



المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية
Iraqi Journal For
Economic Sciences



PISSN : 1812-8742

EISSE : 2791-092X

Arcif : 0.375

The Impact of Sustainable Training Performance in Achieving Sustainable Development Goals at Continuing Education Centers in Iraqi Universities

اثر الاداء التدريبي المستدام في تحقيق اهداف التنمية المستدامة بمراكز التعليم المستمر في الجامعات العراقية

م.م. شيماء داود سلمان

Shaymaa Dawood Salman

shaymaadawood@uomustansiriyah.edu.iq

مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية

أ.د. أنعام علي توفيق الشهريلي

Inaam Ali Tawfiq Al-Shahrabally

inaamalshahrabally@uomustansiriyah.edu.iq

كلية الآداب / جامعة المستنصرية

Abstract

This study aims to examine the impact of sustainable training performance on achieving the Sustainable Development Goals (SDGs) in Continuing Education Centres at Iraqi universities. It analyzes performance across both general and sustainable dimensions, measuring its core pillars: contribution, impact, and success. The study adopted a descriptive-analytical approach, utilizing multiple assessment tools with a rating scale of (1–5). The research sample consisted of 150 participants involved in training activities. The results showed that the social dimension ranked highest at 61%, followed by the economic dimension at 37.3%, and the environmental dimension at 1.7%. Furthermore, increased effectiveness of sustainable training performance contributed to improved representation of development goals, although moderate to low levels were observed across all centres. The study recommends that administrative boards closely monitor training activities and avoid prioritizing financial objectives over the achievement of sustainable development goals.

Keywords: Sustainable Training Performance, Sustainable Development Goals, Continuing Education Centres, Effectiveness Measurement, Impact and Success.

المستخلص

يهدف البحث إلى دراسة أثر الأداء التدريبي المستدام في تحقيق أهداف التنمية المستدامة بمراكز التعليم المستمر في الجامعات العراقية، مع تحليل الأداء إلى البعد العام والمستدام وقياس أركانه: المساهمة، التأثير، والنجاح، اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام مقاييس متعددة لتقييم الأداء بمقياس (1–5) شملت عينة البحث (150) مشاركا في النشاطات التدريبية، أظهرت النتائج تفوق الركن الاجتماعي بنسبة 61%، يليه الاقتصادي 37.3%، ثم البيئي 1.7% كما أسهمت زيادة فاعلية الأداء التدريبي المستدام في تحسين تمثيل الأهداف التنموية، مع وجود درجات متوسطة ومنخفضة في جميع المراكز، أوصى البحث بمتابعة مجالس الإدارة

الكلمات الرئيسية: الأداء التدريبي المستدام، أهداف التنمية المستدامة، مراكز التعليم المستمر، قياس الفاعلية، التأثير والنجاح

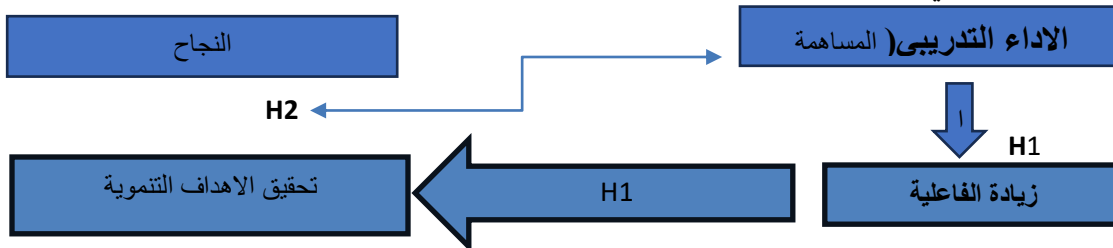
المقدمة

اهتمت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية بتحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال توجيه برامجها الحكومية نحو تنفيذها، واستجابت الجامعات لذلك عبر توجيه تشكيلاتها الإدارية، بما فيها مراكز التعليم المستمر، نحو اعتماد أداء تدريبي مستدام، وقد تمثل ذلك في منهج تدريبي موجه يحقق تأثيرات إيجابية اجتماعية واقتصادية وبيئية تسهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. (الخواجة، سعيد سلمان، 2016) وله دور واضح في تطوير امتدادات عبر برامج وتطبيقات أعمال متنوعة، كما ترى الأمم المتحدة أن الاستدامة تعني تلبية احتياجات الحاضر دون الإضرار بقدرة الأجيال القادمة، بما يضمن نتائج إيجابية للحاضر والمستقبل. (الأمم المتحدة. الأثر الأكاديمي، بلا تاريخ) وهذا يجسده الأداء التدريبي الذي يبتث المعرفة ويحقق اشباع الحاجات الحالية المطلوبة التي تمد جسورها في تحقيق حاجات المجتمع القريبة والبعيدة وتحدد بها الاستدامة لتصفها استراتيجيات عمل تحقق قيمة مستمرة (القيمة هي مقدار الافادة المتحصلة نتيجة الاستخدام) (انعام علي توفيق، 2010، صفحة متعددة) لاي بعد تنموي يحقق الحاجات المطلوبة طويلة الامد تبني لمنظمتها (الجامعة من خلال المراكز) النجاحات المستمرة والادامة في عمرها ووجودها الاقتصادي والبيئي والاجتماعي. (مجد علواني، بلا تاريخ)، ترتبط توجهات الاستدامة بوجود هيكل تنظيمي قادر على أداء دور المنظمة، سواء كانت حكومية أو خاصة أو مختلطة، بما يمكنها من تحقيق التنمية المستدامة وخدمة المجتمع. كما أن الهياكل التنظيمية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالهياكل الاقتصادية للدولة، من خلال الإنتاج والخدمات المحلية التي تسهم في إحداث تغييرات اقتصادية واجتماعية ومؤسسية. (الشهريلي، انعام علي توفيق، اسماعيل ابو رقيقة، 2013، صفحة متعددة) ومن هنا القول ان هذا يجسد مايسمى بالاستدامة التنظيمية التي تنطوي على ما يمكن تنفيذه نحو (الاستدامة الاستراتيجية، واستدامة البرامج والمنتجات، واستدامة الموارد البشرية، والاستدامة المقترنة بالاموال) ونجد هذا في مراكز التعليم المستمر بالجامعات تعززه النشاطات التدريبية في ادائها المستدام (اجتماعيا واقتصاديا وبيئيا وبمواضيع متنوعة لتحقيق الاهداف المطلوبة وتستند على مؤشرات معينة نوضحها بالاتي (التدريب التعاوني | استدامة، بلا تاريخ):1-دعم المجتمع وقوى العمل الممثلة بالموارد البشرية من خلال التدريب والتمكين.2-كسب ما يكفي من الإيرادات لضمان الديمومة والاستمرارية في العمل.3- قدرة المراكز على انجاز اعمالها التدريبية بشكل دائم على امتداد السنين . وبها تكون مستدامة اقتصادياً.4- وجود المتدربين من الداخل والخارج في الاداء التدريبي حاضرا ومستقبلا.5- الاستناد الى نشاطات تدريبية تؤكد نظم دعم الحياة مثل ورش تدريبية ومحاضرات توعوية وندوات ودورات عن تلوث المياه، والتدخين، ومخاطر المخدرات، والطاقة والاشعاع وغيرها.6-التدريب التعاوني يحقق استدامة اجتماعية. بتحسين المهارات والقدرات للمشاركين بالنشاطات التدريبية. من هذا المنطلق جاء البحث ليسلط الضوء على أثر الأداء التدريبي المستدام في تحقيق أهداف التنمية المستدامة بمراكز التعليم المستمر في الجامعات العراقية، ومدى تضمين هذه الأهداف ضمن المناهج التدريبية ويُعد إدماج الأهداف التنموية في الأداء التدريبي حافراً لتطبيقها عملياً، بما يسهم في توظيف الطاقات العلمية والثقافية لخدمة المجتمع وتحقيق أبعاد التنمية المنشودة، استناداً إلى واقع الممارسة في هذه المراكز.

اولاً: مشكلة البحث: برزت مشكلة معينة هي : وجود نوع من الضبابية في تسمية الهدف التنموي وابعاده عند بناء المنهاج التدريبي الذي تحققه مراكز التعليم المستمر خلال العام المعين، إضافة الى ان توجهاتهم نحو سوق العمل والمجتمع التي يسعون الى تبنيها في مناهجهم ونشاطاتهم التدريبية المتنوعة لا يأخذون بالاعتبار انها تصب بالاهداف التنموية او لاتصب، وانما التوجه نحو تحقيق اهدافهم المعلنة كمراكز للتعليم المستمر التي تصب في اهداف الجامعة ككل بالرغم من ان الاهداف العامة للجامعة فيها البعد التنموي وحتى اهداف المراكز فيها هذا الجانب ايضا . الا ان التركيز عليها كتسمية مستدامة لم يوضع في الحسبان وان اختلفت التوجهات بين مركز واخر، وبالتأكيد هناك تفاوت في النجاحات المتحققة بادائهم التدريبي المستدام ضمن (الاثر الاجتماعي و الاقتصادي والبيئي) كمتغير مستقل له اثره في المتغير التابع (تحقيق اهداف التنمية المستدامة) ويمكن التعبير عن المشكلة بالتساؤلات الاتية: 1- كيف يؤثر الاداء التدريبي المستدام بمراكز التعليم المستمر في تحقيق اهداف التنمية المستدامة ؟ 2- كيف يحقق الاداء التدريبي المستدام نجاحا اكثر في تحقيق اهداف التنمية المستدامة فيما بين المراكز مجال الدراسة؟ وماهي العوامل المؤثرة في ذلك؟

