

جامعة الجزائر 3

كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية

قسم التنظيم السياسي و الإداري

## دور الخدمات العمومية في تحقيق التنمية البشرية في الجزائر

دراسة حالة قطاع التعليم العالي 2004-2014

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية و العلاقات الدولية.

إشراف الدكتور:

سالمي العيفة

إعداد الطالبة:

يطو رزيقة

أعضاء لجنة المناقشة

جامعة الجزائر 3	رئيسا	د/ شاطرباش احمد
جامعة الجزائر 3	مشرفا و مقرا	د/ سالمى العيفة
جامعة الجزائر 3	عضوا	د/ بوجيت مليكة
جامعة بومرداس	عضوا	د/ درويش جمال
جامعة سعيدة	عضوا	د/ زيدان جمال
المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية	عضوا	د/ ناجى عمارة

السنة الجامعية 2018/2019

جامعة الجزائر 3

كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية

قسم التنظيم السياسي و الإداري

## دور الخدمات العمومية في تحقيق التنمية البشرية في الجزائر

دراسة حالة قطاع التعليم العالي 2004-2014

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية و العلاقات الدولية.

إشراف الدكتور:

سالمي العيفة

إعداد الطالبة:

يطو رزيقة

أعضاء لجنة المناقشة

جامعة الجزائر 3	رئيسا	د/ شاطرباش احمد
جامعة الجزائر 3	مشرفا و مقرا	د/ سالمى العيفة
جامعة الجزائر 3	عضوا	د/ بوجيت مليكة
جامعة بومرداس	عضوا	د/ درويش جمال
جامعة سعيدة	عضوا	د/ زيدان جمال
المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية	عضوا	د/ ناجى عمارة

السنة الجامعية 2018/2019

# الإهداء

بعد الحمد و الثناء لله عز و جل على تيسيره و توفيقه، اهدي هذا العمل المتواضع

إلى:

الوالدين الكريمين أطال الله عمرهما

عائتي الصغيرة: زوجي الكريم وقرّة عيني و نور حياتي ابنتي نور الإيمان.

كل أفراد العائلة من الإخوة و الأخوات و الأبناء، وكذا عائلة زوجي.

كل من كان له فضل في تعليمي في كل مراحل الدراسة الذين أكن لهم كل الاحترام

والتقدير.

كل باحث عن الحقيقة قصد الإفادة و الخير العام.

# شكر و تقدير

الحمد و الشكر أولا و آخرا لله عز و جل على تيسيره و توفيقه لإتمام هذا العمل و على كل نعمه علينا، أما بعد:

أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف الدكتور سالمي العيفة على تفضله بالإشراف على هذه الأطروحة و كذا على كل الجهد المبذول في سبيل إخراجها و على ما قدمه من توجيهات و إرشادات و مساعدات و نصائح.

كما أتقدم بالشكر إلى كل من ساعدني في انجاز هذا العمل من أساتذة و عمال المكتبة و موظفي مختلف المصالح لإمدادهم لي بالمعطيات و الإحصائيات المتعلقة بالبحث خاصة بوزارة المالية.

و لا يفوتني التقدم بالشكر لكل أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بمناقشة هذا العمل.

و كذا إلى كل من ساندني و دعمني و لو بأبسط الأمور خلال كل سنوات إعداد الأطروحة.

# مقدمة

تشكل التنمية أحد المداخل الأكثر شمولية في الاقتصاد و السياسية فهي كثيرا ما تعنى بالتقدم الكيفي للدول و المجتمعات باعتبارها مفهوما يتمحور حول الاستجابة للحاجات الأساسية و تحقيق رفاهية الأفراد في مختلف المجالات، و التي تعد من أهم الأهداف التي تسعى إليها جميع الدول، فالتنمية بصفة عامة بإمكانها ضمان الحاجات الأساسية المادية و المعنوية المرتبطة بالحياة و تحقيق الكرامة الإنسانية، بحيث تطور هذا المفهوم إلى أن أصبح ينظر إليه كحق من الحقوق الثابتة للإنسان تكرسه معظم القوانين و المواثيق و العهود الوطنية و الدولية كحد سواء (مثلا برامج الأمم المتحدة للتنمية، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان...).

و قد شكل بروز مفهوم التنمية البشرية في العقد الأخير من القرن العشرين من طرف برنامج الأمم المتحدة للتنمية الأول الصادر سنة 1990، دافعا للاهتمام المطلق بالإنسان و بقيمته الجوهرية و جعله أساسا و هدفا و محورا لعملية التنمية و ذلك بتوسيع آفاق الفرص لتمكين الإنسان من تحقيق ذاته عن طريق بناء و توسيع القدرات الإنسانية ليحيا الناس لمدة طويلة خالية من الأمراض و أن يكتسبوا المعرفة في غياب الجهل و الأمية (التقليدية و الرقمية)، و توفر الرعاية الصحية سواء عن طريق الوقاية من الأمراض أو معالجتها و توفير السكن اللائق و المياه الصالحة للشرب و محاربة التلوث و الفقر و سوء التغذية، أي أن يعيشوا في كرامة مادية و ومعنوية، وكذلك توسيع آفاق تحقيق ذواتهم الاقتصادية و السياسية بتوفير حرية المبادرة الاقتصادية و السياسية و حرية التعبير لكل الأفراد و المواطنين و مع ضمان عدالة التوزيع لذلك أيضا.

لكن بالرغم من انتشار هذا المفهوم إلا أن المعضلة الأساسية بقيت تتمثل في الحاجة الماسة إلى تحديد مؤشرات يمكن بموجبها قياس مدى التقدم في تحقيق التنمية البشرية من خلالها بشكل فعلي و هو ما يترتب عليه العديد من القرارات حول السياسات الاقتصادية و الاجتماعية التي تضمن تجسيد هذه الأخيرة.

بناء على ذلك طور البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة عددا من مؤشرات قياس أساسية منها الأمل في الحياة و مستوى المعرفة، كرامة العيش و التي تقاس باستخدام مستوى الدخل مستوى الدخل، مستوى الفقر و الاحتياج و الذي يتعلق بسوء التغذية و البطالة...و غيرها من المؤشرات التي تعطينا نظرة عن مدى التقدم في تحقيق هذه الأخيرة.

بالنسبة للجزائر و على غرار معظم الدول سعت و ما تزال تسعى بدورها إلى تحقيق معدلات عالية للتنمية البشرية، و هذا من خلال قيامها بالعديد من التدخلات في شكل خدمات عمومية كالتعليم، الصحة، السكن، الشغل، النظافة... و من خلال تسطير استراتيجيات وسياسات عامة و برامج في هذه المجالات تهدف من خلالها إلى تحقيق هذه الأخيرة، و من خلال القيام أيضا بالعديد من الأدوار في هذا الصدد ككفالة العدالة التوزيعية بين مختلف الجهات و المناطق و بين مختلف الفئات الاجتماعية، و كذا القيام بالتخطيط الفعال لمختلف هذه المجالات و التنسيق بين مختلف المتدخلين و الفاعلين في هذه الأنشطة.

كانت انطلاقة الجزائر في مسيرتها التنموية منذ الاستقلال بتسطير عدة سياسات و برامج اقتصادية و اجتماعية بهدف تحسين الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمع الجزائري و تحسين مستوى معيشته، فكانت البداية بالمخططات الثلاثية نهاية الستينيات و الرباعية خلال السبعينيات و الخماسية أثناء الثمانينيات، ثم فترة التسعينيات بما شهدته من أوضاع اقتصادية و اجتماعية و ما تخللها من سياسات للإصلاح الاقتصادي و سياسات التعديل الهيكلي.

و مع حلول القرن الواحد و العشرين و مع بداية انفراج الأوضاع استكملت الجزائر مسيرتها التنموية ببرامج تنموية مختلفة، فكانت البداية بالبرنامج الرباعي لدعم الإنعاش الاقتصادي 2001- 2004 ثم البرنامج الخماسي للنمو الاقتصادي 2005 – 2009، ثم برنامج النمو للفترة 2010 – 2014 و أخيرا البرنامج الخماسي 2015 – 2019 و التي تضمنت مخصصات مالية معتبرة للتنمية البشرية.

مما لا شك أن كل هذه البرامج و السياسات التنموية في مختلف المجالات كان لها آثارها الايجابية على التنمية البشرية من خلال تحسين مستوى معيشة الأفراد و توفير مختلف خياراته التعليمية و الصحية و الدخل... و لكن في نفس الوقت كان لها جوانب سلبية حيث عانت من بعض القصور و الخلل و بالتالي كان لها آثارها السلبية على التنمية البشرية.

فمن خلال ملاحظة واقع التنمية البشرية نجد أن هذه الأخيرة تعرف العديد من النقائص و الإختلالات، و هو ما يطرح العديد من التحديات التي تواجه الدولة الجزائرية في هذا الصدد خاصة في ظل تفاقم هذه الأزمات و تعددها خاصة في المجال الاجتماعي، و لعل أبرز تلك التحديات هو تحدي تحقيق التنمية في بعدها الإنساني (المتعلقة بالإنسان)، كون أن التنمية تكون أولا بالإنسان فهو صانعها و بالتالي يجب تنمية قدراته و مهاراته حتى يحسن القيام بها، و ثانيا فهي تستهدف خدمته في جميع المجالات و تحقيق حاجاته و أمنه و محاولة معالجة كل الإختلالات الاجتماعية ( كالفقر و البطالة، السكن ... ) و الاقتصادية والأمنية... و هو ما يجعل هذه العملية تتسم بالتعقيد و الصعوبة و تضافر العديد من الجهود خاصة الحكومية و القطاع الخاص و المجتمع المدني، و من هذا المنطلق فإن السياسات التنموية لا تكون ناجعة إلا من خلال الأثر الذي تحدثه في حياة الأفراد و في تطوير قدراتهم و إمكانياتهم و توفير أيضا أفضل سبل تحقيق نواتهم في جميع المجالات و هو هدف التنمية البشرية.

بالتالي فتطور مستوى التنمية البشرية في الجزائر يبقى رهينة مختلف سياساتها المتبعة و مدى نجاعة و فعالية هذه الأخيرة من حيث المبادئ التي تقوم عليها و الأهداف التي تسعى إليها و مدى كفاءة إنفاق مبالغها المالية و غيرها من العوامل المتحكمة في فعالية هذه السياسات و قدرتها على الوصول إلى الأهداف التي سطرته.

في هذا الصدد تبرز خدمة التعليم العالي كأحد أهم سياسات التنمية البشرية التي يعول عليها في رفع معدلات التنمية البشرية باعتباره يتعلق بتكوين الرأس مال البشري ذو الكفاءة و التأهيل العالي في مختلف المجالات و الذي يعتبر أساس تطور المجتمع و تقدمه، و نجاعة كل القطاعات في المجتمع ترتبط بالدرجة الأولى بكفاءة و تأهيل مواردها البشرية، و بناء



و تطوير قدراتهم و مهاراتهم و الذي يعتبر مضمون و جوهر التنمية البشرية و يعتبر في نفس الوقت الوظيفة المحورية و الجوهرية لخدمة و سياسة التعليم العالي.

انطلاقا من هذه الأهمية المحورية لهذه الخدمة أصبحت كل الدول تعطي أهمية بالغة لها و تخصص لها أضخم الميزانيات و الوسائل لعوائده الاقتصادية و الاجتماعية على الفرد المجتمع.

لكن بالرجوع لواقع هذه الخدمة في الجزائر فإنه يلاحظ عديد الإختلالات و أوجه القصور و الخلل التي باتت تلازم هذا القطاع و التي تحد من فرص الاستثمار الجيد و الفعال للطاقة البشرية الكبيرة التي تحوزها الجزائر باعتبار أنها تتميز بالاتساع الكبير لفئة الشباب على حساب الفئات الأخرى، و بالتالي كعامل مساعد على إحداث النمو و التنمية بشرط الاستثمار الجيد فيه بتعليمه و تكوينه و تأهيله أخلاقيا و سلوكيا و صحيا و فنيا... أي تنميته، و بالتالي فهذه الإختلالات الكبيرة لهذه السياسة و خاصة التركيز على الكم و بنتائجها و آثارها السلبية تمثل هدرا كبيرا لهذه الطاقة البشرية الهائلة ما يجعلنا أمام تحديات كثيرة و رهانات إستراتيجية ينبغي المبادرة بها لإصلاح هذا القطاع الاستراتيجي و العودة بها إلى مساهمته الايجابية في رفع مستويات التنمية البشرية لأعلى معدلاتها و انعكاس ذلك في تطور المجتمع اقتصاديا و اجتماعيا بصفة عامة بعيدا عن أي هدر لمختلف الموارد.

لذلك بات إصلاح هذا القطاع إصلاحا جوهريا يعتبر من الضروريات للقضاء على الجوانب السلبية لسياسة التعليم العالي و على آثارها السلبية على التنمية البشرية في نوعية تكوين رأس المال البشري و بطالة الخريجين و هجرة الأدمغة و عدم ملائمة و خدمته لمحيطه الاقتصادي و الاجتماعي بصفة عامة و عديد الآثار السلبية التي باتت تطبع هذه الخدمة العمومية.

## مبررات اختيار الموضوع

تتمثل في مبررات موضوعية و أخرى ذاتية كالتالي:

## أ – المبررات الموضوعية :

من بين أهم التصنيفات التي باتت تخضع لها الدول هو مستوى التنمية البشرية بها فمن هذا المنطلق كان اختيار البحث لدراسة و تحليل إستراتيجية الدولة الجزائرية و مدى سعيها لتحقيق و الرفع من مستوى جودة حياة الأفراد كون كل من الخدمة العمومية و التنمية البشرية تتمحوران حول هدف واحد هو خدمة الفرد و تحقيق رفاهيته و إشباع مختلف خياراته بأعلى جودة و نوعية ممكنة، و من منطلق أن الدولة الحديثة هي دولة في خدمة الفرد و ليس العكس، فعلى هذا الأساس و من خلال المؤشرات المرتبطة بها تتحد قيمة الفرد في المجتمع.

فموضوع التنمية البشرية أصبح يعد في العصر الحالي من الموضوعات المهمة و الحيوية و التي أصبحت تهتم بها كل الدول و المنظمات غير الحكومية فمنذ سنة 1990 أصبحت هناك تقارير تصدر سنويا لتصنيف و تقييم الدول حسب المؤشرات المعتمدة في هذا المجال، و المبرر الموضوعي لاختيار هذا الموضوع هو دراسة و تحليل مستوى التنمية البشرية بالجزائر من خلال بعض مؤشراتها، و التي يتكفل بها على شكل خدمة عمومية دراسة علمية أكاديمية بغية الخروج ببعض الحقائق و التوصيات من أجل خدمة العنصر البشري و لإستراتيجية التنمية الشاملة في الجزائر، و إضافة هذا الجهد إلى الدراسات و الأبحاث التي تتناول هذا الموضوع من ناحية أكاديمية و التي تتميز بالقلّة و النقص في الجزائر بالرغم مما يعرفه هذا المجال من تطور و اهتمام و اتساع دائرة النقاش حوله على المستوى العالمي.

بصفة خاصة فقد تم التركيز على الخدمة العمومية للتعليم العالي و دورها في تحقيق التنمية البشرية من منطلق الدور الجوهري الذي باتت تلعبه مختلف مؤسسات التعليم العالي في خدمة مجتمعاتها و تنميتها و تطويرها من خلال نشر العلم و المعرفة و الإبداع و حل

مختلف مشاكل المجتمع، و كذا إعداد و تخريج الكفاءات العلمية المتخصصة و الإطارات و القيادات و النخب التي باتت تشكل الرأس مال الحقيقي للدول و المجتمعات و التي باتت تصنع الفارق بين الدول المتخلفة و المتقدمة، و عليه فقد كان الدراسة منصبة على هذه الخدمة لمعرفة و تقييم أثرها و دورها في بناء قدرات الأفراد ثم الاستفادة منها على مستوى الأفراد و المجتمع أي مدى مساهمته في تحقيق التنمية البشرية و الرفع من مستوياتها.

## ب – المبررات الذاتية :

تتمثل في الدافع الإنساني للباحثة و رغبتها في دراسة مدى السعي لتجسيد كرامة الفرد الجزائري من خلال الاهتمام بالمجالات التي تتعلق بذلك و بإشباع حاجاته الأساسية أي القضايا المحورية و الأساسية التي تؤثر على نوعية حياته و بناء المجتمع السليم خاصة التعليم، الصحة، الشغل... خدمة للفرد و المجتمع (أهمية العنصر البشري و حقوقه و البعد الإنساني للتنمية)، و كذا التطرق لخدمة التعليم العالي و تحليل مدى كفاية وكفاءة بهدف الوقوف على مدى مساهمة هذه الأخيرة في الرفع من مستويات التنمية البشرية و الخروج بتوصيات من شأنها المساهمة في رفع رفاهية الأفراد.

## أهمية الموضوع العلمية و العملية

### أ – الأهمية العلمية:

تتجلى أهمية هذه الدراسة من خلال أهمية الموضوع المتناول و هو التنمية البشرية و هذا لما يتضمنه هذا المفهوم من أبعاد تعكس مدى التطور الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي و السياسي و الحضاري و من مدلولات الإهتمام بالموارد البشري و الاستثمار في الرأس المال البشري الدائم الخلاق للثروة عكس الموارد الأخرى الزائلة، و التي أصبحت تعد معيارا لتقييم الجهود الحكومية و مدى تقدم الدول و المجتمعات.

بالتالي فالأهمية العلمية لهذه الدراسة تكمن في تبيان و إبراز أهمية الخدمات العمومية في بناء رأس المال البشري و الوصول إلى تنمية بشرية بداية و من ثم تحقيق

التنمية الاقتصادية والاجتماعية و السياسية و التكنولوجية و الحضارية للمجتمع ككل بصفة عامة كانعكاس لتنمية العنصر البشري مثلما فعلت العديد من الدول، و إضافة هذا الجهد العلمي إلى مجمل البحوث العلمية الأكاديمية التي تهتم بتنمية المجتمعات من مختلف جوانبها.

### ب – الأهمية العملية:

تتجلى في الاستفادة و توظيف النتائج المتحصل عليها كتوصيات و كبدائل لتحسين و تقويم هذه الجهود و الرفع من مستوى كل من الخدمات العمومية و رفع معدلات التنمية البشرية بما ينعكس على تحسين نوعية حياة الأفراد و تحقيق كرامتهم و إشباع حاجاتهم الأساسية من خلال تحليل واقع الخدمة العمومية و التنمية البشرية في الجزائر لاستخلاص آليات تفعيلها و رفع مستوياتها.

### أهداف الدراسة:

بما أن خدمة الأفراد و تحقيق رفاهيتهم هي القاعدة الأساسية لكافة الجهود و الأنشطة التي تضطلع بها الدول و الحكومات في العصر الحالي و بالتالي فإن دعم جهود التنمية البشرية تؤدي بالضرورة إلى خدمة هذا الهدف و تأسيسا على ما تقدم فإن هذه الدراسة تهدف إلى ما يلي:

- تحليل مفهوم كل من الخدمة العمومية و التنمية البشرية و مؤشراتهما و أدلة قياسها.
- التعرف على علاقة الخدمات العمومية بالتنمية البشرية، و على وجه الخصوص خدمة كل من التعليم و التعليم العالي، الصحة و الشغل، أي أثر هذه الخدمات في رفع مستويات التنمية البشرية.
- تحليل مختلف تدخلات الدولة الجزائرية في توفير الخدمات العمومية و مدى خدمتها للتنمية البشرية و محاولة فهم واقع و تحليل التنمية البشرية في الجزائر من حيث الجهود المبذولة في هذا الصدد في مجالات محددة عن طريق خدمات

عمومية و التي تعتبر كمؤشرات (أي معرفة واقع مؤشرات التنمية البشرية على الوضع الجزائري) و تحليل آثار مختلف السياسات و البرامج الوطنية في هذا الصدد و كذا تقارير الهيئات الدولية المنشورة سنويا و تحليل وضع الجزائر من خلالها منذ الاستقلال لغاية يومنا هذا.

