



التدريب الإداري والتسويق التربوي في تحقيق أهداف التنمية

المستدامة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠

Administrative Training and Educational Marketing in
Achieving Sustainable Development Goals in Light of
Egypt's Vision 2030

إعداد

د. سلاف محمد أحمد

Dr. Salaf Muhammad Ahmed

دكتوراه الفلسفة في التربية - قسم التعليم العالي والتعليم المستمر - جامعة القاهرة

معلم خبير بوزارة التربية والتعليم

Doi: 10.21608/ajahs.2025.420384

٢٥ / ١ / ٢٥

استلام البحث

٢١ / ٢ / ٢٥

قبول البحث

أحمد، سلاف محمد (٢٠٢٥). التدريب الإداري والتسويق التربوي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠. *المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٥)، ٢٠٣ - ٢٢٨.

<http://ajahs.journals.ekb.eg>

التدريب الإداري والتسويق التربوي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في ضوء
رؤية مصر ٢٠٣٠

المستخلص:

التدريب الإداري والتسويق التربوي يشكلان ركيزة أساسية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة في قطاع التعليم. فمن خلال تزويد القادة التربويين بالمهارات الإدارية الحديثة، وتطبيق استراتيجيات تسويقية فعالة، يمكن للمؤسسات التعليمية أن تساهم بشكل كبير في تحقيق هذه الأهداف. ويساهم التدريب الإداري والتسويق التربوي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال:

١. جودة التعليم: يساهم التدريب الإداري في تحسين جودة التعليم من خلال تطوير المناهج، وتحديث أساليب التدريس، وتعزيز بيئة التعلم. كما يساعد التسويق التربوي في تسليط الضوء على أهمية التعليم الجيد وتشجيع المجتمع على الاستثمار فيه.
٢. العدالة والمساواة: يمكن للتدريب الإداري والتسويق التربوي أن يساهما في تحقيق العدالة والمساواة في التعليم من خلال تصميم برامج تعليمية تلبي احتياجات الفئات المستضعفة، وتشجيع المشاركة النسائية، وتوفير فرص التعلم للجميع.
٣. النمو الاقتصادي: يساهم التعليم الجيد في تنمية الاقتصاد من خلال توفير القوى العاملة الماهرة والمتعلمة، وتعزيز الابتكار والإبداع.
٤. البنية التحتية: يمكن للتسويق التربوي أن يساهم في جذب الاستثمارات لبناء وتطوير البنية التحتية للمؤسسات التعليمية.
٥. المسؤولية البيئية: يمكن للتدريب الإداري أن يشجع على تبني ممارسات مستدامة في المؤسسات التعليمية، مثل ترشيد استهلاك الطاقة والمياه، وإعادة تدوير النفايات.

أبرز الأدوار التي يمكن أن يلعبها التدريب الإداري والتسويق التربوي:

- ١- تطوير القادة التربويين: تزويد القادة بالمهارات اللازمة لإدارة المؤسسات التعليمية بكفاءة وفعالية.
 - ٢- بناء الشراكات: بناء شراكات مع القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية لدعم التعليم.
 - ٣- التسويق الرقمي: الاستفادة من التكنولوجيا الرقمية للتسويق للبرامج التعليمية وجذب الطلاب.
 - ٤- قياس الأثر: قياس أثر التدخلات التعليمية على تحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- الكلمات المفتاحية:** التدريب الإداري، التسويق التربوي، أهداف التنمية المستدامة، التعليم، القيادة التربوية، الاستدامة.

Abstract:

Administrative training and educational marketing constitute a fundamental pillar for achieving sustainable development goals in the education sector. By providing educational leaders with modern administrative skills and implementing effective marketing strategies, educational institutions can contribute significantly to achieving these goals. Administrative training and educational marketing contribute to achieving sustainable development goals through:

- 1- Quality of education: Administrative training contributes to improving the quality of education by developing curricula, modernizing teaching methods, and enhancing the learning environment. Educational marketing also helps highlight the importance of good education and encourages society to invest in it.
- 2- Justice and equality: Administrative training and educational marketing can contribute to achieving justice and equality in education by designing educational programs that meet the needs of vulnerable groups, encouraging women's participation, and providing learning opportunities for all.
- 3- Economic growth: Good education contributes to economic development by providing a skilled and educated workforce, and promoting innovation and creativity.
- 4- Infrastructure: Educational marketing can contribute to attracting investments to build and develop the infrastructure of educational institutions.
- 5- Environmental responsibility: Management training can encourage the adoption of sustainable practices in educational institutions, such as rationalizing energy and water consumption, and recycling waste.

The most prominent roles that management training and educational marketing can play:

- 1- Developing educational leaders: Providing leaders with the skills necessary to manage educational institutions efficiently and effectively.
- 2- Building partnerships: Building partnerships with the private sector and non-governmental organizations to support education.
- 3- Digital marketing: Leveraging digital technology to market educational programs and attract students.
- 4- Measuring impact: Measuring the impact of educational interventions on achieving sustainable development goals.

Keywords: Administrative training, educational marketing, sustainable development goals, education, educational leadership, sustainability.

مقدمة البحث

في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي يواجهها العالم اليوم، برزت الحاجة إلى اعتماد منهجيات شاملة ومستدامة لتحقيق التقدم والنمو. من هذا المنطلق، تبنت الأمم المتحدة عام ٢٠١٥ "أهداف التنمية المستدامة"، وهي مجموعة من ١٧ هدفاً تسعى إلى القضاء على الفقر، وتحقيق المساواة، وتعزيز التعليم، وضمان النمو الاقتصادي، والحفاظ على البيئة بحلول عام ٢٠٣٠. يتطلب تحقيق هذه الأهداف توحيد جهود مختلف القطاعات، حيث يلعب التعليم والتدريب دوراً محورياً في بناء القدرات وتطوير الكفاءات البشرية اللازمة لتحقيق هذه الرؤية الطموحة.

يأتي التدريب الإداري كأداة أساسية لتحسين كفاءة المؤسسات ورفع مستوى أداء الأفراد، من خلال تطوير مهارات القيادة، وتعزيز التفكير الاستراتيجي، ودعم الابتكار. وبالتوازي، يساهم التسويق التربوي في نشر الوعي بأهمية التعليم ودوره في تحقيق التغيير الإيجابي، ويساعد على جذب الأفراد نحو برامج تعليمية تدعم الاستدامة وتلبي احتياجات المجتمع.

يهدف هذا البحث إلى استكشاف دور كل من التدريب الإداري والتسويق التربوي في دعم وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، من خلال استعراض كيفية مساهمة كل منهما في تحسين جودة التعليم، وتعزيز النمو الاقتصادي، وتقليل الفجوات الاجتماعية. سنسعى إلى تحليل استراتيجيات التدريب والتسويق الموجهة نحو الاستدامة، مع تسليط الضوء على أمثلة وتطبيقات عملية تؤكد أهمية هذه الأدوات في بناء مستقبل مستدام وشامل للجميع.