ثانياً : هدف البحث

1. احصاء النشاطات التدريبية من خلال الاداء التدريبي بمراكز التعليم المستمر وتوزيعها حسب اهداف التنمية المستدامة.
 2. تحليل الاداء التدريبي الى بعدين البعد العام والبعد المستدام وقياس الاثر لاركان الاداء التدريبي المستدام في جميع مراكز التعليم المستمر مجال الدراسة.
 3. بناء منظومة قياس نحقق فيها(المساهمة، التأثير، والنجاح للاداء التدريبي المستدام في اركانه الثلاثة المستدامة)ومداها في تحقيق اهداف التنمية المستدامة بالمراكز مجال الدراسة.
 4. تحديد العوامل المؤثرة على المتغيرين الاساسين في البحث وتقديم مقترحات تدعم بها الاداء التدريبي ليكون معززاً حقيقياً يصب في اهداف التنمية المستدامة و حالة تحقيقها.
- فرضيات البحث لحل المشكلة وكتخمين ذوي للناتج حددت بالاتي:
1. تؤثر الزيادة في فاعلية مساهمة الاداء التدريبي بزيادة فاعلية تحقيق الاهداف التنموية.
 2. النجاح في نسبة فاعلية تحقيق الاهداف للتنمية المستدامة بمراكز التعليم المستمر تعود الى الزيادة في نسبة فاعلية المساهمة للاداء التدريبي المستدام وتأثيره.
 3. النموذج الفرضي:



ثالثاً : اهمية البحث: ان اهمية هذا البحث تكمن في تسليط الضوء على تشكيل اداري مهم هو (مركز التعليم المستمر) الذي ممكن ان يحقق اهداف التنمية المستدامة من خلال ادائه التدريبي المستدام . ويدعم الادارة العليا في الجامعات بتحقيق برامجها الحكومية في مجال التنمية . ويساعد في دعم جودة العمل المؤسسي. واستراتيجيات الاتقان المطلوبة، وان منظومة القياس التي يحققها البحث تدعم توجهات الادارة نحو اعادة النظر بحيثيات الاداء التدريبي وسياسة العمل القائمة ومقدار المساهمة المطلوب توجه نحوها مستقبلا وتعديل قرارات

الادارة واجراءاتها. فضلاً عن المساعدة في معرفة لماذا الفوارق في توجهات التدريب بالمراكز نحو هدف معين دون اخر. اضافة الى المساعدة في اعطاء صورة واضحة عن مدى استفادة المتدربين من النشاط التدريبي الذي يمثل الهدف التنموي المحدد من خلال التأثير به وحسب مستوى التأثير لتغيير مسارات العمل التنموي في المراكز.

رابعاً: مجتمع وعينة البحث: يوجد للبحث عدة مجتمعات يمكن توضيحها بالآتي:

1. المجتمع الاول الجامعات العراقية في بغداد : تم اختيار ثلاث جامعات بشكل قصدي (عينة قصدية) والجامعات هي (بغداد والمستنصرية والعراقية) والسبب كونها جامعات عريقة وانها وافقت على ان يجري فيها البحث من خلال مراكز التعليم المستمر فيها. بمعنى ثلاثة مراكز للتعليم المستمر في ثلاث جامعات .

2. المجتمع الثاني المشاركين في النشاطات التدريبية التي تقيمها المراكز الثلاثة وبشكل قصدي (عينة قصدية) لتكون حصة كل مركز 50 مشاركاً وممن كان له الاستعداد للاجابة وبيان راية في تأثير النشاط التدريبي بتحقيق الاهداف التنموية .

3. المجتمع الثالث جمع النشاطات التدريبية التي حققتها مراكز التعليم المستمر مجال الدراسة خلال عام 2023 بادائها التدريبي المستدام (عينة قصدية).

ادوات جمع البيانات اعتمد البحث مجموعة من الادوات في جمع البيانات يمكن توضيحها بالآتي:

1. تقارير التنمية المستدامة في مراكز التعليم المستمر . وعددها ثلاثة تقارير (, لجنة التنمية المستدامة في المركز، 2024) و (دليل الدورات لمؤسسات الدولة والوزارات كافة لعام 2023، 2024) و (دليل الدورات للجامعة العراقية لعام 2023، 2024).

2. المنهاج السنوي للتدريب ونشاطاته التدريبية .

3. المقابلات مع العاملين في مراكز التعليم المستمر ومدراءها وكانت المقابلة غير رسمية وغير مقننة وردت في قائمة المصادر تجنباً للتكرار لم تكتب هنا.

4- استمارات جمع البيانات الخاصة بدرجات الترجيح لاحتمالية المساهمة للنشاط التدريبي في تحقيق الاهداف التنموية واوزانها المرجحة وكذلك للتاثير لـ(150) مشاركا لمجموعة النشاطات التدريبية القائمة خلال عام الدراسة للبحث .

5- مجموعة من المصادر العربية والاجنبية بما فيها الانترنت.

خامساً: منهج البحث: اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج الاحصائي القائم على بناء منظومة قياس ترتبط بتحليل الاداء التدريبي وفقاً للنشطة المتنوعة التي تختص بها البرامج التدريبية (دورات ، محاضرات ، ورش عمل ، ندوات) عام 2025 وقياس الاثر والمساهمة والنجاح من خلال مجموعة اساليب احصائية مصاحبة لمجموعة اجراءات اعتمدها البحث نوضحها بالآتي:

1. تم رصد جميع الانشطة التدريبية للاداء التدريبي لمراكز التعليم المستمر مجال البحث خلال عام 2025 وبلغ عددها (584) نشاطاً موزعة على النحو الآتي :

جدول (1) عدد النشاطات التدريبية للاداء التدريبي في مراكز التعليم المستمر خلال عام 2025

اسم الجامعة	عدد النشاطات التدريبية خلال عام 2025 في مراكز التعليم المستمر	النسبة المئوية
بغداد	248	42.465%
المستنصرية	279	47.773%
العراقية	57	9.760%
المجموع	584	99.99% بسبب الاغشار القيمة هي 100%

2 -اجراء تحليل لجميع النشاطات التدريبية البالغ عددها كما ذكر (584) نشاطا تدريبييا وزعت حسب الاهداف التنموية ومجالاتها

3- انتاج النسب المئوية للأنشطة التدريبية للاداء التدريبي بالمراكز حسب كل هدف تنموي.
4- المساهمة للاداء التدريبي في تحقيق الاهداف التنموية اتجه البحث في تنفيذ ذلك باتجاهين:
الاول : تحديد نسبة مساهمة كل مركز من مراكز التعليم المستمر مجال الدراسة في جامعته بشكل عام من خلال الاداء التدريبي بكل هدف تنموي.
الثاني : انتاج احتمالية المساهمة في تحقيق الهدف التنموي من وجهة نظر المشاركين بمدى (1-5) لتكون هناك مجالا لتحرك المشارك في تجسيد ترشيحه ورؤيته في مدى مساهمة النشاط التدريبي للاداء التدريبي في تحقيق الاهداف التنموية .

5- انتاج مقدار تأثير النشاط الواحد للاداء التدريبي المستدام في تحقيق اهداف التنمية المستدامة من وجهة نظر المشاركين باعتماد خاصية الترجيح التي يراها المشارك والدرجة للترجيح من (1-5) . ومنح خمس اوزان لدرجة التأثير (1-5) كما يوضحها الجدول رقم (2) الاتي :

جدول (2) درجات التأثير واوزان الترجيح

درجة التأثير ضمن وزن الترجيح	اوزان الترجيح اقلها 1 واعلاها 5 (يُعطي للمشارك مجال في الاختيار)	5	4	3	2	1
------------------------------	--	---	---	---	---	---

6- انتاج قيمة النجاح ومقداره منطلق من متغيرين اساسين هما (قيمة احتمالية المساهمة X قيمة التأثير) بمعنى ان الصيغة القانونية لقيمة النجاح هي:

$$\text{النجاح} = \text{قيمة احتمالية المساهمة في تحقيق الاهداف التنموية} \times \text{قيمة التأثير}$$

7- انتاج مستويات النجاح للاداء التدريبي المستدام في تحقيق اهداف التنمية المستدامة بمراكز التعليم المستمر مبنية على وجهة نظر المشاركين ، باعتماد مستويات القياس العالمية المبنية على مصفوفة الخطر (فراس ادريخ منصور، 2021) القياسية مع تعديل بعدها ليكون وفقاً للجدول (رقم 3) الآتي :

جدول (3) جدول مستويات النجاح في تحقيق الاهداف التنموية

مستويات النجاح				
نجاح منخفض جدا	نجاح منخفض	نجاح متوسط	نجاح عالي	نجاح عالي جدا
3-1	9-4	14-10	19-15	20-25

سادساً: الاطار الزماني والمكاني:

المكانية: مركز التعليم المستمر لجامعة بغداد، ومركز التعليم المستمر للجامعة المستنصرية، ومركز التعليم المستمر للجامعة العراقية . واطلق على هذه المراكز وعلى التوالي (م ت م ب)، (م ت م ع).
2. الزمانية : 2025.

الدراسات السابقة توجد مجموعة من الدراسات في مجال التنمية المستدامة ومراكز التعليم المستمر نذكر

1. **ليلي حسن صباح، 2022** : ممارسات مراكز التعليم المستمر للأداء الإلكتروني في الجامعات العراقية ودورة في نمو الاقتصاد المعرفي. طروحة دكتوراه غير منشورة ، الجامعة المستنصرية قسم المعلومات وتقنيات المعرفة. هدفت الدراسة الى معرفة ممارسات الجامعات العراقية في مراكز التعليم المستمر ودورها في نمو الاقتصاد المعرفي ، ودرست مخرجات هذه المراكز للاعوام (2019-2021). تعاملت موقعا مع اربعة مراكز للتعليم المستمر هي (بغداد، المستنصرية، كربلاء، تكريت) اعتمدت الدراسة على توزيع استبانة الكترونية للعاملين في المراكز بلغ عددها (94)، استبانة واد للمشاركين في الدورات بعدد (262) استبانة. خرجت الدراسة بعدد من النتائج منها ان الاداء الالكتروني يعتمد على القدرات التعليمية للمستفيدين ويساهم في رفع الاقتصاد المعرفي من خلال عدد المشاركين في الممارسات. وان استخدام التكنولوجيا الحديثة رفع من مستوى الاداء الالكتروني الذي بدوره زاد نسبة النمو في الاقتصاد المعرفي اوصت الدراسة بضرورة تطوير وتوفير تقنيات المعلومات الاكثر حداثة لغرض استعمالها في مراكز التعليم المستمر بغية تطوير

الممارسات والاداء الالكتروني للمراكز وخاصة في مجال التدريب.