- تحليل دور خدمة التعليم العالي في الجزائر في تحقيق التنمية البشرية باعتبارها خدمة محورية في بناء طاقات و قدرات و مهارات الأفراد و هذا في مختلف المجالات الإنسانية و المجتمعية على غرار كل الدول، أي تقييم مدى مساهمتها الايجابية في رفع مستويات التنمية البشرية من جهة و معرفة و رصد الإختلالات و المعوقات التي يعاني منها القطاع و الذي يمكن أن يحد من هذا الدور الهام جدا في المجتمع من جهة أخرى من خلال تحليل مختلف مؤشرات هذا القطاع.
- بناء على النتائج المتوصل إليها اقتراح مجموعة من التوصيات التي من شأنها تفعيل الخدمات العمومية لرفع مستويات التنمية البشرية، و خاصة فيما يتعلق بخدمة التعليم العالي لدورها المحوري في ذلك.

## الدراسات السابقة

رغم قلة الدراسات التي تناولت الموضوع بمتغيريه معا، إلا أن من بين الدراسات التي تناولت مفهوم التنمية بصفة عامة و التنمية البشرية و كذا التعليم العالي نجد:

1 – أطروحة دكتوراه للباحث علي حميدوش بعنوان "التنمية البشرية و التنمية الاقتصادية:دراسة حالة الجزائر خلال الفترة 1990-2005" قسم العلوم الاقتصادية، بكلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير سنة 2006/2005، و تمثلت الإشكالية التي انطلق منها الباحث في "أي دور للتنمية الاقتصادية في التنمية البشرية و ماذا تستفيد التنمية الاقتصادية من تحقيق التنمية البشرية في أي بلد ثم في الجزائر؟"، و قد تمثلت أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن النمو الاقتصادي يعتبر شرط ضروري للتنمية البشرية و لكنه غير كاف لتحقيقها، كما ساهمت التنمية الاقتصادية في التحسين التدريجي لمستويات التنمية البشرية في كل من الدول المتقدمة اقتصاديا و بعض الدول النامية.

أما بالنسبة للجزائر فقد كانت أهم النتائج المتوصل إليها تحسن مؤشر دليل التنمية البشرية خلال الفترة المدروسة نتيجة لتحسن مختلف أدلته الفرعية للتعليم و الصحة و الدخل، كما تحسنت أيضا المؤشرات الأخرى المتعلقة بالحرية السياسية و دور المرأة، إلا إن الوضع بصفة عامة يتطلب المزيد من الجهود لتحسينها أكثر.

و تتجلى أوجه الاختلاف بين هذه الدراسة و دراسة الباحثة في كون دراسة الباحثة اقتصرت على معرفة أثر ثلاثة خدمات عمومية محددة هي التعليم و الصحة و العمل في رفع مستويات التنمية البشرية، ثم التركيز على دور التعليم العالي في ذلك في الجزائر.

2 – أطروحة دكتوراه للباحث مخيف جاسم محمد بعنوان "الإنفاق الحكومي و أثره على التنمية البشرية في الجزائر منذ عام 1994"، جامعة القاهرة: معهد البحوث و الدراسات الإفريقية، قسم السياسة و الاقتصاد، سنة 2015، و الذي انطلق من إشكالية مدى مساهمة الإنفاق الحكومي في مختلف المجالات الاقتصادية و الاجتماعية في تحسين

مؤشرات التنمية البشرية خاصة الصحة و التربية و التعليم و نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في الجزائر خلال الفترة المدروسة.

أما أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة فقد تمثلت خاصة في أن الاستثمار في كل من الصحة و التعليم و الدخل يعود بمردودية عالية على النمو الاقتصادي و الذي يغذي بدوره التنمية البشرية و أن تحسن المؤشر العام لدليل التنمية البشرية مرتبط بتطور الأدلة الثلاث و هي العمر المتوقع عند الولادة و التعليم و مستوى المعيشة، و أن الإنفاق على هذه الخيارات من حيث الزيادة و النقصان فقد كان مرتبطا بالأوضاع المالية التي كانت تعرفها الجزائر.

يتمثل الفرق بين هذه الدراسة و دراسة الباحثة في كون الدراسة الأولى ركزت على أهمية جانب تمويل هذه القطاعات و السياسات في تحقيق أهدافها و ارتفاع أدلتها الذي ينعكس في تحسن مؤشر التنمية البشرية، بينما دراسة الباحثة فقد ركزت على دور كل من خدمة التعليم بصفة عامة و التعليم العالي بصفة خاصة و الصحة و العمل باعتباره يضمن دخل كريم للفرد في بناء و تطوير قدرات و مهارات الأفراد بصفة عامة و من ثم في تحسن دليل التنمية البشرية كمقياس لذلك بالجزائر.

3 – دراسة للدكتور حامد عمار يحمل عنوان "مقالات في التنمية البشرية العربية (الأحوال و البيئة الثقافية)" سنة 1998، و فيه تطرق الباحث بالتحليل و الدراسة لمفهوم التنمية البشرية في عدة دراسات تمحورت أساسا حول التنمية البشرية و سياقها المجتمعي وكذا مفهوما و مكوناتها، أبعادها الثقافية في الوطن العربي، المتغيرات الاجتماعية المؤثرة في علاقة التعليم بالعمل في الوطن العربي، و أخيرا دراسة حالة لوضعية التنمية البشرية في كل من الكويت و مصر.

4 - دراسة للدكتور إبراهيم مراد الدعمة، "التنمية البشرية (الإنسانية) بين النظرية و الواقع"، سنة 2009 و هو عبارة عن دراسة تحليلية تفصيلية لمفهوم التنمية البشرية و ذلك بالتطرق لهذا المفهوم من حيث تطوره، مؤشراتنا و متضمناتها المتمثلة في بناء

القدرات البشرية من خلال التعليم و القضاء على الفقر و الصحة و التغذية... ثم الاستفادة من هذه القدرات في الأغراض الإنتاجية، كيفية قياسها بتبيان مختلف أدلتها كدليل التنمية البشرية و مختلف تفرعاته، دليل الحرمان البشري 1 و 2، دليل الانجاز التقني.

كما قام الباحث أيضا بدراسة أوضاع هذه الأخيرة في مناطق مختلفة من العالم، كما قام بدراستها على مستوى الدول العربية من خلال خاصة تقارير التنمية البشرية و مقارنتها بدول OECD.

5 – دراسة للدكتور رمزي احمد عبد الحي بعنوان "التعليم العالي و التنمية (وجهة نظر نقدية مع دراسات مقارنة)" سنة 2006 و قد تطرق الكتاب إلى تبيان أهمية التعليم العالي و علاقته بالتنمية البشرية و التنمية الشاملة سواء في مصر أو في بعض الأقطار العربية.

و قد جاء الكتاب في خمسة فصول، بحيث كان الفصل الأول بعنوان التعليم الجامعي و دوره في تنمية المجتمعات المحلية، أما الفصل الثاني فحمل عنوان التعليم العالي و التنمية و سوق العمل، في حين كان الفصل الثالث بعنوان التعليم العالي في الدول العربية و دوره في تنمية الموارد البشرية وجاء الفصل الرابع كإستراتيجية مقترحة لدور التعليم الجامعي في التنمية الشاملة في مصر، أما الفصل الخامس فقد تعلق بتجربة الجماهيرية الليبية في التعليم العالي تحت عنوان التعليم العالي في الجماهيرية الليبية و دوره في تنمية الموارد البشرية: الواقع و الآفاق.

و عليه فقد بين الكاتب دور التعليم العالي في تنمية الموارد البشرية و في تنمية المجتمعات المحلية و القضاء على التخلف الذي تعانيه بالتركيز خاصة على حالة مصر.

6 – دراسة للدكتورة عبير عبد الخالق بعنوان "التنمية البشرية وأثرها على تحقيق التنمية المستدامة" سنة 2014، و على نفس المنوال فقد عالجت الباحثة في هذه الدراسة إشكالية أثر التنمية البشرية على التنمية المستدامة، و ذلك بالتطرق إلى تعريف التنمية البشرية و أهميتها، أبعادها و العوامل المحددة لها، مؤشرات قياسها و التحديات التي



تواجهها، بالإضافة إلى الإطار النظري لمفهوم التنمية المستدامة و أبعادها، مؤشرات قياسها و آلياتها.

في هذا الصدد أيضا تم تحليل سياسات و مؤشرات التنمية البشرية و كذا التنمية المستدامة في مصر و عدد من الدول بغرض الدراسة المقارنة للوصول إلى آليات تفعيل دور التنمية البشرية في تحقيق التنمية المستدامة.

7 - دراسة للدكتور محمد صالح ربيع العجيلي بعنوان "التعليم العالي في الوطن العربي: الواقع و استراتيجيات المستقبل" سنة 2013، و فيه قام الباحث بتحليل أوضاع التعليم العالي في الوطن العربي و ما يعانيه من مشاكل و أزمات و اختلالات، و ذلك ضمن خمسة فصول تعلق كل فصل بجانب معين من هذا الواقع.

تطرق الفصل الأول لمكونات المجتمع العربي، أما الفصل الثاني فقد تناول واقع التعليم العالي في الجامعات العربية و فيه تطرق لأهم مشكلات التعليم العالي في الوطن العربي كزيادة عدد الطلبة و هجرة العقول العربية و تكلفة التعليم... و كذا أسباب هذه المشاكل.

أما الفصل الثالث فقد خصصه لتشخيص واقع الدراسات العليا و البحث العلمي و ما يعانيه من سمات و مشاكل، في حين الفصل الرابع تطرق لعلاقة و دور التعليم و في إحداث التنمية في هذه المنطقة، بينما الفصل الخامس فقد طرح فيه استراتيجيات مستقبلية للتعليم العالي في الوطن العربي للقضاء على هذه الإختلالات و المشاكل.

هذا بالإضافة إلى التقارير الدورية الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي التابع لهيئة الأمم المتحدة ابتداء من 1990، و التي تعد مصدرا مهما لكل الدراسات التي تتناول موضوع التنمية البشرية، بالإضافة إلى التقارير الوطنية للتنمية البشرية الصادرة عن المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي و التي تعتبر كمصدر أساسي لتقييم حالة التنمية البشرية في الجزائر و قياسها وفق المنهجية المحددة لذلك.

## إشكالية البحث:

عرف موضوع التنمية البشرية اهتماما متزايدا في السنوات الأخيرة لما لهذه الأخيرة من تأثير مباشر على نوعية الحياة و مستوى رفاهية السكان من جهة، و من جهة أخرى ما يحمله من دلالة على مدى الاهتمام بالعنصر البشري بصفة عامة، و تسعى الجزائر إلى تحقيق هذا الأمر من خلال وضع البرامج و السياسات التي تعنى بها و التي من خلالها تقدم خدمات عمومية تجسيدا لذلك في العديد من المجالات الاقتصادية و الاجتماعية و التي تهدف من خلالها لتلبية الاحتياجات الضرورية و توسيع خياراتهم و فرصهم، و لقد أصبحت التنمية البشرية في الوقت الحال معيارا تصنف على أساسه الدول و المجتمعات لكونها تعطينا مؤشرات عن جودة نوعية الحياة عن طريق مقاييس محددة لهذه التنمية.

و الجزائر كدولة تسعى لتحقيق أعلى معدلاتها و لكن الجهود المبذولة في هذا المجال يعترئها العديد من النقائص و الإختلالات تظهر من خلال المعاينة و الملاحظة و هو ما يجعلنا نطرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى تساهم الخدمات العمومية في رفع مستويات التنمية البشرية في الجزائر؟، و ما مدى مساهمة خدمة التعليم العالي في ذلك؟.

تندرج تحت هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية :

- ما مفهوم الخدمة العمومية و التنمية البشرية ؟
- ما هي مضامين التنمية البشرية و ما هي أهم مؤشراتها و مقاييسها ؟
- ما هو وجه التأثير بين الخدمات العمومية و التنمية البشرية ؟.
- ما هو واقع المؤشرات الاقتصادية (كالناتج المحلي الإجمالي و الدخل و البطالة...) و الاجتماعية (السكانية و التعليمية و الصحية) للتنمية البشرية في الجزائر ؟.
- ما هو واقع المؤشر الكلي للتنمية البشرية في الجزائر؟.

- ما هي النقائص و الإختلالات التي يعاني منها هذا القطاع ؟
- ما هي الجهود الإصلاحية و الإجراءات المتبعة و كذا الآليات و السبل الرامية لتحقيق لإصلاح هذه الخدمة للمساهمة في رفع معدلات للتنمية البشرية ؟

### حدود الدراسة:

#### أ – الحدود الموضوعية:

يتعلق الموضوع بدراسة العلاقة أو وجه التأثير بين الخدمات العمومية و التنمية البشرية بصفة عامة من الناحية النظرية، و من الناحية التطبيقية فانه يتعلق بتحليل جهود الدولة الجزائرية من خلال خدماتها العمومية خاصة الشغل و التعليم و التعليم العالي كمرحلة من مراحل النظام التعليمي و الصحة الرامية إلى تحقيق أعلى معدلات التنمية البشرية و ما مدى نجاعتها و فعاليتها في تحقيق ذلك.

#### ب – الحدود المكانية:

نتناول هذه الدراسة الجزائر كمجال مكاني يتعلق بمعالجة هذه الإشكالية.

#### ج – الحدود الزمانية:

تتعلق هذه الدراسة زمنيا بشقين، فالشق الأول يتناول دراسة واقع الخدمات العمومية و التنمية البشرية منذ الاستقلال (1962) إلى غاية سنة 2016.

بينما دراسة الحالة المتعلقة بخدمة التعليم العالي فبالإضافة إلى المرحلة السابقة تم التركيز على الفترة الممتدة من 2004 إلى غاية 2014، فتحديد هذه الفترة الزمنية لا يعني عدم التطرق للفترات السابقة بل يمكن للباحث تتبع المسار الزمني للظاهرة المدروسة انطلاقا من ارتباط التطورات ببعضها، و عليه فقد جاءت الدراسة التحليلية لدور خدمة التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر شاملة لكل المراحل التي مرت بها سياسة التعليم العالي و لم تقتصر على الفترة المحددة.

## فرضيات الدراسة:

تتمثل الفرضيات التي تمت صياغتها والانطلاق منها في:

- تعتبر التنمية البشرية نموذج تنموي يقوم على الاستثمار في العنصر البشري من خلال توفير و توسيع الخيارات التعليمية و الصحية و الدخل.
- يرتبط تحقيق معدلات التنمية البشرية بمدى تقديم خدمات عمومية ذات جودة و نوعية أي كلما توفرت خدمات عمومية ناجعة كلما ارتفع مستوى التنمية البشرية.
- يساهم تحسن مختلف المؤشرات الكمية و النوعية الاقتصادية و الاجتماعية للخدمات العمومية في الجزائر منذ الاستقلال في تحسين عملية بناء القدرات البشرية و الاستفادة منها و رفع معدل التنمية البشرية إلى مستوى مقبول.
- لا يخدم تراجع مستوى نوعية خدمة التعليم العالي في الجزائر و الإختلالات التي يعاني منها طموحات الاستثمار في المورد البشري بأفضل شكل و الارتقاء بالتنمية البشرية لأعلى المستويات.

## مناهج الدراسة:

انطلاقا من مبدأ التكامل المنهجي في دراسة الظواهر الاجتماعية، فقد استعانت الباحثة بمجموعة من المناهج التي تخدم الموضوع و تلائم طبيعته، و تتمثل هذه المناهج في:

- 1 - منهج دراسة الحالة: و هو المنهج الذي يشمل جمع البيانات و المعلومات لعينة واحدة من مجتمع دراسة يشمل عدد كبير من المفردات، و التعرف على وضعيتها و بطريقة تفصيلية دقيقة<sup>1</sup> و متعمقة، فهذا المنهج يقوم على التركيز على دراسة وحدة مفردة من عدة وحدات يتضمنها مجتمع الدراسة و تحليلها و التعمق فيها بهدف الوصول التي القوانين التي

<sup>1</sup> أعمار بوحوش، دليل الباحث في المنهجية و كتابة الرسائل الجامعية، الجزائر: موفم للنشر و التوزيع، 2002، ص 40 .

تحكمها.

و قد استعمل هذا المنهج في هذه الدراسة من خلال التركيز على دراسة تأثير الخدمة العمومية للتعليم العالي و تحديد مدى مساهمتها في تحقيق التنمية البشرية في الجزائر و رفع مستوياتها كعينة من مختلف الخدمات العمومية الأخرى التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية البشرية.

**2 - المنهج الوصفي التحليلي :** يتضمن هذا المنهج وصف و تحليل و تفسير الظاهرة محل الظاهرة، حيث تدرس الظاهرة من خلاله عن طريق جمع المعلومات الوافية و الدقيقة حسب الواقع ووصفها ووصفا يوضح خصائصها، أسبابها، العلاقات بين مختلف متغيراتها و عناصرها و جزئياتها للوصول إلى استنتاجات محددة بشأنها، قد استخدم هذا المنهج في هذه الدراسة من خلال وصف و تحليل مفهومي الخدمة العمومية و التنمية البشرية من خلال مختلف عناصرها كالتعريف و الخصائص و المبادئ... و كذا بإبراز العلاقة بينهما، و كذا أيضا من خلال وصف و تحليل هذه الظاهرة في ظل الواقع الجزائري و ذلك من خلال تحليل مساهمة التعليم و الصحة و الشغل و الإحصائيات المتعلقة بها و أثرها في تحسين مستويات التنمية البشرية بالجزائر منذ الاستقلال .

**3 - منهج تحليل المضمون:** و يستخدم هذا المنهج في تحليل الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية... القائمة في أي مجتمع في الماضي و الحاضر و المستقبل<sup>2</sup>.

استخدم هذا المنهج في هذه الدراسة من خلال تحليل مضمون السياسات العامة في الجزائر المتعلقة خاصة بالتعليم و التعليم العالي و الصحة و السكان و البرامج التنموية الاقتصادية و كذا التقارير المتعلقة بالتنمية البشرية خاصة الصادرة عن المجلس الوطني

<sup>1</sup>محمد سليمان الدجاني، منذر سليمان الدجاني، منهجية البحث العلمي في علم السياسة، عمان: دار زهران للنشر و التوزيع، 2008، ص 93 .  
<sup>2</sup>عمار بوحوش، المرجع سابق الذكر، ص 43.

الاقتصادي و الاجتماعي و كذا الصادرة عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة من أجل معرفة نتائجها و آثارها و استخلاص النتائج المتعلقة بوضعية التنمية البشرية في الجزائر.

كما تم أيضا توظيف المنهج التاريخي و ذلك فيما يتعلق برصد و عرض تطور سياسات التنمية البشرية خاصة التعليم و التعليم العالي و الصحة، الشغل و السكان و تطور مؤشراتها خلال الفترة الممتدة من 1962 إلى غاية 2016 لمعرفة أثرها في تحسين مستويات التنمية البشرية بالجزائر.

كما استعانت الباحثة بالأدوات الإحصائية من خلال استعمال الإحصائيات المسجلة و المبوبة حسب تصنيف معين عن الظاهرة المدروسة، و يمكن بواسطته التعرف و قياس المتغيرات المتعلقة بالظاهرة بطريقة كمية ثم استخلاص نتائج و حقائق عن طريقها فمن خلاله يمكن التعرف على جهود الدولة في مجال التنمية البشرية و مختلف الخدمات العمومية عن طريق مختلف الإحصائيات الكمية في هذا الصدد و خلال الفترة المدروسة و تطورها خلال هذه السنوات.

كما يمكن أيضا من خلالها تحديد العلاقة و الارتباط بين تحسن المؤشرات الكمية للخدمات العمومية خاصة الدخل و الصحة و التعليم من جهة و مستوى التنمية البشرية من خلال مؤشره الكمي و هو دليل التنمية البشرية من جهة أخرى بشكل واضح.

### الاقترابات:

عند دراسة أي ظاهرة بغرض تحليلها و تفسيرها تظهر أهمية الاقترابات كإطار تحليلي يتم اللجوء إليه، "فهو طريقة للتقرب من الظاهرة المعنية بعد اكتشافها و تحديدها بقصد تفسيرها... و تتعدد الاقترابات بتعدد الزوايا التي ينظر منها كل باحث للظاهرة و الخلفية الفكرية و المعرفية و الفلسفية لكل واحد منهم و بسبب تعقد الظاهرة"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>محمد شليبي، المنهجية في التحليل السياسي (المفاهيم، المناهج، الاقترابات و الأدوات)، الجزائر: د.د.ن، 1997، ص166.

