر التعرض للمعلومات عنها.

وهذه الصورة تم تشكيلها عن طريق الخبرة الشخصية والاتصال المباشر، والرسائل الاتصالية التي تعرض لها الجمهور والموجهة من المنظمة نفسها. ويمكن أن تكون هذه الصورة إيجابية، وقد يكون بها سمات سلبية أو سلبية بشكل تام.

2- **الصورة الاتصالية:** وهي الصورة التي تعمل جهة معينة على تشكيلها من خلال الرسائل الاتصالية التي توجهها للجمهور باستخدام كل وسائل الاتصال... وهذه الصورة تكون إيجابية لكنها تكون في الكثير من الأحيان أقل من الصورة التي ترغب في تشكيلها.

3- **الصورة المرغوبة:** وهي التي تسعى هيئة ما لتشكيلها لنفسها باعتماد استراتيجيات اتصالية طويلة المدى، والنجاح في تشكيل هذه الصورة يحتاج إلى الكثير من الجهود والخبرات والقدرات الاتصالية.

4- **الصورة الناتجة عن أزمة:** وهي ليست صورة دائمة ولكنها نشأت نتيجة تعرض المنظمة أو المؤسسة أو الدولة لأزمة أدت إلى استجابات عاطفية سريعة معادية لها.

وتعتبر الصورة المشوهة من أخطر نتائج الأزمات لذلك فهي تحتاج إلى جهد ومكثف من جانب القائمين بالاتصال لمواجهتها والعمل على تغييرها من خلال معلومات دقيقة وصحيحة".¹

¹ - سليمان صالح: "وسائل الإعلام وصناعة الصور الذهنية"، الطبعة الأولى، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الأردن، 2005. ص.ص 26، 27.

خلاصة:

يعد مفهوم الصورة الذهنية من أكثر المواضيع التي شغلت فكر الباحثين في حقول

معرفية مختلفة، يساهم كل منهم في إثرائها علمياً.

وتعرف في أبسط أشكالها بأنها مجموع الأفكار والانطباعات التي يحملها طرف عن طرف

آخر سواء كانت إيجابية أو سلبية، ساهمت في تكوينها ظروف زمانية ومكانية معينة.

اهتمامات التنمية البشرية و أهدافها

"التنمية البشرية مبنية على السماح للناس بأن يعيشوا نوع الحياة التي يختارونها، وعلى تزويدهم بالأدوات المناسبة و الفرص المواتية لتقرير تلك الخيارات"¹. كما أنها تسعى إلى:

"رفع كفاءة الإنسان مع من حوله في شتى مجالات التعامل سواء أكانت نفسية أم اجتماعية وتخلصه من المشاعر والتصرفات و الجوانب السلبية و محاولة الارتقاء بمستوى تعامله مع الآخرين. كما يهدف علم التنمية البشرية إلى تنمية مهارات الفرد بصفة عامة ووضع قواعد و محاكاة التفوق البشري ذلك برؤية قواعد واضحة لكيفية الحصول على نفس النتائج أو نتائج مقاربة كالتالي حصل عليها الناجحون في حياتهم، لذلك نحتاج لعلم التنمية البشرية لمعرفة كيف فكر وخطط و تصرف الناجحون و بالتالي نتمكن من الوصول للنتائج الإيجابية التي وصلوا إليها".

وينقسم علم التنمية البشرية إلى قسمين رئيسيين:

القسم الأول: نقاط الضعف و الخلل ويعنى هذا القسم بمعرفة سلبيات الإنسان وما يعوقه عن الإنتاج ومحاولة إصلاحها، وذلك بالتخلص من المشاعر السلبية كالخوف و القلق و الغضب، عدم الثقة بالنفس، الأفكار السلبية، عدم وضوح الرسالة و الرؤية و الهدف.

القسم الثاني: نقاط القوة و المميزات يعنى هذا القسم بمعرفة إيجابيات الإنسان وما يساعده على زيادة إنتاجه ومحاولة تقويتها وتعزيزها ، وذلك بمعرفة التخطيط الجيد وإدارة الوقت والتحكم بالذات والتفكير الإيجابي و زيادة الثقة بالنفس.

و تشير التنمية البشرية إلى تسمية من أجل تعميم العلوم التي تهتم بتطوير و تأهيل و إعادة تأهيل الأفراد"².

"و يشير مصطلح **التأهيل** إلى العمليات المنهجية التي تهدف إلى إكساب الفرد قدرات و مؤهلات ومهارات للقيام بنشاط معين.

أما **إعادة التأهيل** فهي مصطلح يوظف أكاديميا للدلالة على عملية إعادة ما فقده الفرد من وظائف وعمليات نفسية و اجتماعية تبنى على مكتسبات سابقة"³.

¹ - تاريخ التعميل: 2013-02-24، ساعة التعميل: 10:45 . <http://www.un.org/ar/esa/hdr/index.shtml>

² - تاريخ التعميل: 2013-02-24، ساعة التعميل: 10:30 . www.elebda3.com

³ - العربي بلقاسم فرحاتي: "تأهيل الموارد البشرية: قديما وحديثا"، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر و التوزيع، الأردن، 2012. ص.ص 29، 32.

"و من اهتماماتها أيضا تحقيق التوازن بين الأركان السبعة الأساسية للحياة، ويوردها الدكتور إبراهيم الفقي فيما يلي:

- الركن الروحاني: يحتوي على حب الله سبحانه وتعالى، والتسامح المتكامل والعطاء غير المشروط.
- الركن الصحي: يتكون من التفكير الصحي وشرب المياه، ونظام التغذية الصحي والتدريبات الرياضية.
- الركن الشخصي: يتكون من الثقة في النفس، تنمية الذات، التقدير الذاتي والصورة الذاتية.
- الركن العائلي: يتكون من العلاقات العائلية والزوجية، وعلاقة الوالدين بالأبناء.
- الركن الاجتماعي: يتكون من علاقات الفرد الاجتماعية وقدرته على الاتصال بالآخرين.
- الركن المهني: يتكون من الأهداف المهنية، العمل، التميز في المهنة، وتحسين المهارات المهنية.
- الركن المادي: يتكون من الدخل الحالي والأهداف المادية".¹

"والتنمية البشرية تكون انطلاقتها من الذات و هذا ما يركز عليه الدكتور إبراهيم الفقي في مقدمة كتابه "البرمجة اللغوية العصبية وفن الاتصال اللامحدود NLP" عندما ذكر قصة الشاب الذي أراد أن يغير العالم ففشل فتدرج إلى تغيير بلده وفشل أيضا ثم مدينته ثم قريته، إلى أن بلغ مرحلة الشيخوخة و فشل في بلوغ طموحاته التي أخذت تتضاءل. فأراد أن يقتصر على تغيير عائلته فلم يستطع أيضا، فقال: ليتني كنت غيرت ذاتي في بادئ الأمر ثم بعد ذلك حاولت تغيير عائلتي، ثم بإلهام وتشجيع منها كنت قد أقدمت على تغيير وتطوير بلدي، ومن يدري ربما كنت استطعت أخيرا تغيير العالم برمته؟".²

"ويؤكد على نفس الفكرة الأستاذ عبد الله بن سليمان العتيق في كتابه: فضاء المعرفة بقوله: التنمية البشرية تكون انطلاقتها أول الحال من الذات، فلا وصول للعالم الأكبر إلا من خلال العالم الأصغر، وبقدر دراية الإنسان وسبر أغوار العالم الأصغر يكون دخوله للعالم الأكبر، فيسعى في تنمية الذات من خلال أصول كبرى هن أساس بناء الذات"³.

"ويرجع الفضل إلى ويليام جيمس في استخدام مفهوم الذات في علم النفس، وفسره على أنه 'مجموعة ما يمتلكه الإنسان من الجسم والقدرات والسمات وممتلكاته المادية والأسرية والأصدقاء والمهن'، في حين

¹ - إبراهيم الفقي: "قوة التفكير"، مكتبة عراس، الجزائر، 2010. صص 345-346.

² - إبراهيم الفقي: "البرمجة اللغوية العصبية وفن الاتصال"، مرجع سابق، ص 5.

³ - عبد الله بن سليمان العتيق: "فضاء المعرفة"، ص 6. www.pdfactory.com

يرجعه بعض المختصين إلى سقراط من خلال قوله: 'اعرف نفسك بنفسك'، ويعتبرونه الجوهر الحقيقي لمعرفة الذات".¹

"وهذه الأصول هي:

1. الإيمان بقدرات الذات

2. البحث في تلك القدرات لإيقاظها وتقويتها

3. التوظيف لتلك القدرات.

ويؤكد في نفس السياق بأن التنمية الذاتية تقوم على أساسات أربع هي سر الجوهر الإنساني، وهي:

الأصل الأول: العقل وهو الركن الأساس للفكر البشري وعليه قيام قانون المعرفة والتدبير.

الأصل الثاني: الروح والتي ترتبط صحة بنائها وتنميتها بصحة الإنسان كله.

الأصل الثالث: العاطفة وهي غريزة بشرية تشير إلى ميل النفس لشيء ما دون مراعاة لعقل ولا دين ولا يجري عليها تصرف الإنسان.

الأصل الرابع: الجسد وهو الدار الحاوي للأساسات الثلاثة، لذا وجب الاعتناء به لحفظ الأصول كلها.

والتنمية الذاتية ليست محصورة في فردية الإنسان كواحد، وإنما هي تشمل الإنسان كجنس بشري، فالتنمية الفردية الشخصية أساس للتنمية الجمعية العامة، فهو انطلاق من فرد إلى جمع، ومن صغير إلى كبير، والأناية التنموية ضياع للهوية البشرية. لأجل ذلك فإن الاعتناء بتنمية الفرد لا يستقيم إلا بجر العناية على الحول عنده، فالإنسان مدني بطبعه وهو ابن أرضه وجزء من كل، ولا قيام للجزء إلا بعون الكل فاستلزم بناء مهارات التواصل مع الغير، وكان هذا الأساس الذي تقوم عليه التنمية البشرية".²

"وبصفة عامة فإن التحديات التي تواجه الفرد في الحياة مصدرها رغبته في تغيير الآخرين، وحين لا يشاركه الآخرون وجهة النظر والتوقعات يصاب بمشاعر سلبية فيقع في مشاكل وعقبات مثل: البطالة طويلة الأمد والتعاسة...، ولكن إذا نظر حوله فيجد أن التحدي الحقيقي في الحياة هو أن يغير كل فرد نفسه ويصبح الشخص الذي يريد أن يكون ويستغل طاقته الكامنة. وبهذا يتحسن وتتغير نظرته للعالم

¹ - يوسف أبو الحجاج: " كيف تكتسب قوة الإرادة واحترام الذات- مهارات إنسانية لتطوير الذات "، الطبعة الأولى، دار الوليد، سوريا، 2010. ص

103.

² - عيد الله بن سليمان العتيق: مرجع سابق، ص.ص 7، 8، 9.

ويحقق التفاهم الأوسع لوجهة نظر الآخرين، واحتراما صادقا لقيم ومعتقدات الناس ويصبح بارعا في الاتصال.

ومن بين أهداف التنمية البشرية:

- تنمية وتوثيق الصلة بين الفرد وبين نفسه
- استغلال قدرة الإحساس بالذات
- التحكم في إدراك الفرد وفي الحكم على الناس
- توليد سلوك جديد لكي يصبح الفرد ماهرا في الاتصال
- تحسين اتصالات الفرد بالغير وترقية نوعية علاقاته
- تحكم الفرد في تركيزه لكي يعمل في مصلحته لا ضده
- تعلم كيفية إقامة علاقات ممتازة من الناس على اختلاف طبائعهم وتمايزها
- تعلم مهارات التحكم في الانفعالات والتفوق فيها".¹

¹ - إبراهيم الفقي: "البرمجة اللغوية العصبية وفن الاتصال اللامحدود"، مرجع سابق، ص.ص 5-8.

التنمية البشرية: المفهوم والنشأة

"التنمية لغة: معناها النماء، أي الازدياد التدريجي من الأجسام الحية، و يستخدم اصطلاح التنمية بمعنى الزيادة من رفع مستوى المجتمع اقتصاديا واجتماعيا.

و التنمية يقصد بها التدخل المقصود لتحقيق النمو بصورة سريعة الخطى في حدود فترة زمنية معينة تحددها خطط التنمية. والتنمية تحتاج إلى دفعة قوية تحركها قدرات إنسانية خبيرة، تخرج المجتمع من حالة الركود إلى التقدم، فهي عملية شاملة متكاملة تتضمن كافة الجوانب: الاقتصادية، الاجتماعية، القانونية، التعليمية، السياسية، الأخلاقية و البشرية".¹

"ومفهوم التنمية من أهم المفاهيم التي دخلت أدبيات العلوم الاجتماعية خلال النصف الثاني من القرن العشرين وأكثرها استعمالاً. ثم أضيفت إليه فيما بعد صفات كثيرة بحيث تفرع عن المفهوم الرئيسي مفاهيم فرعية كثيرة، من بينها:

- **التنمية البشرية:** ويشير هذا المفهوم إلى عملية توسيع الخيارات التي تتصل بجميع الجوانب الرئيسية في حياة الفرد ، خيارات لها خصائص اقتصادية وحرية سياسية واجتماعية وثقافية، والتنمية بهذا المعنى أوسع بكثير من الحديث عن التنمية الاقتصادية التي حظيت لمدة طويلة باهتمام المخططين الذين يؤكدون على أن النمو الاقتصادي سيؤدي بالضرورة إلى نمو في بقية المجالات".²

"بدأ مفهوم التنمية البشرية يتضح عقب انتهاء الحرب العالمية الثانية وخروج البلدان التي شاركت في الحرب مصدومة من الدمار البشري والاقتصادي الهائل، وخاصة الدول الخاسرة. فبدأ بعدها تطور مفهوم التنمية الاقتصادية وواكبها ظهور التنمية البشرية لسرعة إنجاز التنمية وسرعة الخروج من النفق المظلم الذي دخلت فيه بسبب الحروب".³

"عند دراسة البدايات الأولى لهذا المصطلح نجد أن الولادة الأولى تم الإعلا ن عنها في بداية الستينات من القرن العشرين تحت مسمى "رأس المال البشري" من قبل ثيودور شولتز (Theodore W.Schultz 1961)، موضحاً أن الموارد البشرية لها بعدان:

¹ - عبد الرحمن عيسوي: "الإسلام و التنمية البشرية"، الطبعة الأولى ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، لبنان ، 1988. ص.ص 12، 13.

² - مصطفى عمر التير : " التحديث و التحضير و التنمية البشرية"، الطبعة الأولى ، الدار الأكاديمية للنشر و الطباعة و التأليف و الترجمة، أكاديمية الدراسات العليا،الجمهورية العظمى ، 2005. ص 120.

³ - تاريخ التحميل: 2013-03-27، ساعة التحميل: 09:56. <http://ejabat.google.com//ejabat/thread?tid=0d59af89979a494f>

1. **بعد كمي:** يعبر عنه بعدد الأفراد القادرين على العمل ونسبة الأيدي العاملة التي تمارس أعمالاً مفيدة، وساعات العمل التي تقضيها في أداء عملها.