مشكلة البحث:

في ظل رؤية مصر ٢٠٣٠، التي تركز على تحقيق التنمية المستدامة بجوانبها الاقتصادية، الاجتماعية، والبيئية، تواجه المؤسسات التعليمية والتدريبية تحديات كبيرة في تطوير نظم إدارية فعّالة وتعزيز دورها في نشر التعليم المستدام. يظهر هذا بشكل خاص في:

١. نقص التكامل بين التدريب الإداري والتسويق التربوي:
- ضعف التنسيق بين جهود إعداد الكوادر الإدارية القادرة على قيادة التعليم نحو الاستدامة، وبين التسويق الفعّال الذي يبرز أهمية هذا التعليم للمجتمع.
- غياب استراتيجيات مشتركة تجمع بين التدريب الإداري والتسويق التربوي لدعم أهداف التنمية المستدامة.
٢. قصور في تدريب القيادات التعليمية:
- ضعف التأهيل الإداري للقيادات التعليمية لمواءمة خططهم مع أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠.
- الحاجة إلى برامج تدريبية تركز على الإدارة المستدامة وتحقيق الفعالية المؤسسية.
٣. تحديات تسويق التعليم المستدام:
- ضعف الوعي المجتمعي حول أهمية التعليم كأداة لتحقيق التنمية المستدامة.
- قلة الموارد والاستراتيجيات اللازمة للترويج لبرامج تعليمية تتماشى مع رؤية مصر ٢٠٣٠.
٤. محدودية ربط التعليم باحتياجات السوق:
- الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل التي تتطلب مهارات تتوافق مع أهداف الاستدامة.

السؤال الرئيسي للبحث:

كيف يمكن للتدريب الإداري والتسويق التربوي أن يساهما معًا في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠؟

الأسئلة الفرعية:

١. ما هي طبيعة العلاقة بين التدريب الإداري والتسويق التربوي في دعم الاستدامة التعليمية؟
٢. ما هي التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية في مصر لتحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال التدريب والتسويق؟
٣. كيف يمكن تطوير استراتيجيات مشتركة بين التدريب الإداري والتسويق التربوي لدعم رؤية مصر ٢٠٣٠؟

أهمية البحث:

الأهمية العلمية :

- ١- إثراء المعرفة حول دور التدريب الإداري والتسويق التربوي في تحقيق التنمية المستدامة.
- ٢- الاسهام فى الدراسات والبحوث التى تربط التدريب الادارى والتسويق التربوى بأهداف التنمية المستدامة لأن أهمية التدريب الإداري يساهم في تطوير وقدرات العاملين ، ويحسن من كفاءة الاداء ويزيد الانتاجية ويساهم فى تطوير العملية التعليمية .

الأهمية العملية :

- تقديم مقترحات لتحسين أداء المؤسسات التعليمية بما يدعم رؤية مصر ٢٠٣٠ .
- يساعد البحث على زيادة هيئة التدريس والموظفين والطلاب

أهداف البحث:

- ١- تقييم واقع الدور الذي تلعبه مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة فى مصر في ضوء استراتيجيية التعليم ٢٠٣٠
- ٢- التعرف على اتجاهات العاملين نحو مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة من قبل مراكز التدريب بالوزارة .
- ٣- التعرف على الأهمية النسبية لمجالات جودة الخدمات التدريبية المقدمة وذلك معرفة أولوية اجراء التدريب والتطوير المناسب.

منهج البحث:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع الدراسة وأهدافها في رصد الظاهرة كما هي بالواقع والتعبير عنها كمياً وكيفياً للتعرف على واقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة فى مصر في ضوء رؤية مصر للتعليم ٢٠٣٠ ، وقد تم اختيار مجتمع الدراسة بأسلوب المسح الشامل لجميع أفراد مجتمع الدراسة من متدربي مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم فى محافظة الجيزة بمصر بالاستعانة بأحدث الاحصائيات وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية من مجتمع خمسة مراكز تدريبية، للعام

الدراسي 2023/2024

أدوات جمع البيانات:

١. الاستبيانات:

١. تُوزع على العاملين بالمؤسسات التعليمية، الإداريين، والتربويين لاستطلاع آرائهم حول التدريب والتسويق.
٢. المقابلات الشخصية:



تُجرى مع القيادات التعليمية وأصحاب القرار لتحليل رؤاهم واستراتيجياتهم الحالية.

مجتمع الدراسة وعينتها:

المجتمع: هو العاملون في المؤسسات التعليمية في محافظة الجيزة (مديرون، معلمون، فرق تسويق، المؤسسات التدريبية، الطلاب وأولياء الأمور).
العينة: اختيار عينة عشوائية ممثلة من المعلمين المتدربين في مراكز التدريب بمحافظة الجيزة.

الحدود المكانية: مراكز التدريب في محافظة الجيزة

الحدود البشرية: من المعلمين المتدربين والمديرين في مراكز التدريب بمحافظة الجيزة.

الحدود الزمانية: العام الدراسي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤

الإطار النظري:

يتم تصنيف الدول وفق ما تحققه لشعوبها من معدلات للتنمية، وقدرتها على تلبية احتياجات أفراد الشعب، على سائر الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والصحية والتعليمية والثقافية والسياسية وغيرها... الخ. وإذا كانت التنمية تنطلق من قاعدة الهرم إلى القمة، فإن متطلبات القاعدة السلوكية والقيمية هامة؛ لإحداث انطلاقة سليمة. وقد دُشنت العديد من المشاريع والمبادرات التي تترجم التنمية المستدامة إلى واقع ملموس في العملية التعليمية؛ ترجمة لقرارات الأمم المتحدة التي ترمي إلى مساعدة الناس، على أن تكون لديهم المعارف والاتجاهات والسلوكيات اللازمة لاتخاذ قرارات مستنيرة والتصرف وفقها، بما يعود بالفائدة للأجيال الحالية والمستقبلية ومساعدة جميع الأفراد على التعلم؛ من أجل الوصول إلى المستقبل المستدام المنشود للجميع (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، ٢٠١٦).

المحور الاول التنمية المستدامة

التنمية المستدامة هي عملية تطوير تسعى إلى تلبية احتياجات الحاضر من الموارد والخدمات دون أن تؤدي إلى استنزاف الموارد المتاحة للأجيال القادمة، بحيث يتم تحقيق النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي مع الحفاظ على البيئة. وتُسند التنمية المستدامة إلى تحقيق توازن بين ثلاثة محاور رئيسية: النمو الاقتصادي، التنمية الاجتماعية، وحماية البيئة.

وقد وضعت اللجنة العالمية للبيئة والتنمية تعريفا للتنمية المستدامة، بأنها محاولة الحد من التعارض الذي يؤدي إلى تدهور البيئة عن طريق إيجاد وسيلة لإحداث تكامل ما بين البيئة والاقتصاد، كما تعرفها ناتالي باربوزا المتخصصة في السكان وتعليم الحياة الأسرية، عضو اليونسكو بأنها: "عملية شاملة تعمل على تكامل الاستراتيجيات البيئية والسكانية، التي تتوجه إلى إشباع الحاجات الأساسية، وتحسين

نوعية الحياة للأجيال الحالية دون إضرار بالأجيال المقبلة (السعدي، ٢٠١٢). وقد لخصت الأمانة الدولية لمبادرة ميثاق الأرض مفهوم التنمية بأنه الكفاية لكل البشر وللأبد (أبو مساعد، ٢٠١٥، ٤٤).

أبعاد التنمية المستدامة الأساسية

١- البعد الاقتصادي: يهدف إلى تحقيق نمو اقتصادي مستدام يشمل الجميع، من خلال توفير فرص العمل وتحسين مستوى المعيشة، وتطوير البنية التحتية، ودعم الابتكار والتكنولوجيا. يركز هذا البعد على تعزيز الإنتاجية والكفاءة الاقتصادية لتلبية احتياجات السكان المتزايدة دون إلحاق ضرر بالموارد.