بوساحة محمد لخضر، الباحثة بحدود نسيمية (2019). دور الجامعة في تجسيد التنمية المستدامة: دراسة ميدانية لعينة من الأساتذة الجامعيين بالمراكز الجامعي تيسميسيلت. مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، ع11(مج3). هدفت هذه الدراسة الى إبراز دور الجامعة في تفعيل التنمية المستدامة باعتبارها إحدى أهم المؤسسات المعرفية التي تشكل المجتمع علاقة الكل بالجزء، ودراسة ميدانية لعينة من الأساتذة الجامعيين بالمركز الجامعي تيسميسيلت بمختلف معاهده، كما تم تطوير استبيان مكون من 24 فقرة، وعينة دراسة مكونة من 50 أستاذاً جامعياً من المركز، فأسفرت النتائج على نقص في تأدية المركز الجامعي تيسميسيلت لمهامه لفائدة التنمية المستدامة سواء في مجال البحث العلمي، طرق ومناهج التدريس وكذا التدريب، كما كشفت النتائج على عدم وجود فوارق ذات دلالة إحصائية تربط التنمية المستدامة بالمتغيرات الديموغرافية المتمثلة في: المرتبة العلمية، المستوى التأهيلي وسنوات الخبرة فقد كانت قيم مستوى الدلالة أكبر من المستوى المعنوي 0.05.

المحور الاول : الجانب النظري

الجانب النظري للبحث: تعامل البحث مع متغيرات محددة مثلت الاطار الذي انطلق منه العمل البحثي نحو فقرات محددة يمكن توضيحها بالآتي:

الفقرة الاولى : الاهداف التنموية: لكي نتحدث عن الاهداف التنموية السبعة عشر، لا بد من توضيح مفهوم التنمية المستدامة بوصفها تنمية متجددة وقابلة للاستمرار لا تتعارض مع البيئة وتحد من استنزاف الموارد، وهي تنمية تراعي الحاضر والمستقبل، وتلبي احتياجات الجيل الحالي دون المساس بقدرة الأجيال القادمة، مع تحقيق تطوير متوازن للأرض والمجتمع والاقتصاد. (باتر مجد علي وردم، 2003، صفحة 22). أن تفعيل التنمية المستدامة ترتبط اساساً، بفكرة الحكم الراشد، التي تعد شرطاً ضرورياً لنجاح أي هدف من اهداف التنمية وتحقيقه لاسيما اذا اقترنت التنمية المستدامة بخصائص محددة تمتلكها (العزاوي، فلاح جمال، 2015، صفحة 56) مثل: الشمولية للاهداف والتراكمية للأفكار والطروحات المختلفة، والاستمرارية في الرؤية المتطلعة والمتطورة والمنفتحة اتجاه المزيد من الاضافات والمشاركات المستقبلية التي لاتعتمد على امكانات الحاضر بل والتنبؤ والتخطيط لمتغيرات المستقبل، فلذلك هي مستقبلية ايضا اخذة بنظر الاعتبار الامتداد الزمني القادم للاجيال، ومن هنا فهي اخلاقية لان البشر هم قاعدة انطلاقها، وبالتالي فهي متوازنة بين البيئات المتنوعة مثل الرجال والنساء، الاغنياء والفقراء، الريف والحضر، الجيل القائم والجيل القادم وهكذا الامر. لتؤطر ذلك بمجموعة انماط تمثل مكونات للتنمية المستدامة (الربيعي، محمود داود سلمان، حسن شاكر مجدي، 2021، صفحة 44) مثل: الاستدامة المؤسسية التي تُعنى بالمؤسسات الحكومية وإلى أي مدى تتصف تلك المؤسسات بالهيكل التنظيمية القادرة على أداء دورها في خدمة مجتمعاتها وحتى يمكن أن تؤدي دورها في تحقيق التنمية المستدامة. الاستدامة الاقتصادية كونها تتضمن السياسات التي تكفل استمرار الأنشطة الاقتصادية بالمجتمع وأداء الدور المنتظر منها. الاستدامة البيئية وتمثل قدرة البيئة على مواصلة العمل بصورة سليمة، لذلك يتمثل هدف الاستدامة البيئية في التقليل إلى أدنى حد من التدهور البيئي. اما الاستدامة البشرية : لإيجاد توازن بين السكان من جهة وبين الموارد المتاحة من جهة أخرى، حيث أنه لا وجود لتنمية مستدامة من دون التنمية البشرية. كل ماتقدم اقترن باهداف محددة سميت الاهداف التنموية او اهداف التنمية المستدامة التي بلغ عددها 17 هدفا يمكن توضيحها بالاتي:

1- القضاء على الفقر بجميع أشكاله. 2- القضاء على الجوع وتعزيز الأمن الغذائي والزراعة المستدامة وحماية التنوع البيولوجي. 3- ضمان حياة صحية ورفاهية للجميع. 4- توفير تعليم جيد ومنصف وشامل وتعزيز التعلم مدى الحياة. 5- تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات. 6- ضمان توافر المياه والصرف الصحي وإدارتهما بشكل مستدام. 7- توفير طاقة حديثة وموثوقة وميسورة للجميع. 8- تعزيز النمو الاقتصادي الشامل وتوفير العمل اللائق. 9- تطوير بنى تحتية قوية وتشجيع التصنيع والابتكار. 10- الحد من التفاوت داخل الدول وبينها. 11- جعل المدن والمستوطنات شاملة وآمنة ومستدامة. 12- ضمان أنماط استهلاك وإنتاج مستدامة. 13- التصدي لتغير المناخ وآثاره. 14- حماية المحيطات والموارد البحرية وإدارتها مستدامًا. 15- حماية النظم الإيكولوجية البرية والغابات وإدارتها مستدامًا. 16- تعزيز مجتمعات سلمية وعدالة شاملة وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة. 17- تعزيز التنفيذ وتنشيط الشراكات العالمية.

الفقرة الثانية: مراكز التعليم المستمر: تعد مراكز التعليم المستمر حلقة الوصل بين الجامعة والمجتمع من خلال توفير برامج تدريبية عامة ومتخصصة تلبي الاحتياجات الفعلية للجامعة ومؤسسات الدولة كافة والقطاع الخاص وافراد المجتمع (تقرير عن اجنازات مركز التعليم المستمر في الجامعة المستنصرية (تقرير محدود التداول)، 2023، صفحة 1) تركز هذه المراكز على التدريب والتطوير في التعليم الجامعي والبيئة التعليمية، وتأهيل الكوادر التدريسية والإدارية والطلاب، وتقديم برامج تدريبية وتأهيلية مستمرة للمجتمع الداخلي والخارجي، بما يعزز القدرات المهنية والحياتية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية للأفراد، ليصبحوا فاعلين في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وتسعى المراكز لتحقيق مجموعة محددة من الأهداف. (لبي حسن صباح، 2022، صفحة 59): 1- الانفتاح على المجتمع من خلال توظيف كل الطاقات والامكانيات العلمية والثقافية المتاحة في الجامعة لاثراء المجتمع وافراده والارتقاء بمستواهم العلمي والعمل والثقافي وتنمية معارفهم وقدراتهم. 2- رفد المؤسسات في الدولة وسوق العمل بالخبرات والكفاءات البشرية وعلى مستوى عال من التاهيل العلمي والمهني لكل القطاعات. 3- دعم التميز في العمل ودعم وتطوير وتحسين الخدمات التي يقدمها المركز ومن ضمنها تهيئة بنية تحتية قادرة على التطور ومواكبة المستجدات. 4- تعزيز الخبرة التعليمية والمعرفية تصميم البرامج التدريبية والتعليمية بشكل يتلائم مع اهداف التنمية المستدامة. 5- التنمية المستدامة لمهارات المتدربين على وفق معايير التدريب العالمية واستقطاب اعضاء هيئة تدريسية مؤهلة. 6- توسيع التواصل وخلق بيئة للتبادل التدريبي والمعرفي في توسيع التعاون مع المؤسسات الاقليمية والدولية. 7- يعزز المركز قيم مبادئ الأخلاق لدى المتدربين ويشجع الرغبة لدى اعضاء الهيئة التدريسية والمتدربين لخدمة المجتمع والتجرد من الافكار والمعتقدات الشخصية.