2. **بعد نوعي:** يتمثل في المهارات والمعرفة والأشياء التي لها خواص مشابهة، بحيث تؤثر بشكل عملي على القدرات البشرية للقيام بعمل منتج.

وتوالى الدراسات عقب ذلك، إلا أنها بقيت تعالج نفس الأبعاد تحت مسميات مختلفة في فترة السبعينات والثمانينات¹.

"منذ مطلع التسعينيات، أصبح مصطلح التنمية البشرية (Human development) يتردد كثيراً في الأدبيات الاقتصادية، مما حدا بالأمم المتحدة ومن خلال برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) إلى تبني ولادة مفهوم "التنمية البشرية" كمفهوم جديد للتنمية ينظر من خلاله إلى الناس كغايات ووسائل للتنمية (Ends and Means) أكثر من النظر إليهم كوسائل للتنمية فقط، وأصدرت تقريرها الأول عام 1990 بعنوان:

"تقرير التنمية البشرية Human Development Report"².

أما تعريف التنمية البشرية كعلم حديث النشأة ينتمي إلى حقل العلوم الاجتماعية، فقد وردت التعاريف التالية له:

1. "هي المنهج الذي يهتم بتحسين نوعية الموارد البشرية في المجتمع وتحسين النوعية البشرية نفسها"³.

"ويعرف المنهج بأنه مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف"⁴، والهدف هنا هو تحسين نوعية الموارد البشرية.

"وإدارة الموارد البشرية نموذج متميز لإدارة البشر يسعى لتحقيق الميزة التنافسية من خلال وضع إستراتيجية للحصول على موارد بشرية تتميز بالكفاءة والولاء"⁵.

¹ - إبراهيم مراد الدعمة: "التنمية البشرية (الإنسانية): بين النظرية والواقع"، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2008. ص.ص 18، 19.

² - إبراهيم مراد الدعمة، مرجع سابق، ص.ص 14، 19.

³ - تاريخ التحميل: 2013-03-27، ساعة التحميل: 09:56. <http://ejabat.google.com/ejabat/thread?tid=0d59af89979a494f>

⁴ - مورييس أنجريس: "منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية- تدريبات عملية"، تر: بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون، الطبعة الثانية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004. ص. 466.

⁵ - يوسف أبو الحجاج: "إدارة وتنمية الموارد البشرية"، الطبعة الأولى، دار الوليد، لبنان، 2012. ص. 26.

2. "التنمية البشرية علم هام مثله كمثل باقي علوم البشر يساعد في علاج وحل الأخطاء التي يقع فيها الإنسان، فهو علم جامع لأفضل الطرق التي يستطيع الإنسان أن يعيش حياته بها".¹
3. "التنمية البشرية هي عملية زيادة المعرفة والمهارات والقدرات لدى الأفراد، فهي علم تعلم المهارات للوصول إلى النجاح في أي مجال من المجالات".²
4. "أما مكتب العمل العربي فيرى أن هذا المفهوم أصبح يتضمن التركيز على أنماط التفكير والسلوك، ونوعية التعليم والتدريب ونوعية مشاركة الجماهير في اتخاذ القرار، والعلاقات الاجتماعية والعادات والتقاليد وثقافة الشعوب، وطرق وأساليب العمل والإنجاز، أي تعبئة الناس بهدف زيادة قدراتهم على التحكم في مصائرهم ومستقبلهم".³
5. "ويعرفها الدكتور إبراهيم الفقي بأنها ليست علم وإنما هي حياة لأن التنمية جاءت من النمو والبشرية جاءت من البشر، والنمو البشري حياة وليس علما. ويقول أيضا أن التنمية البشرية هي ضرورة التحكم في النفس في الميدان الذي يعمل به، ومعرفة التنافسات وكيفية التحكم في الأعصاب بطريقة أحسن لتكون أفضل. كما أن التنمية البشرية ممارسة يوميا في حياتنا لأننا نريد تطوير أنفسنا".⁴

"أما عن نشأة هذا العلم فيظهر من خلال كتاب: "أهم 50 كتابا في مساعدة الذات" لصاحبه توم باتلر باودون Tom Butler BOWDON، أن من أوائل المؤلفين في هذا المجال (صامويل سمايلز Samuel SMILES) الذي ألف كتابه المرجعي:

'Self help مساعدة الذات' عام 1859، يركز فيه أساسا على اختيار الإنسان لمسيره المتفرد في الحياة، تقليص الفجوة بين الإحساس بالخوف والشعور بالسعادة و كذلك الإلهام ليكون شخصا أفضل. و اعتنق سمايلز أعظم فكرة في عصره وهي فكرة التقدم وطبقها على حياته، مع العلم أنه كان سياسيا بالأساس إلا أن أدرك أن الثورات الحقيقية تحدث داخل رؤوس الناس. ويعد كتابه مساعدة الذات واحدا من أعظم قصص النجاح في القرن العشرين لدرجة استحالة إحصاء عدد النسخ التي بيعت منه.

¹ - تاريخ التحميل: 2013-03-27، ساعة التحميل: 10:00 . <http://forum.ashefaa.com/showthread.php?t=79183>

² - تاريخ التحميل: 2013-02-24، ساعة التحميل: 10:30 . www.elebd3.com

³ - إبراهيم مراد الدعمة، مرجع سابق، ص 16.

⁴ - حصة إذاعية: "قصة نجاح الدكتور إبراهيم الفقي"، إذاعة شمس fm التونسية، منشور على الإنترنت (Youtube) بتاريخ 18 فيفري 2012، تاريخ التحميل: 2013-03-01، ساعة التحميل: 06:30.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن فكرة مساعدة الذات ليست شيئاً جديداً، لكنها لم تصبح ظاهرة جماهيرية إلا في القرن العشرين".¹

"إضافة إلى اسهامات مؤلفين آخرين أبرزهم:

- بينيامين فرانكلين Benjamin Franklin (1706 - 1790)

- رالف والدو إمرسن Ralph Waldo Emerson (1803 - 1882)

- ويليام جيمس William James (1842 - 1910)

- جيمس آلن James Allan (1864 - 1912)

- أبراهام ماسلو Abraham Maslow (1908 - 1969)².

أما في عصرنا الحديث، فإن البدايات الأولى ترجع إلى **ديل كارنيجي Dale Carnegie** الذي أصدر أول كتاب له يتسم بالصفة العملية ومستشهداً بالأمثلة الواقعية عن حالات تم التعامل معها مباشرة، "حيث أصدر أول كتاب له في هذا الميدان بعنوان: " **كيف تكسب الأصدقاء وتؤثر في الناس** " How to win friends and influence people، ألفه عقب اشتغاله بتدريس الخطابة التي خاض مجالها سنة 1912 وأصبح هذا الكتاب من أوسع الكتب انتشاراً في التاريخ بعد الحديث النبوي والقرآن الكريم والإنجيل، ويؤكد **كارنيجي** بأن ما يتضمنه الكتاب حقائق ومبادئ قديمة معروفة تداولها الأنبياء والحكماء والمفكرون على مر العصور، وأن كل ما صنعه هو تذكير الناس بها وإعادة صياغتها بأسلوب يشد العزائم، وضرب الأمثال بأشخاص طبقوها فاستفادوا منها، كما يؤكد بأن العمل بهذه المبادئ يجعل الحياة سعيدة.

إضافة إلى ذلك، أدرك ضرورة التخلص من عدو السعادة والراحة ألا وهو القلق، فألف بشأنه

كتاباً تحت عنوان: " **كيف نقهر القلق وتبدأ الحياة** " How to stop worrying and start living".³

"تأثر به مجموعة من الكتاب العرب والمسلمين، وانتشرت كتب بعده مستوحاة من الفكر الغربي

في تطوير الذات مثل:

¹ - توم باتلر باودون: "أهم 50 كتاباً في مساعدة الذات"، مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية، 2011. ص.ص 3، 4.

² - توم باتلر باودون: نفس المرجع، ص.ص 13، 133، 151، 211.

³ - ديل كارنيجي: "دع القلق وأبدأ الحياة"، الطبعة الأولى، دار ابن الجوزي للنشر والتوزيع، مصر، 2012. ص.ص 8، 11، 13.

✓ كتاب "جدد حياتك" للشيخ محمد الغزالي،

✓ كتاب "لا تحزن" للداعية عائض القرني،

✓ كتاب "استمتع بحياتك" للشيخ محمد العريفي".¹

"واستنادا إلى الأساليب المعتمدة حاليا في علم التنمية البشرية فإن المؤسس الحقيقي لتعامل الإنسان مع نفسه ومع الناس يرجع إلى سيد الخلق محمد صلى الله عليه وسلم- حيث استطاع أن يتعامل مع جميع أصناف البشر على اختلاف تربيتهم وعاداتهم وأساليبهم واستطاع أن يحوز على حبهم وتقديرهم، إلا أنه لم يقم أحد من الصحابة الكرام -رضوان الله عليهم- بتسجيل هذا العلم، ولم تقم الدراسات إلى حد الآن بجمع فن وعلم الاتصال من سيرة نبينا محمد صلى الله عليه وسلم-.

ويعد الإمام الشافعي الذي اشتهر بعلم الفراسة الذي يقوم على مبدأ تحليل الفرد من خلال شكله رائدا في هذا المجال والذي أصبح رائجا في عصرنا الحالي".²

"وتعني الفراسة لدى شيخ الإسلام محمد الرازي الاستدلال بالأحوال الظاهرة على الأحوال الباطنة".³

"ثم ظهر في السبعينيات علما لاقى رواجاً منقطع النظير في العالم وهو: "علم البرمجة اللغوية العصبية"⁴، "وهي علم العقل الذي اكتسح أرجاء العالم مؤخرا"⁵، وتعني:

"- **البرمجة**: تشير إلى أفكارنا ومشاعرنا وتصرفاتنا، حيث أنه من الممكن استبدال البرامج المألوفة بأخرى جديدة وإيجابية.

- **اللغوية**: المقدرة الطبيعية على استخدام اللغة الملفوظة أو غير الملفوظة:

- **الملفوظة**: تشير إلى كيفية عكس كلمات معينة ومجموعات من الكلمات لكلماتنا الذهنية،
- **غير الملفوظة**: لها صلة بلغة الصمت، لغة الوضعيات والحركات والعادات التي تكشف عن أساليبنا الفكرية ومعتقداتنا.

¹ - تاريخ التحميل: 2012-12-26، ساعة التحميل: 11:00 <http://bedayateam.org/pioneers-of-human-development/477>

² - تاريخ التحميل: 2013-03-27، ساعة التحميل: 10:00 <http://forum.ashefaa.com/showthread.php?t=79183>

³ - محمد الرازي فخر الدين: "الفراسة: دليلك إلى معرفة أخلاق الناس وطباعهم وكأنهم كتاب مفتوح"، تحقيق وتعليق: مصطفى عاشور، مكتبة القرآن للطبع والنشر والتوزيع، مصر، 1987. ص 105.

⁴ - تاريخ التحميل: 2013-03-27، ساعة التحميل: 10:00 <http://forum.ashefaa.com/showthread.php?t=79183>

⁵ - توم باتلر باودون: "أهم 50 كتابا في مساعدة الذات" مرجع سابق. ص 17.

- **العصبية:** تشير إلى جهازنا العصبي وهو سبيل حواسنا الخمس التي من خلالها نرى ونسمع ونشعر ونتذوق ونشم".¹

"وفي الثمانينات، ظهر **توني بوزان** الذي وضع أسرار العقل والمخ والذاكرة والقراءة السريعة والتصويرية والخرائط الذهنية"²، "وتعد خرائط العقل أداة التفكير متعددة الأساليب لتقوية الذاكرة، والتي شكلت أكبر الفتوحات العلمية الرائدة في هذا المجال على مدار خمسمائة عام"³.

¹ - إبراهيم الفقي: "البرمجة اللغوية العصبية وفن الاتصال اللامحدود"، الطبعة الأولى، إبداع للإعلام والنشر، مصر، 2008. ص 14، 15.
 تاريخ التحميل: 2013-03-27، ساعة التحميل: 10:00. <http://forum.ashefaa.com/showthread.php?t=79183> - ²
³ - توني بوزان: "استخدم ذاكرتك"، الطبعة الثانية، مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية، 2008. ص 1.

التدريب ومؤهللات المدرب

" التدريب هو نشاط منظم يهدف إلى مساعدة الفرد في أداء مهمة محددة وذلك عن طريق التغيير المقصود في معارفه ومهاراته واتجاهاته، كما يقصد به تلك الجهود التي تهدف إلى تزويد الفرد بالمعلومات والمعارف التي تكسبه المهارة في أداء العمل أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل القريب"¹.

"عند تناول مفهوم التدريب بمعناه الواسع نجد أنه يتداخل مع مفهومين آخرين هما:

1- **التعليم:** وهو الاصطلاح الواسع الذي يشمل الإطار العام للمعرفة، ويقصد بالتعليم إكساب الفرد المعرفة والمهارة لتطوير عاداته واتجاهاته.

2- **التطوير:** ويعني تنمية القدرات لدى الفرد بقدر يساعده على فهم المشاكل التي تواجهه، ومعرفة مدى تأثيرها على الأمور التي يعالجها أو التي ترتبط بمشاكل أخرى في المشروع.

في حين أن التدريب يهدف إلى اكتساب الأفراد معلومات ومعارف وظيفية متخصصة تتعلق بأعمالهم وأساليب الأداء الأمثل فيها، كما يهدف إلى صقل المهارات والقدرات التي يتمتع بها الأفراد، أو تمكنهم من استثمار الطاقات. ويهدف أيضا التدريب إلى تطوير السلوك وأساليب الأداء التي تصدر عن الأفراد، وذلك من أجل إتاحة الفرص لمزيد من التحسين والتطوير في العمل، وتأمين الوصول إلى الأهداف المتصاعدة"².

¹ - http://www.altanmiya.org/2011/09/blog-post_23.html تاريخ التحميل: 25-04-2013 ، ساعة التحميل: 17:27

² - يوسف أبو الحجاج: "إدارة وتنمية الموارد البشرية"، الطبعة الأولى، دار الوليد للدراسات والنشر والترجمة، سوريا، 2010، ص.ص 212، 213.

" للتدريب أساليب يتم توظيفها لتحقيق النتائج المرجوة، وهذه الأساليب هي:

1- **المحاضرة:** هي أسلوب مهم في نقل المعلومات والمعارف الجديدة للمتدربين، خاصة إذا جاءت بأفكار جديدة ومنطق متزن، ولكي يكون هذا الأسلوب أكثر فاعلية يستحسن جعله تحاوريا يضمن التفاعل مع المتدربين.

2- **حلقات المناقشة:** يتم فيها تبادل المعلومات والآراء في مجموعات صغيرة لا يزيد عدد أفرادها على خمسة، وهذا لمناقشة المحاضرة، أو المناظرة لتأكيد رأي معين أو نقده.