٢- البعد الاجتماعي: يسعى إلى تحقيق التنمية الاجتماعية والعدالة، بما في ذلك تحسين جودة التعليم، والرعاية الصحية، والمساواة بين الجنسين، وحماية حقوق الإنسان. يهدف هذا البعد إلى تعزيز رفاهية الأفراد وتحقيق مجتمع عادل وشامل يمنح الجميع الفرص نفسها للتقدم.

٣- البعد البيئي: يتمحور حول حماية البيئة واستخدام الموارد الطبيعية بشكل مستدام للحفاظ على التوازن البيئي للأجيال المقبلة. يشمل هذا البعد إدارة الموارد المائية، الحفاظ على التنوع البيولوجي، مكافحة التغير المناخي، وتقليل التلوث والنفايات. (الملجي، ٢٠١٥، ١٠٨٠)

أهمية التنمية المستدامة

التنمية المستدامة ضرورية لضمان استمرارية الحياة الإنسانية بموارد كافية وصحية، حيث تساعد على:

- القضاء على الفقر وتحسين الظروف المعيشية للسكان.
- حماية البيئة والحد من آثار التغير المناخي، مما يقلل من الكوارث الطبيعية والمشكلات البيئية.
- تحقيق استقرار اقتصادي من خلال موارد مستدامة ودعم الأنشطة الاقتصادية المسؤولة.
- تعزيز العدالة الاجتماعية وضمان حقوق الإنسان والمساواة بين جميع الأفراد والفئات المجتمعية. (ابراهيم، هدى سليمان، ٢٠١٥، ٦٠)

التنمية المستدامة في السياق العالمي

أطلقت الأمم المتحدة أجندة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، والتي تتضمن ١٧ هدفاً عالمياً تغطي قضايا متعددة، مثل القضاء على الفقر، وتحقيق التعليم الجيد، والمساواة بين الجنسين، والعمل اللائق، والصناعة، والمدن المستدامة، وغيرها. تمثل هذه الأهداف إطاراً شاملاً للتنمية المستدامة، وتسعى إلى تشجيع الدول والمنظمات على العمل لتحقيقها من أجل عالم أكثر استدامة وازدهاراً للجميع.

رؤية مصر ٢٠٣٠ هي استراتيجية وطنية تهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة من خلال بناء اقتصاد قوي، وشامل، ومستدام. وترتكز الرؤية على تحقيق التوازن بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، بما يتماشى مع أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة. من خلال هذه الرؤية، تسعى مصر إلى تعزيز مكانتها إقليمياً ودولياً عبر تحقيق نمو مستدام يشمل جميع فئات المجتمع ويستفيد منه الجميع.

أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ في مجال التنمية المستدامة

١. التحول الاقتصادي المستدام:
 - تحقيق نمو اقتصادي شامل ومستدام: تركز الرؤية على تحسين أداء الاقتصاد وزيادة الإنتاجية، مع التركيز على الصناعة والزراعة والخدمات والتكنولوجيا. كما تسعى إلى تعزيز الاستثمار في البنية التحتية، مثل النقل والطاقة المتجددة، وتطوير المناطق الصناعية.
 - دعم الصناعات التحويلية: تهدف مصر إلى زيادة نسبة الصناعات التحويلية في الناتج المحلي الإجمالي، مما يسهم في زيادة فرص العمل وتقليل الاعتماد على الواردات.
٢. التنمية الاجتماعية:
 - التعليم الجيد: تلتزم الرؤية بتوفير تعليم جيد للجميع، وتحديث المناهج الدراسية لتهيئة الشباب لسوق العمل ورفع مستوى المهارات. تتضمن الأهداف تحسين البنية التحتية للمدارس، وتطوير التدريب المهني، ودعم الابتكار في التعليم.
 - الرعاية الصحية: تركز رؤية ٢٠٣٠ على تحسين جودة الرعاية الصحية، من خلال تحسين المستشفيات وزيادة القدرة على تقديم الرعاية الصحية الجيدة. تشمل المبادرات دعم التأمين الصحي الشامل، وتحسين الخدمات الصحية الأساسية.
 - العدالة الاجتماعية: تتضمن الرؤية تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال تعزيز المساواة بين الجنسين، وتمكين الشباب والنساء وذوي الاحتياجات الخاصة.
٣. الحفاظ على البيئة والاستدامة البيئية:
 - التحول نحو الطاقة المتجددة: تعمل مصر على زيادة استخدام الطاقة المتجددة مثل الطاقة الشمسية وطاقة الرياح، بهدف تقليل الاعتماد على الوقود الأحفوري، وتحقيق هدف إنتاج ٤٢% من الكهرباء من مصادر الطاقة المتجددة بحلول ٢٠٣٥.
 - إدارة الموارد الطبيعية: تتضمن الرؤية تعزيز كفاءة استخدام الموارد المائية، من خلال إعادة تدوير المياه وتحسين الري واستخدام تقنيات حديثة في الزراعة. كما تهدف إلى حماية التنوع البيولوجي، وإدارة المخلفات، ومكافحة التلوث.

○ مواجهة التغير المناخي: تتضمن رؤية مصر ٢٠٣٠ التزامًا بخفض الانبعاثات الكربونية، والتكيف مع آثار التغير المناخي، من خلال بناء قدرات المجتمع والبنية التحتية لمواجهة الكوارث الطبيعية.

٤. الحوكمة الرشيدة والمؤسسات الفعالة:

○ تعزيز الشفافية والمساءلة: تلتزم مصر بتحقيق الشفافية وتحسين كفاءة المؤسسات الحكومية، من خلال تطوير نظام حوكمة رشيد وفعال يعزز من ثقة المواطنين ويجذب الاستثمارات.

○ دعم اللامركزية: تهدف الرؤية إلى تعزيز دور المحافظات والسلطات المحلية، بما يتيح للمجتمعات المحلية المشاركة في صنع القرار والتخطيط.

٥. تنمية العمران وتحسين جودة الحياة:

○ تطوير البنية التحتية: تحسين شبكات الطرق والمواصلات، وتطوير وسائل النقل المستدامة، وتوسيع نطاق المناطق العمرانية لتقليل التكدس السكاني.

○ الإسكان الاجتماعي: تشمل الرؤية دعم الإسكان الاجتماعي وتوفير مساكن بأسعار معقولة، وتطوير المناطق العشوائية لضمان حياة كريمة للجميع.

<https://www.presidency.eg/ar/%D9%85%D8%B5%D8%B1/%D8%B1%D8%A4%D9%8A%D8%A9-%D9%85%D8%B5%D8%B1-2030/>

التحديات التي تواجه تحقيق التنمية المستدامة في مصر وفقًا لرؤية ٢٠٣٠

تواجه مصر العديد من التحديات لتحقيق التنمية المستدامة، منها:

- التحديات الاقتصادية: مثل معدلات البطالة، والفقر، وارتفاع الدين العام.
- التحديات البيئية: نقص الموارد المائية، وزيادة معدلات التلوث.
- التحديات الاجتماعية: ارتفاع معدلات الزيادة السكانية، والتي تشكل ضغطاً على الموارد والخدمات.

الإنجازات حتى الآن ضمن رؤية مصر ٢٠٣٠

- مشروعات الطاقة المتجددة: من أهم الإنجازات محطة بنبان للطاقة الشمسية، التي تعتبر واحدة من أكبر محطات الطاقة الشمسية في العالم.
- تحسين البنية التحتية: إنجازات ملموسة في مجال تطوير شبكة الطرق والمواصلات، وإنشاء مدن جديدة مثل العاصمة الإدارية الجديدة.
- برنامج "حياة كريمة": لتحسين مستوى المعيشة في القرى والمناطق الريفية من خلال تطوير الخدمات والبنية التحتية.
- برنامج مبادرة الرئاسة ابدأ

تعتبر رؤية مصر ٢٠٣٠ خطوة شاملة نحو تحقيق تنمية مستدامة على المدى الطويل، بحيث يتم بناء مجتمع قوي ومتوازن قادر على الاستفادة من موارده الطبيعية

والبشرية بشكل مستدام، بما يعزز من جودة الحياة للمواطنين ويرفع من قدرة مصر التنافسية عالمياً.