و تتمثل الاقترابات التي تم الاعتماد عليها في هذه الدراسة في:

**1 – الاقتراب الوظيفي البنائي:** و ذلك من خلال دراسة مختلف الوظائف التي تقوم بها أبنية الدولة المتجسدة في خدماتها العمومية كالتعليم العالي و الصحة... و دورها في الوصول إلى أهداف مجتمعية محددة تتمثل في بناء قدرات الأفراد للاستفادة منها فرديا و مجتمعيًا.

أي تناول هذه الوظائف و الأنشطة في ضوء الأدوار التي تؤديها في المجتمع للوصول إلى هدفها و هو التنمية البشرية.

**2 – الاقتراب النسقي البيئي:** يركز هذا الاقتراب على مجموعة العوامل البيئية الداخلية و الخارجية المؤثرة و المتحركة في النظام المفتوح، و قد تم استخدام هذا الاقتراب خاصة من خلال تحليل نظام التعليم العالي في الجزائر و التطرق لمختلف العوامل البيئية الداخلية و الخارجية المؤثرة عليه و معرفة مدى تحقيقه لأهدافه بالكفاءة و الفعالية المطلوبة.

### تقسيم الدراسة:

لمعالجة الإشكالية المطروحة تم تقسيم الدراسة إلى أربعة فصول، فبعد المقدمة يأتي الفصل الأول، بحيث يتناول هذا الفصل الإطار المفاهيمي للدراسة أي تحليل مفهومي الخدمة العمومية و التنمية البشرية، ثم الفصل الثاني الذي تطرق للعلاقة النظرية و التطبيقية حول دور الخدمات العمومية خاصة التعليم و التعليم العالي و الصحة و العمل في تحقيق التنمية البشرية.

أما الفصل الثالث فقد كان بعنوان واقع التنمية البشرية في الجزائر من خلال مختلف مؤشراتنا الاقتصادية و الاجتماعية و تطور دليل التنمية البشرية للجزائر، بحيث تم التطرق فيه لجهود الدولة الجزائرية في مجال تحقيق التنمية البشرية خلال الفترة المدروسة، و في الفصل الرابع و المتعلق بدراسة الحالة فقد تناول واقع التعليم العالي في الجزائر و مدى مساهمته في تحقيق التنمية البشرية فيها بحيث تم فيه تحليل الخدمة العمومية للتعليم العالي و

التطرق لمختلف مؤشراتها لتقييم مدى مساهمتها في تحقيق التنمية البشرية في الجزائر و كذا مختلف الاختلالات و المعوقات التي تحد من هذا الدور.

### صعوبات الدراسة:

لا يخلو أي بحث علمي من صعوبات عديدة تصاحبه، و أهم الصعوبات التي واجهت هذا البحث فقد تمثلت أولاً قلة المراجع العلمية المتعلقة بالموضوع و هي علاقة الخدمات العمومية بالتنمية البشرية، أما من الجانب التطبيقي فقد تمثلت أهم الصعوبات في الصعوبة الكبيرة في الحصول على مختلف الإحصائيات المتعلقة بالخدمات التعليمية و الصحية و الشغل... من مختلف المصالح و الجهات المعنية، بالإضافة إلى اختلاف القيم و المعطيات الإحصائية المتعلقة بالموضوع مما يجعل الباحثة في حيرة كبيرة حول القيم الدقيقة و في بعض الأحيان عدم وجود بعض الأرقام و المعطيات الإحصائية حول بعض المؤشرات.



## الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية  
والتنمية البشرية

### تمهيد

يلاحظ المتمعن في مصطلحي الخدمة العمومية و التنمية البشرية أنهما وجهان لعملة واحدة، فهما بعبارة أخرى يتجهان لهدف واحد ألا وهو خدمة الفرد و تلبية حاجاته الأساسية و تحقيق رفاهيته و تحقيق أقصى إشباع له في مختلف المجالات و إتاحة العديد من الخيارات له تتيح له بناء قدراته و تنمية مهاراته... ليكون فردا مكتمل البناء، و بالتالي فالخدمة العمومية تعتبر آلية ضرورية لا يمكن الاستغناء عنها أو تركها أو التخلي عنها لأطراف أخرى بصفة كاملة بل تعتبر من المهام الأساسية للدولة تقديما أو توفيراً أو مراقبة أو إشرافاً أو ضبطاً حسب نوع الخدمة.

و يظهر الترابط الشديد مع المصطلح الثاني و هو التنمية البشرية و التي تستهدف تنمية العنصر البشري، وهذه التنمية تكون من خلال تعليمهم، رعايتهم صحياً، زيادة دخلهم القضاء على الفقر و تحسين مستوى معيشتهم، تمكينهم من حقوقهم (المدنية و السياسية، الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية)، و بصفة عامة توسيع خياراتهم لتنمية قدراتهم و الارتقاء بنوعية حياتهم إلى أعلى مستوى جودة و تمكينا كهدف أسمى للمصطلح.

بما أن قواعد البحث العلمي تقتضي أن أي دراسة أو بحث يجب أن ينطلق من تأصيل المرجعية النظرية له، إذ يعتبر هذا الأمر بمثابة نقطة البداية المنهجية و المنطقية نظراً لما له من دور هام و محوري في الدراسة، و تبعاً لذلك يأتي هذا الفصل لتحليل المفاهيم النظرية الأساسية للموضوع و المتمثلة في الخدمة العمومية و التنمية البشرية، و العلاقة بينهما، و على هذا الأساس تم تقسيم الفصل الأول لثلاثة مباحث على النحو التالي :

المبحث الأول: مفهوم الخدمات العمومية

المبحث الثاني: مفهوم التنمية البشرية

المبحث الثالث: مؤشرات و قياس التنمية البشرية

### المبحث الأول: مفهوم الخدمة العمومية

تحتل الخدمات العمومية دورا مهما في حياة الأفراد و الدول على حد سواء، فعلى مستوى الأفراد فهي تتعلق بالمتطلبات و الحاجات الأساسية الخاصة بهم و التي بدونها لا يتحقق للأفراد العيش الكريم و الحياة السوية و الكرامة الإنسانية و بالتالي فهي من ضرورات الحياة البشرية يسعى الأفراد و المجتمعات لتأمينها بشتى الوسائل، كما و تلتزم الدول و الحكومات بتوفيرها خاصة في ظل التطورات الاقتصادية و المشاكل الاجتماعية و التحديات التي يعرفها العالم بصفة عامة بهدف تلبية حاجات عامة بطرق و أساليب مختلفة تحقيقا لسيادتها و استقرارها الاجتماعي و الاقتصادي و كسب مشروعيتها بتحقيق رفاهية مواطنيها باعتبارها من أهم وسائل تدخلها في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية و في إشباع حاجات المجتمع في ظل تطور وظائف الدولة و اتصافها بدولة الخدمات أو الرفاهية.

### المطلب الأول: تعريف الخدمة العمومية و خصائصها

يرتبط مفهوم الخدمة العمومية بكيان الدولة و سيادتها و وظائفها و كذا درجة تدخلها في تسيير المجتمع و إشباع الحاجات العامة من خلال ممارستها لمختلف وظائفها في مختلف المجالات الاقتصادية و الاجتماعية من أجل التنمية و زيادة الرفاهية.

فمفهوم الخدمة العمومية ارتبط بمفهوم الدولة الحديثة الذي برز مع نهايات القرن الثامن عشر و خاصة مع الثورة الفرنسية سنة 1789 التي بلورت فكرة أن السلطة تمارس لصالح الأفراد و ليس لصالح الحاكم، و بالتالي فقد أصبحت الدولة تستمد شرعيتها من خلال أنشطة الخدمة العمومية التي تستهدف إشباع و إرضاء مختلف حاجات الأفراد، حيث مع بروز مفهوم الخدمة العمومية أعطيت وظائف جديدة للدولة للقيام بها.

في هذا الصدد فقد كانت و خلال هذه المرحلة ( القرن 18 ) وظائف الدولة تقتصر على وظائف الدفاع و العدالة والأمن و حفظ النظام و جباية الضرائب، و هو ما يطلق عليه بمفهوم الدولة الحارسة و عدم تدخلها في خاصة في المجال الاقتصادي و تركه للأفراد و اعتبار المصلحة الخاصة سلوك عقلاني يؤدي تجميعها لتحقيق المصلحة الجماعية أو العامة.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية والتنمية البشرية

إلا أن هذا الدور توسع فيما بعد إلى دولة متدخلة خاصة بعد الأزمة الاقتصادية العالمية 1929 ليشمل مجالات أخرى بما يسمح بتحقيق استقرار اقتصادي و اجتماعي و سياسي، أي تحقيق التوازن بين المصالح والأهداف الاقتصادية والاجتماعية للدولة.

فأصبح تدخّل الدولة هو الوسيلة التي تحقّق الرفاهية للمجتمع خاصة أنها الوحيدة التي تضمن الحصول على الاحتياجات الأساسية للمجتمع كتوفير الخدمات الاجتماعية كالتهليم، الصحة، السكن، مكافحة البطالة عن طريق الحماية الاجتماعية وتحقيق الوفاق الاجتماعي عن طريق إعادة التوزيع و ضمان عائد لجميع الأفراد.

بذلك تحولت إلى دولة رخاء ورفاهية وخدمات خاصة بعد الحرب العالمية الثانية مما أدى إلى اتساع هذه الأخيرة بشكل كبير، فحسب هذا التوجّه فتحقيق الرفاهية وإشباع الحاجيات الاجتماعية هو الدور المحوري للدولة.

و بالتالي فتقدم المجتمعات و تطورها أدى إلى تطور وظائف الدولة و مهام و أهداف مختلف هيئاتها و مؤسساتها بحيث أصبحت المصلحة العامة هي الهدف الأساسي لكل هذه التنظيمات و أصبحت الخدمات العمومية هي أساس وجودها و سلطتها و شرعيتها، وفي هذا الصدد يقول J.M. Pontet " أن الخدمة العمومية هي تعبير قانوني لفلسفة سياسية، فالدولة لا تملك السلطة و القدرة العمومية إلا من أجل ضمان الاحتياجات العامة".

من خلال ما سبق فإن هذا المفهوم تم التطرق إليه من عدة نواح، فقد تناولته الدراسات القانونية خاصة القانون الإداري و الوظيفة العامة، و الدراسات الإدارية خاصة الإدارة العامة و كذا الدراسات الاقتصادية المتعلقة خاصة بالاقتصاد العام.

ففي القانون الإداري الفرنسي ارتبط هذا المفهوم بالدولة و مختلف مؤسساتها كهيئة تشرف على تنفيذ هذا النشاط من أجل تحقيق المنفعة العامة، وفي هذا الصدد يعرفها العديد من فقهاء القانون الإداري الفرنسي:

René Chapus يرى أنه: " يعتبر نشاط خدمة عمومية إذا كان مقدم و مؤمن من طرف شخص عمومي بهدف تحقيق المنفعة العامة"<sup>(1)</sup>.

فمن خلال هذا التعريف نلاحظ أنه يربط الخدمة العمومية بعنصرين أو لا حصر نشاط الخدمة العمومية في الشخص العمومي فقط، و الثاني أن يكون هدفه النفع العام و لكن بتطور الأوضاع أصبح يمكن للأشخاص الخاصة تأمين هذه الأنشطة و القيام بها و لكن دائما تحت مراقبة و إشراف الشخص العام.

في نفس المعنى يضيف Maris Christine أن الخدمة العمومية " هي كل نشاط يتطلب إنجازه أن يكون مؤمنا، منظما و مراقبا من طرف الحكام لأن انجاز هذا النشاط ضروري لتحقيق و تنمية الترابط الاجتماعي و بطبيعته لا يمكن تحقيقه إلا بتدخل القوة الحاكمة"<sup>(2)</sup>.

أما Duiguit فيقول أن الخدمة العمومية هي محور دور الدولة، و يضيف Rounalt تعريفا آخر لها بكونها " تتعلق بتلبية حاجة ذات منفعة عامة ترفع بطريقة مباشرة أو غير مباشرة للسلطة العامة في المرحلة النهائية مع وجود رابط قوي بين النشاط و الشخص العمومي"<sup>(3)</sup>.

من خلال هذه التعاريف يمكن استنتاج أركان (أو عناصر) الخدمة العمومية:

أولا: أن هذه الأخيرة تعتبر نشاطا لا يمكن تحقيقه إلا من خلال السلطة العامة أو بتدخلها، عن طريق الإنتاج و التقديم أو التنظيم أو المراقبة (السعر، الجودة...) و الإشراف و ضمان الاستمرارية... فوجود السلطة (المركزية أو المحلية) ضروري لتحقيق هذه الأخيرة نظرا لأهميتها و حساسيتها للأفراد و استقرار المجتمع كونها تتعلق بحاجاتهم الأساسية.

<sup>1</sup> René CHAPUS, Droit Administratif Général, Paris : Edition Montchrestion, 2001, p597.

<sup>2</sup> Maris Christine ROUNALT, Droit Administratif, Paris : Gualino édition, 2001, p225.

ibid, p226.3

**ثانياً:** أن الخدمة العمومية هدفها تحقيق المنفعة أو المصلحة العامة حيث أنها تسعى لتحقيق المقاصد العليا للدولة و المجتمع و الأفراد ككل، و في هذا الصدد تعرف أيضا " أنها خدمة ذات منفعة عامة و تعني المنفعة الكلية أو الجماعية لأنها تأخذ في الحسبان الأفراد و الجماعات الحالية و المستقبلية<sup>1</sup>.

يجدر التنويه أنه ليس صحيحا القول بأن المصلحة العامة هي مجموع المصالح الخاصة أو القول بأن كل مصلحة خاصة هي جزء من المصلحة العامة.

ولكن يمكن القول حسب " جورج فيدل" بأن المصلحة العامة لا تبتعد كثيرا من حيث الجوهر عن مصلحة الأفراد و المجموعات فهي في أغلب الأحيان تتمثل بمصلحة المجموعة الأكبر عددا فلا يمكن اعتبار مصلحة معينة مصلحة عامة دون أن يكون لها أدنى أثر بالنسبة للأفراد الموجودين و الذين سيوجدون في المستقبل فالمصلحة العامة حسب هذا المفهوم ليست إلا حكما بين مختلف المصالح الفردية<sup>2</sup>.

هذه الأخيرة بما أنها ترتبط بطبيعة المجتمع و بواقعه الاقتصادي و السياسي و الاجتماعي فهي دائمة و مستمرة و لكنها نسبية و متغيرة من فترة لأخرى و من دولة (أو منطقة أو إقليم) لأخرى و متطورة بتطور الدولة و وظائفها و أوضاعها الاقتصادية و الاجتماعية... بما يحقق التنمية و الرفاهية للجميع.

**ثالثاً:** أنها تستهدف تلبية حاجات عامة، فهي تتعلق بإشباع الحاجات الأساسية و الضرورية التي يعجز الأفراد عن تلبيتها و إشباعها بطريقة فردية فهي تمثل حاجة لكل الأفراد أو جماعات أو غالبية المجتمع، قد تكون مادية كالإمداد بالكهرباء... أو معنوية كالأمن و العدالة.

أما من الجانب الاقتصادي عرفت هذه الأخيرة بكونها "المنتجات التي تستهدف إشباع الحاجات العامة لأفراد المجتمع بصورة دائمة و التي يحترم القائم على إدارتها المساواة و الاستمرارية و الموجهة لأكثر عدد ممكن من الجمهور على المستوى الوطني أو المحلي

<sup>1</sup> أحمد أحمد الوافي، فكرة المنفعة العامة في نزع الملكية الخاصة، مصر: الإسكندرية، 1992، ص19.  
<sup>2</sup> رشيد بن عياش، مفهوم المصلحة العامة، www.alhewar.org، تاريخ الاطلاع 2014/11/06.

و يمكن أن تقدم من طرف القطاعين العام و الخاص و لكن غالبا ما تقدم من طرف القطاع العام<sup>1</sup>.

فالخدمات العامة ترتبط بمجموعة السلع و الخدمات التي يفشل نظام السوق في إشباعها كليا أو جزئيا هذه المنتجات يطلق عليها بالمنتجات العامة و هي تشبع حاجات معينة للأفراد تسمى بالحاجات العامة و التي تنقسم إلى نوعين هما: منتجات عامة اجتماعية (صافية) و التي تتميز بعدم القدرة على الاستبعاد، فلا يمكن استثناء أي فرد من الاستفادة منها لأي اعتبار و تتعلق بمجالات حيوية، أما النوع الثاني فهي حاجات شبه عامة تخضع لمبدأ الاستبعاد و بالتالي يستطيع نظام السوق تلبية و إشباع حاجات الأفراد منها بكميات معينة من الاحتياجات الحقيقية لهم<sup>2</sup>، و بالتالي فتدخل الدولة في هذا النوع يكون كضابط و مراقب لهذه الأنشطة أي كمكمل لدور القطاع الخاص.

من جهة أخرى و من الناحية الإدارية و الفنية يمكن النظر للخدمة العمومية كعملية حيث يمكن اعتبارها كمجموعة عمليات متكاملة تنطوي على مجموعة مدخلات (أفراد، وسائل و معلومات) تجرى عليها عمليات تشغيل لإنتاج مخرجات على شكل خدمات عامة.

كما "يعرفها ثابت عبد الرحمن إدريس" على أنها تلك الرابطة التي تجمع بين الإدارة العامة الحكومية و المواطنين على مستوى تلبية الرغبات و إشباع الحاجات المختلفة للأفراد من طرف الجهات الإدارية و المنظمات العامة<sup>3</sup>.

إذا فالخدمة العمومية تتمثل في ذلك النشاط الذي تقوم به السلطات العمومية مركزية كانت أم محلية بطريقة مباشرة أو غير مباشرة عن طريق مختلف هيئاتها ومؤسساتها، و الذي تستهدف من خلاله تلبية و إشباع حاجات عامة ضرورية و أساسية و تحقيق من ورائها المصلحة العامة للدولة و المجتمع و بالتالي فهي من الأهمية بما يجعلها تعبر عن كيان الدولة

<sup>1</sup> سعيد عبد العزيز عثمان، اقتصاديات الخدمات و المشروعات العامة، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2000، ص38.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص39 - 40.

<sup>3</sup> ثابت عبد الرحمن إدريس، المدخل الحديث في الإدارة العامة، مصر: الدار الجامعية، 2001، ص455.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية والتنمية البشرية

و وجودها و تطورها و تحقيق مختلف أهدافها و خططها التنموية في جميع المجالات خاصة في ظل تطور الحياة وتعقدتها بما يفرض تدخل الدولة في مختلف الأنشطة الاقتصادية و الاجتماعية... خاصة في ظل المشاكل الاقتصادية و الأمنية المحلية و الدولية و تداعيات العولمة و الأوضاع العالمية و ما تفرضه من ضرورة الإدارة و التسيير الجيد و الفعال و الرشيد للموارد المالية و المادية و البشرية و الطبيعية... بما يحقق للأفراد تطور و تقدم و تنمية و رفاهية و ارتفاع مستويات المعيشة و تيسير للأمور و الاستقرار السياسي و الاجتماعي و الاقتصادي و تبادل الثقة بين المواطن و الدولة.

كما يرتبط مفهوم الخدمة العمومية و يتداخل مع مفهوم المرفق العام فما هو سبب التداخل و هل هناك فرق بين المصطلحين؟

فبالرجوع إلى أصل الكلمتين باللغة الفرنسية فهي نفسها *le service public* و لكن بترجمة هذا المصطلح هناك من يستعمل مصطلح الخدمة العمومية و هناك من يستعمل مصطلح المرفق العام، هذا الأخير و بالرجوع إلى أدبياته فهناك من يعرفه أخذا بالمعنى العضوي أو الشكلي و يقصد به المنظمة (هيئة إدارية أو مؤسسة عامة) التي تعمل على أداء الخدمات و إشباع الحاجات العامة و تحقيق النفع العام، أما الاتجاه الثاني فهو الذي يأخذ بالمعنى الوظيفي أو الموضوعي و الذي يشير إلى النشاط الصادر عن الإدارة بهدف إشباع الحاجات العامة فيعرف بكونه "نشاط تتولاه الإدارة بنفسها أو شخص خاص تحت إشرافها و توجيهها و رقابتها بقصد إشباع حاجات عامة"<sup>1</sup>، و هو ما يمثل تعريف الخدمة العمومية.