3- **التدريب المصغر:** يتم فيه تحليل المحتوى التدريبي وتقسيمه إلى أجزاء صغيرة، يركز كل منها على مهارة معينة يقوم المتدربون بالتركيز عليها والتعرف على تفاصيلها بدقة، يتم تنفيذ الجزئية من قبل المتدرب أو المتدربين في زمن 15 دقيقة، ويتم التسجيل بالصوت والصورة ليتم عرضها مجددا أمام المتدربين تحت إشراف المدرب للتعرف على جوانب القوة والضعف في الأداء و محاولة تحسينه.

4- **الورش الدراسية:** يتطلب تقسيم المتدربين إلى مجموعات عمل صغيرة تكلف كل مجموعة بدراسة مشكلة معينة بدراسة علمية دقيقة تحت قيادة أحد المدربين يختاره زملاؤه، الخروج إلى الميدان لجمع البيانات والإحصاءات أو مصادر المعلومات والمشكلات موضع البحث يحددها المتدربون أنفسهم ويتم بحثها مع مجموعة متنوعة من الخبراء والباحثين، وتنمي الورش الدراسية الاتجاهات المطلوبة لدى المتدربين وإكسابهم سلوكيات محمودة: مثل التعاون المشاركة تحمل المسؤولية والعمل في فريق ولا يعتبر الوصول لحل المشكلات هدفا في ذاته وإنما تدريب وتعويد المتدربين على أسلوب حل المشكلات بطريقة عملية-علمية-تعاونية.

5- **الدروس العلمية:** وهي دروس نموذجية يقوم بأدائها المتدربون بعد التخطيط الجيد لها مع المدربين، وقد يقوم بأدائها المدرب أو الخبير، ويصاحب الدرس العملي تدوين للملاحظات لمناقشتها بعد أداء التمرين العملي.

وأخيرا يجب ألا يقتصر التدريب على أسلوب واحد وإنما يجب الاستعانة بأكثر عدد مناسب منها لتحقيق هدف البرنامج وتحسين الإدارة والفعالية".¹

ولنجاح العملية يجب توفر عناصر العملية التدريبية، وهي:

"1- **المتدرب:** إن نجاح التدريب يعتمد إلى حد كبير على وجود متدرب مقتنع بأهمية التدريب وبحاجته إليه، للتكيف مع المتغيرات التي تطرأ في الحياة المعاصرة.

2- **المدرّب:** وهو المسئول عن إعداد واختيار المادة العلمية المناسبة، ويقوم بدور المرشد والموجه والناقد والملاحظ، لذلك من المهم اختيار المدرّب المناسب الذي يجمع بين المؤهل العلمي والخبرة العملية.

3- **المادة العلمية:** تحتوي على تطبيقات وتمارين وحالات دراسية يتم استخدامها في قاعة التدريب، تؤدي فردياً أو جماعياً. تكون عادة مختصرة وضمن محتويات حقيبة التدريب.

4- **بيئة التدريب:** تشمل مكان التدريب، قاعات التدريب وما يتوفر فيها من وسائل سمعية وبصرية وجميع الظروف الصحية كالتهووية والإضاءة والمقاعد المريحة.

5- **أساليب التدريب:** وهو طريقة المدرّب في تنفيذ البرنامج التدريبي الذي يوصله إلى الهدف، والمدرّب هو المسئول عن اختيار أفضل وأسرع الطرق، أهمها:

المحاضرة، الحالات العملية، تمثيل الأدوار، المباراة الإدارية، التعليم المبرمج، جماعات العمل".²

"وحتى تكون الدورة التدريبية متميزة وذات قيمة، يجب على المدرّب:

✓ تجديد معلوماته والاعتماد على الدراسات الحديثة في مجال دورته، فمن الأخطاء الشائعة استخدام معلومات بالية وسطحية.

✓ اختيار الموضوع الذي يناسبه ويطبقه في حياته وبالتالي يكون قدوة للمتدربين، فمن غير المعقول أن يلقي دورة في فن الإلقاء والخطابة وهو من المحاضرين السيئين.

¹ - فاروق شوقي البوهي: " التخطيط التعليمي: عملياته، مداخله، التنمية البشرية، تطوير أداء المعلم، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2001، ص.ص 185، 186، 187.

² - تاريخ التحويل: 2013-04-25، ساعة التحويل: 17:35. <http://www.hrdiscussion.com/hr2291.html>

- ✓ معاملة الحضور على أنهم جمهور ذكي ومميز، لأن من يحضر الدورات عادة أشخاص متميزون حريصون على تطوير ذواتهم وحتى لا يفقد مصداقيته.
 - ✓ الحرص على الإلقاء الجذاب لشد انتباه المتدربين، لذلك فهو يحتاج لمهارة فريدة وتطوير مستمر لتحسين أسلوبه.
 - ✓ تقديم عرض متميز باستخدام الوسائل التدريبية والتوضيحية، وتصميم شرائح العرض بشكل جذاب واختيار الألوان الحيوية، لتخرج دورته بالشكل اللائق.
- وفي بداية التدريبات، لابد من تهيئة المتدربين لعملية التعلم، ومن أهداف هذه التهيئة -مثالا لا حصرا-:

- ✓ إخراج المتدربين من العقلية اللامبالية والسلبية
- ✓ إزالة العوائق أمام العملية التعليمية
- ✓ استثارة اهتمام وفضول المتدربين
- ✓ إعطاء المتدربين مشاعر إيجابية نحو موضوع التدريب وربطهم به بعلاقة بناءة
- ✓ خلق مجموعة من المتدربين النشطين، الجاهزين للتفكير والعمل والإبداع
- ✓ إخراج المتدربين من مواقعهم الفردية المعزولة وخلق مجتمع تعليمي سليم.

إن تصميم التدريب له خطوات وهي:

- 1 تحديد الأهداف والنتائج المطلوبة
- 2 مرحلة التمرين 70%
- 3 -العرض 30%
- 4 -مرحلة الربط
- 5 -مرحلة التكامل
- 6 -دراسة العملية ككل
- 7 -تنفيذ الدورة
- 8 -تقييم التجربة التدريبية".¹

¹ - غادة الرجوي: "أصابع المدرب: 50 قصة نجاح"، الطبعة الأولى، ألفا للنشر والتوزيع، مصر، 2010. ص.ص 16-20.

" إن تقييم التدريب الذي يعني العملية التي تهدف إلى قياس فاعلية وكفاءة الخطة التدريبية، ومقدار تحقيقها للأهداف المقررة وإبراز جوانب القوة والضعف فيها، عملية ضرورية".¹

" وينصح المدربون بتبني الأفكار العشر المفيدة لضمان نجاح عملياتهم التدريبية:

1- الالتزام بتنفيذ الأجندة (جدول العمل)

2- التركيز على الأهداف التدريبية

3- تدريب الكبار على أساس أنهم كبار وذلك بتحديثهم فكرياً، احترامهم، السماح لهم بالتأثير على المحتوى وسير التدريب، إعطائهم فرصة التعلم عن طريق الاكتشاف الذاتي، توفير جو مناسب لضمان التغذية الراجعة بطريقة احترافية.

4- التأكيد على المساواة في المشاركة بين المتدربين

5- التعامل مع السلوك غير السوي الذي يمكن أن يكون أثناء الدورة التدريبية

6- إعطاء أحسن ما عندك والحزم في إدارة الدورة

7- مراجعة جدول الأعمال المطروح للتدريب

8- الاستماع الجيد للمتدربين عند طرح انشغالاتهم وملاحظة لغة الجسد

9- توفير جو آمن عن طريق الفكاهة، التركيز على التغذية الراجعة وممارسة تمارين ونشاطات تكسر الروتين.

10- استمتع بنفسك وحافظ على إيقاع عال".²

¹ - إعداد مجموعة من الخبراء: أوراق ووقائع ندوة: " أفاق جديدة في التنمية البشرية والتدريب"، الطبعة الثانية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2007. ص 247.

² - ساي تشارني، كاثي كونواي: "وسائل المدرب الناجح"، الطبعة الأولى، مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية، 2001. ص.ص 49، 50، 51.

إن المؤهلات العلمية للمدرب لا تتطلب تخصصا علميا بعينه، حيث إنهم ينتمون إلى حقول معرفية مختلفة، والعامل المشترك بينهم هو اهتمامهم بالتنمية البشرية، فنجد خريجي العلوم القانونية، العلوم الاقتصادية، علوم الشريعة، علوم التربية، علوم الإعلام والاتصال، علم النفس، علم الاجتماع ... وغيرها من التخصصات، قاموا بدورات تدريبية ذات مستويات مختلفة، وخضعوا لدورة 'تدريب المدربين' ليصبحوا مدربين معتمدين من مراكز عالمية وعربية.

ويكون هذا التدريب سواء على المستوى الوطني، حيث يتم تدريبهم على يد مجموعة من المدربين العرب الذين يزورون الجزائر في مهمة تدريبية، أو السفر إلى بلدان عربية أو غربية لتلقي التدريب على غرار: مصر، سوريا، تركيا، بريطانيا، كندا... وهذا ما تم تسجيله من خلال محادثات عبر شبكة التواصل الاجتماعي facebook، والاطلاع على بروفييلات المدربين.

نماذج رائدة في التنمية البشرية

إبراهيم الفقي

" ولد إبراهيم محمد السيد الفقي في قرية أبو النمرس حي المنيب محافظة الجيزة يوم 05 أوت 1950، حصل على بطولة مصر لتتنس الطاولة لعدة سنوات و مثل مصر في المنتخب الوطني في بطولة العالم لتتنس الطاولة بألمانيا الغربية عام 1969.

وفي الحياة المهنية، تدرج في الوظائف وشغل منصب مدير قسم في قطاع الفنادق بفندق فلسطين بالإسكندرية، ووصل إلى الدرجة الثالثة وهو في سن الخامسة والعشرين. هاجر إلى كندا لدراسة الإدارة، وبدأ هناك في وظيفة بسيطة كجلي الأطباق، حارس لمطعم وحامل كراسي و طاولات في فندق بسيط.

نجاحه: يحكي الدكتور إبراهيم الفقي في محاضراته أنه سافر إلى كندا مع زوجته آمال الفقي وهو لا يمتلك شيئاً، وعمل في أقل الوظائف في فندق بالرغم من نجاحه في الفندق في مصر قبل سفره إلى كندا. ثم تدرج في وقت قصير جدا إلى أن أصبح مدير أكبر الفنادق هناك، وحاز على الكثير من الشهادات الدولية وأكثر من دكتوراه في التنمية البشرية، كما قام الدكتور إبراهيم الفقي بتأليف علمين جديدين مسجلين باسمه و هما:

- علم قوة الطاقة البشرية
- علم ديناميكية التكيف العصبي.

المحاضرات و الدورات التدريبية:

درب الدكتور إبراهيم الفقي أكثر من 700 ألف شخص في محاضراته حول العالم، كما أنه حاضر و درب بثلاثة لغات: عربية، فرنسية، إنجليزية¹.

مؤلفاته:

" للدكتور إبراهيم الفقي مؤلفات ترجمت إلى الإنجليزية والفرنسية والعربية والكردية والإندونيسية و حققت مبيعات ملايين النسخ حول العالم، ومن أبرز كتبه:

تاريخ التحميل: 2012-12-29، ساعة التحميل: http://bedayateam.org/pioneers-of-human-development/380-2012-04 - 1
.12:12

- قوة التفكير
- البرمجة اللغوية العصبية و فن الاتصال اللامحدود
- المفاتيح العشرة للنجاح
- قوة التحكم في الذات
- قوة الحب و التسامح
- حياة بلا توتر
- سيطر على حياتك
- أيقظ قدراتك واصنع مستقبلك
- سحر القيادة
- التنويم بالإيحاء
- الطاقة البشرية و الطريق إلى القمة
- استراتيجيات التفكير
- التفكير السلبي و التفكير الإيجابي
- قوة التفكير
- الأسرار السبعة للقوة الذاتية
- كيف تتحكم في شعورك و أحاسيسك
- أسرار و فن اتخاذ القرار
- أسرار التسويق الاستراتيجي
- الطريق إلى النجاح
- الطريق إلى الامتياز
- إدارة الوقت

والكتب المتوفرة للمؤلف في المكتبة والأرشيف الوطني لكندا عبارة عن عشرة عناوين كلها نشرت خلال التسعينيات من القرن الماضي. و تدرجت مواضيعها زمانيا من تناول تقنيات البيع مرورا بفن التدبير الناجح ووصولاً إلى الكتابة عن التطوير الذاتي بشكل عام.

مواد مرئية:

- المفاتيح العشرة للنجاح
- قوانين العقل الباطن
- فن و أسرار اتخاذ القرار
- قوة التحكم في الذات
- قوة الثقة في النفس
- قوة الحب و التسامح

الشرائط السمعية:

- اللقاء المفتوح مع الدكتور إبراهيم الفقي
- البرمجة اللغوية العصبية وتطبيقاتها في حياتنا العملية
- نجاح بلا حدود

الأسطوانات الرقمية DVD :

- قوة الحماس
- استراتيجيات الاتصال الفعال
- طريقك للتميز
- أسرار قادة التميز¹.

"شغل الدكتور إبراهيم الفقي أعلى المناصب وأرقاها فكان:

- مؤسس و رئيس مجلس إدارة مجموعة شركات إبراهيم الفقي العالمية التي تتألف من:
 - ✓ المركز الكندي للتنمية البشرية
 - ✓ المركز الكندي لقوة الطاقة البشرية
 - ✓ المركز الكندي للتنويم بالإيحاء

¹ - ويكيبيديا الموسوعة الحرة، تاريخ التحميل: 2013-02-02، ساعة التحميل: 11:45.

✓ المركز الكندي للبرمجة اللغوية العصبية

- مؤسس ورئيس مجلس إدارة المركز الكندي لقوة الطاقة البشرية (CTCPHE)، والمركزي الكندي للتويم بالإيحاء (CTCH)، والمركز الكندي للتنمية البشرية (CTCHD)، و المركز الكندي للبرمجة اللغوية العصبية (CTCNLP).
- مؤسس ورئيس مجلس إدارة شركة كيوبس (CIS)
- دكتور في علم الميتافيزيقا من جامعة ميتافيزيقا بلوس أنجلوس بالولايات المتحدة الأمريكية.
- الدكتور إبراهيم الفقي هو مؤسس علم ديناميكا التكيف العصبي Neuro Conditioning (dynamics™) (NCD™)
- مؤسس علم قوة الطاقة البشرية (PHE™) (Power Human Energy™)
- مدرب معتمد في البرمجة اللغوية العصبية (NLP) من المؤسسة الأمريكية للبرمجة اللغوية العصبية.
- مدرس معتمد للعلاج بالتنويم المغناطيسي من المؤسسة الأمريكية للتنويم المغناطيسي.
- مدرس معتمد للعلاج بخط الحياة Time Line Therapy™.
- مدرب معتمد في الذاكرة من المعهد الأمريكي للذاكرة بنيويورك.
- مدرب معتمد للتنمية البشرية من حكومة كيبيك بكندا للشركات و المؤسسات.
- مدرب ريكي من The Reiki Training center of Canada، ومن Global Reiki Association.
- حاصل على مرتبة الشرف الأولى في السلوك البشري من المؤسسة الأمريكية للنادق.
- حاصل على 23 دبلوم وثلاثة من أعلى التخصصات في علم النفس والإدارة والمبيعات والتسويق والتنمية البشرية.
- شغل منصب المدير العام لعدة فنادق خمسة نجوم في مونتريال- كندا.
- درب أكثر من 600,000 شخص حول العالم، وهو يحاضر ويدرب بثلاث لغات: العربية، الفرنسية والإنجليزية
- عاش بكندا مع زوجته آمال وابنتيهما التوأم نانسي ونرمين".¹

¹ - إبراهيم الفقي: "المفاتيح العشر للنجاح"، دار الرابحة للنشر والتوزيع، مصر، 2009. ص.ص 7، 8، 9.