أهمية التعليم والتدريب في تحقيق التنمية المستدامة

يُعتبر التعليم والتدريب عنصرين أساسيين لتحقيق التنمية المستدامة، حيث يلعبان دوراً حيوياً في بناء المهارات وتنمية رأس المال البشري، مما يسهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. فالتعليم الشامل والجيد يُعزز من إمكانيات الأفراد، ويؤهلهم للمشاركة الفعالة في المجتمع وسوق العمل، كما يُعزز من قدراتهم على الابتكار وحل المشكلات.

١- بناء المهارات وتعزيز الإنتاجية

التعليم والتدريب يُساعدان الأفراد على اكتساب المهارات اللازمة لمواكبة احتياجات سوق العمل المتطور، مما يعزز من فرصهم في الحصول على وظائف لائقة ومستدامة. كما أن تطوير المهارات الفنية والتقنية يسهم في رفع الإنتاجية وتعزيز الابتكار في مختلف القطاعات، مما يدعم النمو الاقتصادي المستدام

(Jumani&Abbasi,2015)

٢- تنمية رأس المال البشري

رأس المال البشري، الذي يشمل المعارف والمهارات والخبرات المتراكمة لدى الأفراد، يُعتبر من أهم عوامل النجاح لأي دولة. التعليم والتدريب يُساهمان في تنمية رأس المال البشري، عبر تأهيل الأفراد ليكونوا أكثر كفاءة في عملهم وأكثر قدرة على الإسهام في المجتمع. هذه التنمية ترفع من قدرة المجتمع على تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للتنمية المستدامة.

٣- تحقيق العدالة الاجتماعية وتمكين الفئات المهمشة

يُسهم التعليم والتدريب في تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال توفير فرص تعليمية متكافئة للجميع، بما في ذلك الفئات المهمشة والنساء وذوي الاحتياجات الخاصة. هذا يعزز من فرص التمكين ويساعد على تقليل الفجوات الاجتماعية، مما يدعم الاستقرار الاجتماعي ويسهم في بناء مجتمع شامل وعادل.

٤- دعم الابتكار وتطوير الحلول المستدامة

التعليم يعزز من القدرة على التفكير النقدي والإبداعي، مما يدفع الأفراد للمساهمة في تطوير حلول مستدامة لمواجهة التحديات البيئية والاقتصادية. كما أن التدريب المتخصص في مجالات مثل الطاقة المتجددة، وإدارة الموارد، والزراعة المستدامة يساهم في بناء قاعدة معرفية تدعم التنمية المستدامة. (امام، محمد بيومي ، ٢٠١٨، ٣٠٦- ٣١٥)

٥- توعية المجتمع بأهداف التنمية المستدامة

يعمل التعليم والتدريب على نشر الوعي بأهداف التنمية المستدامة وأهمية تحقيقها، مما يُحفز الأفراد ليصبحوا أكثر مسؤولية تجاه بيئتهم ومجتمعهم. وهذا يُسهم في تحقيق الأهداف العالمية للتنمية، من خلال دعم الأنشطة التي تراعي الاستدامة على المستوى الفردي والمؤسسي.

المحور الثاني : التدريب الإداري ودوره في التنمية المستدامة

التدريب هو المحرك الأساسي لعملية التنمية التعليمية في المجتمع، إذ من خلاله يمكن تحقيق الكفاءة الإنتاجية في التعليم، ورفع المستوى المهني للمعلم في العملية التعليمية، وبما أن التدريب أصبح ضرورة في الوقت الحاضر تفرضها التغيرات السريعة والمتلاحقة ، وبما أن المعلم من أهم عناصر العملية التعليمية؛ إذن فهو يحتاج إلى إعداد جيد وتأهيل وتدريب أثناء الخدمة يتناسب مع الدور الذي ينبغي أن يقوم به (الحمود، ماجد بن عبد الرحمن بن عبد العزيز، ٢٠٢١)

تعريف التدريب الإداري

التدريب الإداري هو عملية منظمة تهدف إلى تحسين المهارات والمعارف والقدرات لدى الموظفين الإداريين في المؤسسات .

يهدف هذا النوع من التدريب إلى تطوير الكفاءات الإدارية، بما يشمل تحسين أساليب القيادة، ورفع مستوى الإنتاجية، وتعزيز قدرات التخطيط واتخاذ القرار وذلك من خلال توفير فرص تدريب إداري فعّال، يمكن للمؤسسات أن تضمن أداءً أفضل وبيئة عمل مستدامة تسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية(عقيلي ، ١٩٩١ ، ٢٢٠).

أثر التدريب الإداري على التنمية المستدامة

يؤدي التدريب الإداري دورًا مهمًا في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وذلك من خلال عدة جوانب، من أبرزها

• المساهمة في بناء الكفاءات البشرية :يسهم التدريب الإداري في بناء وتطوير المهارات لدى العاملين، مما يؤدي إلى زيادة كفاءة وفعالية المؤسسات. هذه الكفاءات تسهم في تعزيز الابتكار والاستدامة في الأداء، ما يدعم أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي (Bhagt ، ٢٠٠٦)

• تحسين الأداء المؤسسي :يعد التدريب الإداري أداة لرفع مستوى الأداء داخل المؤسسات، حيث يُمكن الموظفين من اكتساب مهارات جديدة تساعدهم على تنفيذ مهامهم بكفاءة. وبالتالي، يسهم هذا التدريب في بناء بيئة عمل أكثر استدامة وفعالية، تحقق الاستخدام الأمثل للموارد وتحافظ عليها لأطول فترة ممكنة. (Smith,2003)

و (Freeman,2013)

• تعزيز التفكير الاستراتيجي والابتكار :يعمل التدريب الإداري على تطوير المهارات القيادية والتفكير الاستراتيجي، مما يجعل القادة الإداريين أكثر قدرة على

الابتكار وتقديم حلول مستدامة. هذا الابتكار يمكن أن يؤدي إلى تطوير مشاريع وبرامج تحقق الأهداف البيئية والاجتماعية للتنمية المستدامة، مثل مشاريع الطاقة المتجددة وإعادة التدوير (اللامي والعيسوي، ٢٠١٦) **استراتيجيات التدريب الإداري الموجهة للاستدامة**

من أجل أن يساهم التدريب الإداري بفعالية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، يجب أن يكون موجهاً نحو الاستدامة ويعتمد على استراتيجيات تُشجع الاستدامة والمسؤولية المجتمعية، ومنه:

• التدريب على إدارة الموارد: من خلال برامج تدريبية تركز على الإدارة المستدامة للموارد، يتم تعليم الموظفين كيفية تقليل الهدر، واستخدام الموارد بكفاءة، مما يساهم في تحقيق أهداف الاستدامة البيئية. (زين العابدين، عبد الحفيظ، ٢٠٢١، ٦٤٨ - ٦٦٧)

• التدريب على القيادة المستدامة: ينبغي أن يشمل التدريب الإداري تعليم الموظفين مهارات القيادة المستدامة، والتي تشمل اتخاذ قرارات تُراعي الأبعاد البيئية والاجتماعية، مما يُمكن المؤسسات من اتباع سياسات تدعم التنمية المستدامة. (الشكلي، ٢٠١٠)