و عليه فالخدمة العمومية بكونها النشاط الذي يهدف للمصلحة العامة و إشباع حاجات الأفراد تتقاطع و تتطابق مع مفهوم المرفق العام بالمعنى الوظيفي أو الموضوعي، أما إذا أخذنا بالمعنى العضوي أو الشكلي فيتمثل الفرق بين المصطلحين في كون المرفق العام هو المنظمة أو الجهاز الذي يقع على عاتقه تقديم الخدمة العمومية و تحقيق المصلحة العامة.

<sup>1</sup>مازن راضي ليلو، محاضرات في القانون الإداري، الدنمارك: منشورات الأكاديمية العربية بالدنمارك، 2008، ص68.



كما يوجد الاتجاه الثالث الذي يجمع بين المعنيين الشكلي و الوظيفي للوصول إلى تعريف شامل صحيح للمرفق العام لوجود التقاء و ترابط بين المعنيين و تكامل بين الجانبين.

فنشاط الخدمة العمومية لا يتم في فراغ بل لا بد من منظمة و هيئة تتكفل بتنظيمه و تقديمه و الإشراف عليه و تحقيق هذه المصلحة العامة، كما أن إنشاء المرافق بالمعنى الشكلي و وجود الوسائل و الإمكانيات المادية و المالية و البشرية لا يتم إلا من أجل القيام بالأنشطة و الوصول إلى تحقيق هدف النفع العام.

و عليه تظهر أهمية الجانب الوظيفي للمرفق العام أو الخدمة العمومية فهي ليست إلا وسيلة ( أنشطة المصلحة العامة) لتجسيد تدخل الدولة في المجالات الاجتماعية و الاقتصادية و تحقيق أهدافها في هذه المجالات و هو ما استقر عليه تطور المفهوم.

### ثانيا : خصائص الخدمات العمومية

تتميز الخدمات العمومية بمجموعة من الخصائص تميزها عن باقي الخدمات الخاصة نظرا لطبيعتها و الهدف الذي ظهرت من أجله و تتمثل أهمها في ما يلي:

- **تحقيق النفع العام:1:** إن توفير الخدمات العمومية يصاحبها دائما وجود أهداف محددة، فهذه الخدمات هدفها الأساسي هو تحقيق منافع عامة و هو السبب الأساسي لوجودها، فمعظم هذه الخدمات ذات منافع مهمة و حيوية و إستراتيجية للمجتمع كالتعليم و الصحة الأمن و النقل و العدالة و الشغل... فهذه الأنشطة نظرا لأهميتها للأفراد و المجتمع و الدولة تستوجب تدخل الدولة و التزامها بتوفيرها و الإشراف عليها هذا من جهة، و من جهة أخرى فيمكن تصور الآثار السلبية و الفوضى و التدهور و التخلف الذي يمكن أن يلحق بالدولة و بمؤسساتها و بمجتمعها و أفرادها في حال الإخلال بإحدى هذه الخدمات على المدى القريب و البعيد.

<sup>1</sup>سعيد عبد العزيز عثمان، المرجع سابق الذكر، ص39.

و الجانب الآخر يتعلق بالتكاليف المرتبطة بها، فمن بين هذه الخدمات من تكون تكلفتها ضخمة بحيث يعجز القطاع الخاص عن القيام بها فتتكفل بها الدولة، كما قد تتدخل أيضا في حال كانت أسعارها مرتفعة من خلال آليات محددة كالدم، أو تحفيزات معينة لمنتجيتها الخواص كالامتيازات و التخفيضات الضريبية... للوصول إلى إشباع حاجات الأفراد منها و لتوفيرها بكميات مناسبة كما و كيفا مع ما يحتاجه المجتمع و متطلبات المصلحة العامة، فضمن كل هذا يدخل اعتبار تحقيق النفع العام أو المصلحة العامة كأول خاصية تمتاز بها الخدمات العامة.

- **الاستقلالية عن السوق:** إن هذه الخاصية يمكن تلخيصها في كون الخدمات العمومية لا تعتمد في مواردها المالية (تمويلها، أو في تحديد أسعارها أو تحديد المستفيدين منها، الرقابة عليها...) على مبادئ السوق كالعرض و الطلب، الربح و الخسارة... فهيايات و مؤسسات الخدمة العمومية لا تزول في حالة إفلاسها بل موارد تمويلها و تعويض خسائرها تتكفل بها خزينة الدولة، و تحديد السعر أيضا لا يخضع لمنطق السوق، فأحيانا تكون مجانية أو مقابل مبالغ رمزية و أحيانا تخفض أسعارها حتى يتمكن كل الأفراد من الاستفادة منها باعتبارها تلبى حاجة أساسية و ضرورية للأفراد أي أنها لا تخضع لقواعد السوق، و في هذا الصدد تجدر التفرقة بين أنواع هذه الخدمات العمومية، فالخدمات التي تقدمها المرافق الاقتصادية (الصناعية و التجارية) التي يمكن أن تخضع لبعض مبادئ السوق و لكنها في نفس الوقت يسري عليها مبادئ الخدمات العمومية (الاستمرارية و التكيف و الملائمة ، المساواة) و بعض خصائص هذه الأخيرة على عكس النوع الآخر.

- **خاصية عدم الاستبعاد:** تتميز الخدمات العمومية بخاصية عدم القدرة على الاستبعاد خاصة ذات الطابع الاجتماعي منها و هي تعني عدم إمكانية استبعاد أي فرد من الانتفاع بها<sup>1</sup> كالأمن، العدالة، الإنارة العمومية، إقامة الطرق، الجسور و السدود،... و بعبارة أخرى يمكن القول أن هذه الخاصية تتحقق عندما يستطيع كل فرد من أفراد

<sup>1</sup>سعيد عبد العزيز عثمان، المرجع سابق الذكر، ص57.

الشعب الاستفادة من الخدمة.

و كنتيجة لهذه الخاصية فان المنفعة المترتبة عنها لا يمكن تجزئتها، فالمنفعة والإشباع الذي يحصل عليه الفرد لا يؤثر على المنافع التي يحصل عليها الآخرون<sup>1</sup> و هو ما يقودنا إلى الخاصية الرابعة.

- **غياب ظاهرة الاستهلاك التنافسي:** فالمنفعة التي يستمدتها أحد الأفراد من استهلاكه لأحد الخدمات العمومية لا يؤثر على المنافع التي يستمدتها الآخرون من استهلاكهم لنفس الخدمة بنفس الكيفية و المقدار<sup>2</sup>.

و كنتيجة عامة لهذه الخصائص تزول علاقة المنتج و المستهلك مما يؤدي إلى فشل نظام السوق في توفير هذه الخدمات مما يستلزم تدخل الدولة (بطريقة مباشرة أو غير مباشرة) لضمانها بالكيفيات و الكميات المناسبة تحقيقا للمصلحة العامة.

### المطلب الثاني: مبادئ الخدمات العمومية

للخدمات العمومية نظام خاص فهي تخضع لمجموعة من المبادئ حتى تحقق الهدف الذي جاءت من أجله، و تتمثل هذه المبادئ في المساواة بين المنتفعين، الاستمرارية، التكيف و الملائمة، و هي المبادئ الموضوعية من قبل Ronald أو ما يعرف بقانون Ronald.

**1 - مبدأ المساواة:** إن مبدأ المساواة أمام الخدمات العمومية هو انعكاس لمبدأ مساواة الأفراد أمام القانون و الذي أصبح اليوم حقا من حقوق الإنسان و مبدأ دستوري تتبناه كل الدساتير<sup>3</sup>.

و هذا المبدأ معناه أن تكون الاستفادة منها في نفس الشروط و الظروف أمام كافة المستعملين أو المنتفعين الذين تتوافر فيهم شروط الاستفادة منها دون تمييز بينهم بسبب الجنس أو اللون أو الدين أو اللغة أو المركز الاجتماعي أو الاقتصادي... أو لأي سبب آخر.

<sup>1</sup>سعيد عبد العزيز عثمان، المرجع سابق الذكر، ص57.

<sup>2</sup>المرجع نفسه، ص ص 57 - 58.

<sup>3</sup>Jacques CHEVALIER, le service public, Paris : presse universitaire de France, 1971, p131.:

فهذا المبدأ في بدايته كان يدعو إلى تقديم نفس الخدمة لكل فرد، ففي هذه الحالة لم تكن هناك حاجة لدراسة مختلف حاجات و رغبات مختلف القطاعات أو الشرائح المجتمعية فنفس الخدمة تقدم للجميع، ثم تطور هذا المبدأ فيما بعد ليراعي بعض الخصوصيات لبعض الأفراد و الشرائح أو حتى بعض المناطق الجغرافية فتقدم الخدمة لهم وفقا لخصوصياتهم.

فصحيح أننا نقول بمساواة الجميع أمام الخدمات العامة في الاستفادة منها، و لكن هذه المساواة تكون عند توافر شروط الانتفاع بالخدمة و كذا تحمل أعبائها من جهة أخرى أي تكون المساواة بين المنتفعين عند تماثل ظروفهم و شروط الانتفاع المحددة.

أما إذا توفرت مثلا شروط الانتفاع بها لدى فئة و لم تتوفر عند فئة أخرى فيكون الانتفاع للفئة الأولى دون الثانية، و نفس الشيء كالتمييز بين الشمال و الجنوب و ضمن هذا الإطار أيضا يمكن إعطاء امتيازات لبعض الفئات كالعجزة، المعوقين حيث لا تتعارض هذه الحالات مع مبدأ المساواة.

**2 – مبدأ الاستمرارية:** إن الخدمات العمومية تستهدف إشباع حاجات عامة ضرورية و أساسية في حياة الأفراد و تحقيق منفعة عامة و من ثم فإن حدوث خلل و انقطاع في إشباع حاجات سوف يضر بهم و بالتالي يستلزم ضمان استمرارية تدفق هذه الخدمات لذا تلتزم الدولة بوضع الإجراءات و الآليات الكفيلة لضمان هذه الاستمرارية كتنظيم حق الإضراب، ضمان الحد الأدنى للخدمة، المناوبة...

**3 – مبدأ الملائمة أو التكيف (أو المرونة):** تقوم الخدمات العمومية بتلبية حاجات عامة هذه الأخيرة أبرز ما يميزها أنها متغيرة و متطورة بتغير و تطور الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية و التكنولوجية... و باستمرار، إذا فالمنفعة العامة تتغير من زمن لآخر و بالتالي فالخدمات العمومية يجب أن تتغير تبعا لهذه المتطلبات حتى يتحقق الهدف منها و بالتالي يجب على الدولة أو الإدارة أو المرفق أو الهيئة المكلفة بتقديم خدمة عمومية معينة أو تنظيمها إجراء ما تراه مناسبا من تغييرات و تعديلات على هذه الأنشطة أو أسلوب إدارتها أو طريقة تقديمها أو تسعيرتها... بما يتلاءم مع هذه الظروف و المتغيرات المجتمعية و حاجات الأفراد حتى تضمن إشباع هذه الحاجات و تحقيق المنفعة العامة بأعلى كفاءة و فعالية ممكنة.

فهذا المبدأ يضمن أن تؤدي الخدمة في إطار التلاؤم و الانسجام مع رغبات الجمهور فإذا تغيرت الظروف و تطورت الحاجات فإن الخدمة يجب أن تتلاءم مع هذا الوضع الجديد بتحسين نوعية و كمية أداؤها و ذلك استنادا إلى أن جمود الخدمات عند حال نشأتها في ظل التطور المستمر للاحتياجات الجماهيرية كما و كيفا سوف يؤدي بالضرورة إلى توقف هذه الخدمات الفعلي أو الواقعي عن تلبية الاحتياجات العامة التي أصبحت لا تشبع و من هذا المنطلق تلتزم الإدارة بضرورة التطوير المستمر للخدمات حتى تتجنب انفصالها عن الاحتياجات العامة الحقيقية التي تسعى لتغطيتها<sup>1</sup>.

إذا فالخدمات العمومية هي الأنشطة التي تتكفل أجهزة و مرافق الدولة (مركزيا أو محليا) بضمانها عن طريق مختلف أجهزتها و مؤسساتها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة و التي تستهدف إشباع الحاجات العامة الأساسية و الضرورية للمجتمع و تحقيق المنفعة العامة و ذلك في ظل استمرارية الاستفادة منها و بطريقة متساوية و عادلة مع ضرورة تكييفها مع التطورات الحاصلة في المجتمع لتتماشى مع تطور هذه الحاجات، و بالتالي فالخدمات العمومية تتعدد و تتنوع بتعدد و تنوع الحاجات البشرية مثل التعليم و الصحة و العمل و الإسكان والإنارة و الكهرباء، النقل، الإعلام، الأمن، العدالة، الترفيه... و بالتالي فهي تمثل و تتعلق بخيارات أساسية للأفراد و أنها هي التي تحدد جودة حياتهم و تؤثر على مدى قدرتهم في ممارسة مختلف أدوارهم السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية.

<sup>1</sup>محمد فاروق عبد الحميد، نظرية المرفق العام في القانون الجزائري بين النظرية التقليدية و الاشتراكية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1987، ص 172.

### المطلب الثالث: أنواع الخدمات العمومية وطرق تقديمها

#### أولا : أنواع الخدمات العمومية

تختلف الخدمات العمومية و تتنوع و ذلك حسب تنوع الحاجات و التي تعطي طبيعة معينة لهذه الخدمة و حسب الجهة المكلفة بتقديمها و تسييرها و تتمثل أهم الأنواع في:

أ - **خدمات عمومية صافية ( صرفة)1:** و هي التي تتعلق بإشباع الحاجات الاجتماعية أو أبرز ما يميز هذه الحاجات أنها لا تخضع لمنطق الاستهلاك التنافسي و كذا الاستبعاد من الاستهلاك.

فإنّاج هذه الخدمات سوف يتيح لجميع أفراد المجتمع الانتفاع بها و سوف تزيد من مستوى الرفاهية للمجتمع ككل<sup>2</sup>، فهذه الخدمات لا يمكن حرمان أي شخص منها كالأمن مثلا غالبا ما تكون دون مقابل مباشر.

و من الناحية الاقتصادية فهذا النوع هو الذي يعجز نظام السوق عن إشباعها كلية و بالتالي فتتحمل الدولة مسؤولية توفيرها و تقديمها عن طريق هيئاتها و مرافقها و البحث عن الوسائل الملائمة لتوفيرها<sup>3</sup>، هذه الخدمات عادة ما يطلق عليها بالخدمات الاجتماعية و لكن بتطور الأوضاع و كذا تطور دور الدولة أصبح العديد من الخدمات الاجتماعية يشارك القطاع الخاص في إنتاجها و تقديمها.

ب - **خدمات عمومية مستحقة:** و هي الخدمات التي تشبع حاجات مستحقة أو جديرة بالإشباع و هذه الحاجات و على عكس سابقتها تخضع لمبدأ الاستبعاد، و تسمى أيضا بالشبه سوقية كالتعليم و الصحة... حيث يستطيع نظام السوق إشباع الطلب عليها وفقا لمبدأ المنافع و التكاليف مما لا يعد كافيا من جانب العدالة التوزيعية بحيث يخلق تفاوتات في الإشباع

<sup>1</sup>سعيد عبد العزيز عثمان، مقدمة في الاقتصاد العام، ص52.

<sup>2</sup>المرجع نفسه، ص52.

<sup>3</sup>سعيد عبد العزيز عثمان، اقتصاديات الخدمات و المشروعات العامة، المرجع سابق الذكر، ص40.

لصالح الفئات الغنية، كما و قد ترتفع تكلفة إنتاجها من طرف القطاع الخاص و بالتالي تكون أسعارها مرتفعة بحيث تعجز بعض الطبقات و الأفراد من الاستفادة منها الأمر الذي يتطلب تدخل الدولة بسياسات حكومية و قرارات لتوفير الكميات الحقيقية التي تتوافق مع تطلعاتهم و رغباتهم<sup>1</sup> و ضمان حصول كل أفراد المجتمع أو غالبيتهم على الأقل (حسب الخدمة) كمكمل للقطاع الخاص في عملية إنتاج و توفير الخدمات من خلال سياسات و قرارات كسياسات الدعم، مجانية بعض الخدمات كالتعليم والصحة...

كما وتقسم الخدمات العمومية وفق معيار طبيعة النشاط إلى خدمات عمومية اجتماعية و خدمات اقتصادية، فالخدمات الاجتماعية تستهدف إشباع حاجات و تحقيق منافع اجتماعية يستفيد منها الجميع، و في الغالب لا ينتظر لا ينتظر منها تحقيق أرباح أو ارتفاع إيراداتها حتى لا يرتفع سعرها إلى الحد الذي يعزف عنها الأفراد، حيث يمكن أن يكلف المستفيد برسوم مقابل هذه الخدمات و لا يشترط فيه تغطية تكلفة الخدمة<sup>2</sup>، و تتمثل خاصة في التعليم و الصحة و السكن...

فهي تمثل ضرورة حتمية لشرعية الدولة حتى و إن تكفلت هيئات غير رسمية (في إطار تجاري أو تطوعي) بتوفير هذه الخدمات، فإن أعمال هذه الهيئات تصب في شرعية الدولة على أساس أنها هي التي توطر عمل هذه الهيئات و تراقب نشاطاتها<sup>3</sup>.

أما الخدمات العمومية الاقتصادية فهي التي تحاول الدولة و مؤسساتها العمومية من خلالها زيادة الكفاءة الاقتصادية من خلال التخصيص الأمثل للموارد الاقتصادية و تحقيق الاستقرار الاقتصادي و تهدف أيضا إلى تسهيل عملية الإنتاج عن طريق مساهمتها المباشرة في تكوين القاعدة الاقتصادية و الاجتماعية للتنمية و تتضمن بشكل أساسي خدمات البنية التحتية<sup>4</sup> كالإمداد بالكهرباء، الطرق و الموانئ و النقل بمختلف أنواعه، توفير المياه، الاتصالات و البريد... و لكن برغم هذه التصنيفات فإنه في واقع الأمر لا يمكن تصنيفها بطريقة دقيقة بل

<sup>1</sup> أسعيد عبد العزيز عثمان، اقتصاديات الخدمات و المشروعات العامة، المرجع سابق الذكر، ص 40.

<sup>2</sup> عبد المطلب عبد الحميد، التمويل المحلي، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2001، ص 62.

<sup>3</sup> قروي بوحنية، السياسة العامة للصحة في الجزائر - دراسة تحليلية من منظور الاقتراب المؤسسي الحديث 1990-2012، المجلة الجزائرية للدراسات السياسية، العدد الأول، جوان 2014، ص 23.

<sup>4</sup> ربيعة بركات، المرجع سابق الذكر، ص 26.

هي مزدوجة في حد ذاتها فالعديد من الخدمات ذات أبعاد اجتماعية و اقتصادية في نفس الوقت أو التأثير متبادل فالخدمة الاجتماعية لها أثر اقتصادي و العكس، و نظرا لطبيعة هذه الخدمات فإن معظمها يتم إنتاجها و تقديمها يكون من طرف المؤسسات الاقتصادية أو مرافق اقتصادية التي تمارس أنشطتها بهدف الاستجابة لحاجات عامة لكل أفراد المجتمع أو لفئات معينة منه، مقابل دفع الأفراد بهدف تغطية التكاليف من خلال المداخل التي تحققها.

من خلال هذا التقسيم نلاحظ أن هناك بعض الخدمات تعتبر اجتماعية خالصة و بفعل تطور وظائف الدولة و تطور أدوارها اتجاه مواطنيها و سعيها لتحقيق أعلى معدلات الرفاهية لهم خاصة بعد الحرب العالمية الثانية (دولة الخدمات و دولة الرفاه) من خلال زيادة تدخلها في النشاط الاقتصادي و تقديم خدمات اقتصادية و كذا إدارة و تنظيم هذه الأخيرة بأسس اقتصادية و تجارية بإنشاء مؤسسات و مشاريع اقتصادية في مختلف الخدمات.