" وله عدة مؤلفات ترجمت إلى خمس لغات هي: الإنجليزية والفرنسية والعربية والكردية والإندونيسية، حققت مبيعات لأكثر من مليون نسخة في العالم".¹

"وافته المنية صباح يوم الجمعة 10 فبراير 2012 اختناقاً إثر نشوب حريق هائل بالشقة التي يقيم بها في مدينة نصر بالقاهرة، وهي عبارة عن مركز الدكتور إبراهيم الفقي للطب النفسي، عن عمر يناهز 61 سنة، رفقة أخته فوقية محمد الفقي وقريبتها السيدة نوال".²

" وقد كان شعاره في الحياة:

عش كل لحظة كأنها آخر لحظة في حياتك،

عش بالإيمان، عش بالأمل،

عش بالحب، عش بالكفاح،

وقدر قيمة الحياة".³

¹ - إبراهيم الفقي: "كيف تتحكم في شعورك وأحاسيسك؟"، الطبعة الأولى، بداية للإنتاج الإعلامي، مصر، 2008. ص 7.

² - ويكيبيديا الموسوعة الحرة، تاريخ التحميل: 02-02-2013، ساعة التحميل: 11:45.

³ - إبراهيم الفقي: "المفاتيح العشر للنجاح"، نفس المرجع، ص 166.

وسائل الاستفادة من التتمية البشرية

1- " القراءة :

التممية البشرية غنية بالكتب المختصة في كل المجالات سواء كان ذلك في التفكير الإيجابي أو تقوية الذاكرة والتركيز أو التحكم في الأحاسيس السلبية أو العلاقات الزوجية أو علاقة الآباء بالأبناء أو تقوية التقدير الذاتي أو الصورة الذاتية والثقة بالنفس وغيرها من المجالات المختلفة.

فالقراءة في مجال التخصص أو المجالات الأخرى تساعد في عملية النمو الإيجابي و التقدم المتزن الذي يريده الفرد في حياته. كما أنها تحدث الفرق في طريقة التفكير والسلوك.

2- الأشرطة السمعية :

ينصح للذين يفضلون السمع على القراءة بالاستماع إلى أشرطة التتمية البشرية فهي مفيدة بالنسبة لهم، ويرى الدكتور إبراهيم الفقي أن القراءة والاستماع معا يقويان الحواس ويملآن الحياة بالأفكار الإيجابية. تعتبر السيارة من الأماكن المفضلة لسماع الأشرطة و بهذه الطريقة تحول السيارة إلى جامعة متنقلة.

3- الأشرطة البصرية :

هناك من يفضل الأشرطة البصرية لمشاهدة الكاتب أو المدرب فيشعر بأنه معه شخصيا فتكون إفادته أكبر خاصة عند الأفراد الذين يمثلون حياتهم بنظام تمثيلي بصري فهم يفضلون رؤية الشيء عن الاستماع له أو القراءة عنه.

4- الأمسيات الجماهيرية :

يمكن حضور الأمسيات من الاختلاط بالأشخاص المهتمين بالتممية البشرية، فهناك من يفضل حضور الدورات شخصيا والمشاركة في التدريبات التي يطلبها المدرب لتوسيع دائرة معارفه والاحتكاك بأفراد لهم نفس الاهتمامات. ويفضلها البعض لانخفاض سعرها، وقصر مدتها فهي لا تتجاوز الساعتين لذلك يفضلها كثير من الناس الذين يحضرونها مع عائلاتهم وأصدقائهم.

5- البرامج التدريبية:

إذا أردت أن تكون الاستفادة أكبر فالبرامج التدريبية أنسب لأن وقتها أطول، فمن الممكن أن يكون يوماً كاملاً أو يومين أو حتى ثلاثة أيام. والشرح فيها مستفيض والتدريبات فيها مكثفة ولكنها أعلى في السعر من الأمسيات.

6- الدورات المكثفة:

تكون الاستفادة من الدورات المكثفة عندما يريد الفرد أن يتخصص في التدريب في التنمية البشرية، ومن الممكن أن تكون مدتها خمسة أيام أو أكثر وأقوى، وفي نهايتها يحصل الفرد على شهادة التخصص التي تؤهله لاستخدامها في بناء مستقبله. ولذلك تكون أسعارها مرتفعة إلى حد ما.¹

¹ - إبراهيم الفقي: "قوة التفكير"، 2007، ص.ص 359-361.

خلاصة:

يعد التدريب عملية مهمة في التنمية البشرية يكتسب من خلالها الفرد تقنيات عملية

تمكنه من الاستفادة من مبادئها، كما تزوده بالميكانيزمات اللازمة لتطبيقها.

وتشهد التنمية البشرية نقصا محسوسا وإقبالا محتشما في المجتمع الجزائري مقارنة مع

نظيراتها على المستوى العربي، بسبب نقص المراكز التدريبية الموجودة على المستوى

الوطني والكوادر المؤهلة لذلك.

ثم إن التعرض لهذين النموذجين تحديدا: ديل كارنيجي و إبراهيم الفقي يرجع إلى

السبب الرئيس المتمثل في زيادة كل منهما في هذا الميدان حيث تعدت كفاءتهما وسمعتهما

النطاق المحلي إلى العالمية دون منازع.

التنمية البشرية في الجزائر

" إن علم التنمية البشرية قادم من الولايات المتحدة التي اشتهرت بتنظيم دورات من أجل تأهيل اليد العاملة وحثها على تقديم خدمة إضافية ذات جودة في محيطها المهني، من هنا كان انتشار التنمية البشرية في الشركات والمؤسسات لينتقل فيما بعد للمجالات الفردية، لكل الراغبين في إعادة تخطيط حياتهم . كانت بداية الانتشار في الجزائر مع الشركات ، سيما الخاصة والأجنبية التي كانت تقدم دورات لعمالها من أجل تحسين مستواهم في العلاقات الاجتماعية، ليصل الأمر إلى السياسيين الذين باتوا يأخذون دورات خاصة في منازلهم بهدف تحسين قدراتهم في فنون الخطابة والإلقاء والتعامل مع الآخرين (حسب ما أكده مدير مركز "الذكاء" الذي أكد أن وجوها مهمة في السياسة في الجزائر باتت تحرص على متابعة دورات التنمية البشرية).

انتشرت في الفترة الأخيرة العديد من مراكز التنمية البشرية على غرار: مركز الراشد، صناع الحياة، الارتقاء، الذكاء... وغيرها من المراكز التي باتت تجد في هذا المجال فرصة واسعة للنشاط بالرغم من حداثة هذا العلم بالجزائر، إلا أنه نجح في أن يفرض نفسه في فترة وجيزة، وقد ساعدته القنوات الفضائية العربية على هذا الانتشار بعد الترويج الكبير لعدد من أسماء المدربين المشهورين عبر العالم، أمثال: إبراهيم الفقي، فؤاد عطية، صالح الراشد ... وغيرهم.

ويصرح الدكتور محمد مايمون ، المدير التنفيذي للأكاديمية العربية العالمية للتدريب وتنمية الموارد البشرية، عن التأخر رهيب الذي باتت تسجله الجزائر في مجال التنمية البشرية، مؤكداً أن الميزانية الضخمة التي خصصت للتنمية الاقتصادية لم تعر أدنى اهتمام للعنصر البشري، ما يشكل خطراً ليس فقط على الاقتصاد الوطني وإنما على المجتمع ككل، الذي يقول عنه : إنه بات يسير دون هدف محدد ما يجعله تائهاً وغير قادر على تقديم أي إضافة لا لأنفسهم ولا لمحيطهم، بما في ذلك المحيط المهني الذي بات يتأثر سلباً من حيث تراجع مردودية الأفراد بسبب غياب القدرة على التخطيط للمدى البعيد. ويقول أيضاً:

' لا يمكن الاستمرار في الاستثمار في الإسمنت دون التفكير في العنصر البشري.'

وعلى ذكر دور الدولة في ذلك فهو يؤكد غياب الاهتمام بالتنمية البشرية، والجزائر كغيرها من الدول التي لا تعطي أي أهمية لتخصص الموارد البشرية رغم أهمية هذا الفرع . وبالاستناد إلى العديد من المؤشرات، يمكن القول بأن الجزائر متأخرة جداً في هذا الميدان حتى بمقارنتها مع الدول الشقيقة، باعتبار

أن الجزائر احتلت المرتبة التسعين في مجال النمو البشري خلال دراسة سنوية أجرتها جامعة هارفرد (Harvard) الأمريكية، وهو مؤشر يثير العديد من التساؤلات حول سبب هذا التأخر واللامبالاة. ويرجعه إلى الأسباب التالية:

- ضعف الإستراتيجية المعتمدة
 - غياب آليات تدعم توجيه الحكومة إلى إعطاء اهتمام أكبر.
- ويقترح في سياق حديثه حلولاً من أجل زيادة الاهتمام بالتنمية البشرية وهي:

- إعادة النظر في السياسات الحالية المعتمدة في هذا الميدان
- رصد مخصصات مالية لتمويل عمليات تطوير التنمية البشرية
- إيلاء الأهمية الكبرى للعنصر البشري في هذه العملية، لأنه من غير المعقول صرف أموال مهولة من أجل البنيات التحتية دون التفكير في بناء الإنسان.
- إعداد دراسة عما يحتاجه المجتمع الجزائري بالاستعانة بالمتخصصين في التنمية البشرية لوضع خطة وطنية لتحقيق ذلك.

الفرد في حاجة ماسة لإعادة التخطيط لحياته وإيجاد معالم باتت مفقودة في المجتمع".¹

إلا أن الدول الغربية كانت سباقة في إيجاد المراكز التدريبية في التنمية البشرية، تلتها بعد قرابة عقدين من الزمن دول عربية، وكان ذلك كما يلي:

"- العالم الغربي في أوائل السبعينات

- العالم العربي في أوائل التسعينات

- الجزائر في بداية 2003.

عرفت الجزائر ظاهرة مراكز التدريب والتنمية البشرية مع مطلع سنة 2003، من خلال تأسيس بعض الفروع لمؤسسات عربية عاملة في نفس المجال، وكان ذلك في عاصمة البلاد، قبل أن ينتشر هذا النوع من المؤسسات في عدة ولايات أخرى على غرار ولاية الشلف التي تأسست بها مؤسسة

¹ - مقال بقلم زواوية: "مراكز التدريب والتنمية البشرية.. السياسيون أيضا باتوا يحرصون على حضور دوراتها"، نشر في الجزائر نيوز بتاريخ: 2010-10-29، تاريخ التحميل: 2013-05-05، ساعة التحميل: 10:22، من الموقع:

"دار الحكمة للتدريب والتنمية البشرية" سنة 2006، ثم فتحها لفرعين في الولايات المجاورة: عين الدفلى وغليزان، قبل أن يمتد نشاطه إلى شرق البلاد من خلال فرعي ولايتي قسنطينة وسوق أهراس¹.

"لاحقا، تم فتح مراكز تدريب أخرى كمركز الرواد بولاية الواد سنة 2006، لصاحبه الأستاذ سعيد بن فرحات، والذي أصبح ينشط في المنطقة ويلقى إقبالا من الولايات المجاورة"².

إضافة إلى ذلك يوجد عدة مراكز تنشط على المستوى الوطني أهمها:

- "أكاديمية السفراء للتكوين والاستشارات والتنمية البشرية - غليزان
- مركز دار الحكمة الدولية- غليزان، خميس مليانة، قسنطينة
- مركز الذكاء الجزائري - العاصمة
- مركز القائد - العاصمة
- مركز الرائد - وهران
- مركز عدن - بجاية
- مركز سمارت - قسنطينة
- أكاديمية المرجان للتدريب والاستشارات - سكيكدة
- مركز الإشراق - العاصمة
- الأكاديمية الجزائرية للتدريب - العاصمة
- مركز إشراقات - مستغانم
- مركز بيت الحكمة - عين تموشنت
- مركز الورد - المسيلة
- مركز الريادة - بومرداس"³.

¹ - بلقوضيل نصيرة: "مراكز التدريب والتنمية البشرية في الجزائر: واقعها، آفاقها، ودورها في التنمية البشرية - دراسة حالة لمركز دار الحكمة بولاية غليزان، رسالة لنيل شهادة الماجستير، ص 13.

² - مكالمة هاتفية مع سكرتيرة مركز الرواد السيدة: بن فرحات، بتاريخ: 02-03-2013، على الساعة: 16:30.

³ - محادثة عبر شبكة التواصل الاجتماعي مع المدرب "عبد الله ميلود دواجي"، بتاريخ: 11 ماي 2013، على الساعة: 23:15.

"كما عرفت الجزائر في الآونة الأخيرة ظاهرة اكتساح كتب التنمية البشرية للأسواق ورواجها خاصة في الوسط الشبابي، لأنها تساعدهم على التخلص من مشاكلهم النفسية و الاجتماعية التي تعترضهم. و مؤلفو هذه الكتب هم في العادة من المشرق العربي من خبراء علم التنمية البشرية أو من الدول الغربية، ويبدو أن ميدان التنمية البشرية الذي دخل مؤخرا إلى الجزائر قد بدأ يعرف عن نفسه جيدا بعد أن كان مجهولا من طرف فئة كبيرة من المجتمع الجزائري. يقول الأستاذ أحمد بوعبد الله خبير في التنمية البشرية ومدير مركز المحبة: إن هناك موجة كبيرة في الجزائر بدأت تنتشر معلنة ميلاد تخصص جديد يطلق عليه التنمية البشرية، ويبدو أن نجاحها عالميا ساهم في استقطاب عدد كبير من الجزائريين لمعرفة هذا التخصص أكثر عن قرب، خاصة وأن فئة كبيرة من الجزائريين لم تكن تعرف من قبل هذا العلم القائم بذاته، وقد ساهمت القنوات الفضائية في زيادة إقبال الناس على التقرب من مراكز التنمية البشرية وما تقدمه هذه الأخيرة من برامج وندوات ودورات تدريبية ، تهدف إلى تحسين مستوى الأداء العقلي والنفسي للإنسان وتقوية مهاراته الحسية ومحاولة استخراج الطاقة التي يخترنها عقله وجسده وتوجيهها التوجيه الصحيح واستثمار ذلك في تحسين القدرات الفردية للأشخاص . وبعد اطلاع فئة كبيرة من الناس على هذه المراكز ودورها الريادي في تحسين الأداء الفكري والنفسي للفرد شجعهم ذلك على اقتناء الكتب التي تعتبر مساعدا مهما ومكملا رئيسيا لما تقدمه مراكز التنمية البشرية. وأكد أن الكثير من خبراء التنمية البشرية في العرب والغربيين استثمروا في مجال الكتابة وأنتجوا مئات العناوين في مواضيع تلقى اهتمام القارئ العربي، حيث ركزوا في كتاباتهم على فئات معينة من الناس مثل الطلبة والمراهقين والفتيات بصورة أخص وروجوا لأفكارهم بطريقة جيدة ومشوقة يستطيع فيها القارئ أن يستوعب بشكل جيد محتوى الكتاب مهما كان مستواه الدراسي والعلمي"¹.