الفقرة الثالثة: الاداء التدريبي المستدام: في البداية لابد من توضيح الاداء التدريبي بشكل عام ثم الاداء التدريبي المستدام ووفقا لمنهجية البحث المعتمدة وبالاتي:

الاداء التدريبي:- منهج تعليمي شخصي- يتم عادة تعليمه من فرد إلى آخر في موقع العمل، ويستخدم لمساعدة الأفراد في تنمية مهاراتهم وكفاءتهم، يقوم على تعددية التخصصات في الموضوعات الفكرية والمهنية ضمن النشاط التدريبي الواحد (المجلس العربي للمعلومات وإدارة المعرفة، 2023) ويدخل تحت مصطلح الاداء التدريبي (الخطة الاستراتيجية لمركز التعليم المستمر بغداد: الجامعة مركز التعليم المستم محدود التداول، 2024)، (عصام حيدر، 2020)، (باسمة علي حسن ابو سلمية، رسالة ماجستير 2007) اعمال كثيرة نسلط الضوء على الاكثر ممارسة منها بمايلي:

1. تنفيذ نشاطات تدريبية متنوعة (دورات، محاضرات، ندوات، ورش عمل، ملتقيات، مؤتمرات، طاولات مستديرة) وفق برامج فصلية أو نصف سنوية أو سنوية؛ 2. تحليل وتقدير الاحتياجات التدريبية المرتبطة بسوق العمل وجمع المعلومات؛ 3. تصميم المنهج التدريبي واختيار مدربين مؤهلين دولياً؛ 4. وضع الخطط التنفيذية وإعداد الحقائق التدريبية لكل نشاط؛ 5. التقييم القبلي واللاحق لجميع عناصر النشاط؛ 6. إقامة النشاطات تقليدياً أو إلكترونياً أو مدمجاً؛ 7. إعداد الاستراتيجيات والخطط المتنوعة (استراتيجية، تسويقية، تأهيلية)؛ 8. تنفيذ التدريب العملي بالمختبرات والبرامج العملية؛ 9. تنفيذ برامج تطوير القيادات والمسارات المهنية ضمن البرامج الحكومية؛ 10. إعداد المنصات والمواقع الإلكترونية والروابط التقنية؛ 11. تحقيق أداء تقني متنوع ومبرمج وفق أسس تناسب نوع النشاط؛ 12. اعتماد جودة الأداء وفق معايير وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. اما الاداء التدريبي المستدام مجال البحث نعي به وفقاً لتوجهات البحث هو مجموعة النشاطات التدريبية التي تمثل توجهاتها بعد (اجتماعيا، واقتصاديا، وبيئيا) يهدف الى تغيير سلوك الفرد بجعله يستخدم طرقاً وأساليب مختلفة في أداء عمله بعد التدريب عن ما كان عليه قبله (اسامة مجد سيد، 2012، صفحة 18) ويؤثر فيه ونتيجة التأثير يكون تحقيق النجاح الذي يبتغيه المركز في ادائه التدريبي، ويعد منهجا موحداً ينتج عنه تأثيرات ايجابية على مستوى اجتماعي واقتصادي وبيئي يحقق اهداف التنمية المستدامة. وله بعده الواضح في تكوين امتدادات ببرامج وتطبيقات الاعمال المتنوعة ويضم مؤشرات محددة كما اسلفنا في مقدمة البحث. ويرى (اسامة مجد سيد، 2012، صفحة 14) في الاداء التدريبي المستدام انه نقل معارف ومهارات وسلوكيات جديدة لتطوير كفاءة الفرد لأداء مهام محددة للجهة التي يعمل بها وزيادة وعيهم بأهداف التنمية وتمكينهم من تنفيذها على ارض الواقع.

الفقرة الرابعة: قياس الاثر في الاداء التدريبي المستدام: نعي بالاثـر: اثر بالشـيء أي جعل له اثـرا وتركه فيه او عليه حسب ما يتم التعامل مع الشيء وانه النفوذ الفاعل لمعارف المتدرب بعد دخوله نشاطا تدريبياً لتكون نتائج ذلك تأثيراً سلبياً او ايجابياً على تفكيره وسلوكه كنتيجة نهائية وهذا ما اتفقت معه الدراسة. ولقياس اثر الاداء التدريبي العام والمستدام لتحقيق الاهداف التنموية هناك ثلاث مراحل من المهم معرفتها: مرحلة ما قبل النشاط التدريبي، وخلال النشاط التدريبي وبعد النشاط التدريبي. وعني البحث بالمرحلة الاخيرة ومدى التأثير على المشاركين (المتدربين) بالنشاط الواحد. بمعنى كم ساهم النشاط التدريبي المعني في تحقيق فائدة الى المتدرب كمعرفة ومستوى تأثيرها عليه معرفياً ومهنياً ضمن ابعاد تحقيق الهدف التنموي المعين. ولم يتعامل البحث مع حالة تقييم المتدربين كمشاركين او تقييم المحاضرين كمدرسين او مدة النشاط الزمنية او طريقة العرض وغيرها لانها خارج حدود البحث ولا تدخل في اطار قياس الاثر المطلوب من النتائج الخاصة بموضوع البحث. ان قياس الاثر التدريبي يخضع الى مجموعة نماذج (احمد ناصر الخطيب، 2024) و (عصام حيدر، 2020) (سنة عمر عبد الجبار، 2023) يمكن ان نوضحها بالاتي: انموذج كيرك باتريك (رد الفعل، التعلم، الاتجاهات، النتائج)؛ 2. انموذج باركر (أداء العمل، أداء المجموعة، رضا المشارك، المعلومات المكتسبة)؛ 3. انموذج CIRO (تقويم السياق، المدخلات، رد الفعل، المخرجات)؛ 4. نموذج هامبلين (رد الفعل، التعلم، السلوك الوظيفي، الأداء، القيمة النهائية). جميع النماذج تشترك في قياس أثر التدريب قبل وبعد النشاط لاستثمار النتائج في تطوير البرامج وقياس الأثر ومستوياته.

الجانب العملي للبحث

لتحقيق اهداف البحث وفرضياته توجه البحث نحو فقرات محددة يمكن توضيحها بالاتي:

الفقرة الاولى نبذه عن الجامعات العراقية مجال البحث ومراكز التعليم المستمر فيها:

جامعة بغداد تأسست جامعة بغداد (موقع جامعة بغداد، بلا تاريخ) عام 1957 م انطلقت منها

الملاكات التدريسية والفنية والإدارية المدربة تدريباً عال المستوى لتنشر على مساحة الجامعات العراقية الأخرى التي تم تأسيسها فيما بعد ، ورفدت سوق العمل بالملاكات المتقدمة اهتماماتها التنفيذية في الجودة والتصانيف العالمية والبرامج الحكومية وتبادل الخبرات الدولية والشراكات العالمية . في حين تأسست الجامعة المستنصرية عام 1963 م تعد الجامعة الثانية في العراق لها ملاكاتها المتفوقة علميا وتشهد اقبالا عليها بتزايد عدد الدراسين عليها،اولوياتها تحقيق الجودة والاعتمادية ودخول التصانيف العالمية وعقد الشراكات العلمية العالمية وتبادل الخبرات وتحقيق البرنامج الحكومي ، وعملها الحثيث ان تكون ضمن تصنيف شنغهاي. الجامعة العراقية هي ليست بعمق التاريخ التأسيسي. للجامعتين المذكورتين حيث تأسست عام 1989م، تسميتها السابقة جامعة صدام للعلوم الإسلامية توجهها نحو علوم الدين الاسلامي والآداب ثم تغيرت بعد عام 2003 م، وسميت بالجامعة العراقية وانطلقت في ضوء ذلك نحو تدريس مختلف العلوم العلمية والإنسانية والتطبيقية. تهتم كالجامعات المذكورة بالجودة والالتقان والبرامج الحكومية ودخول التصانيف العالمية وغيرها . الوظيفة الرئيسية لجميع الجامعات سواء مجال البحث او غيرها هي(التدريس ، والبحث العلمي ، والمجتمع) هذه الجامعات لها اهدافها الرئيسية وهيكلها التنظيمية وتشكيلاتها الادارية المتنوعة . بضمنها مراكز التعليم المستمر اختلفت نشأت كل مركز ومسماه عن الاخر في كل جامعة الا انه وحدث عام 2017 في شهر الثامن منه بموجب الامر الوزاري الصادر من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية المرقم (ق/4/3418 في 2017/8/24) و الامر الوزاري المرقم ي/4/4605 في 2017/11/12 ووحده ملاكها الاخير بموجب الامر الوزاري المرقم 6272/40/11 في 2024/2/7 المتضمن مصادقة معالي الوزير المحترم على الهياكل التنظيمية وبضمنها مركز التعليم المستمر ويتضمن شعبة الشؤون الادارية ، وشعبة التدريب، وشعبة التطوير. لهم اهداف موحدة يسعون الى تحقيقها والفارق بالهياكل هو الزيادة بعدد الوحدات بين المراكز وعدد العاملين ويبقى الاداء التدريبي العمود الفقري لعمل مراكز التعليم المستمر في اي جامعة من الجامعات المذكورة او غيرها.

الفقرة الثانية: احصاء الانشطة التدريبية للاداء التدريبي بمراكز التعليم المستمر

مجال الدراسة: تم احصاء النشاطات التدريبية للاداء التدريبي وكما هو مذكور في جدول (رقم ١) وتم تحليلها وفقا للاتي: حسب الاهداف للتنمية المستدامة ، وحسب كل مركز في كل جامعة، والنسب المئوية التي تمثلها عموديا. التفاصيل بالجدول رقم (4) الاتي

الجدول (4) توزيع الانشطة التدريبية بمراكز التعليم المستمر في الجامعات العراقية مجال الدراسة على اهداف التنمية المستدامة

ت	اهداف التنمية	(د ت م ب)		(د ت م ج)		(د ت م ع)	
		عدد الانشطة التدريسية موزعة حسب اهداف التنمية المستدامة	النسبة المئوية	عدد الانشطة التدريسية موزعة حسب اهداف التنمية المستدامة	النسبة المئوية	عدد الانشطة التدريسية موزعة حسب اهداف التنمية المستدامة	النسبة المئوية
1	القضاء على الفقر في جميع اشكاله	43	17.33 %	59	21.15 %	6	10.52 %
2	القضاء على الجوع وتحقيق الامن الغذائي وتحسين التغذية وتعزيز الزراعة المستدامة	0	0	2	0.72 %	0	0
3	ضمان حياة صحية جيدة وتعزيز الرفاهية للجميع في جميع الاعمار	0	0	9	3.24 %	3	5.26 %
4	ضمان توفر التعليم الجيد والفعال والتمتع للجميع	128	51.61 %	129	46.38 %	22	38.59 %
5	تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات	0	0	3	1.08 %	6	10.52 %
6	ضمان توفر المياه النظيفة والصرف الصحي للجميع	0	0	1	0.36 %	0	0
7	ضمان الوصول إلى الطاقة الميسرة والنظيفة	4	1.61 %	2	0.72 %	0	0
8	تعزيز النمو الاقتصادي المستدام والشامل والعمل اللائق للجميع	19	7.66 %	16	5.76 %	4	7.01 %
9	بناء بنية تحتية قوية وتعزيز الصناعة والابتكار	8	3.22 %	4	1.44 %	1	1.75 %
10	الحد من الفوارق بين الدول وداخل الدول	8	3.22 %	8	2.88 %	4	7.01 %
11	جعل المدن والمستوطنات عصرية ومستدامة	7	2.82 %	4	1.44 %	2	3.50 %
12	ضمان استهلاك وإنتاج مستدامين	16	6.45 %	4	1.44 %	4	7.01 %
13	اتخاذ تدابير فورية لمواجهة تغير المناخ وتأثيراته	0	0	1	0.36 %	0	0