في هذا الصدد يمكن هناك نوع آخر و يتمثل في الخدمات العمومية الإدارية و يرتبط هذا النوع من الخدمات بالوظائف التقليدية للدولة و المؤسسات و المرافق ذات الطبيعة الإدارية كالدفاع و الأمن و القضاء، الحالة المدنية...

و في غالب الأحيان تكون هذه الخدمات مجانية أو مقابل رسوم بسيطة لا تغطي تكلفة الخدمة من أجل تنظيم عملية الحصول عليها كما أنها لو قدمت على أسس تجارية لأدت إلى عدم استقرار اجتماعي و اقتصادي و عادة ما تمول عن طريق الإيرادات العامة للدولة<sup>1</sup>.

كما و يمكن تقسيم الخدمات العمومية وفق معيار نطاق أو مجال عملها إلى خدمات قومية أو وطنية يمتد نشاطها لكل إقليم الدولة و أخرى محلية تقتصر على إقليم محدد من الدولة و تخضع لإشراف هذه الوحدات المحلية و تستهدف إشباع حاجة محلية.

<sup>1</sup>ربيعة بركات، المرجع سابق الذكر، ص26.



### ثانيا : طرق تسيير و إدارة الخدمات العمومية

تختلف طرق و إدارة و تسيير الخدمات العمومية باختلاف طبيعة الخدمة و كذا طبيعة المرفق القائم على تقديمها و تتمثل هذه الطرق في:

#### أولا: الإدارة المباشرة

في هذا النوع من التسيير تتولى الدولة بنفسها تقديم الخدمة العمومية سواء كانت سلطة مركزية من خلال مختلف إدارتها المركزية أو محلية من خلال السلطات المحلية كالبلديات و الولايات أي الجماعات المحلية في إطار نظام اللامركزية الإقليمية حيث يعهد إلى هذه الأخيرة مجموعة من الخدمات المحلية التي تتولى تقديمها على المستوى المحلي.

#### ثانيا : أسلوب المؤسسات و الهيئات العامة

هو أسلوب آخر من أساليب إدارة الخدمات العامة و تسييرها و تقديمها للمواطنين حيث يكون ذلك لأشخاص عامة تتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة و ذلك في إطار نظام اللامركزية الإدارية المصلحية أو المرفقية.

يطلق على هذه الأشخاص الإدارية بالهيئات العامة إذا كان نشاطها تقديم خدمات عامة، و يطلق عليها بالمؤسسات العامة إذا كان موضوع نشاط المرفق صناعي أو تجاري أو زراعي أو مالي<sup>1</sup>...، و وجود هذه الأخيرة (الهيئات و المؤسسات العامة) يدخل في إطار تقسيم العمل الذي تقوم به الدولة و تسييرها للخدمات العمومية الموكلة إليها الذي يكون في مبدأ التخصص<sup>2</sup>، فمثلا الخدمة العمومية للصحة تتولى تقديمها المستشفيات و الخدمة العمومية للتعليم العالي و البحث العلمي تتولى الجامعات تقديمها.

يتمثل الفرق الأساسي بين النوعين في أن المؤسسات العامة لها ميزانيتها المستقلة التي لا تلحق في الغالب بالميزانية العامة للدولة و توضع ميزانيتها على نمط المشاريع الاقتصادية

<sup>1</sup>مازن راضي ليلو، المرجع سابق الذكر، ص82.  
<sup>2</sup>ربيعة بركات، المرجع سابق الذكر، ص16.

و التجارية و تكون أموالها مملوكة للدولة ملكية خاصة، في حين تعد أموال الهيئات العامة أموالاً عامة و تلحق ميزانيتها بميزانية الدولة<sup>1</sup>.

### ثالثاً: أسلوب عقود الالتزام أو الامتياز

بمقتضى هذا الأسلوب يتم تعاقد الإدارة (مركزية أو محلية) مع فرد أو شركة أي المؤسسات الخاصة (شخص خاص) لإدارة و استغلال مرفق من المرافق العامة و تقديم خدماته للمنتفعين لمدة محددة بأمواله و عماله و أدواته و على مسؤوليته مقابل التصريح له بالحصول على الرسوم من المنتفعين<sup>2</sup> و المقابل المالي نظير الخدمات التي يقدمها وفق عقد الالتزام أو الامتياز، و كما وتمارس الإدارة في مواجهة الملتزم سلطة الرقابة على ممارسة عمله وفقاً لشروط العقد و القواعد الأساسية للخدمة العمومية.

### رابعاً: أسلوب الاستغلال المختلط

يقوم هذا الأسلوب على اشتراك الدولة أو أحد الأشخاص العامة مع الأفراد في إنتاج الخدمة العامة و تقديمها، و يتخذ هذا الاشتراك صورة شركة مساهمة بين الدولة و الأفراد مع احتفاظ السلطة العامة بوصفها ممثلة للمصلحة العامة في الرقابة الفعالة التي تمارسها الدولة أو الشخص العام المشارك في هذه الشركة على أعمالها و أموالها و تسييرها<sup>3</sup>...

أي بموجبه تكون الإدارة مختلطة بين الطرفين بما يحقق التعاون بينهما و هو ينتشر بصورة كبيرة في إدارة المرافق العامة ذات الطابع الاقتصادي لما يحققه من فائدة تتمثل في تخفيف التعقيدات و الإجراءات الإدارية الموجودة بأسلوب الإدارة المباشرة و تخفيف العبء عن السلطة العامة و كذا توظيف رأس المال الخاص بما يخدم التنمية الاقتصادية.

<sup>1</sup>مازن راضي ليلو، المرجع سابق الذكر، ص82.

<sup>2</sup>المرجع نفسه، ص83.

<sup>3</sup>المرجع نفسه، ص84.

من خلال ما سبق نجد أن الخدمات العمومية تتولى الدولة الإشراف عليها و إدارة البرامج الخاصة بها و ضمانها للمواطنين في مختلف المجالات الاقتصادية، الثقافية و الإدارية... إما بطريقة مباشرة أو غير مباشرة حيث تدار هذه النشاطات من قبل الوحدات التي تنشئها الدولة لهذه الغاية فمنها من يدار على أسس اقتصادية (كالخدمات الاقتصادية) و منها من لا يهدف للربح كالتي تقدم خدمات ذات طابع اجتماعي، ثقافي أو إداريا و مهني...

حيث إلى جانب دور الدولة و جماعاتها المحلية و مرافقها المتخصصة الأساسي و الجوهري في هذا المجال نلاحظ أيضا دور كل من القطاع الخاص بطريقته المعروفة الهادفة لتحقيق ربح خاص إلى جانب النفع العام (مع رقابة و إشراف السلطة العامة) و كذا أيضا منظمات المجتمع المدني و الجمعيات التي بإمكانها لعب دور فعال في هذا المجال.

في هذا الصدد فإن الدولة تختار طريقة إدارة و تسيير الخدمة العمومية على حسب نوع و خصائص الخدمة و مميزاتها فهي التي تفرض نوع التسيير و تحقيق الهدف الأسمى لها و هو تحقيق المنفعة العامة للمجتمع، و بالتالي فتسيير الخدمة العمومية يكون ضمن الأنماط التالية<sup>1</sup>:

أ – **الاحتكار الطبيعي**: و الذي يعني وجود متعامل واحد فقط يوفر الخدمة العمومية و تجميع المنتفعين في شبكة واحدة ( إدارة مركزية، هيئة عامة، مؤسسة عمومية، مؤسسة خاصة...) و تتمثل أهم خصائص هذه الطريقة في :

- وجود منتج واحد: تحدد و تكلفه السلطة العامة بتوفير الخدمة للمواطنين.
- انعدام خدمة بديلة: بسبب وجود منتج واحد يجد المواطن نفسه مجبرا على استهلاك هذه الخدمة و لا يمكنه الاختيار، و كذا انعدام المنافسة.

<sup>1</sup> علي حدادو، إمكانية حوصصة قطاع الخدمات العمومية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، 2003، ص ص 56 – 58 .

- ثمن الخدمة: يدعى التعريف أو التسعيرة و الذي يتحدد غالبا بعيدا عن الواقع الاقتصادي لتمكين كل المواطنين من الحصول على الخدمة في حدود إمكانياتهم فقد استعمل هذا النوع إلى وقت غير بعيد من أجل تحقيق أهداف اجتماعية قبل الاقتصادية حيث كانت الخدمة العمومية وسيلة سياسية و اجتماعية أكثر منها اقتصادية كالإمداد بالماء و الغاز و الكهرباء...

ب – **احتكار القلة:** بفعل التطور الاقتصادي و التكنولوجي تم اللجوء إلى هذا النوع و يتمثل في الترخيص لعدد محدود جدا من المتعاملين من استغلال قطاع و تقديم خدمة معينة و تلجأ الحكومات إلى هذا النوع من أجل خلق جو من المنافسة من حيث عدة جوانب (السعر الكمية و الجودة... ) و التي تعود بالإيجاب على المستفيد و تؤدي إلى التنوع في الخدمات و إمكانية التفضيل بينها و اختيار الخدمة التي تستجيب لتلبية حاجياته بصفة دقيقة مثل: النقل الجوي، الاتصالات ...

ج – **المنافسة التامة:** و تتمثل في وجود أكثر من مستغل واحد أو اثنين بل وجود عدد كبير من المتعاملين و المنتجين للخدمات العمومية يتنافسون و تلعب الدولة دور المراقب و المنظم و الإشراف عليها، و بالتالي فأهم خصائصه تتمثل في:

- وجود عدد كبير من المتعاملين .
- وجود عدد كبير من الخدمات البديلة: فبكثر عدد المتعاملين تكثر الخدمات و تتنوع من حيث الكمية و النوعية فتسمح باختيار المتعامل و الخدمة التي تشبع حاجياته إلى أقصى حد ممكن.

تمثل هذه الأخيرة أنواع تسيير الخدمات العمومية و التي تختلف من دولة لأخرى حيث يتحدد هذا الأمر انطلاقا من عدة عوامل كطبيعة الخدمة بحد ذاتها، مثلا هناك بعض الخدمات لا تقبل التفويض (كالعدالة و الدفاع و الأمن...) و الهدف الأساسي المتوخى منها و كذا طبيعة النظام السياسي و الاقتصادي للدولة و توجهها السياسي فمثلا الدول الاشتراكية يتم تطبيق الاحتكار الطبيعي بشكل واسع، و التطور التكنولوجي الذي أدى إلى تغيير أنماط تقديم الخدمات العمومية و تطور الأجهزة، و بروز المنافسة التي تؤدي إلى تحسين النوعية

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية والتنمية البشرية

والجودة و كذا آثار العولمة الاقتصادية وهيمنة الاقتصاد الرأسمالي عن طريق مختلف مؤسساته (منظمة التجارة العالمية، الشركات المتعددة الجنسيات، المؤسسات المالية الدولية...) بفرضها أفكار معينة نحو الخصوصية و إعطاء دور اكبر للقطاع الخاص و تقليص دور الدولة و تحرير الأسواق... و دور المستفيدين و زيادة وعيهم و مطالبهم بتحسين الخدمات العمومية و رفع جودتها لتتوافق مع احتياجاتهم.

هذا فيما يتعلق بالمفهوم الأول و هو الخدمة العمومية و التي تمثل المتغير المستقل، أما المتغير التابع فيتمثل في ظاهرة التنمية البشرية و التي سنتطرق لهذا المفهوم بمختلف عناصره في المبحث الثاني.

### المبحث الثاني: مفهوم التنمية البشرية

قبل الحديث عن مفهوم التنمية البشرية كان جديرا التطرق أولا لمفهوم التنمية بصفة عامة، حيث يعتبر مفهوم التنمية من المفاهيم الحديثة و التي جرى فيها البحث في السنوات الأخيرة على نطاق واسع كمرحلة من مراحل البحث و التفكير المتقدم في سبيل التخلص من ظاهرة التخلف بمختلف أبعادها و لواحقها (الفقر، المرض، الجهل، البيروقراطية، الفساد وانخفاض مستويات المعيشة...) و الولوج إلى عالم التقدم بمختلف أبعاده الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ... ، وصولا إلى مفهوم التنمية البشرية حيث أصبح الإنسان محور التنمية و غايتها من خلال وضع استراتيجيات وطنية شاملة لتحقيق تقدم الأفراد و تحسين نوعية حياتهم.

عليه جاء هذا المبحث كدراسة وصفية تحليلية لتحديد هذا المفهوم وأبعاده، أنواعها، مكوناتها وكذا كيفية قياسها.

### المطلب الأول: تعريف التنمية البشرية

#### أولاً: شمولية العملية التنموية

يعتبر موضوع أو فكرة التنمية من أقدم الأفكار التي بدأ البحث فيها و معالجتها ومازال الأمر مستمرا إلى يومنا هذا، و إن دل هذا الأمر على شيء فإنما يدل على أهمية هذه الفكرة في حياة الشعوب و الأفراد و المجتمعات و الدول على اختلاف أوضاعها سواء كانت غنية (لديها موارد مختلفة طبيعية ، بشرية ، تكنولوجية ...) فكيف تستثمر هذه الموارد لتحقيق النمو و التنمية، أم فقيرة و ليس لديها موارد فالمعضلة كيف تحقق التنمية في ظل هذا الوضع ؟، إذ التنمية هي الهدف الأسمى الذي تسعى إليه الدول بانعكاس ذلك في مستوى معيشي لائق، كرامة إنسانية، خدمات متعددة، رفاهية و رقي اجتماعي ثقافي، تكنولوجي و حتى سياسي.

إن بروز و تطور مفهوم التنمية و إن كان منذ نهاية الحرب العالمية الثانية، كما ارتبط أيضا بالتجارب الاشتراكية في العالم الثالث إلا أنه يعتبر سابقا لذلك، حيث أنه عبر الفكر الاقتصادي استعمل هذا المفهوم للدلالة على التقدم الاقتصادي، حيث استخدم لتبيان التغيرات التي يمكن إحداثها في مجتمع معين<sup>1</sup>، إذ أنه كان موضوعا للعديد من النظريات الاقتصادية و الاجتماعية خلال القرنين 17 و 18 و محور اهتمام و دراسات الباحثين الاقتصاديين على مر السنوات كآدم سميث و ريكاردو... و غيرهم كثير، و في هذا الإطار أيضا ظهرت العديد من المفاهيم التي ترتبط بمفهوم التنمية أو تشكل جزءا منها أو تصب في مكون من مكوناتها.

فمن خلال الإطلاع على التراث الفكري لمفهوم التنمية نجد العديد من التعاريف التي من خلالها يتبلور مضمون و جوهر العملية التنموية من بينها ما يلي :

- هي عملية تغيير مقصودة نحو النظام الاجتماعي و الاقتصادي الذي تحتاجه الدولة<sup>2</sup>.
- التنمية تعني نقل المجتمعات من حالة أو وضع إلى حالة ومستوى أفضل و إلى نمط متقدم كما و نوعا<sup>3</sup>.

كما عرفها البنك الدولي على أنها "تحسن قابل للاستمرار في مستوى المعيشة و يشمل تحسن الاستهلاك المادي و الخدمات التعليمية و الصحية و حماية البيئة، بالإضافة إلى المساواة في الفرص و الحريات السياسية و المدنية، و بذلك أضحي الهدف الأساسي للتنمية هو توفير الحقوق الاقتصادية و السياسية و المدنية للجميع و هو هدف تسعى لتحقيقه كافة المجتمعات في مختلف دول العالم و يعمل من أجله الجميع<sup>4</sup>، حيث تتضمن الزيادة من رفع مستوى المجتمع اقتصاديا واجتماعيا لاسيما بالنسبة للدول النامية التي اتخذت منها نموذجا للتقدم و الرقي.

<sup>1</sup>فؤاد عبد المنعم البكري، التنمية السياحية في مصر و العالم العربي، مصر: عالم الكتب للنشر، 2004، ص24.  
<sup>2</sup> Jacqué BRASSAUL , Introduction aL économie du Développement ,Paris : Armond Colin Edition, 1993 , p13.

<sup>3</sup>عاطف السيد، العولمة في نظام الفكر " دراسة تحليلية "، مصر: مطبعة الانتصار، 2001، ص53.  
<sup>4</sup>World Bank, World Development Report, Washington , 1991, P 49

"هي زيادة محسوسة في الإنتاج و الخدمات شاملة و متكاملة و مرتبطة بحركة المجتمع تأثرا و تأثيرا مستخدمة الأساليب العلمية الحديثة في التكنولوجيا و التنظيم و الإدارة"<sup>1</sup>.

"هي العملية المرسومة لتقدم المجتمع كله اجتماعيا و اقتصاديا و ثقافيا و المعتمدة بأكبر قدر ممكن على مبادرة المجتمع المحلي و اشتراكه و اكتشاف لموارد المجتمع و تنميتها و الاستخدام الأمثل لها من بناء الطاقة الإنتاجية القادرة على العطاء المستمر"<sup>2</sup>.

فمن خلال تحليلنا لهذه التعاريف يمكننا أن نستخلص أن التنمية تعبر عن عملية أو سيرورة تتضمن تغيير الواقع الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي للمجتمعات و الدول بحيث ينعكس هذا التغيير و يتجلى في تحسين الظروف المادية و المعنوية لأفراد المجتمع و بعبارة أخرى انتقال المجتمعات من وضع متردي متخلف (حال الدول النامية و المتخلفة) أو مستوى معين من التنمية (مثل الدول المتقدمة) إلى وضع أحسن و أفضل و مرغوب يمتاز بنمو و تطور و سعة عيش و رفاهية أكثر (كغياب للفقر و الجهل أو على الأقل التقليل منها كالصحة، مستوى معيشي مرتفع، فرص عمل، ديمقراطية، حرية للرأي ...) فالتنمية هي عملية متعددة الجوانب و الأبعاد فهي عملية حضارية شاملة و واسعة و متكاملة تمس كل نواحي العيش و الاجتماع المادية و المعنوية، و هو ما يعقد من طبيعة هذه العملية و الذي يعد نتيجة لتطور هذا المفهوم خاصة بعد الحرب العالمية الثانية حيث انتقل من مفهومه الضيق الهادف إلى رفع معدلات النمو الاقتصادي إلى المفهوم الواسع الهادف إلى الرفع من المستوى المعيشي و تحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية السياسية و الثقافية.

نتيجة لكل ما سبق يمكن القول أيضا أنه بالإضافة إلى أنها عملية أو سيرورة نحو حالة أفضل و متقدمة فيمكن اعتبارها أيضا كهدف تسعى إلى تحقيقه كل الدول و المجتمعات باعتباره وضعية مرغوبة تتضمن حل مختلف المشاكل التي تعاني منها الدول و حسن استخدام لمختلف مواردها.

<sup>1</sup>عاطف السيد، المرجع سابق الذكر، ص53.

<sup>2</sup>عبد العزيز محمد الحر، التربية و التنمية و النهضة، بيروت: شركة المطبوعات للنشر و التوزيع، 2003، ص07.



كما و تعرف أيضا بأنها "إحداث مجموعة من التغييرات الجذرية في مجتمع معين بهدف إكسابه القدرة على التطور الذاتي المستمر بمعدل يضمن التحسين المتزايد في نوعية الحياة لأفراده، أي زيادة قدرة المجتمع على الاستجابة للاحتياجات الأساسية و المتجددة بصورة تكفل زيادة إشباع تلك الاحتياجات عن طريق الترشيد المستمر لاستثمار الموارد البشرية و الاقتصادية المتاحة و حسن توزيعها أو توزيع عوائدها"<sup>1</sup>.

إن فالتنمية عملية مجتمعية متشابكة متداخلة متكاملة و مستمرة الموجهة نحو إيجاد تحولات في البناء الاقتصادي و الاجتماعي للانتقال بالمجتمع من حالة غير مرغوب فيها إلى حالة أفضل مرغوب الوصول إليها تتميز بأوضاع ايجابية تتضمن متطلبات تحقيق أمن الأفراد (بمختلف أبعاده).

فالمنهج الأمثل في حركة التنمية هو منهج تكاملي يستهدف الارتفاع بمستوى الحياة لكل الأفراد على حد سواء في أي مكان و التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و البشرية... معا و ذلك نظرا للتداخل و التفاعل القائم بين جوانب الحياة في المجتمع<sup>2</sup>، فلا يمكن تصور الارتقاء بالجانب المادي دون الجانب الإنساني، كما أن خطط التنمية لا يمكن أن تنجح بطريقة عشوائية بل لابد من تخطيط و تقويم لتدارك الأخطاء و معالجتها لضمان الوصول إلى الأهداف المرسومة.