" يبرر المدرب السوري فايز عدنان جمعة ، المعتمد من قبل الاتحاد العالمي لمدربي البرمجة اللغوية العصبية INLPTA ، والمدرب لكل مستويات البرمجة اللغوية العصبية:

- الدبلوم،

- الممارس المعتمد،

- الممارس المتقدم،

¹ - مقال بقلم سهام حواس: " أحمد أبو عبد الله: الجزائريون يقبلون على شراء كتب التنمية البشرية تجنباً لزيارة الطبيب النفساني"، نشر في الجزائر نيوز بتاريخ: 2009-02-21، تاريخ التحميل: 2013-05-05، ساعة التحميل: 10:30، من الموقع:

<http://www.djazair.com/elhiwar/10493>

- المدرب،

تراجع الإقبال على تقنيات التنمية البشرية في الوطن العربي بالأسباب التالية:

- عدم احترافية بعض مراكز التنمية البشرية وغياب التدريب النوعي المعتمد على القيم.
- تراجع الطلب على بعض الدورات بسبب طريقة العرض وليس عيبا بالمادة التدريبية.
- غياب جهة تنظيم العمل ومراقبة جودة الدورات التدريبية مما أدى إلى فوضى غير منضبطة في السوق التدريبية.
- ارتفاع سعر الدورات التدريبية
- غياب الكفاءة اللازمة لدى المدرب وبالتالي يسيء للمجال.

ويشير في ختام حديثه بأن سوق التدريب في الوطن العربي يتحول نحو الارتقاء للأفضل والجودة والتميز، ويشيد بدور القنوات الفضائية لتقديمها هذا المنتج لمشاهديها باحترافية وجودة عالية، على رأسها قناة الرسالة¹.

¹ - مقال بقلم فريدة ل: " تراجع الإقبال على التنمية البشرية يعود لفوضى مراكز التدريب: المدرب السوري فايز عدنان جمعة لـ 'الشروق'، نشر في الشروق اليومي يوم: 2010-07-24، تاريخ التحميل: 2013-05-05، ساعة التحميل: 10:34، من الموقع: <http://www.djazairss.com/echorouk/55922>

خلاصة:

يشهد مفهوم التنمية البشرية اختلافات في تحديده فهناك من يعتبره علما في حين يعتبره آخرون مجالا تندرج ضمنه علوم فرعية، وتسعى اهتماماته إلى تحقيق التوازن في حياة الفرد بالتوفيق بين الأركان الأساسية للحياة، بمعالجة نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة استنادا إلى وسائل يستقي منها معلوماته والمتمثلة في الكتب، الأشرطة بنوعها: السمعية والبصرية، الأمسيات الجماهيرية، البرامج التدريبية والدورات المكثفة.

عرض ووصف وتفسير النتائج:**السؤال الأول:** بعد التعرض لهذا العلم كيف وجدته؟

يؤكد أفراد مجتمع بحثنا على إيجابية علم التنمية البشرية ونجاعته، وذلك بعد تعرضهم له من المصادر المختلفة والمتمثلة في:

- الإنترنت، الزملاء والأساتذة، الكتب، الأقراص المضغوطة، الحصص التلفزيونية، والدورات التدريبية. ويرجع ذلك إلى توافق مبادئ هذا العلم والفطرة الإنسانية التي تنشأ تحقيق الطموحات وتحقيق الذات.

وقد اختصر المبحوث رقم (03) إجابته في العبارة التالية:

"- وجدته أقرب السبل لنهضة الأمة".

نلمس من خلال هذه الإجابة أن المبحوث يعتبره حلاً للمشاكل التي تعاني منها الأمة، بل وأقرب السبل. وذلك لو أحسن استعماله بالإسقاط على الواقع المعيش وتلبية المتطلبات التي تطمح إليها المجتمعات لمعالجة النقائص التي تعاني منها أخلاقياً بالدرجة الأولى.

وكانت إجابة المبحوثة رقم (11) كما يلي:

"- وجدته مجالاً فعلاً شيقاً، وعندما أكون أتابع حصة بخصوص ذلك أتمنى لو أنها لا تنتهي، خاصة عندما يكون الأستاذ متمكناً ويعرف جيداً ماذا يقول ويستند في حديثه إلى القرآن الكريم والسيرة النبوية ويذكر التقنيات الحديثة، وأتمنى أن يكون هناك تطور واهتمام أكبر بالتنمية البشرية أكثر".

من هذه الإجابة، نفهم أنه مجال جدير بالاهتمام خاصة عند تمرير الرسالة من أشخاص ذوي كفاءة عالية في المجال، يتمتعون بفنيات الاتصال الفعال ويتبنون أساليب إقناعية مناسبة تعطي الرسالة حقها، وكذلك للقائم عليها وللجمهور المستهدف بها، لتجاوز الغموض الذي يمكن أن يتلبسها وبالتالي يؤثر على تكوين الصورة المناسبة عن التنمية البشرية.

السؤال الثاني: من خلال اطلاعك عليه، هل جربت مبادئه؟ كيف ذلك؟

إن المعرفة التي كونها الأفراد عن التنمية البشرية والتي تشيد بها ودفعتهم للتعرف عليها أكثر، واستقاء معلومات عنها من وسائل مختلفة، وبعد التعرض لها من خلال تلك الوسائل وتكوين نظرة إيجابية حولها واعتبارها علما نافعا ومجديا، تولدت لديهم لاحقا الرغبة في تبني مبادئه وتجريبها في مجالات حياتهم اليومية. ونستشف ذلك من الإجابات المتحصل عليها، حيث يقول المبحوث رقم (05) أجب بالتالي:

"- في الحقيقة جربت وأصبحت -والله الحمد-، فباحثاكي بمدرسين في التنمية البشرية عرفت طبيعة شخصيتي بمراقبة صفات الانضباط، التنظيم، وهل أنا مستقبليّ أو لا، ومعرفة نمطي التمثيلي، ومعرفة نفسي بنفسي، المبدأ القائم في الفلسفة والمعمول به في التنمية البشرية".

وصرح المبحوث رقم (06) بما يلي:

"- جربت المبادئ التي تعلمتها من الدورات التدريبية التي أقمناها بالجامعة، كمبادئ إدارة الوقت، كيفية إدارة الاجتماعات التي أفادتن كثيرا باعتباري رئيس جمعية وقد كنت سابقا أتعرض لبعض المشاكل في تسييرها".

أما المبحوثة رقم (10) فأجابت بما يلي:

"- مما تعلمته من التنمية البشرية، العيش دائما بالأحلام وتوفير الطاقة التي تحقق لي تلك الأحلام وهي ما يركز عليها دائما إبراهيم الفقي، وتخلصت من حلقة التشاؤم في حياتي التي بوجودها لا مكان لتحقيق أحلامي".

تعد المبادئ التي جربها الأفراد المبحوثون في حياتهم مبادئ عملية تزيح الكثير من العقبات أمامهم بدءا بمعرفة حقيقتها وإيجاد السبل للتخلص منها بهدف تحقيق حياة متوازنة، تخلصوا إلى حد كبير من المعوقات التي تحول دون تحقيق الأحلام والسعي الدائم نحو التميز والانطلاق في الحياة.

السؤال الثالث: في رأيك، إلى مدى تتوافق مبادئ هذا العلم مع النظم والتقاليد الاجتماعية؟

إن ما لمسناه من خلال الإجابات تأكيد التوافق بين مبادئ علم التنمية البشرية والمبادئ المجتمعية التي تتدرج ضمن البيئة العربية الإسلامية، وغياب التنافر بين ما ينادي به هذا العلم والتعاليم الإسلامية، إلا أنه هناك فرق جوهري في العقيدة، حيث يرجع الرواد الغربيون في هذا المجال النجاح إلى الطبيعة، في حين يرجعه العرب المسلمون إلى توفيق الله للإنسان وجزائه له على سعيه الدعوب. وهذا ما ورد في إجابة المبحوثة رقم (01) التي تقول:

"- شريعتنا الإسلامية أساسا ندعو لهذه التعاملات، وممارسته قديمة إلا أن الغرب سموه التنمية البشرية، وكما نقول: الدين هو المعاملة، ويدخل ضمنها الأخلاق، عدم التناؤم، التطلع إلى المستقبل بنظرة إيجابية وتفاؤلية، وتقول الآية الكريمة: "ولا يقنط من رحمة الله إلا القوم الفاسقون"، ويركز طارق السويدان دائما على الشق الديني ويدعو إلى التفاؤل في الحياة، وديننا هو ناصحنا وقراءة القرآن تشفيينا، وحتى مجرد نطق كلمة الله التي كان يعتمد عليها إبراهيم الفقي في علاج مرضاه حتى غير المسلمين، وقام بتجارب حيث يطلب من مرضاه تكرار لفظ الجلالة والذكر فساعدتهم في العلاج، وفي تعديل دورتهم الدموية ويحس بعدها المريض بالراحة. كما أركز على توظيف مبادئ التنمية البشرية في الحياة فما هي إلا تكملة لدينا وتقاليدنا وتربيتنا".

ويقول المبحوثة رقم (04):

"- في رأيي، مبادئ التنمية البشرية مستوحاة من الدين، فعند قراءة مقولات محمد فتحي أو إبراهيم الفقي نجدهم دائما يربطونها بآية، وتظهر عاطفتهم العقائدية في الكتابة، وحتى ديل كارنيجي يقتبس من الدين المسيحي لكي يحفز الوازع الديني. وبالنسبة لي التنمية البشرية تبعدك عن سلبيات التقاليد الاجتماعية التي أهمها الابتعاد عن الدين".

لا يوجد تنافر بين مبادئ التنمية البشرية والتقاليد المجتمعية، وإنما هما طرفان يكمل أحدهما الآخر، وبالتوظيف الحسن لهما والاستثمار فيهما، فإن الفرد المهتم بهما يسمو بمستوى حياته.

كما أن نقطة الائتلاف بينهما هي كونها مطلبا إنسانيا ضروريا للحياة السوية والمتكاملة، بغض النظر عن البيئة التي يتواجد بها، دون إهمال الظروف التي تركي ذلك وتشجعه.

النتائج العامة: من خلال الدراسة الميدانية تم التوصل إلى النتائج التالية:

- 1- **المعرفة حول التنمية البشرية:** تختلف حدود المعرفة بعلم التنمية البشرية بين الأفراد، ويعود ذلك إلى مدى الاحتكاك بهذا الميدان، إلا أن نقطة الالتلاف الأساسية تتمثل في اعتباره علما ضروريا في الحياة لتحسين العلاقات الإنسانية بدءا بفهم الذات ثم الآخر.
- 2- **أسباب الاهتمام بالتنمية البشرية:** يرجع الاهتمام بالتنمية البشرية إلى كونه علما جاء من أجل تحفيز الأفراد لاستثمار قدراتهم إلى أقصى الدرجات، وتحقيق التغير النوعي في أسلوب العيش بتبني الأفكار الإيجابية وترويض الظروف لخدمة الإنسان.
- 3- **مصدر المعلومات حول التنمية البشرية:** تعددت مصادر استقاء المعلومات حول التنمية البشرية، والتي ساهمت في تعريفها للفرد للاستفادة منها، وتمثلت في:
 - الزملاء والأصدقاء الذين سبق لهم التعرف على التنمية البشرية،
 - شبكة الإنترنت التي توفر المعلومات على أشكالها المختلفة: مقروء، مسموع، ومرئي،
 - مواقع التواصل الاجتماعي من خلال الصفحات التي يشارك بها صاحب الرصيد خاصة الفايسبوك،
 - الكتب والتي تتوفر في الأسواق وبأسعار معقولة،
 - الأشرطة السمعية البصرية والأقراص المضغوطة،
 - الدورات التدريبية التي تقيمها المراكز التدريبية والتنظيمات الطلابية بالجامعة بالتسجيل في الدورة التي يهتم بها الفرد.
- 4- **تقييم الاهتمام بالتنمية البشرية في الوسط الجامعي:** إن الاهتمام بالتنمية البشرية بين الأفراد الجامعيين لا يرقى إلى المستوى المطلوب، إلا أنه مقارنة بالسنوات الماضية فإنه يلقى تطورا بطيئا، مع أنهم المعنيون الأساسيون بهذا العلم باعتبارهم إطارات وقادة المستقبل، وما يتطلبه ذلك من صفات كاريزمية لتولي المنصب بكل ريادة.
- 5- **تقييم علم التنمية البشرية:** يجد المهتم بعلم التنمية البشرية هذا المجال جديرا بالدراسة والاهتمام لما له من مبادئ إيجابية ترقى بالواقع المعيش للفرد.

- 6- تجريب مبادئ التنمية البشرية: لقد جرب الأفراد المهتمون بالتنمية البشرية المبادئ التي تعلموها منه، بتغيير نمط التفكير، واستغلال القدرات والأوقات ومكامن القوة لديهم التي تعود بالفائدة عليهم كأفراد وعلى نشاطاتهم ومحيطهم.
- 7- توافق علم التنمية البشرية مع النظم والتقاليد الاجتماعية: تعد مبادئ التنمية البشرية مكملًا للنظم والتقاليد الاجتماعية في المجتمع الجزائري، الذي يستمد مبادئه من الأخلاق العربية والإسلامية التي تعزز كل ما هو إيجابي وتستهن السلوكات السلبية التي تؤثر على الصعيد: الشخصي والمجتمعي.
- 8- تطبيق مبادئ التنمية البشرية في الحياة اليومية للفرد: تم تطبيق مبادئ التنمية البشرية في حياة الأفراد على أكثر من صعيد: شخصي، مهني، عائلي، دراسي، روحاني، اجتماعي، مادي وصحي والتي بها يتحقق التوازن في حياة الأفراد.
- 9- مدى الاستفادة من علم التنمية البشرية: إن الاستفادة من التنمية البشرية واسعة وكبير، ويتضح ذلك من خلال تطبيق مبادئها المذكورة في السؤال الذي سبق.
- 10- التغيرات الملموسة في حياة الفرد بعد التعرض لمواضيع التنمية البشرية: هناك تغييرات جذرية وجوهريّة يشهدها الفرد التي يتبنى مبادئ التنمية البشرية كتعزيز الثقة بالذات والتي تعد أهم ما تنشده، فذات الفرد أساس التغيير والتطور. كما أن التنمية البشرية تنقل الفرد من الضغط إلى الراحة ومن التوتر إلى الاسترخاء، وتعتبر الملاذ الذي يخلص من السلبية إلى الإيجابية، وتحقيق الراحة النفسية.
- 11- التغييرات التي يحدثها علم التنمية البشرية في حياة الأفراد عموماً: في هذه النقطة، فإن التغييرات التي تحدثها التنمية البشرية هي ذاتها التي أحدثتها على أفراد عينتنا، إلا أن الفائدة هنا تكون أعم للمجتمع، ولا تقتصر على فئة دون أخرى.
- ومن هنا نخلص إلى أن الصورة الذهنية المكونة لدى أفراد الطبقة الجامعية اتجاه التنمية البشرية باعتبارها علماً جديداً يفرض نفسه من بين العلوم 'إيجابية' نتيجة ما تدعو له مبادئ هذا العلم، والتي تعرفوا عليها من خلال اهتمامهم بها، وتفاعلهم الإيجابي مع ما يتعرضون له منها، وتطبيق ما استفادوه في حياتهم على أكثر من صعيد.