اثر الاداء التدريبي المستدام في تحقيق اهداف التنمية المستدامة بمراكز التعليم المستمر في الجامعات العراقية

14	الحفاظ على الحياة البحرية والمحيطات لتحقيق استدامة	0	0	1	0.36%	0	0
15	الحفاظ على الغابات والتنوع البيولوجي	0	0	1	0.36%	0	0
16	تعزيز المجتمعات السلمية توفير العدالة للجميع	7	2.82%	32	11.51%	4	7.01%
17	تعزيز شراكات فعالة بين الحكومات والقطاع الخاص والمجتمع المدني لتحقيق الاهداف	8	3.22%	3	0.36%	1	1.75%
المجموع		248	99.96%	279	99.56%	57	99.93%

تحليل الجدول رقم (4) يتبين من الجدول

1- ان اعلى نسبة حصلت عليها الجامعات العراقية بمراكز التعليم المستمر مجال البحث في الهدف التنموي الرابع (ضمان توفر التعليم الجيد والفعال والمتاح للجميع) حيث بلغت القيم الواردة في الجدول. لكن الاعلى كان من نصيب (م ت م ب) (51.61%) اكثر من (م ت م م) بمقدار (5%) وعن (م ت م ع) بمقدار (8%). وهنا الاداء التدريبي اعلى في تحقيق الهدف الاول ولصالح مركز التعليم المستمر بجامعة بغداد.

2- الهدف التنموي الاول (القضاء على الفقر في جميع اشكاله) تفوق فيه (م ت م م) عن مراكز الجامعات بفارق (4%) عن (م ت م ب) بفارق (11%) عن (م ت م ع) بمعنى تحقيق الهدف الاول الاعلى لمركز التعليم المستمر في الجامعة المستنصرية.

3- اما الهدف التنموي السادس عشر (تعزيز المجتمعات السلمية وتوفير العدالة للجميع) رصد (م ت م م) النسبة الاعلى للتنفيذ وبفارق (4%) عن المراكز الاخرى في الجامعات.

4- لم يكن ل (م ت م ع) نصيب في التفوق بتحقيق الاهداف التنموية عن المراكز الاخرى للجامعتين مجال العمل البحثي.

5- عشرة اهداف تنموية يعكسها الجدول كان فيها اداء تدريبياً متفق عليه عند الجميع حتى لو بنسب متفاوتة لكن سبعة اهداف الباقية فيها نسب ضعيفة جدا في الاستجابة وصفورية في بعضها.

الفقرة الثالثة قياس فاعلية ونسبة مساهمة الاداء التدريبي في كل هدف تنموي: ترتبط هذه الفقرة بتشخيص نسبة المساهمة لكل مركز بادائه التدريبي في الهدف الواحد وهنا عملية انتاج القيم ستكون بعد افقي لتمثل اتجاها قياسيا نحو فاعلية الاداء التدريبي من خلال قيمة المساهمة البالغة لكل هدف تنموي 300 درجة يفترض المساهمة تكون 100% لكل مركز بمعنى 300 درجة هي المخطط وعليه (الفاعلية = المنفذ / المخطط 100X) وهنا سوف لانكرر كتابة الاهداف وانما ارقامها فقط تجنباً للتكرار ولعدم تضخيم الجداول وتفصيل هذه الفقرة يجسدها الجدول (5) الاتي:

جدول رقم (5) فاعلية ونسبة مساهمة الاداء التدريبي في كل هدف تنموي بمراكز التعليم المستمر

رقم الهدف التنموي	م.ت.م.ب		م.ت.م.م		م.ت.م.ع		المجموع ع	الفاعلية قيمة فاعلية المساهمة في تحقيق الهدف التنموي
	نسبة المساهمة	عدد الانشطة التدريبيية	نسبة المساهمة	عدد الانشطة التدريبيية	نسبة المساهمة	عدد الانشطة التدريبيية		
1	39.8%	43	54.6%	59	5.5%	6	108	36%
2	0%	0	100%	2	0%	0	2	0.6%
3	0%	0	75%	9	25%	3	12	4%
4	45.8%	128	46.2%	129	7.8%	22	279	93%
5	0%	0	33.3%	3	66.6%	6	9	3%
6	0%	0	100%	1	0%	0	1	0.3%
7	66.6%	4	33.3%	2	0%	0	6	2%
8	48.7%	19	41%	16	10.2%	4	39	13%
9	61.5%	8	30.7%	4	7.6%	1	13	4.3%
10	40%	8	40%	8	20%	4	20	6.6%
11	53.8%	7	30.7%	4	15.3%	2	13	4.3%
12	66.6%	16	16.6%	4	16.6%	4	24	8%
13	0%	0	100%	1	0%	0	1	0.3%
14	0%	0	100%	1	0%	0	1	0.3%
15	0%	0	100%	1	0%	0	1	0.3%
16	16.2%	7	74.4%	32	9.3%	4	43	14.3%
17	66.6%	8	25%	3	8.3%	1	12	4%
المجموع	42.4%	248	47.7%	279	9.7%	57	584	11.4%

تحليل جدول رقم (5) يتضح من نسبة المساهمة المعروضة في الجدول مايلي:

1. اعلی مساهمة للاداء التدريبي في تمثيل الهدف التنموي كان من نصيب الهدف الرابع (ضمان توفر التعليم الجيد والفعال والمتاح للجميع) حققه (م ت م م) بنسبة (46.2%) ثم (م ت م ب) بنسبة (45.8%) ثم (م ت م ع) بنسبة (7.8%) من مجموع مساهمة كلية لهذا الهدف تبلغ (279) مساهمة. بفاعلية كلية لهذا الهدف مقدارها (93%) هذا ما يثبت الفرضية القائلة انه تؤثر الزيادة في فاعلية مساهمة الاداء التدريبي بزيادة فاعلية تحقيق الاهداف التنموية.
2. ان الهدف التنموي الاول (القضاء على الفقر في جميع اشكاله) ساهم الاداء التدريبي في (م.ت.م.م) بنسبة (54.6%) تليها (م.ت.م.ب) بنسبة 39.8% ثم (م.ت.م.ع) بفارق كبير بينهما بنسبة (5.5%) من اداء ثلاث جامعات بقيمة 108 وبفاعلية مقدارها 36%
3. حاز الهدف السادس عشر-من اهداف التنمية المستدامة (تعزيز المجتمعات السليمة توفير العدالة للجميع) المرتبة الثالثة لاثر مساهمة الاداء التدريبي فيه وكان من نصيب مركز التعليم المستمر في الجامعة المستنصرية (م ت م م) بنسبة (74.4%) وهي تفوق نسبة المساهمة في (م ت م ب) حيث بلغت نسبة المساهمة (16.2%) ثم (م ت م ع) بلغت نسبتها (9.3%) من اداء ثلاث جامعات بمقدار 43 مساهمة بفاعلية كلية لنسبة المساهمة تبلغ 14.3%
4. ان المساهمات في النشاطات التدريبية للاداء التدريبي ذو القيم الضعيفة تشير الى عدم التوازن في تضمين الاهداف التنموية وان نسبة فاعلية هذه المساهمات التي تقابلها تعد ضعيفة ايضا.وكما يوضحها الجدول المذكور انفا رقم (5). وعند التعامل مع ذات الموضوع بضمن البعد المستدام ذو الاركان الثلاثة (الاجتماعي ، والاقتصادي ، والبيئي) للاداء التدريبي المستدام وتحديد مقدار المساهمة فيها لتحقيق الاهداف التنموية نجد ذلك بوضوح في الجدول 6 التالي: جدول رقم(6) توزيع النشاطات التدريبية للاداء التدريبي المستدام على اركان الاستدامة وتحديد نسبة المساهمة لمراكز التعليم المستمر

ت	اركان التنمية المستدامة	ارقام اهداف التنمية المستدامة	الجامعة	عدد النشاطات التدريبية للاداء التدريبي المستدام التي تساهم بتحقيق اهداف التنمية المستدامة	النسبة المساهمة	المجموع
1	الركن الاقتصادي	- الهدف الاول ، الهدف الثاني ، الهدف الثالث ، الهدف الثامن ، الهدف التاسع ، الهدف العاشر ، الهدف الثاني عشر	بغداد المستنصرية العراقية	94 102 22	43,1% 46,7% 10%	218
2	الركن الاجتماعي	- الهدف الرابع ، الهدف الخامس، الهدف الحادي عشر، الهدف السادس عشر ، الهدف السابع عشر	بغداد المستنصرية العراقية	150 171 35	42,4% 48% 9,8%	356
3	الركن البيئي	- الهدف السادس ، الهدف السابع ، الهدف الثالث عشر، الهدف الرابع عشر ، الهدف خمسة عشر	بغداد المستنصرية العراقية	4 6 0	40% 60% 0	10
المجموع الكلي 584						

يتضح من الجدول ان الاداء التدريبي المستدام لجميع المراكز للركن الاول المستدام(الاقتصادي)كان بنسبة (37.3%) اما الركن الثاني (الاجتماعي) كان بنسبة(60.9%) اما الركن الثالث(البيئي) فكانت نسبته (1.7%) وتعد نسبة منخفضة جدا . ولتحديد الاثر والنجاح الخاص بالاداء التدريبي المستدام وتحقيق الاهداف التنموية سيكون هذا الجانب واضح فيما سيأتي لكن من دون ذكر الاركان الثلاثة للاستدامة على اعتبار انها هنا حُددت باهدافها فايتما ورد الهدف نعرف ركنه المستدام. والتفاصيل بالاتي:

الفقرة الرابعة: قياس تاثير الانشطة التدريبية للاداء التدريبي المستدام في المراكز من

وجهة نظر المشاركين ومدى المساهمة في تمثيل الاهداف التنموية: ان الانشطة التدريبية للاداء التدريبي المستدام في مراكز التعليم المستمر كما اسلفنا تساهم في تحقيق اهداف التنمية المستدامة(الاهداف التنموية)وهذه المساهمة لاتكفي لتجسيد هذا التحقيق وانما هل اثرت الانشطة التدريبية فعلا في المشاركين وماهو مستوى هذا التأثير حتى نستطيع القول فيما بعد ان المراكز قد نجحت في مهمتها بالرغم من قلة المساهمة في تحقيق الاهداف التنموية في بعضها كما جاء في الجداول السابقة . وعليه تم اعداد سؤال لعينة البحث البالغة(150)مشاركا مقسمة الى خمسين

مشاركاً لكل مركز تعليم مستمر مجال الدراسة ، وتم الإشارة الى تفاصيل توزيعها في (العينة ومجتمع البحث) وتم صياغة سؤال للمشاركين (*) وتم التاثير على الرقم المناسب من قبلهم. بدورنا جمعنا التكرارات لكل هدف تنموي ووزعت الاجابات والتكرارات على درجات الاوزان المختارة من قبل المشاركين علما ان اعلى ترجيح هو الدرجة (5) واطاها (1). والجدول التالي رقم (7) يوضح ذلك.

جدول (7) تحليل اجابات المشاركين على مدى المساهمة والناثير للنشاط التدريبي المشاركين فيه بتحقيق الاهداف التنموية

السؤال: مدى احتمالية المساهمة للنشاط التدريبي الذي شاركت فيه في تحقيق اهداف التنمية المستدامة من وجهة نظرك والدرجات من 1-5 تختار الدرجة التي تراها مناسبة في المساهمة . ومدى تأثيرها عليك معرفيا وعمليا ويجعلك تعمل بتحقيق اهداف التنمية المستدامة وايضا الدرجات من 1-5. نامل تاثيركم الدرجة المناسبة لذلك. لطفا.

بعد اجراء التحليل اللازم للبيانات الخاصة باحتمالية المساهمة في تحقيق الهدف التنموي من وجهة نظر المشاركين في الانشطة التدريبية المنفذة في مراكز التعليم المستمر ومدى تأثيرها بهم معرفيا وعمليا اصبح من الضروري بيان مقدار النجاح الذي تحقق من خلال الصيغة القانونية (*) التالية: (قيمة النجاح = قيمة احتمالية المساهمة × قيمة التأثير). علما ان وجهة نظر المشاركين في درجة احتمالية تمثيل الهدف التنموي لايشترط ان تكون اثرت بهم بنفس المقدار بناءً على تخصصهم المهني او تخصصهم العلمي او قناعتهم بالمادة العلمية المطروحة في النشاط التدريبي لذلك تتغير درجات التأثير بناءً على ذلك.

قياس درجات النجاح ومستوياتها التي تحققت في تمثيل الاهداف التنموية من خلال التأثير والمساهمة: ان للمشاركين وجهة نظرهم في قضية مساهمة النشاط التدريبي في تحقيق الهدف التنموي ومدى تأثيره عليهم معرفيا وعمليا جسدت اجاباتهم التي تعامل معها البحث في الجدول السابق رقم 7 ذلك اما نسبة النجاح بناءً على ذلك فجسدها الجدول رقم 8 القادم ومستوى النجاح في الجدول رقم 9 والتفاصيل بالآتي:

جدول (8) قيمة النجاح للنشاط التدريبي ومدى احتمالية مساهمته في تحقيق الهدف التنموي بنجاح من وجهة نظر

المشاركين في النشاط وتأثيره

رقم الهدف التنموي	مراكز التعليم المستمر	قيمة النجاح الاول	قيمة النجاح الثاني	قيمة النجاح الثالث	قيمة النجاح الرابع	قيمة النجاح الخامس
الاول	م ت م ب	20=4×5	12=3×4	15=5×3	2=1×2	2=2×1
	م ت م م	15=3×5	20=5×4	6=2×3	8=4×2	1=1×1
	م ت م ع	20=4×5	12=3×4	3=1×3	10=5×2	2=2×1
الثاني	م ت م ب	0	0	0	0	0
	م ت م م	20=4×5	12=3×4	3=1×3	10=5×2	2=2×1
	م ت م ع	0	0	0	0	0
الثالث	م ت م ب	20=4×5	12=3×4	15=5×3	2=1×2	2=2×1
	م ت م م	15=3×5	20=5×4	6=2×3	8=4×2	1=1×1
	م ت م ع	20=4×5	12=3×4	15=5×3	2=1×2	2=2×1
الرابع	م ت م ب	15=3×5	20=5×4	6=2×3	8=4×2	1=1×1
	م ت م م	20=4×5	12=3×4	3=1×3	10=5×2	2=2×1
	م ت م ع	0	0	0	0	0
الخامس	م ت م ب	15=3×5	20=5×4	6=2×3	8=4×2	1=1×1
	م ت م م	20=4×5	12=3×4	3=1×3	10=5×2	2=2×1
	م ت م ع	0	0	0	0	0
السادس	م ت م ب	20=4×5	12=3×4	3=1×3	10=5×2	2=2×1
	م ت م م	0	0	0	0	0
	م ت م ع	0	0	0	0	0
السابع	م ت م ب	15=3×5	20=5×4	6=2×3	8=4×2	1=1×1
	م ت م م	20=4×5	12=3×4	3=1×3	10=5×2	2=2×1
	م ت م ع	0	0	0	0	0
الثامن	م ت م ب	20=4×5	12=3×4	15=5×3	2=1×2	2=2×1
	م ت م م	15=3×5	20=5×4	6=2×3	8=4×2	1=1×1
	م ت م ع	20=4×5	12=3×4	3=1×3	10=5×2	2=2×1
التاسع	م ت م ب	0=0×0	12=3×4	6=2×3	0=0×2	1=1×1
	م ت م م	20=4×5	12=3×4	3=1×3	10=5×2	2=2×1
	م ت م ع	0=0×0	12=3×4	6=2×3	0=0×2	1=1×1
العاشر	م ت م ب	0=0×0	0=0×0	6=2×3	6=3×2	1=1×1
	م ت م م	0=0×0	12=3×4	6=2×3	0=0×2	1=1×1
	م ت م ع	0=0×0	0=0×0	6=2×3	6=3×2	1=1×1
احد عشر	م ت م ب	20=4×5	20=5×4	9=3×3	4=2×2	1=1×1
	م ت م م	20=4×5	20=5×4	6=2×3	6=3×2	1=1×1
	م ت م ع	20=4×5	20=5×4	9=3×3	4=2×2	1=1×1
اثنا عشر	م ت م ب	20=4×5	12=3×4	15=5×3	2=1×2	2=2×1
	م ت م م	15=3×5	20=5×4	6=2×3	8=4×2	1=1×1
	م ت م ع	20=4×5	12=3×4	3=1×3	10=5×2	2=2×1
ثلاثة عشر	م ت م ب	0	0	0	0	0
	م ت م م	20=4×5	12=3×4	3=1×3	10=5×2	2=2×1
	م ت م ع	0	0	0	0	0
اربعة عشر	م ت م ب	0	0	0	0	0
	م ت م م	20=4×5	12=3×4	3=1×3	10=5×2	2=2×1
	م ت م ع	0	0	0	0	0

اثر الاداء التدريبي المستدام في تحقيق اهداف التنمية المستدامة بمراكز التعليم المستمر في الجامعات العراقية

0	م ت م ع	
0	م ت م ب	
2=2×1	م ت م م	خمس عشرة
10=5×2	م ت م ع	
3=1×3	م ت م ب	
12=3×4	م ت م م	ستة عشر
20=4×5	م ت م ب	
0	م ت م ع	
1=1×1	م ت م ب	
6=3×2	م ت م م	
6=2×3	م ت م ع	
0=0×0	م ت م ب	
0=0×0	م ت م م	
0=0×0	م ت م ب	
0=0×0	م ت م ع	
0=0×0	م ت م ب	
0=0×0	م ت م م	
0=0×0	م ت م ب	
0=0×0	م ت م ع	
0=0×0	م ت م ب	
0=0×0	م ت م م	
0=0×0	م ت م ب	
0=0×0	م ت م ع	

الجدول (9) قياس مستوى النجاح للنشاط التدريبي في تحقيق الاهداف التنموية من وجهة نظر المشاركين