كما أن الأساليب التنموية تختلف باختلاف الزمان و المكان (بين الريف و المدن و بين المجتمعات الاشتراكية و الرأسمالية)، و هي أيضا عملية معقدة تحتاج لمخططين و خبراء و قادة و تشريعات محكمة ومشجعة و إسهام الأفراد و الأهالي أي الجهود الشعبية إلى جانب الجهود الحكومية.

<sup>1</sup> عصام الدين برير آدم، التخطيط التربوي و التنمية البشرية، ط1، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب العربي، 2006، ص174.  
<sup>2</sup> عبد الرحمن العيسوي، الإسلام و التنمية و البشرية، الإسكندرية: المكتب العربي الحديث، بدون سنة نشر، ص 19.

من خلال ما سبق توصلنا إلى أن التنمية أصبحت تعد مطمح كل الدول و الشعوب بفضل ما تحقّقه من أوضاع مريحة في جميع المجالات و هو ما جعل كل الدول خصوصا النامية أو المتخلفة تحاول اللحاق بركب الدول المتقدمة التي تعتبر نموذج تحقق التنمية عن طريق اقتباس تجاربها و دراستها و تطبيقها محاولة تحقيق ما حقّقه هذه الدول في مختلف النواحي الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و السياسية و التي تعد كلها أبعاد للعملية التنموية، هذه الشمولية تبرز بوضوح أهمية هذه العملية من جهة للدول و المجتمعات و ثانيا تعدها و تداخل هذه الجوانب من جهة أخرى و بالتالي فنجاح التنمية مرتبط بالاهتمام بكل هذه الجوانب و عدم إغفال أي جانب منها حتى لا تتعرض العملية التنموية للفشل، إذ أن هناك ترابطا بين الجوانب السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و الإدارية و البشرية و غيرها من الجوانب و بالتالي فأبعاد العملية التنموية تتحدد على الشكل الآتي:

**البعد الاقتصادي:** يعد هذا البعد من أبرز جوانب التنمية و هو يتعلق بالجانب المادي لهاو الذي يتمثل في ارتفاع حجم السلع و الخدمات و ارتفاع حجم الاستثمارات المالية و رؤوس الأموال في الميادين الاقتصادية كالصناعة و التجارة و الزراعة... بمعدل يفوق حجم السكان، أي أن يكون الإنتاج المادي مرتفع مقارنة بعدد سكان الدولة أو الإقليم الشيء الذي يؤدي إلى تحقيق رفاهية الأفراد المادية، و من مؤشرات أيضا كفاية الموارد الاقتصادية و حسن استغلالها، وجود صناعات كبرى و استخدام أساليب متطورة في الإنتاج و ارتفاع مستوى الدخل الوطني و عدالة توزيعه و ارتفاع الدخل الفردي...

و يعتبر هذا الجانب أول جانب بدأ الاهتمام به كونه يعتبر أبرز تجليات العملية التنموية فهو يتمثل في تغيير نظام الإنتاج و السلع و الخدمات و تشجيع حركة رؤوس الأموال و التجارة الدولية<sup>1</sup> و الانتقال بها إلى حالة متطورة و متقدمة بما يحقق للأفراد إشباعا في الدخل و الإنتاج المادي.

<sup>1</sup>عاطف السيد، المرجع سابق الذكر، ص53.

إن جوهر التنمية الاقتصادية يتمثل في كونها العملية أو (مجموعة الأنشطة و الإجراءات) الدائمة و المستمرة التي بموجبها يتحقق لجميع أفراد المجتمع مستوى من الحياة الكريمة بطريقة عادلة، وهي عملية مقصودة، ذات هدف منظمة و مخطط لها.

لقد اختلف الكتاب و الباحثون في تعريف التنمية الاقتصادية و تحديد مضمونها، و من أجل استجلاء هذا الأمر نطرح مجموعة من التعاريف لهذا المفهوم منها :

التنمية الاقتصادية "تتضمن زيادة الدخل القومي أو الإنتاج القومي الحقيقي و نصيب الفرد منه، و هذا التحسن في الدخل أو الإنتاج يساعد على زيادة الادخار مما يدعم التراكم الرأسمالي و التقدم التكنولوجي في المجتمع و التي بدورها تساهم في دعم الإنتاج و الدخل كما تشمل أيضا تحسين مهارة و كفاءة الأفراد في الحصول على الدخل و تنظيم الإنتاج بطريقة أفضل، و تطوير وسائل النقل و المواصلات و تقدم المؤسسات المالية و زيادة معدل التحضر في المجتمع و تحسين مستوى الصحة و التعليم و توقعات الحياة و تحسين التجهيزات للترفيه"<sup>1</sup>.

كما تعرف أيضا بكونها "عملية يزداد بواسطتها الدخل القومي الحقيقي للاقتصاد خلال فترة زمنية طويلة، و إذا كان معدل التنمية أكبر من معدل نمو السكان فان متوسط دخل الفرد الحقيقي سيرتفع"<sup>2</sup>، كما يعرفها كالدور "kaldor" بأنها "تحقيق زيادة في الدخل الفردي الحقيقي بمعدلات سريعة و بصفة تراكمية".

من خلال التمعن في هذا التعريف للتنمية الاقتصادية نجده يركز على الجانب المادي للتنمية فقط و بالتالي فهذا التعريف ينطبق على مفهوم النمو الاقتصادي أكثر من مفهوم التنمية الاقتصادية الذي يعتبر أوسع من ذلك حيث يتضمن بالإضافة إلى ذلك تغير هيكل الإنتاج و نمطه، توفر الخدمات، زيادة الاستثمار...

<sup>1</sup> محمد عبد العزيز عجمية، محمد علي الليثي، التنمية الاقتصادية: مفهوما، نظرياتها و سياساتها، الإسكندرية: مؤسسة شهاب، 1994، ص ص 08-07.

<sup>2</sup> كامل بكري، التنمية الاقتصادية، مصر: الدار الجامعية للنشر و التوزيع، 1988، ص 63.

على نفس المنوال يعرفها هينجر " Hinguer " على أنها الزيادة الملحوظة في الدخل القومي و في نصيب الفرد منه، و هي تتوزع على الأنشطة و فئات الدخل المختلفة و تستمر لفترة طويلة و تتخذ خلالها صور تراكمية، و هذه الخاصية التراكمية تعن عدم تخصيص كل هذه الزيادة لأغراض الاستهلاك و إنما يخصص جزء منها للتراكم<sup>1</sup>.

من خلال هذه التعاريف يمكن القول أن التنمية الاقتصادية تتمحور حول عملية خلق الثروة المادية للبلد و بعدها استفادة الأفراد من هذه الثروة و انعكاسها في تحسين مستوى معيشتهم و زيادة دخولهم و اطراد هذا الدخل مع عدد السكان و تحقيق رفاهيتهم، و منه فأهداف التنمية الاقتصادية تتمثل في :

- زيادة الدخل القومي.
- رفع مستوى المعيشة .
- القضاء على التفاوت في توزيع الدخل و الثروات ( العدالة التوزيعية ).
- تعديل التركيب النسبي للاقتصاد القومي و توسيع الهيكل الإنتاجي.

فالتنمية الاقتصادية تتحقق عن طريق زيادة الدخل القومي الذي يعتبر الشرط الأساسي و الضروري ( PIB Produit intérieur brut ) و الهدف الأساسي لها، حيث تسعى كل الدول إلى تعظيم دخلها الإجمالي و تحقيق دخل تلمي بموجبه احتياجات الأفراد و تقضي على الفقر، و يرتبط هذا العنصر مع عوامل عديدة خاصة الإمكانيات و الموارد المادية و الفنية و البشرية للدولة من جهة و من جهة أخرى معدل نمو السكان كونه يرتبط به، ففي حالة ارتفاع الدخل الإجمالي بنسبة أقل من نسبة زيادة السكان لا يحقق التنمية الاقتصادية لأن هذا الدخل لا ينعكس على الأفراد و لا يؤدي إلى زيادة متوسط نصيب الفرد من هذا الدخل و هو ما يؤدي إلى انخفاض مستوى المعيشة حيث يتعذر على الأفراد الحصول على الحاجات الأساسية الضرورية و الحصول على الخدمات التعليمية و الصحية و الترفيهية و الثقافية... بصورة ملائمة.

<sup>1</sup> عبد الله مكسور، التنمية الاقتصادية، سوريا: وزارة الثقافة و الإرشاد القومي، 1967، ص03.

من أهداف التنمية الاقتصادية أيضا العدالة التوزيعية لهذه الثروات و الدخول المحققة بين كل الأفراد و الطبقات في المجتمع و بين كل جهات و مناطق و أقاليم الدولة حيث لا يقتصر تحقيق التنمية الاقتصادية على ثروات و دخول مرتفعة بل لا بد من توزيعها و بطريقة عادلة بين كل أفراد المجتمع و مناطق الدولة، حيث أن غياب هذه العدالة التوزيعية يخلق بالضرورة العديد من الاضطرابات في المجتمع و اتساع الهوة بين الطبقات أو بين الأقاليم يخلق حالة من اللامساواة و عدم الاستقرار .

و من أهدافها أيضا تحقيق نوع من التكامل بين مختلف القطاعات الاقتصادية في الدولة، حيث أن الاقتصاد القوي المنتج للثروة يعتمد على العديد من القطاعات المتفاعلة و المتكاملة و المتوازنة (الصناعة، التجارة، الزراعة، الصيد البحري، السياحة، تجارة خارجية، صناعة تقليدية، محروقات ...) و هو ما يضمن استقرار النظام الاقتصادي ككل و عدم الاستناد على قطاع واحد يرتكز عليه هذا النظام و ارتباطه به فأي خلل يصيب هذا القطاع ينهار النظام الاقتصادي ككل للدولة.

ختاما و كحوصلة لهذه الفكرة فالتنمية الاقتصادية تقوم على العديد من المرتكزات:

**الاتجاه الأول:** يرى التنمية الاقتصادية على أنها إحداث تغيير و تبديل في الهيكل الاقتصادي للبلاد.

**الاتجاه الثاني:** ينظر للتنمية انطلاقا مما تحققه من زيادة في الدخل أو الإنتاجية.

**أما الاتجاه الثالث:** فينظر للتنمية على أنها تحسين الرفاه الاقتصادي للشعوب<sup>1</sup>،

<sup>1</sup>محمد عبد العزيز عجمية، محمد علي الليثي، المرجع سابق الذكر، ص 70.

**البعد الاجتماعي:** و يتجلى هذا البعد في تغيير الأوضاع الاجتماعية السائدة والقضاء على التخلف و تحسين معيشة الأفراد والسكن و محاربة الفقر و البطالة و تحقيق العدالة الاجتماعية و محاربة الجهل و نشر التعليم و المعرفة... لكل الأفراد على مستوى الدولة و تقديم مختلف الخدمات الاجتماعية و الرعاية الاجتماعية و ارتفاع مستوى المعيشة.

كما يشار إليها أيضا على أنها التغيير الاجتماعي الذي يتضمن إضافة أفكار جديدة للنظام الاجتماعي بهدف تطوير أحوال الناس و توفير الخير الاجتماعي<sup>1</sup>.

وتعرف أيضا على أنها "عملية متكاملة الأبعاد و متعددة الجوانب و تعتمد على إحداث تغييرات جذرية تشتمل على أساليب التفكير و العمل و إثارة الوعي و الثقافة في المجتمع حتى يتم الإسهام في تنفيذ خطط التنمية على الوجه المطلوب"<sup>2</sup>.

عليه فإن أهداف التنمية الاجتماعية تتمثل في تلبية كل احتياجات المجتمع ذات الأبعاد الاجتماعية و أهمها ارتفاع مستوى المعيشة و هو نفس هدف التنمية الاقتصادية و هو ما يبين التداخل و التكامل الكبير جدا بين المفهومين، و كذا توفير أساليب الرعاية الاجتماعية و التي تشمل التعليم و الصحة و الإسكان و العمل و الترفيه و حماية الطبقات و الأفراد الهشة و المسنة و المعوزة و المعاقة... و كذا القضاء على مختلف الأمراض و الآفات الاجتماعية كالفقر و التشرد و تعاطي المخدرات و الإجرام و التسول و تشغيل الأطفال... و كذا الإهتمام بالمرأة و تطويرها و تمكينها في مختلف المجالات.

كما تهدف أيضا إلى تحقيق التكامل الاجتماعي و توجيه حركة التغيير الاجتماعي لتحقيق الأهداف القومية للدولة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عبد الرحمن العيسوي، الإسلام و التنمية البشرية، المرجع سابق الذكر، ص14.

<sup>2</sup> عصام الدين آدم برير، المرجع سابق الذكر، ص190.

<sup>3</sup> المرجع نفسه ، ص191.

و بطبيعة الحال فالاهتمام بهذه الجوانب له أثر إيجابي كبير على الجوانب الاقتصادية كتوفير القوى البشرية المؤهلة في مختلف المجالات و زيادة إنتاجيتهم و زيادة الدخل القومي... و بعض الأمور الاجتماعية تحققها التنمية الاقتصادية ، فهذين المفهومين لا يمكن فصلهما ببساطة فالترابط شديد و الصلة بينهما كبيرة مما دفع بالباحثين و العلماء في هذا الصدد إلى الإشارة للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية في نفس الوقت.

أما البعد الثقافي فيقوم على الارتقاء بذهنيات الأفراد و إتاحة الفرصة لتطوير ملكاتهم الإبداعية و إنجازاتهم الفكرية و الأدبية و الفنية و العلمية و إمكانية ترقيتها و الاهتمام بالتراث الثقافي و الحفاظ عليه لكل دولة و الانفتاح على التقاليد و الأفكار الأخرى.

**البعد السياسي:** يتمثل البعد السياسي للتنمية في تغيير أنظمة الحكم إلى أنظمة تقوم على مبدأ الحرية و الديمقراطية و التعددية السياسية و احترام و حماية حقوق الإنسان و إتباع الانتخابات الحرة و النزاهة في تغيير الحكام، و ترسيخ فكرة المواطنة، و زيادة معدلات مشاركة الجماهير في الحياة السياسية و رفع كفاءة النظام السياسي فيما يتعلق بتوزيع القيم و الموارد المختلفة و مختلف وظائفه .

يلخص الباحث "أحمد وهبان" عناصر التنمية السياسية بـ<sup>1</sup> :

كونها " عملية تسعى لتخليص المجتمع من سمات التخلف السياسي و المتمثلة في تجاوزه أزمة الهوية، أزمة الشرعية، أزمة المشاركة، أزمة التغلغل و أزمة التوزيع و أزمة الاستقرار السياسي و كذا أزمة تنظيم السلطة كونها تهدف إلى ترسيخ مفهوم المواطنة و بناء الدولة القومية (القضاء على أزمة الهوية) و تحقيق التكامل السياسي و الاستقرار".

من جهة أخرى تعنى بتدعيم قدرات الحكومة المركزية على التغلغل في المجتمع بما يعني زيادة كفاءتها في توزيعها للقيم و المنافع و أيضا زيادة معدلات مشاركة الجماهير في الحياة السياسية و تفعيلها.

<sup>1</sup> أحمد وهبان، التخلف السياسي و غايات التنمية السياسية: رؤية جديدة للوضع السياسي في العالم الثالث، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2003 ، ص 140-141.

إن التنمية السياسية في أبسط معانيها تعني قيام أنظمة الحكم التي تحترم و تقوم على إرادة الأفراد و تأثيرها المباشر أو غير المباشر في صناعة القرارات السياسية عن طريق الانتخاب و تشكيل الأحزاب و منظمات المجتمع المدني و التنظيمات المختلفة (أي تسوده تعددية سياسية)، و منه فالتنمية السياسية تتضمن<sup>1</sup>:

- وجود الحرية بصورها المختلفة كحرية الرأي و التعبير و الفكر و تشكيل الأحزاب و حرية الانضمام إلى التنظيمات السياسية و الانتخاب و حرية الاختيار.
- تتجلى التنمية السياسية في درجة المشاركة السياسية للشعوب في تقرير مصيرها.
- أن تنمو و تنشط الممارسة الديمقراطية، و تتخذ أشكالاً متعددة تتباين من دولة لأخرى.

أما موسوعة الثقافة السياسية و الاجتماعية فتشير إلى أن مفهوم التنمية السياسية حديث النشأة و الاستخدام يعود استخدامه لما بعد الحرب العالمية الثانية مباشرة في إطار البحث الأكاديمي للجامعات و مراكز البحوث الأوروبية و الأمريكية التي ركزت على هذه القضايا و قضايا التنمية الشاملة و محددات التحديث السياسي و الاجتماعي في دول العالم الثالث و كان دافع هذه الدول هو تحقيق الاستقرار في هذه الدول لضمان تحقيق مصالحهم الاقتصادية و الإستراتيجية في هذه البلدان و المناطق<sup>2</sup>، و يرى "هنتجتون" أنها ينبغي أن تؤدي إلى ترشيد السلطة السياسية و تنوع الأبنية الرئيسية و المشاركة الشعبية و القدرة على تحقيق أكبر عدد من الأهداف و المطالب.

فالتنمية السياسية تعني ما هو أكثر من النمو الاقتصادي، فهي تعني تحقيق تغيير أساسي في المجتمع و في طرق المعيشة و في النظم و النماذج السياسية، كما تعني اكتساب مفاهيم جديدة، إنها تعني الانتقال بالمجتمع و زرع قيم جديدة من مرحلة أقل تقدماً إلى مرحلة أكثر تقدماً<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>الزهير رجراج، التنمية المحلية في الجزائر: الواقع و الآفاق، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و التسير، 2013، ص94.

<sup>2</sup>مولود زايد الطيب، المرجع سابق الذكر، ص16.

<sup>3</sup>المرجع نفسه، ص 94 .



حيث تعتبر هذه الأخيرة عملية اجتماعية ممتدة زمنيا ذات توجه سياسي أبعاد مجتمعية تهدف إلى زيادة معدلات المشاركة السياسية الواعية و الرشيدة لمختلف شرائح المجتمع و تفعيل دورها في صنع القرارات السياسية على اختلاف مستوياتها المحلية و المركزية و اختيار الحكام و المسؤولين و ممثلي السلطة، و ترسيخ فكرة المواطنة وما يتضمنه ذلك من إقرار للحريات الفردية و الجماعية من قبل السلطة، و إقرار بالواجبات و المسؤوليات الفردية و الجماعية من قبل الجماهير، و الوصول إلى درجات معقولة من التسامح السياسي و امتصاص الصدمات و التناحرات الإيديولوجية و الفكرية و العرقية و حتى الدينية و ذلك في ظل تعددية سياسية و ثراء في المجتمع المدني، و يتم ذلك من خلال دعم و بث ثقافة سياسية تتواءم و طبيعة الأبنية الاجتماعية و الثقافية و السياسية و النسق الإيديولوجي بتفعيل دور المؤسسات التي توكل لها هذه المهمة، و هي تعمل أيضا على دعم قدرة النظام السياسي و ضبطها بإخضاعها لسيادة القانون و احترام الإرادة الشعبية و أعمال مبدأ الفصل بين السلطات، و كل ذلك تحقيقا للتكامل الاجتماعي و السياسي و استقرار المجتمع في إطار الدولة الوطنية<sup>1</sup>، و بالتالي فأبعاد هذه العملية تتجلى في بعدين هما :

**بعد الأفراد و التغيير في طبيعتهم و تجاوز المواطنين مفهوم "السلبية" إلى مفهوم "المشاركة" النشطة و الفعالة في صنع القرارات و الرقابة و المحاسبة و بعد النظام السياسي** بزيادة درجة كفاءته و فعاليته و قدرته و مشروعيته و كسبه لتأييد الجماهير و تميزه بصفات التمايز الوظيفي أو التخصص، التكامل و التفاضل.