وهذا ما تؤكدُه النظرية المعتمدة في دراستنا وهي: " **نظرية الاتصال والأفكار المستحدثة** "، التي تعتبر الأفراد يتمتعون بوعي يجعلهم على معرفة بوجود 'علم التنمية البشرية' الحديث، والذي أوجد عندهم اهتماما به ودفعهم للبحث عن مبادئه من خلال الحوامل التي يتوفر عليها، مما ساهم في تشكيل صورة إيجابية عنه، بعد إزالة الغموض من خلال الاطلاع على أهدافه واهتماماته التي تركز على ذات الفرد، وبعد الاقتناع بما تدعو له ثم التطبيق على حياتهم. وبملاحظة نتائج ذلك، فإن هناك تغييرات مست حياة الأفراد المهتمين على أكثر من صعيد، خاصة الشخصي والمهني.

عرض ووصف وتفسير النتائج:

السؤال الأول: كيف يمكن أن تطبق ما تعلمته من علم التنمية البشرية في حياتك اليومية؟

إن المبادئ التي تعلمها الأفراد المهتمون بعلم التنمية البشرية طبقوها في حياتهم اليومية على أكثر من صعيد، وهذا ما يوضحه الدكتور إبراهيم الفقي - رحمه الله - عندما يذكر الأركان السبعة الضرورية لتحقيق التوازن في الحياة، والتي تمس كل ما هو روحاني، صحي، شخصي، عائلي، اجتماعي، مهني ومادي.

وأجابت المبحوثة رقم (02) عن هذا السؤال بالإجابة التالية:

"أتخلص من الأمور السلبية في حياتي وأعوذها بما هو إيجابي ويعود علي ذلك بالنعف شخصيا وعلى محيطي عموما، لأن التصرفات والسلوكات التي نقوم بها تنعكس أكيد على محيطنا، لذلك أحسن من نفسي أولا ليتحسن محيطي".

وأجاب المبحوث رقم (03) بالتالي:

"من أهم ما طبقته في حياتي من التنمية البشرية مبدأ 'عدم التسويف في الانطلاق'، فأصبحت عند القناعة بأمر ما والعزم عليه أبدا فوراً بالتنفيذ، لأن التسويف يستنزف الطاقة ويؤجل ما هو مهم في الحياة".

وكانت إجابة المبحوث رقم (05) هي:

"أحاول قد المستطاع الاستفادة مما تعلمته من التنمية البشرية، وإيجاد حل لكل مشكل يعترضني ولا أكتفي بمجرد الحل فقط، وإنما تحدي العوائق التي أصادفها، وفرض ذاتي باكتساب ثقة الآخرين وبحسن المعاملة، وديننا دين المعاملة، وأن أتمتع بسعة البال لأتمكن من التواصل معهم، فبتطبيق مبادئ التنمية البشرية تغيرت حتى فيزيولوجيا وصرت أفضل".

واقترعت إجابة المبحوثة رقم (08) على العبارة التالية:

"أطبق ما تعلمته في كافة الجوانب لكي تكون حياتي متكاملة".

أما المبحوثة رقم (10) فتضمنت إجابتها نقاط عدة هي:

- "أطبقه عندما تكون عندي مشاكل وأواجهها بدل الهروب منها، لأن الهروب ليس بحل، وضبط الأعصاب عند الغضب فعلى الإنسان أن لا يغضب من كل ما يعترضه في هذه الحياة سواء في البيت أو في العمل، وترسيخ ثقافة الحوار في البيت، والاستماع للآخر، وعدم التكلم مع من يكون جد غاضب في تلك اللحظة، بل منحه وقتاً حتى يهدأ ليكون النقاش مثمراً، هذه هي الأمور التي تعلمتها وأطبقها في حياتي".

السؤال الثاني: إلى أي مدى يمكن أن تفيدك هذه المبادئ؟

إن الإجابة عن هذا السؤال مرتبطة بالسؤال الذي سبق، فإلى أي مدى يمكن أن تفيد هذه المبادئ الفرد يرتبط بكيفية تطبيق ما تعلموه منها في حياتهم اليومية، وعلى مستوى الجوانب المذكورة آنفاً، وخاصة في التعامل مع الذات ومع الخالق -عز وجل-، وقد أكد جميع الباحثين على أن الاستفادة كانت كبيرة في حياتهم، فهي بمثابة (أي المبادئ) موجهة لقدرات الإنسان، لأنه لا يخلو فرد من قدرات ومكامن قوة إلا أن كيفية الاستثمار فيها تختلف من فرد لآخر، لهذا فالتنمية البشرية تزوده بالخطوات العلمية والعملية لتطبيقها بطريقة منهجية تنهض بأسلوب حياة الفرد، وفي مرحلة لاحقة تؤثر على المجتمعات ومكانتها في الحضارة الإنسانية.

لذلك فالمجتمعات الغربية التي كانت سباقة في هذا المجال، رقت إلى درجات عليا بمستوى المعيشة للفرد الغربي سواء من الناحية الفكرية، المادية، المهنية، الخدماتية كالتعليم، والصحة... وغيرها من المتطلبات الأساسية لضمان الرفاهية في حياة الفرد، وهي مطلب إنساني بغض النظر عن متغيرات الجنس والعرق والبلد.

ومن الإجابات التي تؤكد ذلك، تصريح الباحثة رقم (11):

- "إن تطبيق هذه المبادئ بما يتوافق مع شخصيتي وظروفي يحقق لي الإيجابية والنجاح في حياتي، ويوفر لي الطاقة اللازمة لذلك".

وأكد المبحوث رقم (03) على استفادته الكبيرة من هذا المجال الخصب بالإجابة التالية:

- "أفادتي هذه المبادئ إلى حد كبير وكبير جدا".

السؤال الثالث: ما هو التغيير الذي لمستته في حياتك بعد التعرض لمواضيع في هذا المجال؟

اختلفت مستويات التغيير الملموسة في حياة أفراد عينتنا باختلاف درجة تعرضهم لهذا العلم، فهناك من تعرف عليه منذ سنوات وبدأ التطبيق من ذلك الوقت، فمعظم أفراد عينتنا تعرفوا على هذا العلم سنة 2007، والقلة منهم من عرف هذا المجال قبلا، وآخرون لاحقا، فكان التغيير يمس جوانب عدة، كما يرتبط التغيير بالوسائل التي استقوا معلوماتهم عنها، فالذي خضع لدورات تدريبية يشعر بتحول أكبر من الذي استقى معلوماته من كتب فقط أو بعض المقالات المنشورة على مواقع الإنترنت.

كما أن للممارسة دورا مهما في ذلك، فهي تساهم أساسا في تكوين نظرة عن كثب من خلال الاحتكاك بزملاء آخرين في الدورات التدريبية، والتعرف على أساتذة ومدربين جزائريين أو عرب أو غرب، والحكم على كفاءتهم والاستفادة من تجاربهم والبيئة الخاصة لكل واحد منهم.

ومن الإجابات التي تشيد بالتغييرات الملموسة في حياتهم بعد التعرض لمواضيع في هذا المجال، إجابة المبحوث رقم (13) والتي كانت كالتالي:

- "أقول تغييرات وليس تغيير، أذكر لك النتائج التي وصلت إليها وهي أولا وأخيرا بفضل الله تعالى - وهذه لا نقاش فيها-، الحاجة الأولى: كنت إنسانا عاديا وسلبيا بمعنى السلبي وكل ما تحمله السلبية من معنى، سريع الغضب، لا أقبل آراء الآخرين، وانطوائي... وبعدها حضرت دورات تدريبية بدأت أتغير تدريجيا. كما كنت فاشلا دراسيا، والآن الحمد لله أنا ناجح دراسيا بعدما غيرت مساري الجامعي، فبفضل الدورات التدريبية عرفت بأن مجال التسيير لا يناسبني فغيرت إلى علم النفس الذي نجحت فيه، وكنت مفلسا ماديا، والآن -الحمد لله- نجحت وعندي محلي التجاري الخاص، وعلاقتي بالمحيط خاصة مع أسرتي كانت مضطربة والآن أصبحت علاقة جد رائعة، كما تغيرت نظرتي لذاتي وهي أهم شيء، التي كانت سابقا سلبية وكنت أعتبر نفسي فاشلا ولا أتمتع بشخصية قوية، أما الآن عندما أنظر للمرأة أقول: تبارك الله".

وأجاب المبحوث رقم (06) بما يلي:

- "لمست تغييرا جوهريا في حياتي، فقد كنت منغلقا على ذاتي ولا أنخرط بالنشاطات الجموعية، ففي ظرف سنة تقريبا أصبحت اجتماعيا أكثر، ويعود الفضل للأستاذ المدرب الذي زودني بذلك، وأصبحت

رجل اتصال ناجح ويمكن القول قائد، وبعد انتهاء المشوار الدراسي فإنك تحصل على شهادة جامعية إضافة إلى رصيد معرفي وشهادات في التنمية البشرية".

إن التغييرات الملموسة في حياة الأفراد بعد تبني مبادئ في التنمية البشرية، تخرج الفرد من دائرة محصورة إلى دائرة أوسع، يصبح من خلالها اجتماعيا يتمتع بميزات تؤهله لأدوار قيادية ويصبح بها رجل اتصال ناجح.

السؤال الرابع: في رأيك، كيف يمكن لعلم التنمية البشرية أن يحدث تغييرات في حياة الفرد؟

إن التغييرات التي لمسها كل من المبحوثين في جوانب حياتهم، يمكن أي يحققها كل فرد يعمل بها، ويحصل على نتائج مرضية ترقى بمستوى عيشه. وإن احتك بهذا المجال ووسع معرفته به، فإنه سيلقى نتائج إيجابية تعود بالفضل عليه وعلى محيطه، وعلى المجتمع ككل. وأكد على ذلك أفراد عينتنا، وكنموذج عن ذلك صرح المبحوث رقم (07) بالإجابة التالية:

"- لو أن جميع الناس يطبقون كل ما تدعو له التنمية البشرية وما تضمنه من فروع، فإن كثيرا من الأمور ستتغير وكثير من المشاكل سوف تحل في المجتمع، كما أن كثيرا من الأفكار والعقليات ستتغير، لأننا نصبح نعرف بعضنا ونفهم شخصياتنا جيدا، ونعرف الأنماط الموجودة في المجتمع، وكيفية التعامل والتخطيط لحياتنا وإدارة وقتنا وتسيير اجتماعاتنا".

وكانت إجابة المبحوثة رقم (14) كالآتي:

"- التغييرات التي ستحدث في حياة الفرد لو يعمل بمبادئ التنمية البشرية سوف تمس جميع المجالات، ولكن هناك مشكل وهو اقتصار الدورات التدريبية على أفراد دون آخرين، وتقتصر الفائدة عليهم فقط، وهذا يوقع خلا في المهارات ونفاوتها بين الأفراد في المجتمع، إذن فطريقة التغيير تتوقف على طريقة تطبيق التدريب، وقابلية الأفراد له، لذلك يجب أن يدرّب الكل، فمثلا لو طبقنا التدريب على الأسرة ولكنه اقتصر على الأب فقط وتزويده بمهارات إدارة الأسرة، وتركت الطرف الثاني المهم وهو الأم فإنها هنا تمثل عائقا للأب، مع أنه يبذل مجهودات في سبيل نجاح أسرته، وذلك لأننا أهملنا قطبا مهما وفعالا في الأسرة وهو: الأم، لذلك يجب تدريب الجميع لتكون ثمرة التنمية البشرية واضحة ويكون لها صدى إيجابي".

لو عمل أفراد المجتمع بمبادئ التنمية البشرية فإنهم سيلمسون تغييرات مهمة في حياتهم، لذلك يجب التعريف بهذا العلم وإعطائه حقه ليستفيد الجميع، فهو لا يقتصر على فئة دون أخرى، وإنما يخاطب جميع الشرائح الاجتماعية ويعطيها حقا في الاستفادة منه.

عرض ووصف وتحليل النتائج:

وصف عام للمبحوثين: تم تحديدها من خلال الدراسة الميدانية وهي كالاتي:

المتغيرات	السمة
- ذكور، إناث	- الجنس
- من 20 إلى 47 سنة	- السن
- ليسانس، ماجستير، دكتوراه	- المستوى التعليمي
- علوم الإعلام والاتصال، علوم إنسانية، أدب عربي، فنون تشكيلية، علوم التسيير، تربية بدنية ورياضية، حقوق، علوم اقتصادية، علم النفس.	- التخصص العلمي
- طلبة، موظفون	- المهنة
- حضري، شبه حضري، ريفي.	- مكان الإقامة

شملت الدراسة الميدانية 14 مبحوثا من الجنسين (7 ذكور - 7 إناث)، يتراوح سنهم ما بين 20 و47 سنة، ينتمون للوسط الجامعي، معظمهم طلبة يزاول بعضهم أعمال إلى جانب الدراسة كموظفين في مؤسسات في إطار عقود ما قبل التشغيل، أعمال حرة، إضافة إلى أساتذة، من تخصصات علمية مختلفة من المستويات التالية: ليسانس، ماجستير، دكتوراه.

يقطن بعضهم بمركز مدينة مستغانم أو بعض المناطق شبه الحضرية أو الريفية التابعة للولاية. في حين أن بعض الطلبة مقيم بالأحياء الجامعية وهم من الولايات التالية: معسكر، غليزان، تيسمسيلت وأدرار.

السؤال الأول: ظهر مؤخرا على الساحة العلمية "علم التنمية البشرية"، ماذا تعرف عنه؟

كانت إجابات المبحوثين متفاوتة من حيث معرفتهم بهذا العلم، حيث نلمس من البعض المعرفة الواسعة بحكم احتكاكهم به وممارستهم له منذ سنوات، وجاء ذلك في إجابة المبحوث رقم (03)، ذكر، 47 سنة، المستوى التعليمي: دكتوراه، التخصص العلمي: نقد حديث (أدب عربي)، المهنة: أستاذ محاضر (ب) ورئيس قسم بالجامعة، ومدرّب معتمد في التنمية البشرية، مكان الإقامة: حضري:

- "التنمية البشرية بالنسبة لي ممارسة وباعتباري معلم للأطوار التعليمية المختلفة ولأكثر من 15 سنة (ابتدائي، ثانوي، جامعي) كانت مجسدة في الواقع العملي، وأعتبره المجال الأمثل لتطوير الذات، كنت أمارسه في مهنتي دون المعرفة المسبقة بأن تلك الممارسة تسمى التنمية البشرية إلى حين قال لي أحد المعارف أن ما أقوم به هو التنمية البشرية، فبدأت باكتشافه من خلال كتب لمؤلفين غربيين ولاحقا الدورات التدريبية".