• التدريب على إدارة المخاطر والتكيف مع التغيرات: تعتبر قدرة المؤسسات على التكيف مع التحديات المستجدة، مثل التغيرات المناخية أو التغيرات في سوق العمل، جزءاً مهماً من الاستدامة. يساهم التدريب الإداري في إعداد القادة لمواجهة التحديات بمرونة وفعالية، مما يساعد على تحقيق استدامة المؤسسات على المدى الطويل (الصبحي، ٢٠١٠)

المحور الثالث: التسويق التربوي ودوره في التنمية المستدامة

التسويق التربوي هو فرع من فروع التسويق يركز على تصميم وتنفيذ استراتيجيات مخصصة للقطاع التعليمي. يهدف إلى تلبية احتياجات المؤسسات التعليمية (مثل المدارس، الجامعات، المعاهد التدريبية) والطلاب وأولياء الأمور، من خلال الترويج للخدمات والبرامج التعليمية بشكل يلبي توقعاتهم ويرفع من قيمة تلك المؤسسات. يتضمن التسويق التربوي مجموعة متنوعة من الأنشطة مثل:

١. الترويج للبرامج التعليمية: عرض التخصصات، المناهج، والدورات بطريقة جذابة.

٢. التواصل مع المجتمع: بناء علاقات قوية مع الطلاب وأسرهم والمجتمع المحيط.

٣. إبراز نقاط القوة: التركيز على ميزات المؤسسة التعليمية مثل الجودة الأكاديمية، البنية التحتية، والشهادات المعتمدة.

٤. استخدام الأدوات الرقمية: الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي، الإعلانات الإلكترونية، والمواقع الإلكترونية للوصول إلى الجمهور المستهدف. (طالب، علاء فرحان، ٨٠)

الهدف الرئيسي للتسويق التربوي هو تحسين صورة المؤسسة التعليمية وزيادة معدلات التسجيل والولاء، مع تحسين جودة الخدمات التعليمية.

تأثير التسويق التربوي على أهداف التنمية المستدامة

- تعزيز التعليم الشامل: دور التسويق التربوي في نشر التعليم وزيادة الوعي حول أهمية التعليم الشامل والمتساوي (الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة).
- التوعية بأهمية التعليم المستدام: دور التسويق التربوي في تعزيز المناهج التي تركز على الاستدامة وتطوير المواد الدراسية. (بشير، ميسون خليل، ٢٠٢١، ١٥٠)

استراتيجيات التسويق التربوي لتحقيق الاستدامة

• استخدام الإعلام الرقمي: كيف يمكن للتسويق الرقمي أن يعزز الوصول إلى التعليم ويخفض التكاليف.

حملات توعية مجتمعية: تسويق تربوي يركز على برامج التوعية حول التعليم المستدام وأهميته للمجتمع

دور التدريب والتسويق التربوي معاً في تحقيق الاستدامة:

• تحسين الأداء الإداري وتوجيهه نحو الاستدامة: تدريب الإداريين على إدارة مؤسساتهم بكفاءة واستدامة يوفر مادة غنية للتسويق التربوي، حيث يمكن تقديمها كنماذج نجاح.

• التخطيط المشترك: التنسيق بين الإداريين والمدربين وخبراء التسويق لوضع خطط مشتركة تعزز من صورة المؤسسة مع تحقيق أهداف الاستدامة.

• تعزيز الابتكار المشترك: تدريب الإداريين على مفاهيم الابتكار يتيح لهم العمل مع فرق التسويق لتصميم حملات فعالة ومبتكرة تُبرز الجهود المستدامة.

• تحقيق الأهداف المشتركة: التدريب الإداري يضمن الكفاءة التشغيلية، بينما التسويق التربوي ينقل هذه الكفاءة إلى الجمهور ويكسب دعمهم، مما يخلق دورة متكاملة لدعم التنمية المستدامة. (الحمادى، عبد الله على، ٢٠٢٤، ١٢٨).

نتائج الدراسة الميدانية

مجتمع الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع الدراسة وأهدافها في رصد الظاهرة كما هي بالواقع والتعبير عنها كميًا وكيفيًا للتعرف على واقع دور مراكز التدريب المهني في محافظة الجيزة في تحقيق التنمية

المستدامة للتعليم ٢٠٣٠ ، وقد تم اختيار مجتمع الدراسة بأسلوب المسح الشامل لجميع أفراد مجتمع الدراسة من متدربي مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم

جدول رقم (١) توزيع أفراد مجتمع الدراسة من المتدربين للعام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤

النسبة المئوية	عدد المتدربين للعام ٢٠٢٣/٢٠٢٤	مركز التدريب
٤١%	٢٥٠٠	مركز ادارة العمرانية
٣٣%	٢٠٠٠	مركز ادارة الهرم التعليمية
٢٥%	١٥٠٠	مركز مديرية التربية والتعليم
	٦٠٠٠	المجموع

المقياس المعتمد في الاستبانة :

تستخدم الباحثة مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) وهو مقياس فنوي مكون من خمس درجات (٥ - ١) لتحديد درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات أداة الدراسة، وتحويلها إلى بيانات كمية يمكن قياسها إحصائياً، وبذلك أصبح معيار الحكم كما يتضح بالجدول (٢)

جدول (٢) معيار الحكم لتقدير استجابات موظفي و متدربي مراكز التدريب نحو إسهام هذه المراكز في تحقيق التنمية المستدامة في مصر

المتوسط	المستوى
٤,٢٠ - ٥	عالي جدا
٣,٤٠ - ٤,١٦	عالي
٢,٦٠ - ٣,٣٩	متوسط
١,٨٠ - ٢,٥٩	منخفض
١ - ١,٧٩	منخفض جدا

أداة الاستبانة :

لغرض إعداد الاستبانة قامت الباحثة بالاطلاع على رؤية مصر للتعليم ٢٠٣٠ ثم تحليل تلك الرؤية عبر تحليل الاستراتيجيات المضمنة فيها، والتوصيات المنبثقة من كل استراتيجية، لاستخراج عبارات تكون بمثابة معيار مفاضلة بين واقع دور المراكز التدريبية الحالي في تحقيقها للتنمية المستدامة، وبين الدور المأمول في ضوء رؤية مصر للتعليم، كما قامت الباحثة بالاطلاع على الأدبيات السابقة، ومصادر المعلومات المختلفة؛ للبحث عن أي أفكار أو عبارات يمكن تضمينها في محاور الاستبانة، وتم تصميم استبانة مكونة من ١٨ عبارة بلغ فيها معامل ثبات ألفا كرونباخ ٠,٩٦ ، وهو قيمة عالية.