فبعد بروز مصطلح التنمية و من خلال تتبع مساره منذ نهاية الحرب العالمية الثانية أين برز بصورة واضحة نلاحظ أن هذا المصطلح استعمل أولا في المجال الاقتصادي بهدف تحقيق زيادة مستمرة في المستوى المعيشي لكل أفراد المجتمع بمعدل يضمن تحسين نوعية الحياة لكافة أفراد المجتمع و إمكانية توفير الحاجات الضرورية و المتزايدة للسكان و إشباع حاجاتهم و رغباتهم بطريقة عقلانية بمعنى استغلال الموارد المتاحة و التوزيع العادل

<sup>1</sup>صونية العيدي، المشاركة السياسية و التحول الديمقراطي في الجزائر، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الآداب و العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، 2005، صص 120-133.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية والتنمية البشرية

للثروات<sup>1</sup> أو ضمان رفاهيتهم ثم توسع ليشمل أبعادا أخرى اجتماعية و ثقافية و آخرها سياسية تقوم أساسا على دور أكبر و فعال للأفراد في الحياة السياسية بصفة عامة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بما ينطوي في الأخير على تغييرات جذرية في المجتمع و الانتقال به إلى حالة أو وضعية من التطور الذاتي و الرخاء...

من خلال ما سبق نلاحظ أن التنمية عملية شاملة و موحدة و مخططة لإحداث التغيير الكمي و النوعي للمجتمع إلا أن لديها العديد من الأبعاد ، هذا بالإضافة إلى تشابكها مع العديد من المفاهيم القريبة منها كالتقدم و التطور التحديث و النهضة و التغيير، و هو ما يوضح الطبيعة المعقدة لهذه العملية ذات الطبيعة المادية و المعنوية في نفس الوقت.

فهي أوسع و أشمل من النمو كونها زيادة قابلة للاستمرار في مستويات المعيشة تشمل الاستهلاك المادي و التعليم و الصحة و حماية البيئة و تشمل أيضا المساواة الأكبر في الفرص و الحريات السياسية و المدنية<sup>2</sup>، أي أنها تتضمن تحسين نوعية حياة الأفراد.

من خلال ما سبق و بتطرقنا لأهم أنواع التنمية و من خلال تطورها التاريخي نستنتج أنها بدأت بالجانب المادي البحت، فالتنمية كانت تعني النمو الاقتصادي ثم التنمية الاقتصادية ثم تطورت لتنمية اجتماعية و ثقافية ثم سياسية و من خلال هذا التطور تبين أن كل هذه الأنواع كانت تستهدف تحسين ظروف حياة البشر و رفع مستوى معيشتهم و تلبية مختلف حاجاتهم و حقوقهم المادية و الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية كما تبين أيضا أن تحقيق التنمية بمختلف أبعادها يرتبط بالدرجة الأولى بطاقات و قدرات و مساهمات الأفراد بحد ذاتهم فهم وسيلة و هدف التنمية في نفس الوقت، و هو ما أدى إلى ظهور مفهوم جديد و هو مفهوم التنمية البشرية الذي سنتطرق إليه بالتحليل و التفصيل، ففيما تتمثل التنمية البشرية و ما هي مضامينها؟

<sup>1</sup>فؤاد عبد المنعم البكري، التنمية السياحية في مصر و العالم العربي، مصر: عالم الكتب للنشر و التوزيع، 2004، ص24.  
<sup>2</sup>منظمة العمل الدولية، التقرير الاقتصادي و الاجتماعي، اللجنة العالمية حول البعد الاجتماعي للعولمة، 2004 .

### ثانياً: تعريف التنمية البشرية

يعتبر مفهوم التنمية البشرية من المفاهيم الحديثة التي نقلت الاهتمام إلى الإنسان باعتباره محور التنمية (وسيلتها وهدفها) و بالتالي كل الجهود التنموية يجب أن تصب في خدمته و لفائدته و تحسين مستوى معيشتة تطوير حياته و صون حقوقه و تكريس حرياته و تلبية كل حاجاته الأساسية و الكمالية المادية و المعنوية و تحسين نوعية حياته و من جهة أخرى فهذه الجهود التنموية هو من يقوم بها في نفس الوقت، لذا يتطلب الأمر تنميته حتى يقوم بها على أكمل وجه إذ تظهر العلاقة جدلية بين التنمية و الإنسان و التأثير المتبادل بينهما.

مع مطلع التسعينات أصبح مصطلح التنمية البشرية واسع الانتشار و كثير التداول حيث ظهرت العديد من المحاولات لتحديده و تعريفه بناء على التطور الذي حصل في النظرية الاقتصادية و الذي جعل الإنسان الغاية الأساسية للنشاط الاقتصادي<sup>1</sup>.

حيث يعتبر هذا المفهوم مفهوماً شاملاً لكل المفاهيم السابقة التي كانت تعتبره مورداً من الموارد الاقتصادية و بالتالي لا بد من تأهيلهم و تدريبهم بهدف زيادة إجمالي الناتج القومي كغاية أساسية للتنمية<sup>2</sup>، فمنهج رأس المال البشري يعتبر الإنسان مدخلاً للعملية الإنتاجية و بالتالي الاستثمار في التعليم و الصحة مدخلات لتنميته لزيادة مساهمته في العملية الإنتاجية أما منهج التنمية البشرية فينظر للتعليم و الصحة... على أنها غايات أو أهداف تمثل حقوق يجب إتاحتها للبشر لأنها تمكنهم من التمتع بحياتهم و بالتالي لا يشترط تبرير الإنفاق عليها بعائد اقتصادي أكبر<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Paul STREETEN, Human Development :means and ends, the America économie review, 1994, p232.

<sup>2</sup> إبراهيم مراد الدعمة، المرجع سابق الذكر، ص15.

<sup>3</sup> محمد عمر حماد أبو دوح، التنمية البشرية و عدالة توزيع الدخل، ط1، الإسكندرية:الدار الجامعية، 2015، ص36.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية والتنمية البشرية

و يعرفها الدكتور حامد عمار بأنها تتمثل في "توفير و إتاحة الفرص المجتمعية و البيئية لنمو الطاقات الجسمانية و العقلية و الروحية و الإبداعية و الاجتماعية إلى أقصى ما تستطيعه طاقات الفرد و الجماعة و هو يعني بعبارة أخرى توفير السلع و الخدمات و اللازمة لنمو هذه الطاقات المتنوعة و صيانتها و استمرار نموها و تطورها<sup>1</sup>.

أما بول ستريتن ( Paul streeten ) فيقول أن مفهوم التنمية البشرية يتضمن تحسين الظروف البشرية و توسيع خيارات الناس و النظر إلى الكائنات البشرية كغايات ( Ends ) بحد ذاتها<sup>2</sup>.

أما الإقتصادي الباكستاني محبوب الحق فيعرفها بأنها " زيادة فرص الاختيار، و ما الدخل إلا واحد من هذه الفرص و ليس كل ما تنطوي عليه الحياة الإنسانية، فهي تعني تنمية الناس من أجل الناس بواسطة الناس أنفسهم<sup>3</sup>.

و وفقا لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي لسنة 1990 فقد عرفها على أنها " عملية توسيع الخيارات أمام الأفراد"، و يؤكد هذا المفهوم على أن البشر هم الثروة الحقيقية للأمم و هذه الخيارات يمكن أن تكون مطلقة و يمكن أن تتغير بمرور الوقت و لكن الخيارات الأساسية الثلاثة هي أن يعيش الأفراد حياة مديدة و صحية و أن يكتسبوا المعرفة و أن يحصلوا على الموارد اللازمة لمستوى معيشة لائق<sup>4</sup>.

بعبارة أخرى فهي عملية تمكين الإنسان من إنسانيته، فالإنسان له حاجات متعددة مادية و معنوية متنوعة في إطار البيئة و المجتمع الذي يعيش فيه، فهذه الحاجات الأساسية تعتبر من الأهمية العظمى العمل على إشباعها بطريقة مستمرة من أجل ضمان البقاء و النمو

<sup>1</sup>حامد عمار، التنمية البشرية في الوطن العربي ( المفاهيم، المؤشرات، الأوضاع )، ط1، القاهرة: سينا للنشر، 1992، ص43.

<sup>2</sup>إبراهيم مراد الدعمة، المرجع سابق الذكر، ص15.

<sup>3</sup>الحق محبوب، مفاهيم التنمية البشرية، ص22.

<sup>4</sup>هيئة الأمم المتحدة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 1991، نيويورك، ص 27.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية والتنمية البشرية

و التطور و يكون ذلك بضمان استمرار توفير الموارد و السلع و الخدمات و المؤسسات الكفيلة باطراد حالة الإشباع.

أما عثمان هاشم فيبرز مظاهرها الأساسية بالعناية بالأمن الغذائي و تعميم خدمات الصحة و التعليم الأساسية في مناطق الدولة المختلفة و توفير فرص العمل المنتج من خلال الاستخدام الأفضل للموارد المتاحة بشكل عادل.

أما بالنسبة لمكتب العمل العربي فهذا المضمون أصبح يركز على أنماط السلوك و التفكير و نوعية التعليم و التدريب و نوعية مشاركة الجماهير في اتخاذ القرار و العلاقات الاجتماعية و العادات و التقاليد و ثقافة الشعوب و طرق و أساليب العمل و الإنتاج، أي تعبئة الناس بهدف زيادة قدراتهم على التحكم في مصيرهم و مستقبلهم<sup>1</sup>.

إذا فمصطلح التنمية البشرية يؤكد أن الإنسان هو أداة التنمية و غايتها، و يعتبر النمو الاقتصادي وسيلة لضمان الرفاه للسكان و أن البشر هم الثروة الحقيقية للأمم و التنمية البشرية أو الإنسانية ما هي إلا عملية توسيع لخيارات البشر أو عملية تنمية و توسع للخيارات المتاحة أمام الإنسان بوصفه جوهر التنمية، و الخيارات تعبر عن مفهوم أرقى و يعود هذا المفهوم إلى الاقتصادي الهندي الأصل " امارتياسن " في الثمانينات حين عبر عنه بالأحققيات ( أي حق البشر الجوهري في هذه الخيارات )<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>مكتب العمل العربي، الموارد البشرية العربية و دورها في الحياة الاقتصادية، مجلة العمل العربي، 1997، عدد 68، ص119-120.  
<sup>2</sup>هدى زوير مخلف الدعمي، عدنان داود محمد العذاري، الاقتصاد المعرفي و انعكاساته على التنمية البشرية، ط1، عمان: دار جرير للنشر و التوزيع، 2010، ص20.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية والتنمية البشرية

بناء على ما سبق تتحدد العناصر الأساسية للتنمية البشرية كما يلي<sup>1</sup>:

- 1 – أنها تضع الناس (البشر) في مركز اهتمامها.
- 2 – أنها تهدف لتعظيم الخيارات البشرية و ليس الدخل فقط.
- 3 – أنها تعنى ببناء المقدرة البشرية ( الاستثمار في البشر ) وباستخدام هذه المقدرة بشكل كامل ( بتوسيع إطار النمو و التوظيف ).
- 4 – أنها تتبع من العناصر الأربعة: الإنتاجية، التمكين، الاستدامة و المساواة.
- 5 – أنها تعد النمو الاقتصادي جوهريا و لكنها تؤكد ضرورة الانتباه على نوعيته و توزيعه بين السكان و صلته بحياة البشر و استدامته على المدى الطويل.
- 6 – أنها تضع أهداف التنمية و تحلل الخيارات المعقولة لتحقيقها.

من خلال هذه العناصر يتبين لنا مضمون التنمية البشرية في كونها تركز أولا على البشر من خلال البحث و السعي لتوسيع و إتاحة كل الخيارات أمامهم و بالتالي فهي تقوم ببناء قدرات البشر و تطويرها و تنميتها إلى أقصى حد ممكن بما يتيح للبشر عن طريقها أفضل و أجود مستويات المعيشة و الرفاهية و التوظيف و الصحة...

و كونها تتضمن أيضا التأكيد على الاستثمار في رأس المال البشري و إعادة توزيع الدخل و الثروة بين فئات المجتمع و الاهتمام بالنفقات الاجتماعية بوصفها الأساس المادي للتنمية البشرية و كذا تعزيز الفرص في المجالات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية<sup>2</sup> و عليه فالتنمية البشرية تتكون من بعدين :

<sup>1</sup>التنمية البشرية المستدامة تصنع للبشر هدفا و وسيلة لعملية التنمية ، [www.joedander.net.org/shd/article.php](http://www.joedander.net.org/shd/article.php) .

2016 14:00/11/25

<sup>2</sup>هدى زوير مخلف الدعيمي، عدنان داود محمد العذاري، المرجع سابق الذكر، ص22.

**البعد الأول:** يركز على مستوى النمو الإنساني في مختلف مراحل الحياة لتنمية قدرات الإنسان وطاقاته البدنية والعقلية والنفسية والاجتماعية والمهارية والروحية.

**البعد الثاني:** أنها عملية ترتبط باستثمار الموارد والمدخلات والأنشطة الاقتصادية التي تولد الثروة والإنتاج لتنمية القدرات البشرية عن طريق الاهتمام بتطوير الهياكل والبنى المؤسسية التي تتيح المشاركة والانتفاع بمختلف القدرات لدى كل الناس<sup>1</sup>.

فالتنمية البشرية هي عملية توسيع الخيارات الإنسانية وبناء القدرات والانتفاع بها بما يؤدي إلى رفع كفاءة العنصر البشري، وهي جهد استثماري يركز على زيادة المعارف والكفاءات لجميع أفراد المجتمع وتتضمن عدة سياسات منها ما يتعلق بالتعليم بمختلف أطواره والتربية والتدريب والتكوين والصحة والمستوى المعيشي والخدمات الاجتماعية ومكافحة الفقر والعدالة التوزيعية... وغيرها من الوسائل والأدوات التي تسهم في زيادة الرفاهية الاجتماعية وزيادة الخيارات أمام الأفراد وتمكينهم من الإسهام في التطور والتقدم العلمي والتكنولوجي والثقافي والاجتماعي والاقتصادي... والحضاري.

كما يمكن أيضا إبراز مضامينها من خلال العناصر التالية كما فصل تقرير التنمية البشرية:

- **تنمية البشر:** الناس هم موضوع التنمية ويتم ذلك من خلال الاستثمار البشري أي الاستثمار في قدرات الأفراد بالتعليم أو الصحة والتغذية ومستوى المعيشة... وأن يصبح إنتاجهم و عطاؤهم للتنمية أكبر و بما يمكنهم من ممارسة مختلف أدوارهم بكفاءة و فعالية.
- **تنمية من أجل البشر:** فهم المستهدفون بالتنمية و من ثم إشباع حاجات كل فرد في المجتمع و إتاحة جميع الفرص و هو يتطلب توزيعا عادلا للجميع من ثمار التنمية.
- **تنمية من خلال البشر:** وهذا يتطلب أن يشترك الناس مشاركة كاملة في الجهد التنموي وتخطيط استراتيجيات التنمية وتنفيذها و ذلك من خلال الهياكل المؤسسية المختلفة.

<sup>1</sup>هدى زوير مخلف الدعيمي، المرجع نفسه، ص22.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية والتنمية البشرية

فلاحظ أن أول ركن للتنمية البشرية هو تنمية البشر فهو يشكل الأساس و هو ما يعني ضرورة تنمية كل أفراد المجتمع من خلال توفير و رفع مستوى الخدمات التعليمية و الصحية لبناء قدراتهم و طاقاتهم و مهاراتهم و دخولهم، أما الركن الثاني لها فهو التنمية لأجل البشر و يقصد بها أن الأفراد هم هدف التنمية حيث يجب توزيع عوائد و ثمار التنمية و النمو توزيعاً عادلاً للجميع من خلال إشباع الحاجات الأساسية لكل فرد و القضاء على الفقر و الحرمان، و آخر مرحلة من مراحل التنمية البشرية و هي أنها تكون بواسطة البشر أي من خلال مشاركة و مساهمة البشر أنفسهم في هذه العملية من خلال قدراتهم و كفاءاتهم و نشاطاتهم في مختلف المجالات.

وعليه فالتنمية البشرية "هي ذلك المفهوم المركب من جملة من المعطيات و الأوضاع و الديناميات و هو عملية أو مجموعة عمليات تحدث نتيجة تفاعل مجموعة من العوامل و المدخلات المتعددة و المتنوعة من أجل الوصول إلى تحقيق تأثيرات و تشكيلات معينة في حياة الإنسان و في سياقه المجتمعي و هي حركة متصلة تتواصل عبر الأجيال زماناً و مكاناً"<sup>1</sup>، و بما أنها توسيع للخيارات أمام الأفراد، فهذه الخيارات هي لانهائية و غير محدودة و مطلقة و متغيرة عبر الزمن و أهمها :

- الرعاية الصحية و التغذية الملائمة.
- الحصول على قدر معقول من التعليم .
- فرص العمل التي تضمن تحقيق الدخل الملائم.
- إتاحة الفرصة لكافة الأفراد للمشاركة في قرارات المجتمع.
- تمتع الأفراد بالحريات السياسية و حقوق الإنسان.
- العيش في بيئة نظيفة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>احمد عمار، التنمية البشرية و تعليم المستقبل ( رؤية معيارية )، ط1، القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب، 1999، ص22.  
<sup>2</sup>محمد عبد العزيز عجمية، إيمان عطية ناصف، التنمية الاقتصادية ( دراسات نظرية و تطبيقية )، جامعة الإسكندرية، 2003، ص ص181-182.



لكن هناك ثلاثة خيارات أساسية متفق عليها وهي :

- **الدخل:** أي حصول الأفراد على الموارد و الأموال لتحقيق مستوى معيشي لائق.
- **الصحة:** أي ضمان حصول الأفراد على الرعاية الصحية و التي تسمح لهم بالتمتع بحياة طويلة و خالية من الأمراض.
- **التعليم:** أي اكتساب المعرفة و المهارات التي تزيد من إنتاجيتهم و تمكنهم الحصول على موارد و تحقيق آمالهم و ذواتهم.

فالأساس في التنمية البشرية ليست الرفاهية المادية فحسب، بل الارتفاع بالمستوى الثقافي للناس بما يسمح لهم أن يعيشوا حياة أكثر امتلاء و أن يمارسوا مواهبهم و يرتقوا بقدراتهم، فمنه يتضح أن التعليم و الثقافة مثلا يحققان فوائد معنوية و اجتماعية تتجاوز بكثير فوائدهما الإنتاجية من احترام الذات إلى القدرة على التواصل مع الآخرين إلى الارتفاع بالذوق الاستهلاكي<sup>1</sup>...

و مجمل القول أن التنمية البشرية تعني مجموعة من العمليات التي يقوم بها المجتمع لبناء الإنسان و تطوير قدراته إلى أقصى درجة ممكنة من أجل تحقيق رفاهية الفرد و المجتمع.

حيث يتضح أن للتنمية البشرية جانبان فالأول يتمثل في تشكيل القدرات و الطاقات البشرية و تنميتها و تطويرها من خلال تحسين مستوى الخدمات الصحية و تعميمها و التعليم بمختلف مراحلها و التدريب و المهارات و التغذية...والثاني استخدام و انتفاع الناس بقدراتهم المكتسبة إما بالتمتع بوقت الفراغ أو في الأغراض الإنتاجية (لتحقيق النمو الاقتصادي و من ثم الاستفادة منه في تحقيق مزيد من التنمية و تطوير القدرات بصفة مستمرة ) أو في الشؤون الثقافية و الاجتماعية و السياسية و يجب أن يكون هناك توازن بين هذين الجانبين و بصفة عامة يستخدم هذا المفهوم للدلالة عن مستوى الرفاهية المحققة للإنسان و هذا لا يكون إلا

<sup>1</sup>التنمية البشرية المستدامة تصنع للبشر هدفا و وسيلة لعملية التنمية ، المرجع سابق الذكر ، ص04.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية والتنمية البشرية

بتوفر كل هذه الاستحقاقات و الحريات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية...و توفير الفرص للإنتاج و الإبداع وتحقيق الذات و ضمان حقوق الإنسان.

بالرغم من شيوع مصطلح التنمية البشرية باعتباره ترجمة للمصطلح الانكليزي " Human Development " إلا أنه هناك من يفضل استعمال مصطلح التنمية الإنسانية.

ففي هذا الصدد يعتقد الدكتور "نادر الفرجاني" أن مصطلح التنمية الإنسانية يعتبر المصطلح الأصدق تعبيراً عن المضمون الكامل للمفهوم بقوله أن كلمتا البشرية و الإنسانية تستعمل كمترادفين في اللغة العربية، إلا أنه يمكن إنشاء تفرقة دقيقة بين الأولى كمجموعة من المخلوقات و الثانية كحالة راقية من الوجود البشري<sup>1</sup>.