والمبحوث رقم (07)، ذكر، 26 سنة، سنة ثانية ماجستير تخصص: تربية بدنية ورياضية، طالب وأستاذ، مدرّب معتمد في التنمية البشرية من مراكز تدريب بالجزائر ولبنان، مكان الإقامة: حضري، كانت إجابته كالتالي:

- "التنمية البشرية ليست علم وإنما مجال، أقول مجال لأن المجال هو العلم الذي له علاقة بجميع العلوم الأخرى، والتنمية البشرية مهمة للجميع ولحياة البشر عموما، فمثلا في الشركة هي مهمة للمدير كما هي مهمة للبواب. والتنمية البشرية اتجاهاً:

1- مدرسة الرواد الحديثة

2- مدرسة الرواد القديمة

ما يعاب عليها أن بعض الأفراد الذين يحضرون الدورات التدريبية ويصرفون مبالغ مالية في سبيل ذلك يقولون: 'إننا نتحفز أثناء الدورة لكن بعدها نرجع كما كنا سابقا'، وهذا إشكال كبير، لهذا نحن في مركز التعلم الدولي للتدريب والمرافقة بباب الزوار بالعاصمة، الذي أنا عضو فيه وممثل له بولاية مستغانم، نضمن خدمة لزيائنا هي خدمة المرافقة، حيث بعد الدورة نتابع متدربينا ونبقى على اتصال معهم من

خلال توفرنا في الخدمة عند طرح أي أسئلة أو انشغالات تتعلق بالدورة بعد سنة أو سنتين أو أكثر لأن ذلك واجبنا، باستعمال وسائل الاتصال الحديثة وتقديم استشارات. هذا فيما يتعلق بالاتجاه الحديث.

أما الاتجاه القديم فهو يعتمد مثلا التنويم المغناطيسي أو التنويم الإيحائي وبعض العبارات المحفزة، واعتبار ذلك هو التنمية البشرية في حين أنها مادة معلوماتية تقدم بطريقة حديثة تعطي مهارات وتغيير سلوكيات وتبني قناعات، على عكس التعليم الذي تعتمده الجزائر أو دول على مستوى العالم الذي يعتمد أسلوب المحاضرات التي أسلوب فقط من أساليب التنمية البشرية التي فيها أكثر من 260 نوع من أساليب التدريب".

وقد كانت إجابة المبحوث رقم (01)، أنثى 24 سنة، سنة ثانية ماستر، تخصص علوم الإعلام والاتصال، طالبة وموظفة بمؤسسة تربوية، مكان الإقامة: شبه حضري، كالتالي:

"- التنمية البشرية علم جديد جاء به رواد جدد ظهر مؤخرا إلا أن ممارسته كانت قديمة، وعلم التنمية البشرية يهتم بالإنسان كمادة أولية لدراسته إذ يهتم باستخراج الطاقات الكامنة عند الإنسان خاصة التفكير، وذلك بتوجيه هذه الطاقة الإيجابية سواء في العمل، في أفكاره وفي تسيير حياته كلها وذلك لإلغاء الجانب السلبي من حياته. وإنسان اليوم أصبح يعيش ضغوطات وأزمات نفسية عديدة في عصر الآلة لاستخراجه من أزماته لممارسة حياته في ظروف عادية باستخراج المكونات وتخليصه من الطاقة السلبية وتحويلها إلى طاقة إيجابية وتوجيه أخلاقياته، يهتم أيضا بالمعاملات بين الإنسان والإنسان، الإنسان مع نفسه، الاهتمام بطموحاته وتطويرها".

• إن الاختلافات التي لمسناها من خلال إجابات المبحوثين بخصوص معرفتهم بالتنمية البشرية راجع إلى حداثة هذه الظاهرة عالميا وخاصة محليا، فبضعة عقود خلت غير كافية لبناء أرضية صلبة للتنمية البشرية التي يعدها البعض منهجا، وآخرون علماء، في حين يعتبرها آخرون مجالا علميا ترتبط به علوم أخرى ويأخذ منها على غرار علم النفس، علم الاجتماع، علوم الإعلام والاتصال والإحصاء... وتتدرج ضمنه علوم فرعية كالبرمجة اللغوية العصبية، الذاكرة، وتطوير الذات ...

وهذا واضح من خلال التعريفات الواردة في الدراسة النظرية والتوثيقية للموضوع، بداية من تحديد مفهوم التنمية البشرية، إذ اختلفت الرؤى في تحديده، كما يرجع الاختلاف في حدود المعرفة بالتنمية البشرية من مبحوث لآخر نتيجة عوامل تتضح في الإجابات اللاحقة.

السؤال الثاني: ما الذي يثير اهتمامك في هذا العلم؟

ما يثير اهتمام الأفراد المبحوثين في هذا العلم هو تركيزه بالأساس على توجيه الأفراد والمجتمعات نحو التفكير الإيجابي، وتمحورت إجاباتهم حول نقاط عدة تؤكد على ذلك، وتمثلت فيما يلي:

- تعليم المبادئ والقيم الإيجابية
- تحسين آليات التواصل وتحقيق الانسجام في المجتمع
- فهم ذواتنا وذوات الآخرين وتحسين طريقة التعامل وطريقة رؤية الأنا والعالم
- تنظيم الحياة لدى جميع الشرائح الاجتماعية
- علاقته المباشرة بإصلاح الفرد والمجتمع
- تحفيز قدرات الأفراد وإبراز إمكانياتهم
- تغيير الأفراد بأسرع الطرق وأسهلها
- دراسة مدى تقدم الإنسان والمساهمة في نجاحه في حياته اليومية من خلال مواضيعه
- معرفة خبايا الإنسان ومكوناته بالتركيز على جميع الجوانب الحياتية للفرد لاكتشاف طاقاته وتفجيرها عند الحاجة.
- تنمية قدرات الفرد ومهاراته في جميع المجالات والعمل على اكتشافها وصقلها في جميع مراحل حياته.
- المساعدة على التغلب على مصاعب الحياة بتقوية القدرات الذهنية والنفسية للفرد
- تخفيف القلق والضغوطات النفسية التي يعيشها إنسان اليوم وتزويده بتقنيات التعامل مع مشاكل الحياة وإيجاد الحلول لها.
- يساعد على رقي المجتمع وازدهاره
- التنمية البشرية تهتم بتطوير الأسوياء في حين يهتم علم النفس بتقويم المرضى.
- الاهتمام ببناء الشخصية والذات

- محاولة القضاء على الجانب السلبي من حياة الفرد
- المساعدة على وضع خطة للحياة وترتيب الأولويات
- تغيير طريقة التفكير
- إبراز إيجابيات الشخصية، سلبياتها وإمكانيتها
- مواكبة العصرنة والفكر الحديث
- إلمام أساتذته ومدربيه بعلم عدة وعدم حصر أنفسهم في تخصص علمي واحد
- الموازنة بين المكتسبات العقلية
- توسعة مجال الإدراك في الحياة
- نظامه التعليمي يختلف تماما عن طريقة التعليم المعتمد في المدارس النظامية

وردت هذه النقاط متفرقة في إجابات المبحوثين، ومثالا عن ذلك إجابة المبحوث رقم (05)، ذكر، 23 سنة، سنة أولى ليسانس، قسم فنون تشكيلية، طالب جامعي، مقيم بالحي الجامعي، من ولاية أدرار، حيث يقول:

"- انطلاقا من قول الرسول -صلى الله عليه وسلم-: 'اطلبوا العلم من المهد إلى اللحد'، من هذه المقولة نلمس أنه على الإنسان أن يطلع على كل العلوم وأن يقطف من كل بستان زهرة، والإنسان في الحياة قد تواجهه المشاكل فإذا كان عقل الإنسان محدودا وليس له إمكانيات في ذاته وضوابط منهجية تلقاها، لا يقدر أن يواجه هذه المشاكل حتى في أبسط أشكالها، ولا يساعد نفسه. والحاجة التي تدفع الإنسان إلى الاطلاع على مختلف العلوم هي مواكبة العصر وهي ما جذبني ووجدته في التنمية البشرية، التي يؤكد أساتذتها على عدم حصر الفرد نفسه في تخصص واحد وأن يكون مداه بعيدا ومطلعا على تخصصات عدة لذلك نجد أساتذة التنمية البشرية كثيرون الاطلاع والتخصصات وذلك بهدف أن يحقق الفرد توازنا في مكتسباته العقلية".

وصرح المبحوث رقم (10)، أنثى، 27 سنة، ليسانس حقوق، موظفة بثانوية (عون إداري)، مكان الإقامة: شبه حضري، بالإجابة التالية:

- "ما يثير اهتمامي هو أن التنمية البشرية تمس الجانب النفسي عند الفرد، فمثلا نجد أفرادا ليس لهم هدف مثل التلميذ المشرف على اجتياز امتحان البكالوريا، ليس له هدف واضح لحياته فكل ما يريده هو تجاوز هذا الشيء فقط. والإنسان له مخزون طاقوي مهما كان عمره وهي تساعده على استغلاله والنجاح به في الحياة. وأصعب شيء عند الإنسان هي النفس لذا عليه مغالبتها وتوجيهها التوجيه الصحيح".

أما المبحوث رقم (08)، أنثى، 20 سنة، سنة ثانية ليسانس علوم التسيير، طالبة، مكان الإقامة: حضري فكانت إجابتها:

- "هذا العلم يجعل الفرد يفتح على المجتمع ويساعده على الانسجام معه، والتعامل مع المشاكل وإيجاد الحلول لها".

• إن النقاط الواردة في إجابات المبحوثين تتماشى واهتمامات التنمية البشرية كبناء الذات، الاعتناء ببناء شخصية سوية لضمان حياة إيجابية للفرد وبالتالي للمجتمعات التي ينتمون إليها وللإنسانية جمعاء، لأنه بتطبيق تلك المبادئ وتحقيق تلك الاهتمامات يرقى المجتمع في جميع مجالاته وتسمو المعاملات في أوجهها المختلفة.

السؤال الثالث: من أين استقيت معلوماتك حوله؟

تتشابه وسائل استقاء المعلومات حول التنمية البشرية عند أفراد عينتنا، فمعظمهم يشترك في الحصول عليها من وسائل الإعلام والفضائيات العربية كقناة الرسالة، الشارقة، اقرأ، وكذلك القناة الجزائرية، إضافة إلى الوسيلة الأسرع في وقتنا الحالي والأكثر ثراء بهذه المواضيع وهي: الإنترنت، نظرا لتوفيرها المعلومات المكتوبة، المسموعة والمرئية سواء على صفحات حرة أو مواضيع تدرج ضمن المنتديات الثقافية.

دون إهمال الوسيلة التي لا يمكن الاستغناء عنها رغم التراجع الكبير في استعمالها نظرا لمنافسة الوسائل التكنولوجية الحديثة وهي الكتاب، الذي يتوفر في الأسواق ويشهد انتشارا واسعا له على كامل القطر الجزائري، لاسيما وأن المواضيع المتداولة في كتب التنمية البشرية يتم صياغتها بطريقة تجذب القارئ وتستفز فضوله للقراءة خاصة لدى من يفضلون هذه النوعية من الكتابات.

وقد استمد بعض المبحوثين معلوماتهم بداية من زملاء الدراسة وأساتذة مدربين الذين سبقوهم في الاطلاع على هذا الميدان، ونصحوهم بالتعرف عليه. وقد أشاد بعضهم بدور النشاط الجمعي في الجامعة الذي ساهم في تزويدهم بالمعلومات الأولية عن اهتمامات هذا العلم ومبادئه.

وتأتي في مرحلة متطورة لدى بعض أفراد مجتمع بحثنا حضور دورات تدريبية للتعرف أكثر على هذا العلم والاستفادة من مبادئه عملياً. وكنماذج من الإجابات ما يلي:

المبحوث رقم (02)، أنثى، 21 سنة، سنة ثالثة ليسانس اتصال وعلاقات عامة، طالبة، مكان الإقامة: حضري.

- استقيت معلوماتي عن التنمية البشرية خاصة من الكتب، أحياناً من شبكة الإنترنت والمنتديات، وعندما كنت مقبلة على امتحان البكالوريا كنت منخرطة في جمعية وفرت لنا مكان وأنت بمدرّب في التنمية البشرية كان يعدنا نفسياً لهذا الامتحان ويعلمنا بعض التقنيات الإيجابية لمساعدتنا في المذاكرة والتحضير للامتحان، وقد استفدت كثيراً، ومن ذلك الوقت وأنا على علم بهذا المجال وفي احتكاك به".

المبحوث رقم (06)، ذكر، 26 سنة، سنة رابعة تسيير، طالب ورئيس جمعية الخوارزمي، مقيم بالحي الجامعي 2000 سرير من ولاية أدرار، حضري، أجاب كالتالي:

- مررت بهذه التجربة سنة 2007 حيث كان معنا أخ بالإقامة الجامعية 2000 سرير، وهو يواصل دراسته الآن بماليزيا دكتوراه في التنمية البشرية، وقد علمنا أمور تطبيقية في التنمية البشرية التي تساعد في النجاح في الحياة اليومية واتبعنا ذلك المنهج ووفقنا بتوفيق الله، كما كان ينشط دورات في إطار الجمعية والتنظيمات الطلابية إلى جانب مدربين آخرين كانوا يساهمون في ذلك وزودونا بخطوات نفعتنا".

المبحوث رقم (07)، ذكر، 26 سنة، سنة ثانية ماجستير تخصص: تربية بدنية ورياضية، طالب وأستاذ، مدرب معتمد في التنمية البشرية من مراكز تدريب بالجزائر ولبنان، مكان الإقامة: حضري، أجاب بما يلي:

- من خلال الدورات التي دخلتها وتكونت فيها التابعة لمراكز التدريب مثل مركز التعلم الدولي للتدريب والمرافقة بالجزائر العاصمة، الأكاديمية العالمية العربية للتدريب والتطوير مركزها بلبنان والتي تعد أفضل أكاديمية على مستوى الوطن العربي، هذه هي المراكز التي حضرت بها دورات واعتمدتني

كمدرّب والحمد لله. بداية كنت أحضر الدورات كمتدرّب عادي وبعدها دخلت هذا المجال من خلال دورات تدريب المدربين هنا بالجزائر، وبعد أن أصبحت مدرباً تخصصت في بعض الدورات كدورة التفوق الدراسي، دورة التخطيط الاستراتيجي، مهارة إدارة الاجتماعات، فن إدارة الوقت، على يد دكاترة منهم: د.لزرقي بلعباس، ميلود برداش، صالح فارس، توني بيتر، روبرت، وغيرهم".

المبحوث رقم (13)، ذكر، 25 سنة، سنة ثانية ليسانس علم النفس، طالب وتاجر، مكان الإقامة: حضري، تضمنت إجابته النقاط التالية:

- "أول وسيلة تعلمت منها التنمية البشرية هي الإنترنت كان ذلك سنة 2007، واقتناء أشرطة CD لإبراهيم الفقي، وحضرت أول دورة لي سنة 2009 هي دورة البرمجة اللغوية العصبية ولاحقاً قمت بدورات أخرى كالتنويم الإيحائي، التفوق الدراسي، الحياة الإيجابية، دورة حفظ القرآن، قوة العقل الباطن، فن الاتصال والتواصل البشري، ومهارات التغلب على الذات".