قياس مستوى النجاح					
الاهداف	مراكز التعليم المستمر	مستويات النجاح بالدرجات نتيجة المساهمة والتاثير			
		نجاح منخفض جدا	نجاح منخفض	نجاح متوسط	نجاح عالي
الاول	م ت م ب	3-1	9-4	14-10	19-15
	م ت م م	2		12	20
	م ت م ب	1	8		20
	م ت م ع	3		12	20
حقق كل من (م ت م ب) و (م ت م م) نجاحين (عالي جدا) (وعالي) في المساهمة بتحقيق الهدف التنموي الاول وتأثيره ،في حين حقق (م ت م ع) نجاح واحد بدرجة عالية جدا. وتوجد درجات من النجاح لكنها ما بين المتوسط والمنخفض لجميع المراكز وتعد درجات نجاح فيها تراجع خصوصا للمنخفضة.					
الثاني	م ت م ب	3		12	20
	م ت م م				
	م ت م ع				
تفوق (م ت م م) وبدرجة نجاح عالية جدا في تحقيق الهدف التنموي الثاني من خلال المساهمة فيه والتاثير ، متفوقة على المراكز الاخرى مجال البحث في الاداء التدريبي المستدام . رغم وجود وجهة نظر تشير الى نجاح في جانب من الاداء التدريبي كمساهمة وتأثير بدرجة متوسط ونجاح منخفض جدا. وايضا انفراد به (م ت م م).					
الثالث	م ت م ب				
	م ت م م	2		12	15
	م ت م ع	1	8		20
حقق كل من (م ت م م) و (م ت م ع) نجاحين (عالي جدا) (وعالي) في المساهمة بتحقيق الهدف التنموي الثالث وتأثيره . وتراجع تدريجيا درجات النجاح للمركزين خصوصا للمنخفضة من وجهة نظر اخرى ، في حين لم يحقق لـ (م ت م ب) نصيب في التفوق بتحقيق الهدف التنموي الثالث.					
الرابع	م ت م ب	2		12	15
	م ت م م	1	8		20
	م ت م ع	3		12	20
	احرز كل من (م ت م ب) و (م ت م م) نجاحين (عالي جدا) (وعالي) في المساهمة بتحقيق الهدف التنموي الرابع وتأثيره ،في حين حقق (م ت م ع) نجاح واحد بدرجة عالية جدا. وتوجد اراء مشاركين اشارت الى درجات من النجاح لكنها ما بين المتوسط والمنخفض لجميع المراكز وتعد درجات نجاح فيها تراجع خصوصا للمنخفضة.				
الخامس	م ت م ب				
	م ت م م	1	8		15
	م ت م ع	3		12	20
نال (م ت م م) نجاحين (عالي جدا) (وعالي) في المساهمة بتحقيق الهدف التنموي الخامس وتأثيره ،في حين حقق (م ت م ع) نجاح واحد بدرجة عالية جدا. وتوجد درجات من النجاح لكنها ما بين المتوسط والمنخفض للمركزين من وجهة نظر المشاركين وتعد درجات نجاح فيها تراجع خصوصا للمنخفضة. في حين لم يحقق لـ (م ت م ب) نجاحا في تحقيق الهدف التنموي الخامس					
السادس	م ت م ب				
	م ت م م	3		12	20
	م ت م ع				
تفوق (م ت م م) وبدرجة نجاح عالية جدا في تحقيق الهدف التنموي السادس من خلال المساهمة فيه والتاثير متفوقة على المراكز الاخرى مجال البحث في الاداء التدريبي المستدام . رغم وجود وجهة نظر تشير الى نجاح في جانب من الاداء التدريبي كمساهمة وتأثير بدرجة متوسط ونجاح منخفض جدا. وايضا انفراد به (م ت م م).					
السابع	م ت م ب	1	8		15
	م ت م م	3		12	20
	م ت م ع				
حصل (م ت م ب) نجاحا (عالي جدا) (وعالي) في المساهمة بتحقيق الهدف التنموي السابع وتأثيره ،في حين حقق (م ت م م) نجاح واحد بدرجة عالية جدا. وتوجد درجات من النجاح لكنها ما بين المتوسط والمنخفض للمركزين وتعد درجات نجاح فيها تراجع خصوصا للمنخفضة. في حين لم يحقق لـ (م ت م ع) نجاحا في الهدف التنموي السابع					
الثامن	م ت م ب	2		12	15
	م ت م م	1	8		20
	م ت م ع	3		12	20
	حقق كل من (م ت م ب) و (م ت م م) نجاحين (عالي جدا) (وعالي) في المساهمة بتحقيق الهدف التنموي الثامن وتأثيره ،في حين حقق (م ت م ع) نجاح واحد بدرجة عالية جدا وتوجد درجات من النجاح لكنها ما بين المتوسط والمنخفض لجميع المراكز وتعد درجات نجاح فيها تراجع خصوصا للمنخفضة من وجهة نظر بعض المشاركين				
التاسع	م ت م ب	1	6	12	
	م ت م م	3		12	20
	م ت م ع	1	6	12	
تفوق (م ت م م) وبدرجة نجاح عالية جدا ومتوسط في تحقيق الهدف التنموي التاسع من خلال المساهمة فيه والتاثير ، متفوقة على المراكز الاخرى مجال البحث في الاداء التدريبي المستدام . وتراجع درجات النجاح خصوصا للمنخفضة و المنخفضة جدا (م ت م ب) و (م ت م ع) من وجهة نظر بعض المشاركين وكذلك لـ (م ت م م)					
العاشر	م ت م ب	1	6		
	م ت م م	1	6	12	
	م ت م ع	1	6		
حصل (م ت م م) نجاح واحد بدرجة متوسطة في تحقيق الهدف التنموي العاشر من خلال المساهمة فيه والتاثير ، مع وجود درجات نجاح في جانب من الاداء التدريبي كمساهمة وتأثير بدرجة النجاح لكنها ما بين المنخفض والمنخفض جدا لجميع المراكز.					

اثر الاداء التدريبي المستدام في تحقيق اهداف التنمية المستدامة بمراكز التعليم المستمر في الجامعات العراقية

م ت م ب	1	9		20
م ت م م	1	6		20
م ت م ع	1	9		20
اخرزت كل (م ت م ب) و (م ت م م) و (م ت م ع) نجاحا (عالي جدا) في المساهمة بتحقيق الهدف التنموي الحادي عشر وتأثيره بينما بعض المشاركين ارانهم اثرت على مستوى النجاح للمراكز الثلاثة بدرجات نجاح فيها تراجع خصوصا للمنخفضة جدا.				
م ت م ب	2	12	15	20
م ت م م	1	8	15	20
م ت م ع	3	12		20
حقق كل من (م ت م ب) و (م ت م م) نجاحين (عالي جدا) (وعالي) في المساهمة بتحقيق الهدف التنموي الثاني عشر وتأثيره ،في حين حقق (م ت م ع) نجاح واحد بدرجة عالية جدا. وتوجد درجات من النجاح لكنها ما بين المتوسط والمنخفض لجميع المراكز من وجهة نظر البعض وتعد درجات نجاح فيها تراجع خصوصا للمنخفضة.				
م ت م ب	3	12		20
م ت م م				
م ت م ع				
تفوق (م ت م م) وبدرجة نجاح عالية جدا في تحقيق الهدف التنموي الثالث عشر من خلال المساهمة فيه والتاثير متفوقة على المراكز الاخرى مجال البحث في الاداء التدريبي المستدام مع وجود وجهة نظر تشير الى نجاح في جانب من الاداء التدريبي كمساهمة وتأثير بدرجة متوسطة ونجاح منخفض جدا وايضا انفراد به (م ت م م)				
م ت م ب	3	12		20
م ت م م				
م ت م ع				
تفوق (م ت م م) وبدرجة نجاح عالية جدا في تحقيق الهدف التنموي الرابع عشر من خلال المساهمة فيه والتاثير ، متفوقة على المراكز الاخرى مجال البحث في الاداء التدريبي المستدام . رغم وجود وجهة نظر تشير الى نجاح في جانب من الاداء التدريبي كمساهمة وتأثير بدرجة متوسطة ونجاح منخفض جدا. وايضا لذات المركز.				
م ت م ب	3	12		20
م ت م م				
م ت م ع				
تفوق (م ت م م) وبدرجة نجاح عالية جدا في تحقيق الهدف التنموي الخامس عشر من خلال المساهمة فيه والتاثير ، متفوقة على المراكز الاخرى مجال البحث في الاداء التدريبي المستدام . رغم وجود وجهة نظر تشير الى نجاح في جانب من الاداء التدريبي كمساهمة وتأثير بدرجة متوسطة ونجاح منخفض جدا ولذات المركز.				
م ت م ب	1	6		
م ت م م	1	6	12	
م ت م ع	1	6		
حصل (م ت م م) نجاح واحد بدرجة متوسطة في تحقيق الهدف التنموي السادس عشر من خلال المساهمة فيه والتاثير ، مع وجود درجات نجاح في جانب من الاداء التدريبي المستدام كمساهمة وتأثير بدرجة النجاح لكنها ما بين المنخفض والمنخفض جدا لجميع المراكز.				
م ت م ب	1	6	12	
م ت م م	3	12		20
م ت م ع	1	6	12	
تفوق (م ت م م) وبدرجة نجاح عالية جدا في تحقيق الهدف التنموي السابع عشر من خلال المساهمة فيه والتاثير متفوقة على المراكز الاخرى مجال البحث في الاداء التدريبي المستدام وتتراوح درجات النجاح خصوصا للمنخفضة و المنخفضة جدا بدرجة متوسطة لـ (م ت م ب) و (م ت م ع) وايضا انحسر (م ت م م) بدرجة نجاح منخفضة جدا.				

الفقرة الخامسة: العوامل المؤثرة في الاداء التدريبي المستدام وتحقيق الاهداف

التنمية: عند اجراء مجموعة من المقابلات (وردت في قائمة نهاية البحث) مع المدراء والعاملين

في مراكز التعليم المستمر مجال الدراسة تبين وجود مجموعة من العوامل تؤثر على الاداء التدريبي المستدام بآركانه الثلاثة وحالة تحقيق الاهداف التنموية يمكن اجمال هذه العوامل بالآتي:

1- يرى العاملين في مراكز التعليم المستمر ان المنهاج التدريبي السنوي الذي يعده المركز ضمن الاداء التدريبي القائم فيه انه لا توجد ضرورة ملحة في تضمين الانشطة التدريبية اهداف التنمية المستدامة.

2- التوجهات نحو تحقيق اليرادات موضوع مهم لمراكز التعليم المستمر بناءً عليه التوجه يكون نحو دورات محددة يطلبها الجمهور مما ينعكس هذا على هدف تنموي معين دون اخر.

3- التوجه نحو مراعاة الشمولية في تحقيق احتياجات المجتمع ، لكن ليس من الضروري الالتحاق من قبل المجتمع في ذلك النشاط فتؤجل او تلغى الدورة التدريبية التي تصب بالهدف التنموي المعين ، لذلك يضعف تمثيل الهدف التنموي بالاداء التدريبي القائم. بالرغم من حملات التسويق التي يقومون بها.