مناقشة نتائج الدراسة:

الاجابة على السؤال الاول ومناقشته:

ينص السؤال الأول على: ما هي طبيعة العلاقة بين التدريب الإداري والتسويق التربوي في دعم الاستدامة التعليمية، ويوضح جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	التدريب الإداري والتسويق التربوي يعززان بعضهما لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية	4.19	0.92	عالي
2	يساهم التدريب الإداري في تحسين حملات التسويق التربوي المتعلقة بالاستدامة؟	4.18	0.83	عالي
6	الحملات التسويقية تساعد في رفع نسب الالتحاق ببرامج التدريب	4.16	0.85	عالي
9	تساعد التغذية الراجعة من حملات التسويق التربوي في تحسين برامج التدريب الإداري؟	4.14	0.85	عالي
3	تأثير التعاون بين التدريب الإداري والتسويق التربوي على تحقيق الاستدامة في التعليم	4.10	.89	عالي
11	التوازن في المحتوى التدريبي بين الجانبين النظري والعملية	3.99	1.01	عالي
8	التركيز على زيادة الكفاءة والإتقان الوظيفي.	3.96	1.02	عالي
5	دعم قيم المشاركة والتعاون واحترام الرأي الآخر في بيئة التدريب	3.95	0.99	عالي
12	التركيز على زيادة الكفاءة والإتقان الوظيفي	3.80	0.98	عالي
14	مساهمة الدورات التدريبية على التوجيه والإرشاد للعاملين	3.80	0.98	عالي
16	وجود رؤية واضحة لمركز التدريب.	3.79	1.06	عالي
18	تنمية الوعي البيئي لدى المتدرب ليتفاعل إيجابيا مع بيئته	3.78	1.04	عالي
4	تعزيز التفكير الناقد ومهارات التفكير العليا لدى المتدرب	3.76	1.03	عالي
7	ربط العملية التدريبية باحتياجات المجتمع ومؤسسات التعليم	3.69	1.06	عالي
10	تعزيز مركز التدريب لمبدأ استمرارية التعلم لدى المتدرب			
13	تصميم برامج مركز التدريب بناء على احتياجات المتدرب الفعلية	3.46	1.11	عالي

متوسط	1.24	3.30	تصميم مركز التدريب برامجه لتحقيق التعلم المستدام لدى المتدربين في ميدان عملهم.	17
متوسط	1.15	3.31	سيادة بيئة التدريب التقليدية وتقدم اللوائح والتشريعات الخاصة به	15
عالي	0.74	3.67	الاستبانة ككل	

يتضح من الجدول (٣) أن تقديرات المتدربين حول دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة في مصر جاء بدرجة عالية بمتوسط عام لاستجابات المتدربين بلغ ٣,٦٧ ، ويمكن تفسير نتيجة تقديرات المتدربين لدور مراكز التدريب في تحقيق التنمية المستدامة التي جاءت بدرجة عالية إلى التحديث المستمر في خطط وبرامج مراكز التدريب، وحرص مراكز التدريب على تقديم خدماتها بما يتواءم مع نظام التعليم الأساسي بالدولة والذي ضم العديد من المبادئ والقيم التي تنسجم مع أبعاد وأهداف التنمية المستدامة، كما تضمنت فلسفة التعليم المصرية قواعد مشابهة، وتشير هذه النتيجة إلى تبني وزارة التربية والتعليم رؤية واضحة تتعلق بدمج التنمية المستدامة في التعليم، لكون مؤسسات التعليم مسؤولة مسؤولة مباشرة عن توجيه جهود الناس، وتهيئة وسائل استيعابهم للمتغيرات التي تمكنهم من القيام بمهامهم التنموية، حيث ارتكزت خطط وزارة التربية والتعليم في الأعوام المنصرمة على عدد من المبادئ التي تدعم هذه الرؤية، من بينها اعتبار التدريب المهني والتنمية المهنية للموظفين عملية مستمرة ومهمة لإحداث تحسين مستمر في الإنتاج والأداء، وقد ترجم هذا الاهتمام في وثيقة فلسفة التربية التي تتضمن سلسلة من المبادئ التي تتعلق جميعها بأبعاد التنمية المستدامة، ثم الإعلان عن رؤية مصر ٢٠٣٠، والتي تركز بشكل كبير على تحقيق أهداف التنمية المستدامة ونشر ثقافتها في المجتمع، كما أن التقارير السنوية لإنجاز برامج وفعاليات الإنماء المهني أكدت على وجود خطط تطوير إنمائية شاملة لكافة الموظفين والمتدربين بمؤسسات التعليم وما يرتبط بها من مراكز تدريبية، وهذا ما أكدت عليه دراسة (مصطفى، ٢٠١٠) حول تركيز وزارة التربية والتعليم على تقديم برامج تدريبية عبر (boyd ٢٠١٠) مراكز التدريب تحقق التنمية المستدامة ورؤية جديدة في تطوير أداء العاملين فيها، ودراسة Ngala ٢٠١٠ التي أكدت جميعها اهتمام وزارات التربية والتعليم ببرامج التدريب المهني من (ودراسة أجل تطوير أداء العاملين، وإيمانها بأهمية تحسين ممارسات المتدربين وتطويرها.

وتراوحت المتوسطات بين (4.19 الى 3.30) حيث جاءت بالمرتبة الاولى عبارة **التدريب الإداري والتسويق التربوي يعززان بعضهما لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية** حيث اعتبر او هذا يوضح أن التدريب الإداري يُعزز قدرة القادة على إدارة استراتيجيات مستدامة يتم تسويقها بشكل فعال عبر التسويق التربوي.

بينما حصلت عبارة تصميم مركز التدريب برامجه لتتحقق التعلم المستدام لدى المتدربين في ميدان عملهم على المرتبة الأخيرة، ويعود ذلك إلى أن برامج التدريب بشكلها الحالي غير مصممة لمتابعة أثر التدريب على المتدرب على الأمد البعيد، بل يكتفى بتقييم أداء المتدرب أثناء التدريب، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الكاف (٢٠١٤) والتي جاءت بدرجة متوسطة أيضا فيما يتعلق باستدامة تطبيق المتدربين لما تعلموه في ميدان عملهم، بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة فريمان (٢٠١٣) الذي أجرى دراسة للتعرف على أهمية متابعة الأثر من التدريب بعد التطبيق، وجاءت نتائج دراسته أن المعلمين يمارسون ما يتم التدريب عليه، ولوحظ تحسن في أدائهم وفي مستوى طلابهم.

الاستنتاج من الاستبيان

توجد علاقة تكاملية بين التدريب الإداري والتسويق التربوي في دعم الاستدامة التعليمية، حيث يساهم التدريب في تأهيل القيادات الإدارية لتنفيذ ممارسات مستدامة، بينما يعمل التسويق التربوي على تعزيز الوعي بها وجذب الموارد والشراكات.

الإجابة على السؤال الثاني :

ما هي التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية في مصر لتحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال التدريب والتسويق التربوي؟
تم الاجابة على هذا السؤال من خلال المقابلة الشخصية لبعض المدربين والمتدربين في مراكز التدريب وكانت أغلب الاجابات تدور حول:

- ضعف التمويل اللازم لتطوير البنية التحتية المستدامة.
- نقص الكوادر المؤهلة لإدارة وتنفيذ خطط الاستدامة.
- محدودية الوعي المجتمعي بأهمية التنمية المستدامة.

• غياب تكامل السياسات بين القطاعات المختلفة لدعم المؤسسات التعليمية
الاستنتاج من أسئلة المقابلة أنه يوجد العديد من التحديات الموجودة والتي تواجه المؤسسات التعليمية في مصر لتحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال التدريب والتسويق التربوي ومن هذه التحديات ضعف التمويل ونقص الكوادر المؤهلة للإدارة وتنفيذ خطط الاستدامة .

الإجابة عن السؤال الثالث:

كيف يمكن تطوير استراتيجيات مشتركة بين التدريب الإداري والتسويق التربوي لدعم رؤية مصر ٢٠٣٠؟
تم الاجابة على هذا السؤال من خلال المقابلة الشخصية لبعض المدربين والمتدربين في مراكز التدريب وكانت أغلب الاجابات تدور حول ربط الأهداف المشتركة برؤية مصر ٢٠٣٠.