المبحوث رقم (14)، أنثى، 37 سنة، سنة ثانية ماستر، علم النفس، تخصص الليسانس: علم النفس العيادي، تخصص الماستر: الصحة العقلية في الوسط المدرسي، طالبة وموظفة في إطار عقود ما قبل التشغيل، مكان الإقامة: حضري، كانت إجابتها كالتالي:

- "أول شيء شد انتباهي للتنمية البشرية عندما سمعت كلمة NLP والتي تعني البرمجة اللغوية العصبية، كان ذلك سنة 2007، بحثت بعدها عن هذا المفهوم واقتنيت كتب للمرحوم إبراهيم الفقي واطلعت على معناها واتصلت بمراكز للتنمية البشرية في العاصمة، وكان لدي فضول للقيام ببحث علمي حولها في دراستي الجامعية للتقريب بين هذا المفهوم وعلم النفس بحكم تخصصي، لأنني وجدت من خلال اطلاعي أن هناك ربطاً كبيراً بين هذين القطبين ويساعداننا أكثر لفهم الذات البشرية، ونرى وقتاً باتباع الطرق الحديثة والعصرية في الدراسات. وبدأت الخوض في عالم الكتب والإنترنت لفهمها أكثر، فاكتشفت لاحقاً أن هناك مراكز تقام بها دورات، والأجمل أنه تم فتح مركز بولاية مستغانم لاختصار الوقت والجهد والمال، مع أن العلم لا يقدر بثمن إلا أن الظروف تحتم ذلك. وتابعت برامج في التلفزة على قناة الإمارات وقنوات المشاركة الذين يقومون باستضافة مستشارين في التنمية البشرية ويتحدثون عن هذا العلم. والتحقّت بعد ذلك بدورات في وهران ومستغانم، هذه الدورات هي: دورة الثقة بالنفس من تنشيط الدكتور أمين فركول، وبعدها دخلت دورات تفيدني في تخصصي الدراسي وفي حياتي الشخصية لذلك قررت أن

أضرب عصفورين بحجر واحد، خاصة أن المختص النفسي يجب أن تكون شخصيته مبنية على أسس متينة، وعليه أن يكون إيجابيا لكي يستطيع مساعدة الناس ومنح هذه الطاقة للآخرين، فكوننا فريقا من الزملاء بالتنسيق مع الدكتورة ' علاق' التي فتحت لنا باب التخصص من خلال الدورات في مركز إشرافات فقمنا بدورة العلاج، دورة الاضطرابات النفسية لدى الأطفال، الاختبارات النفسية، ومازلنا نواصل برنامجنا حسب الظروف".

المبحوث رقم (09)، أنثى، 29 سنة، سنة ثانية ماستر تخصص: سينما وثائقية، طالبة جامعية وموظفة في إطار عقود ما قبل التشغيل، مكان الإقامة: حضري، أجابت بما يلي:

- "علم التنمية البشرية اكتشفته أول مرة بدار الثقافة ولد عبد الرحمن كافي أثناء تنظيم أيام اللقاء الثاني للكتاب سنة 2011، ونظموا في إطار هذه التظاهرة ورشة تدريبية بعنوان: القراءة السريعة من تنشيط المدرب لزرق بلعباس الذي بين لنا كيفية المذاكرة وطرق سريعة للقراءة باستعمال تمارين نشطت الحضور، من هنا عرفت أهمية هذا العلم الذي يساهم في تطوير قدرات الفرد في كامل المجالات. كما تصلني على صفحة الفايسبوك مقتطفات وأقوال من التنمية البشرية التي فعلا تثير الاهتمام والتحفيز للدكتور إبراهيم الفقي الذي لم أكن أعرف أنه رائد كبير في التنمية البشرية إلا يوم مات".

المبحوث رقم (11)، أنثى، 30 سنة، طالبة ماجستير تخصص: علوم اقتصادية، مكان الإقامة: حضري، أجابت بما يلي:

- "من خلال البرامج التلفزيونية والإنترنت، هناك حصة بالتلفزيون الجزائري ' لو نتكلم' يتعرضون في بعض المرات للتنمية البشرية، يحضرون أحيانا أستاذ جامعي جزائري متخصص في علم الاجتماع كما يستضيفونه في قناة عربية وهي عبارة عن قناة وإذاعة في نفس الوقت، اسمه شريف شكران يتكلم في مواضيع الحلقات عن المعالجة عن طريق الماء، النبات، كيفية التواصل بين الأفراد، تقديم الطاقة وكيفية نشرها في محيط الإنسان مع الوالدين، مع الزوج، ويركز دائما على التفكير الإيجابي والطاقة الإيجابية لأن الإنسان يقدمها لمن يكونون معه، ويستند في كلامه إلى الأحاديث النبوية والقرآن الكريم، وفي حلقة أخرى تكلم عن كيفية تحضير الأبناء للامتحان".

إن وسائل الاستفادة من التنمية البشرية متعددة، لذا على الفرد أن يلجأ إليها بهدف تطوير ذاته وشحن همته، ويرجع اختيار الوسيلة إلى الفرد تماشياً مع ذوقه ورؤيته لأيها أنفع له وأنجع، وأنسب من حيث التوقيت، المكان والتكاليف، وكلما تعددت وسائل الاستفادة وكان الاستعمال أكثر كلما عمت فائدة أكبر.

السؤال الرابع: كيف ترى الاهتمام بعلم التنمية البشرية بين الأفراد الجامعيين؟

كانت معظم إجابات المبحوثين تؤكد نقص الاهتمام بالتنمية البشرية في الوسط الجامعي سواء على مستوى الطلبة أو على مستوى الأساتذة، وأجمعوا على نقصه المحسوس في الوسط الجامعي نظراً لأسباب منها:

- اقتصار تحصيل الطالب على المواد المقدمة في إطار المحاضرات والدروس التطبيقية
- عدم سعة اطلاع فئة من الطلبة على المستجدات في الساحة العلمية
- غياب المناقشات العلمية فيما يتعلق بالتنمية البشرية
- غياب ثقافة الانخراط في النشاط الجماعي والتنظيمات الطلابية بالجامعة
- حداثة علم التنمية البشرية وحداثة ولوجه للمجتمع الجزائري وبالتالي غياب "ثقافة التنمية البشرية" لدى العموم.
- قلة معالجة مواضيعه والاهتمام به في وسائل الإعلام المحلية
- غياب الدعاية والإعلان المناسبين
- نقص مراكز التدريب في التنمية البشرية مقارنة مع مساحة البلد وعدد سكانه
- ضعف الإمكانيات المادية لمعظم الطلبة لتغطية تكاليف حضور الدورات والسفر إلى المراكز.

ويتأكد هذا من خلال إجابات أفراد مجتمع بحثنا، حيث يشير إلى هذا المبحوث رقم (04)، ذكر، 25 سنة، سنة ثانية ماستر تخصص: اتصال وصحافة مكتوبة، طالب جامعي، مكان الإقامة: حضري، في إجابته:

"- في الحقيقة نسبة كبيرة من الطلبة ليس لديهم فكرة عن التنمية البشرية، إلا القليل كمن لديهم انخراط في الجمعية أو تنظيم طلابي يتمتعون بقابلية للتنمية البشرية، فهذه الجمعية تنظم دورات في التنمية البشرية".

المبحوث رقم (12)، ذكر، 30 سنة، سنة ثانية ماستر تخصص: تدريب رياضي، طالب جامعي وموظف في إطار عقود ما قبل التشغيل، مكان الإقامة: ريفي.

"- في الوقت الحالي، ليست التنمية البشرية ضمن تطلعات المجتمع الجزائري، وبصريح العبارة: المستوى لا يزال ناقصا".

إلا أن المبحوثة رقم (14) أشادت بالطالب الجزائري الحالي في إجابته مصرحة بما يلي:

"- مقارنة بالسنوات الماضية نرى اهتماما كبيرا بعالم الإنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي خاصة الفايسبوك، الذي نمى روح البحث عند الطالب، فطالب اليوم لم يعد ذلك الطالب الذي يأخذ معلومة من الأستاذ ويكتفي، وإنما أصبح مبدعا ينتمي لتيارات وله اهتمامات وهوايات يمكن أن يكون الأستاذ نفسه غير مستوعب لها. فعالم الاتصال هذا وفر للطلبة احتكاكا أكثر بمواقع التنمية البشرية الكثيرة على مستوى الإنترنت وصفحات لمراكز عربية وعالمية ومدربين في الميدان".

من خلال تصريحات المبحوثين، والأسباب المشار إليها آنفا نلاحظ نقص الاهتمام بعلم التنمية البشرية لدى أفراد الطبقة الجامعية مع أنهم معنيون جدا بهذا العلم وما جاء به من مبادئ تعزز تطورهم في الحياة على جميع الأصعدة.

ديل كارنيجي

" ديل كارنيجي المؤلف الأمريكي ومطور الدروس المشهورة في تحسين الذات، مدير معهد

كارنيجي للعلاقات الإنسانية، ولد عام 1888 وتوفي عام 1955 بعد أن أصيب بسرطان الدم".¹

" ولد في مزرعة ميسوري في أسرة فقيرة، وعمل منذ طفولته في المزارع لقطف الثمار لقاء أجر قدره

خمسة سنتات في الساعة، وأصبح في سنوات لاحقة يستلم دولارا واحدا في الدقيقة الواحدة لتدريب

التنفيذيين في المؤسسات الكبرى على فن التعبير عن الذات.

عمل راعيا للبقرة وكان يسوق الماشية ويقطع الخشب، ومع ذلك كان يدرس اللاتينية على ضوء مصباح

يعمل على الغاز، إلا أنه ذهب إلى لندن ليقدّم مهاراته تحت رعاية سمو الملكي الأمير ويلز. هذا الصبي

الذي كان فاشلا عندما يحاول الكلام أصبح مديرا شخصيا له.

كان كارنيجي واحدا من أصل ستمائة طالب وأحد ستة طلاب لا يستطيعون الإقامة في المدينة نتيجة فقر

والده الذي لا يستطيع غير دفع تكاليف الدراسة. إلا أن حماس هذا الشاب الذي لم يتجاوز الثامنة عشرة

بدأ يثمر وأخذ يفوز في كل مباراة للخطابة في الكلية، ودرب الطلبة الآخرين الذين طلبوا منه المساعدة

بتدريبتهم وقد فازوا أيضا".²

" منذ عام 1912 وديل كارنيجي يعقد الدورات التدريبية لرجال الأعمال والمهنيين في نيويورك، وكانت

هذه الدورات تتكلم عن الخطاب العام".³

"ألف سنة 1926 كتابا بعنوان: فن الخطابة والتأثير برجال الأعمال، الذي مازال يعتبر إلى يومنا هذا أحد

الكتب الرئيسية في معهد كارنيجي، وقد نشر هذا المعهد فلسفته عبر العالم وبلغ عدد خريجه مليون

شخص.

يهتم هذا المعهد بمساعدة الناس على التوصل إلى حياة سعيدة ومثمرة، وذلك بتفجير المزايا الكامنة في

أنفسهم".⁴

¹ - تاريخ التحميل: 2012-12-26، ساعة التحميل: <http://bedayateam.org/pioneers-of-human-development/477-2012-10>. 11:00

² - ديل كارنيجي: "كيف تكسب الأصدقاء وتؤثر في الناس"، الطبعة الأولى، الأهلية للنشر والتوزيع، الأردن، 2001. ص.ص 11، 12.

³ - ويكيبيديا الموسوعة الحرة، تاريخ التحميل: 2013-05-30، ساعة التحميل: 21:00.

⁴ - ديل كارنيجي: "فن الخطابة"، الطبعة الأولى، الوسام للخدمات الجامعية، الأردن، 2001. ص.ص 5، 6.

" تلقى برامج معهده إقبالا كبيرا، وأصبحت المصالح الحكومية والشركات الكبرى واستوديوهات هوليوود توفد البعث من موظفيها إليه ليتشبعوا بمبادئه فيزيد إنتاجهم ونجاحهم. وفتحت لاحقا فروع للمعهد تزيد عن ثلاثمائة فرع في ثماني وستين مدينة في أمريكا، كندا، جزر هاواي والنرويج.

ويقدر عدد الطلبة الذين يلتحقون سنويا بفصول معهد كارنيجي بخمسة عشر ألف طالب من سائر أنحاء العالم.

ويؤكد كارنيجي على أنه لم يأت قط بشيء جديد، وأنه لم يقم أكثر من تذكير الناس بالمبادئ القديمة المعروفة التي جرت على ألسنة الأنبياء والحكماء، وفي هذا يقول:

" مثال ذلك أنني أعلم الناس كيف يكفون عن القلق، أفندري ما الذي يجنب الناس القلق؟ العمل بمقتضى مثلين سائرين يعرفهما الناس حق المعرفة: "لا تعبر جسرا حتى تصل إليه" و"لا تبك على ما فات"، فما هو بالله الجديد في هذا؟"¹

¹ - ديل كارنيجي: "دع القلق وابدأ الحياة"، الطبعة الأولى، دار ابن الجوزي، مصر، 2012. ص.ص 8، 9، 10.

خاتمة:

يعد الفرد العنصر الأساسي في المجتمع، فهو المكون له والمؤثر فيه، والتنمية البشرية من المجالات العلمية التي تركز عليه باعتباره جوهر اهتماماتها، وهي تمكنه من تحسين قدراته واستثمارها فيما يعود عليه بالنفع على كافة المستويات التي يتواجد بها، وفي جميع المراحل العمرية التي يمر بها. كما تفتح له المجال للانطلاق في الحياة، من خلال تزويده بالمهارات اللازمة لتجاوز كل ما من شأنه تعطيله، أو الإحالة دون تحقيق طموحاته. كما أن لها دورا مهما في المساهمة في صقل مواهبه وتنمية قدراته الإبداعية، من خلال تبني الأهداف التي تتشدها التنمية البشرية والتي يستقيها من خلال وسائل متعددة أهمها: الكتب، الإنترنت، والدورات التدريبية.

وتعد التنمية البشرية إضافة إلى ذلك، وسيلة لتحقيق مطالب الأفراد وإشباع حاجاتهم والعمل على تزكية القيم الاجتماعية العامة، بدءا من زرعها في ذاته أهمها التفكير الإيجابي الذي ينعكس إيجابا عليه وعلى المجتمع.

إذن هي مجال شيق جدير بالدراسة والاهتمام نظرا لحدائته على الساحة العلمية وللتمكن من فهم المبادئ التي يدعو إليها باعتبارها مطلبا إنسانيا موجها لكافة الأفراد.

من هنا لا يمكن إقصاء دورها في تنمية معارف وتوسيع مدارك الفرد والمساهمة في تكوينه عقليا ونفسيا وسلوكيا من خلال ما توفره، فهي تمنح فرصة استعادة النشاط والقوة من خلال اللجوء إلى مبادئها وتطبيقها.