4- تقدم المراكز دراسات متنوعة للحد من ظاهرة العزوف عن الالتحاق بنشاطات تدريبية معينة تقلل من تمثيل الاهداف التنموية وتبتعد عن ماهو مطلوب .

5- وجود صورة ضبابية احيانا عن المجال الذي يغطيه الهدف التنموي لذلك توجد صعوبة احيانا في تضمينه بالنشاطات التدريبية القائمة في مراكز التعليم المستمر .

6- ضغط العمل الشديد وباتجاهات متنوعة احيانا تبعد العاملين عن التفكير بتحقيق اهداف التنمية المستدامة في النشاطات التدريبية للاداء التدريبي المستدام.

الاستنتاجات: توصل البحث الى مجموعة من النتائج يمكن توضيحها بالآتي:

- 1- حقق الهدف الرابع الخاص بالتنمية المستدامة (ضمان توفير التعليم الجيد والفعال المتاح للجميع) اعلى تمثيل ومساهمة في الاداء التدريبي بمراكز التعليم المستمر مجال الدراسة. ويليه الهدف الاول (القضاء على الفقر بجميع اشكاله) .
- 2- تفوق التمثيل للاهداف التنموية في جميع مراكز التعليم المستمر من خلال تاثير الاداء التدريبي المستدام والمساهمة فيه للركن الاجتماعي عن الركن الاقتصادي واقلهم للركن البيئي .
- 3- قلت درجة المساهمة في الاداء التدريبي المستدام في تحقيق الركن الاقتصادي المستدام بمركز التعليم المستمر الجامعة العراقية واقل من ذلك للركن الاجتماعي المستدام وتصل الى الصفر في الركن البيئي المستدام في ذات المركز بسبب وجود الصورة الضبابية لدى العاملين احيانا في مراكز التعليم المستمر مجال الدراسة عن المجال الذي يغطيه الهدف مما ادى الى صعوبة تضمينه بالنشاط التدريبي القائم في هذا المركز ومراكز اخرى ايضا. واكد ذلك باقي المراكز و اضافوا سبب التوجهات نحو تحقيق اليرادات موضوع مهم لمراكز التعليم المستمر بناءا عليه التوجه يكون نحو دورات محددة يطلبها الجمهور مما ينعكس هذا على هدف تنموي معين دون اخر.
- 4- تفوق مركز التعليم المستمر في الجامعة المستنصرية عن مركز التعليم المستمر في جامعة بغداد والجامعة العراقية في حصاده لمقدار التأثير والمساهمة للاداء التدريبي المستدام في تحقيق اهداف التنمية المستدامة وبمستوى تاثير ونجاح عالي جدا. ويليه مركز التعليم المستمر لجامعة بغداد وبمستوى تاثير نجاح عالٍ جدا ، واقلهم كان لمركز التعليم المستمر في الجامعة العراقية .
- 5- اثرت زيادة فاعلية مساهمة الاداء التدريبي المستدام بزيادة فاعلية تمثيل الاهداف التنموية للهدف التنموي الرابع وباعلى مستويات تاثير ومساهمة من وجهة نظر المشاركين في النشاطات التدريبية وبمستوى (نجاح عالٍ جدا) و(عالٍ) بالرغم من وجود بعض وجهات النظر اشارت الى درجات من النجاح لكنها ما بين المتوسط والمنخفض لجميع المراكز وتعد درجات نجاح فيها تراجع خصوصا للمنخفضة.

التوصيات : توصلت الدراسة الى مجموعة توصيات يمكن توضيحها بالآتي:

1. ضرورة توجيه الإدارة العليا في رئاسة الجامعات إدارات مراكز التعليم المستمر لاعتماد أداء تدريبي ذي أثر مستدام يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، مع توضيح المجال الذي يغطيه كل هدف تنموي .
2. إعداد أدلة إرشادية من قبل أقسام الجودة في الجامعات تتضمن شرح أهداف التنمية المستدامة وأبعادها (الاجتماعية، الاقتصادية، البيئية)، وتوزيعها على جميع التشكيلات الإدارية، بما فيها مراكز التعليم المستمر، مع ضرورة تضمينها في المناهج والبرامج التدريبية .
3. حث مراكز التعليم المستمر على تعزيز التعاون مع المجتمع وتوسيع نطاق الشراكات مع الجهات الحكومية وغير الحكومية، بما يساهم في تنويع النشاطات التدريبية وزيادة إسهامها في تحقيق الأبعاد المختلفة للتنمية المستدامة .
4. تفعيل دور مجالس إدارة مراكز التعليم المستمر في متابعة وتقييم النشاطات التدريبية المقدمة، مع التركيز على قياس مدى تأثيرها في المشاركين ومدى مساهمتها الفعلية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة .
5. تحقيق التوازن بين العائد المالي للنشاطات التدريبية ودورها في تحقيق الأهداف التنموية، بحيث لا يتم إهمال البرامج التدريبية ذات الأثر التنموي لمجرد انخفاض إيراداتها، بما يضمن استدامة الدور التنموي للجامعات.

المصادر References

1. اسامة محمد سيد. (2012). التدريب والتنمية المهنية المستدامة. دمشق: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
2. باسمه علي حسن ابو سلمية. (رسالة ماجستير 2007). مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الاونروا الاقليمي بغزة. غزة: الجامعة الاسلامية كلية التجارة قسم ادارة اعمال.
3. أ.د. قصي نوري ردام مسؤول المركز في الجامعة العراقية. (8 4, 2024).
4. حارث عبدالله فدام مدير شعبة التدريب. (8 4, 2024).
5. لجنة التنمية المستدامة في المركز. (2024). تقرير التنمية المستدامة للنشاطات التدريبية عام 2023. الجامعة المستنصرية مركز التعليم المستمر (تقرير محدود التداول).
6. أ.د. أنعام علي توفيق مدير مركز التعليم المستمر في المستنصرية. (14 3, 2023).
7. احمد ناصر الخطيب. (2 6, 2024). تم الاسترداد من مستويات كيرك باتريك الأربع لتقييم التدريب: <https://www.edutrapedia.com>
8. ارکان سعد خطاب مدير مركز التعليم المستمر في جامعة بغداد. (21 3, 2023).
9. الامم المتحدة. الاثر الاكاديمي. (بلا تاريخ). تم الاسترداد من <https://www.un.org>
10. التدريب التعاوني | استدامة. (بلا تاريخ). تم الاسترداد من estidamah.gov.sa
11. (2024). الخطة الاستراتيجية لمركز التعليم المستمر بغداد: الجامعة مركز التعليم المستمر محدود التداول. بغداد: الجامعة المستنصرية مركز التعليم المستمر.
12. الخواجة، سعيد سلمان. (1 5, 2016). المجلة الالكترونية: رفاق البيئة والتنمية. تم الاسترداد من ماهي الاستدامة وما أهميته: <https://www.maan-ctr.org>
13. الربيعي، محمود داود سلمان ، حسن شاكر مجدي. (2021). التربية والتعليم من اجل التنمية المستدامة. بغداد: دار الكتب والوثائق.
14. الشهريلي، انعام علي توفيق ، اسماعيل ابو رقيقة. (2013). صناعة المعلومات. عمان: دار الوراق.
15. العزاوي، فلاح جمال. (2015). التنمية المستدامة والتخطيط المكاني. عمان: دار دجلة للنشر والتوزيع.
16. المجلس العربي للمعلومات وادارة المعرفة. (21 يناير، 2023). ندوة عن الاختصاصات البينية في علوم المعلومات والمكتبات والوثائق. الرياض: المجلس.
17. انعام علي توفيق. (2010). اساليب قياس قيمة المعلومات. عمان: دار الوراق.
18. باتر محمد علي وردم. (2003). العالم ليس للبيع مخاطر العولمة على التنمية المستدامة. عمان: الأهلية للنشر والتوزيع.
19. بوساحة مجد لخضر، الباحثة بحوص نسيم (2019). دور الجامعة في تجسيد التنمية المستدامة: دراسة ميدانية لعينة من الأساتذة الجامعيين بالمراكز الجامعي تيسمسيلت. مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، 1ع (مج3).
20. (2023). تقرير عن اجنازات مركز التعليم المستمر في الجامعة المستنصرية (تقرير محدود التداول). بغداد: الجامعة المستنصرية مركز التعليم المستمر.
21. داليا عبد المهدي حمادي رئيس مترجمين اقدم. (21 3, 2023).
22. دليل الدورات للجامعة العراقية لعام 2023. (2024). الجامعة العراقية. مركز التعليم المستمر .
23. دليل الدورات لمؤسسات الدولة والوزارات كافة لعام 2023. (2024). جامعة بغداد مركز التعليم المستمر.
24. سناء عمر عبد الجبار. (28 يناير، 2023). تم الاسترداد من كيفية تقييم التدريب باستخدام نموذج كيرك باتريك: <https://hrmway.com>
25. عصام حيدر. (2020). التدريب والتطوير. سوريا: الجامعة الافتراضية السورية.
26. فراس ادريج منصور. (2021). دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير خدمات المعلومات بمكتبات كلية الامام الاعظم (عليه السلام). بغداد: الجامعة المستنصرية.
27. ليلى حسن صباح. (2022). ممارسات مراكز التعليم المستمر للأداء الألكتروني في الجامعات العراقية ودورة في نمو الاقتصاد المعرفي، الجامعة المستنصرية ،قسم المعلومات وتقنيات المعرفة.
28. محمد علواني. (بلا تاريخ). الاستدامة المؤسسية: أهميتها وأبعادها في مجلة رواد الاعمال. تم الاسترداد من <https://www.rowadalaamal.com>
29. موقع جامعة بغداد. (بلا تاريخ). تم الاسترداد من <https://uobaghdad.edu.iq>