- **تحديد الأولويات:**
 - مراجعة أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ المتعلقة بالتعليم، مثل توفير تعليم شامل وجيد للجميع، وتعزيز الابتكار والبحث العلمي.
 - تحديد المجالات التي يتداخل فيها التدريب الإداري والتسويق التربوي لتحقيق هذه الأهداف.
- **مواعمة الجهود:**
 - وضع خطط تدريبية تركز على تعزيز الاستدامة الإدارية والتربوية داخل المؤسسات التعليمية.
 - استخدام التسويق للترويج لهذه الجهود والتواصل مع المجتمع لتحقيق تأثير أكبر.
- **تصميم برامج تدريبية تدعم التسويق الفعال**
 - **التدريب الإداري الموجه نحو التسويق:**
 - تدريب الإداريين على كيفية دمج مبادئ التسويق التربوي في خطط العمل اليومية.
 - تقديم دورات تدريبية حول كيفية إدارة الصورة المؤسسية وتعزيز العلامة التجارية للمؤسسة التعليمية.
 - **إعداد الكوادر القادرة على قيادة التغيير:**
 - تطوير برامج تدريبية تركز على مهارات القيادة، إدارة التغيير، وحل المشكلات بطريقة مبتكرة.
 - تدريب الإداريين على تحليل السوق التعليمي وتحديد احتياجات الطلاب والمجتمع، مما يدعم استراتيجيات التسويق.
- **تكامل الحملات التسويقية مع برامج التدريب**
 - **استخدام الإنجازات التدريبية في التسويق:**
 - تسويق قصص نجاح أفراد وفرق تم تدريبهم على أهداف الاستدامة والإدارة الحديثة.
 - إبراز الأنشطة التدريبية والتطوير المهني كأحد عوامل جذب الطلاب وأولياء الأمور.
 - **تعزيز الوعي المجتمعي:**
 - تصميم حملات تسويقية تستند إلى برامج تدريبية تدعم رؤية مصر ٢٠٣٠ (مثل مبادرات التوعية البيئية أو استخدام الطاقة المتجددة في المدارس

- استراتيجيات الابتكار في التدريب والتسويق
- الاعتماد على التكنولوجيا:
- استخدام منصات التعلم الإلكتروني لتعزيز التدريب الإداري، مع تسويق هذه الأدوات كجزء من استراتيجية التحول الرقمي في التعليم.
- تصميم حملات تسويقية رقمية تسلط الضوء على تطبيقات التكنولوجيا في تحسين جودة التعليم.
- إطلاق مبادرات مستدامة:
- تطوير برامج تدريبية تركز على أهداف الاستدامة مثل إدارة الموارد وتقليل الهدر.
- تسويق هذه المبادرات كشواهد على التزام المؤسسات التعليمية برؤية مصر ٢٠٣٠.

تعزيز الشراكات والتعاون

- الشراكات بين التدريب والتسويق:
- تعزيز التعاون بين فرق التدريب الإداري والتسويق التربوي داخل المؤسسة لضمان انسجام الجهود.
- إشراك القطاع الخاص والمجتمع المدني في تصميم برامج تدريبية وحملات تسويقية تدعم رؤية مصر ٢٠٣٠.
- العمل مع المؤسسات الحكومية:
- لتعاون مع وزارة التعليم وجهات أخرى لتوحيد الجهود في مجالي التدريب والتسويق بما يتماشى مع استراتيجيات الدولة.
- قياس الأداء وتحسين الاستراتيجيات
- وضع مؤشرات أداء مشتركة:
- تحديد مؤشرات قياس لتقييم نجاح استراتيجيات التدريب والتسويق في تحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠.
- مؤشرات مثل: زيادة الوعي المجتمعي بالتعليم المستدام، تحسين كفاءة الإدارة التعليمية، وزيادة الطلب على البرامج المستدامة.
- التغذية الراجعة:
- مراجعة نتائج الحملات التسويقية والتدريبية بشكل دوري.
- استخدام هذه النتائج لتطوير استراتيجيات أكثر كفاءة في المستقبل.

الاستنتاج من أسئلة المقابلة أنه يوجد العديد من الطرق لتطوير استراتيجيات مشتركة بين التدريب الإداري والتسويق التربوي لدعم رؤية مصر ٢٠٣٠ من خلال وجهه نظر بعض المدربين والمتدربين في مراكز التدريب وكانت أغلب الاجابات ربط الأهداف المشتركة برؤية مصر ٢٠٣٠ ، تصميم برامج تدريبية تدعم التسويق الفعال وكذلك اطلاق مبادرات مستدامة .

المقترحات والتوصيات

في ضوء نتائج الدراسة الحالية توصي الباحثة وزارة التربية والتعليم والمعنيين بالتدريب والمختصين بما يلي:

١. وضع الخطط الإجرائية الفاعلة لمتابعة أثر التدريب على المتدربين في ميدان عملهم على المدى البعيد وعدم الاكتفاء بالتقييم أثناء فترة التدريب فقط.
٢. زيادة نسبة المتدربين المستهدفين ببرامج التدريب لإحداث تغيير جذري في ممارساتهم بمهامهم
٣. الوظيفية بما يحقق أهداف التنمية المستدامة وتوصيات الاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٣٠ .
٤. تضمين موضوعات التنمية الاقتصادية والبيئية والاجتماعية بشكل أكبر في محتوى البرامج التدريبية المقدم بمراكز التدريب.
٥. استحداث برامج تدريبية موجهة للتنمية المستدامة في البيئة المدرسية ينقل فيها المتدربون معارفهم ومهاراتهم إلى الطلاب بالمدارس
٦. إشراك المتدرب في جدولة البرامج التدريبية من حيث مواعيد وأماكن تنفيذها.
٧. إعداد برامج تدريبية متخصصة في الاستدامة مثل التعليم من أجل التنمية المستدامة (ESD) ، الإدارة البيئية واستخدام الموارد بكفاءة ، التوعية بالطاقة المتجددة وتقليل البصمة الكربونية.
٨. تصميم حملات توعوية تستهدف الطلاب، أولياء الأمور، والمجتمع لتعريفهم بأهمية التعليم المستدام.
٩. تسويق المبادرات التعليمية المستدامة مثل برامج إعادة التدوير المدرسية، واستخدام الطاقة الشمسية في المؤسسات التعليمية.
١٠. تسويق المدارس كمراكز مجتمعية تقدم خدمات تعزز التنمية المستدامة مثل ورش العمل البيئية والمبادرات الصحية.
١١. إنشاء محتوى رقمي يبرز التزام المؤسسات التعليمية برؤية مصر ٢٠٣٠.
١٢. تسويق البرامج التعليمية المستدامة عبر منصات التواصل الاجتماعي والمواقع الإلكترونية.
١٣. تسويق البرامج التدريبية كأداة لتحقيق التنمية المستدامة.
١٤. بناء هوية مؤسسية داعمة للاستدامة:

١٥. إشراك الطلاب وأولياء الأمور في ورش العمل التدريبية كجزء من استراتيجية تسويقية
١٦. تنظيم مسابقات ومبادرات مجتمعية للترويج لقيم التعليم المستدام. مقترحات الدراسة :

من خلال نتائج الدراسة تقترح الباحثة إجراء بحوث حول المواضيع

التالية:

- ١- قياس أثر البرامج التدريبية المقدمة للمتدربين على معارف ومهارات واتجاهات طلابهم نحو مواضيع التنمية المستدامة.
- ٢- تصميم برامج تدريبية متخصصة: مثل إعداد برامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات القيادات الإدارية في التخطيط الاستراتيجي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، تدريب الكوادر الإدارية والتعليمية على إدارة المشاريع المستدامة مثل ترشيد استهلاك الموارد والطاقة. تحسين مهارات القيادة وإدارة التغيير داخل المؤسسات التعليمية.
- ٣- تأسيس وحدة داخل المؤسسات التعليمية تجمع بين التدريب الإداري والتسويق التربوي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بشكل تكاملي.
- ٤- تصميم برامج تدريبية يتم تسويقها كمبادرات لدعم الاستدامة، مثل دورات عن التعليم البيئي أو استخدام الطاقة المتجددة في المدارس.
- ٥- تطوير استراتيجيات تسويق داخلي: مثل تدريب الموظفين على تعزيز قيم وممارسات الاستدامة داخل المؤسسات التعليمية والترويج لها داخليًا وخارجيًا.
- ٦- تعزيز التعاون بين وزارة التعليم ووزارات أخرى مثل البيئة والطاقة لتطوير استراتيجيات تدريبية وتسويقية موحدة تدعم رؤية ٢٠٣٠.
- ٧- تصميم مبادرات وطنية للتعليم المستدام تشمل برامج تدريبية وحملات توعوية بالتعاون مع الإعلام والمجتمع المدني.
- ٨- دعم الأبحاث التي تدرس العلاقة بين التدريب الإداري والتسويق التربوي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- ٩- دراسة تجارب الدول الأخرى في ربط التدريب والتسويق التربوي بأهداف التنمية المستدامة للاستفادة من أفضل الممارسات.
- ١٠- تطوير أدوات قياس لتقييم فعالية البرامج التدريبية والتسويقية في تحقيق أهداف الاستدامة ورؤية مصر ٢٠٣٠.

المراجع العربية:

١. الصبحي، أحمد (٢٠١٠). تصور مقترح لتطوير أداء المدربين في مراكز التدريب التربوي لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان في ضوء الاحتياجات التدريبية المستقبلية " رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
٢. الكاف، خديجة محمد عقيل (٢٠١٠). تقييم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جاك فيليبس " ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس.
٣. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (٢٠١٧). المنتدى العربي للتنمية المستدامة، استرجعت في ٢٠ أغسطس ٢٠٢٤.
٤. المليجي، رضا إبراهيم (٢٠١٠). التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، المركز العربي للتعليم والتنمية، "المركز العربي للتعليم والتنمية" ، ج ٢.
٥. ابراهيم ، هدى سليمان محمود محمد (٢٠١٥). أثر الرعاية المهنية على تنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة دراسة ميدانية بوزارة التعاون الدولي ، جامعة عين- شمس معهد البيئة العلوم الاقتصادية والقانونية والادارية البيئية.
٦. إمام، محمد بيومي محمد (٢٠١٨). أثر استخدام التدريب كمدخل لرفع كفاءة أداء العاملين: " دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج المصرية وشركات صناعة الغزل والنسيج الأجنبية .المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، ٩(٤)، ٣٠٩-٣١٥.
٧. الحمود، ماجد بن عبد الرحمن بن عبد العزيز (٢٠٢١). واقع تدريب المعلمين عن بعد على استخدام منصة مدرستي الإلكترونية من وجهة نظرهم ومقترحات لتطويرها. مجلة كلية التربية، ٣٧(١)، ٥١-٩٧.
٨. اللامي، غسان والعيساوي، خالد (٢٠١٦). إدارة الأزمات :الأسس والتطبيقات . عمان، الأردن: دار المنهجية للنشر والتوزيع .
٩. نبهان، فؤاد (٢٠١٦). فاعلية التعلم عن بعد في البلدان النامية باستخدام تكنولوجيا الاتصالات الخلوية والوسائط المتعددة " ، المجلة الفلسطينية للتربية المفتوحة عن بعد، ١٠(٥)، ٢٠٥-٢١٩.

١٠. منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم ٢٠١٦. "التعليم من أجل التنمية المستدامة" تاريخ الاسترداد ١٨ يونيو ٢٠٢٤.
١١. عفيفي، أحمد خيرى إمام عمر (٢٠١٥). أثر تنمية المهارات الإدارية اللازمة للعاملين بالوظائف الخضراء علي فاعلية تطبيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية - بشركة الخدمات البيئية. جامعة عين شمس معهد البيئة العلوم الاقتصادية - والقانونية والإدارية البيئية.
١٢. السيد، صالح (٢٠١٧). التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية وأثرها على الأداء الكلي في صناعة الضيافة العالمية (الفنادق متعددة الجنسيات)، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. (٨)، ١٧٢-١٨٨.
١٣. الشكلي، أحمد (٢٠١٠). تطوير برامج تدريب المعلمين بسلطنة عمان في ضوء التوجهات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الدول العربية، جمهورية مصر العربية.
١٤. السعدي، محمد بن ناصر (٢٠١٢). معارف معلمي العلوم واتجاهاتهم وسلوكياتهم تجاه قضايا التنمية المستدامة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
١٥. زين العابدين، عبد الحفيظ (٢٠٢١). تدريب المعلمين أثناء الخدمة: معوقات وحلول. مجلة العلوم الإنسانية، ٨(٢)، ٦٤٨-٦٦٧.
١٦. طالب، علاء فرحان (٢٠١٤). ادارة التسويق، منظور فكري معاصر، دار عمان، الاردن.
١٧. بشير، ميسون خليل. (٢٠٢١). واقع تسويق الخدمات التعليمية للجامعة الإسلامية بقطاع غزة وأثره في قرار الالتحاق بها من وجهة نظر طلبة المستوى الأول بالجامعة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٥(١٩)، ٣٠ أكتوبر.
١٨. الحمادي، عبد الله علي. (٢٠١٩). تسويق الخدمات الجامعية في الجامعات اليمنية الأهلية: تحديات وحلول. مجلة البحوث التربوية، ٣٤(٢)، ١٢٣-١٤٥.

المراجع الاجنبية

1. Bhagat, L.N., Oraon, Ashok (2006). Education for Sustainable Development: a study of actions, achievements and challenges with reference to school education in India/L.N. Bhagat & Ashok Oraon.



2. Boyd, J. L. (2010). The benefits of multicultural education professional development training for elementary school teachers who teach in culturally diverse school. (order No. 3428140, Walden University). ProQuest Dissertations and theses. 109. Retrieved from:
[http:// search.proquest.com/docview/816337969?accountid-27575.\(816337969\)](http://search.proquest.com/docview/816337969?accountid-27575.(816337969))
3. Freeman, T. S., Jr (2013). After the professional development training:Evidence of the data wise improvement process within teachers' practices in an elementary urban school. PhD thesis. University of North Carolina.USA
4. Jumani, Nabi Bux,Abbasi,Faheem.(2015). Teacher Duction for Sustanability in Pakistan, RISUS-Journal on innovation and sustainability, Volume 6, numero 1-2015
5. Smith, Christopher J (2003), The reform of vocational education and trainin in Bulgaria-The impact of recent innovations in teaching and learning” PhD thesism University of Nottingham, UK
6. Ngala,F., & Odebero, S.(2010). Teachers' perceptions of staff development programmers as it relates to teachers' effectiveness: A study of rural primary schools in Kenya. Educational Resesearch and Review, 5(1), pp.001-009. Doi: 1990-3839
7. Torsten, R & Kim Philipm S. (2011). Who Really Cares About Higher Education For Sustainable Development, Journal Of Social Sciences (15493652), 7(1), 24-32, 9.
<https://www.presidency.eg/ar/%D9%85%D8%B5%D8%B1/%D8%B1%D8%A4%D9%8A%D8%A9-%D9%85%D8%B5%D8%B1-2030/>