نتيجة لذلك فقد صدر التقرير الأول للتنمية البشرية في الوطن العربي سنة 2002 تحت عنوان "تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2002 و الذي يعتبر الدكتور نادر الفرجاني مؤلفه الرئيسي.

بالرغم من هذه التفرقة التي وضعها نادر الفرجاني إلا أن أغلبية الباحثين يستعملون المصطلحين كمترادفين، و غالباً ما يستعمل مصطلح التنمية البشرية أكثر من المصطلح الثاني.

<sup>1</sup>أرعد سامي عبد الرزاق التميمي، العولمة و التنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي (الفرص و التحديات)، عمان: منشورات دار دجلة، 2013، ص86.

### المطلب الثاني: نشأة و تطور مفهوم التنمية البشرية

يعتبر مصطلح التنمية البشرية تطورا لمفاهيم تنموية سابقة فلقد تطور هذا المفهوم من مرحلة لأخرى و قد جاء بديلا لمصطلحات تنموية متعددة مثل: تنمية الموارد البشرية تنمية العنصر البشري، تنمية رأس المال البشري، ففي بداية الأمر ركز الاقتصاديون في البدايات الأولى لصياغة الأفكار و النظريات الاقتصادية على أهمية الرأسمال المادي في النشاط الاقتصادي و ركزوا تركيزا كبيرا على تعظيم الناتج القومي الإجمالي بدلا من توسيع الفرص بين الناس و زيادة قدراتهم و تحسين مهاراتهم<sup>1</sup>.

إن الاهتمام بالتنمية ليس جديدا، كما أن الاهتمام أيضا بالإنسان ليس جديدا في الفكر التنموي بل له جذور تمتد إلى أولى المساهمات الفكرية و النظريات السوسولوجية و الفلسفية فقد أولت الحضارات الإنسانية المتتالية اهتماما خاصا بحياة الفرد و معيشتته<sup>2</sup> و بالتالي فجذور التنمية البشرية ترجع إلى فترات مبكرة من التاريخ الإنساني فهو ليس بالمفهوم الجديد تماما و لكن بصيغ و مسميات مختلفة، فنجد أرسطو مثلا يقول " إن الثروة ليست الخير الذي نسعى إليه لأنها مفيدة فقط من أجل شيء آخر".

كما نجد العلامة ابن خلدون قد وضع العديد من الأفكار و المقولات التي تعكس إسهاماته في تعظيم أهمية الإنسان و تركيزه على العديد من القضايا التي تعد حاليا مكونات أساسية للتنمية البشرية، حيث تطرق في الباب الخامس من مقدمته " في المعاش و جوهه من الكسب و الصنائع " و بحث في حقيقة الرزق و الكسب موضحا أن الكسب هو قيمة الأعمال البشرية، و أن الإنسان غاية كل ما في الطبيعة و كل ما في الطبيعة مسخر له<sup>3</sup>، فقال الله تعالى " و سخر لكم ما في السماوات و ما في الأرض و سخر لكم الشمس و القمر... كما أن الإنسان يسعى لاقتناء المكاسب من موارد الطبيعة و لكن نجاح سعيه هذا متعلق

<sup>1</sup> إبراهيم مراد الدعمة، التنمية البشرية ( الإنسانية ) بين النظرية و الواقع، عمان: دار المناهج للنشر و التوزيع، 2009، ص 13.

<sup>2</sup> كمال التايبي، التنمية البشرية - دراسة حالة مصر -، موقع كتب عربية، بدون سنة نشر، ص 25.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 26.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية والتنمية البشرية

بقدراته و مؤهلاته فيقول ابن خلدون: "الإنسان متى اقتدر على نفسه و تجاوز طول الضعف سعى في اقتناء المكاسب لينفق ما أتاه الله منها في تحصيل حاجاته و ضروراته بدفع الأغواض عنها"، فهنا تبرز دعوة ابن خلدون إلى ضرورة تأهيل العامل (أو الساعي للكسب) و تعظيم فكرة المنفعة من المكاسب<sup>1</sup>.

وركز على أهمية العمل و اعتبره عنصرا محوريا في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية و السبيل إلى الرفاهية<sup>2</sup>، و التي تعتبر كلها مؤشرات للتنمية البشرية.

بالتالي فالاهتمام الحديث في أواخر النصف الثاني من القرن العشرين بالتنمية البشرية هو عودة إلى تراث قديم يمكن العثور عليه في كثير من الثقافات و الديانات و النظريات الفلسفية و الاقتصادية و السوسولوجية مثل كتابات المؤسسين الأوائل لعلم الاقتصاد و رواد الاقتصاد السياسي ( آدم سميث، مالتوس، كارل ماركس وميل)<sup>3</sup>

حيث نجد آدم سميث الذي يعتبر من الاقتصاديين الذين اهتموا بالإنسان حيث جاء بما يعرف بنظرية قيمة العمل حيث قال في كتابه " تحقيق في طبيعة و أسباب ثروة الأمم "... الإنسان وحده بعمله الذهني و المادي يقوم بإعداد ما يحتاج إليه في حياته و في الارتقاء بالحياة، حيث اهتم بالعمل و اعتبره المصدر الوحيد للقيمة حيث قيمة العمل التي تتجسد في كل سلعة تعد مقياسا لقيمتها الفعلية و الأفراد يدركون أين تكمن مصالحهم و يجب إتاحة فرص لتحقيق هذه المصالح و إعطاء حرية لها لأنها ستؤدي إلى زيادة و عمومية الخير للمجتمع ككل<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> إسماعيل صبري عبد الله، التنمية البشرية: المفهوم، الدلالة، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، بيروت، 1994، ص36.

<sup>2</sup> كمال التابعي، المرجع سابق الذكر، ص33.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص25.

<sup>4</sup> محمد ياسر الخواجة، علم الاقتصاد السياسي بين النظرية و التطبيق، ط1، سوريا: دار الأهالي للنشر و التوزيع 1998، ص37.

كما يجسد الفكر الاشتراكي اهتماما بالإنسان الذي يعتبر محور التنمية البشرية فيؤكد كارل ماركس أن العمل هو العنصر الرئيسي للحياة المادية في المجتمع، فمن خلال العمل و النشاط الإنتاجي يتمكن الأفراد من الوفاء بضرورات الحياة و إشباع حاجياتهم الأساسية و هو يعد شرطا أساسيا لوجود المجتمع، و يستخدم في إشباع هذه الحاجات أدوات عديدة يختارها بطريقة متتابعة و مرحلية في إطار العملية التطورية حيث يكتسب الإنسان المهارة و الخبرة<sup>1</sup>...، أما مرحلة ما بعد مرحلة الحرب العالمية الثانية فقد كان على النحو التالي:

ففي مرحلة الخمسينات و ما قبلها تم إغفال العنصر البشري بدعوى أن النمو الاقتصادي يؤدي بالضرورة إلى الرفاه الاجتماعي(الأثر التساقطي للنمو) حيث استعمل مفهوم التنمية كمرادف للنمو الاقتصادي و على هذا الأساس تم التركيز على تكوين رأس المال المادي الذي يلعب دورا كبيرا في تحقيق نمو مستقر في الناتج المحلي الإجمالي و ما ينتج عنه أيضا من نمو مستمر في دخل الفرد الإجمالي، و تم النظر في هذه الفترة إلى العنصر البشري كوسيلة للتنمية فقط<sup>2</sup>، (التركيز على الجانب الاقتصادي للتنمية كما تطلبت عملية التنمية تعبئة رؤوس الأموال و زيادة الناتج مما جعل الأفراد و رفاهيتهم في الرتبة الثانية للتنمية).

مع تطور النظرية الاقتصادية و ظهور الكثير من المشكلات الاقتصادية (كعدم ارتفاع المستوى المعيشي، عدم العدالة في توزيع الدخل، عدم التماشي بين معدل الناتج القومي الإجمالي و معدل نمو السكان...) تبين أن الناتج القومي يعتبر هدفا من أهداف السياسة الاقتصادية، و أن هناك أهداف أخرى كتخفيض معدلات البطالة و تحسين التعليم و زيادة المعرفة و السعي إلى تحقيق مستوى صحي و تنظيم النمو السكاني و التحسينات البيئية ذات أهمية كبيرة و أحيانا أكثر أهمية من تعظيم الناتج القومي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>أكمال التابعي، المرجع سابق الذكر، ص39.

<sup>2</sup>رعد سامي عبد الرزاق التميمي، العولمة و التنمية البشرية في الوطن العربي، عمان: دار دجلة، 2000، ص43.

<sup>3</sup>عبد الحميد جفال، عمار سيدي إدريس، التنمية الصحية و علاقتها بالتنمية البشرية، ط1، عمان: دار الأيام للنشر و التوزيع، 2015، ص30.

حيث أن الإرهاصات الحديثة لهذا المصطلح فقد بدأت بمصطلح رأس المال البشري مع بداية الستينات من القرن العشرين من طرف تيودور شولتز ( Theodore Schultz ) سنة 1961 و الذي أبرز في دراسته أن الاستثمار في رأس المال البشري هو السبب في تحقيق الإنتاجية المرتفعة للأقطار التكنولوجية المتقدمة، و أضاف بأن الموارد البشرية لها بعدان بعد كمي (و يقصد به عدد الأفراد القادرين على العمل و نسبة الأيدي العاملة التي تمارس أعمالاً مفيدة) و بعد نوعي و يتمثل في المهارات و المعرفة بحيث تؤثر بشكل عملي على القدرات البشرية للقيام بعمل منتج، و بين أن هناك ثلاثة أنواع من الإنفاق هي:

- 1- إنفاق على الاستثمارات الرأسمالية مثل شراء الآلات و المعدات...
- 2- إنفاق استهلاكي مثل الإنفاق على السلع و الخدمات الاستهلاكية المختلفة.
- 3- إنفاق استثماري و استهلاكي و يضم الإنفاق على الخدمات الصحية و التعليم و التدريب خلال العمل و برامج تعليم الكبار و سعي الأفراد للحصول على فرص وظيفية<sup>1</sup>، و هذا الإنفاق هو الذي يحسن القدرات البشرية و يضيف بأن الاستثمار البشري يقلل من عدم المساواة في توزيع الدخل.

هكذا بدأت النظريات الاقتصادية تهتم بالإنسان بوصفه مورداً هاماً من الموارد الاقتصادية إلى جانب الموارد الاقتصادية الأخرى، و أن التركيز على تراكم رأس المال البشري (كما بالنسبة للتراكم المادي) يعتبر القوة المحركة للنمو الاقتصادي و التنمية فلتحقيق ذلك لا بد من الاهتمام بتحسين قدرات الموارد البشرية و زيادة مهاراتهم و الاستثمار فيهم من خلال الصحة و التعليم و تحسين المهارات<sup>2</sup>...

تواصلت الدراسات بعد ذلك و في سياق إعادة النظر في الفكر التنموي منذ أواخر الستينات يمكن تفسير كثير من الإسهامات مثل مفهوم "إشباع الحاجات الأساسية" و "الاعتماد على الذات أو التنمية المستقلة" على أنها من قبيل رد الاعتبار إلى الإنسان في

<sup>1</sup> إبراهيم مراد الدعمة، المرجع سابق الذكر، ص18.  
<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص14.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية والتنمية البشرية

إطار السعي لتحقيق التنمية و التأكيد على كون الإنسان وسيلة التنمية و الهدف منها في مقابل الاهتمام بالنمو الاقتصادي الذي طغى على التيار السائد في الفكر التنموي في الخمسينات و جانب من الستينات<sup>1</sup>، (في السنوات الأولى من الستينات بقي الخلط بين النمو و التنمية و التركيز على إحداث النمو الاقتصادي و زيادة الاستثمارات الإنتاجية...).

في السبعينات طرح تعريف و تحديد جديد لأهداف التنمية، فبعد أن كان التركيز سابقا على الدخل القومي و متوسط نصيب الفرد منه كهدف للنمو الاقتصادي، و نتيجة للنتائج السلبية للسياسات التنموية خلال الخمسينات و الستينات كانتشار الفقر، التفاوت الطبقي و عدم المساواة و الحرمان و الأمية، الجهل... و العديد من المشاكل الاجتماعية و البيئية تحول التركيز إلى أهداف أخرى ترتبط بالعمل على التخفيف من حدة الفقر و تحقيق عدالة أكبر في توزيع الدخل، زيادة التوظيف و إشباع الحاجات الأساسية<sup>2</sup> خاصة من خلال الجهود الدولية حيث قامت الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1970 بتعريفها للتنمية "أنها يجب أن يكون هدفها الأساسي هو ضمان التحسينات الثابتة لرفاه كل إنسان و أن تمنح الجميع فوائدها و ثمارها"<sup>3</sup>.

حيث تميزت هذه الفترة بظهور منهج تنموي هو منهج الحاجات الأساسية الذي طرحته منظمة العمل الدولية عام 1976 و الذي ينص على توجيه الناتج المحلي الإجمالي لإشباع الحاجات الأساسية و مكافحة الفقر و عدالة توزيع الدخل.

و قسمت هذه الحاجات الأساسية إلى ثلاث فئات هي<sup>4</sup>:

- الحاجات الأساسية المادية الفردية.
- الحاجات الأساسية المادية العمومية ( كالخدمات الصحية، التعليمية و الثقافية...).
- الحاجات الأساسية المعنوية ( الحرية ، المشاركة ، حقوق الإنسان... ).

<sup>1</sup> اسماعيل صبري عبد الله، المرجع سابق الذكر، ص12.

<sup>2</sup> عثمان محمد عثمان، قياس التنمية البشرية (مراجعة نقدية)، ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 6-9 ديسمبر 1993، 1995، ص110

<sup>3</sup> رعد سامي عبد الرزاق التميمي، المرجع سابق الذكر، ص50.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص51.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية والتنمية البشرية

و يحدد نموذج سيرز ذلك حيث يعرف التنمية من خلال حجم مشكلات الفقر و البطالة و اللامساواة في التوزيع حتى بتضاعف الدخل القومي و الفردي<sup>1</sup>، حيث بدأ الاهتمام بالبعد الاجتماعي للتنمية و بداية تبلور فكرة أن البشر هم هدفها.

و منه ظهور مفهوم التنمية الشاملة التي تهتم بجميع جوانب حياة المجتمع الاقتصادية و الاجتماعية (تحسين ظروف المجتمع و النمو الاقتصادي و توزيعه على السكان و المناطق) و لكن معالجة كل جانب بشكل مستقل عن الآخر و بالتالي فشلها في تحقيق أهدافها<sup>2</sup>.

أما الثمانينات فقد عرفت بسنوات الأزمات الاقتصادية (انخفاض أسعار النفط و المديونية...) و عرفت الدول (خاصة النامية) فشل السياسات التنموية، و أصبحت الدول غير قادرة على إشباع الحاجات الأساسية لمواطنيها حتى وصفت هذه السنوات بعقد " التنمية الضائعة " و تراجع نموذج الحاجات الأساسية الذي قدمته منظمة العمل الدولية، و أصبح البشر في الصف الثاني بعد النمو الاقتصادي.

نتيجة لهذا الواقع عرفت هذه الدول سياسات إصلاحية مختلفة تتوافق مع المتطلبات الاقتصادية الجديدة تقوم خاصة على التحررية الاقتصادية و خصوصية القطاع العام و تخفيض الإنفاق الحكومي إذ أصبح التركيز في هذه المرحلة على النمو الاقتصادي مرة أخرى (تبناها صندوق النقد الدولي) و أن المنافع التي تتحقق للأفراد هي نتيجة طبيعية لهذا النمو<sup>3</sup>، أي ما يعرف بالأثر التساقطي للنمو) و في غيابه سينتشر الفقر أكثر.

أما في التسعينات فقد شاع مفهوم التنمية البشرية حيث قامت الأمم المتحدة و من خلال برنامجها الإنمائي ( UNDP ) إلى تبني مفهوم التنمية البشرية كمنهج جديد للتنمية ينظر من

<sup>1</sup> عبد الحميد جفال، عمار سيدي إدريس، المرجع سابق الذكر، ص31.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص32.

<sup>3</sup> رعد سامي عبد الرزاق التميمي، المرجع سابق الذكر، ص ص 52 - 53.



خلاله إلى الناس كغايات و وسائل للتنمية أكثر من كونهم وسائل للتنمية فقط، و صدر تقريرها الأول عام 1990 للتنمية البشرية<sup>1</sup>، و اعتبرته كمعيار لدرجة رفاهية الشعوب.

و قد تمكن هذا المفهوم من فرض نفسه على مستوى العالم ككل في الخطاب السياسي و الاقتصادي من خلال التقارير السنوية للأمم المتحدة و برامجها الإنمائية حول التنمية البشرية من خلال نشر و ترسيخ هذا المفهوم، حيث دعت هذه التقارير المتعاقبة إلى أن تحسين نوعية حياة الناس هي القضية المركزية التي يجب أن تسعى إليها كل الدول قبل كل الأهداف الأخرى، حتى سمي عقد التسعينات بعقد التنمية البشرية .

فبعد التطور الذي شهدته السبعينات و الثمانينات و الذي أسهم فيه خاصة اقتصاديون أكاديميون ينتمون في أصولهم و اهتماماتهم إلى العالم الثالث حيث يعود الفضل إليهم في تقارير التنمية البشرية الصادرة عن الأمم المتحدة و من أهمهم الأستاذ "امارتياسن" ( Amartyasen ) حيث ركز من خلال مساهماته الفكرية على تطوير المفهوم الاقتصادي للعلاقة بين السلع المنتجة و الإنسان، و على نقد ثلاثة مفاهيم تقليدية للتنمية على أنها :

- التوسع في إنتاج السلع و الخدمات.
- و بأنها الازدياد في المنافع ( utilities ) .
- و بأنها تلبية الحاجات الأساسية ( basic needs ) .

في مقابل هذه المفاهيم طرح مفهوم الاستحقاقات (entitlements) و مفهوم القدرات أو التمكين ( capabilities ) فحسبه عملية التنمية يجب أن تعنى بما يستطيع الناس أن يفعلوه أو أن يمتنعوا عن فعله مثل أن يعيشوا لمدة أطول، و أن ينجوا من المرض و أن يتمكنوا من القراءة و الكتابة و التواصل و المشاركة في الأنشطة الأدبية و العلمية... كما يقول ماركس "أن يتم استبدال سيطرة الظروف و الحظوظ على الإنسان بسيطرة الإنسان على الظروف و الحظوظ"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> إبراهيم مراد الدعمة، المرجع سابق الذكر، ص19.  
<sup>2</sup> إسماعيل صبري عبد الله، المرجع سابق الذكر، ص39.

و إن السلع (البضائع و الخدمات) و إن كانت ذات قيمة إلا أن قيمتها ليست في ذاتها بل فيما تقدمه للإنسان أو فيما يستطيع أن يفعلها بها، فلو صح الافتراض أن قدرات الأشخاص تتصل بشكل مباشر بحجم السلع المتوفرة للاقتصاد الوطني لما كان هناك مشكل في تركيز التنمية على التوسع في إنتاج السلع لكن ذلك غير صحيح دائما بسبب إشكالية توزيع الناتج الوطني على الأسر و على الأفراد، و بسبب إشكالية تحويل السلع إلى قدرات إذ يعتمد هذا التحويل على عدد من الأمور مثل العمر، الجنس، الصحة، العلاقات الاجتماعية، الخلفية الطبقية و مستوى التعليم و المذهب الديني و عوامل أخرى<sup>1</sup>.

و يوضح الباحث ذلك بمثال حالة المواد الغذائية و مستوى التغذية، ف " قدرة " أي فرد في الحصول على مستوى التغذية الذي يحتاجه و حل مشكلة التغذية لا يتعلق بتنمية كمية المواد الغذائية و توفيرها بصورة إجمالية و إنما يتعلق بتنمية قدرات الأفراد حتى يكون بإمكانهم ليس فقط الحصول على المادة الغذائية بل المعرفة بوسائل الانتفاع بها بصورة صحية<sup>2</sup>.

و تعتمد القدرة الاقتصادية لأي شخص على الاستحقاق الذي يستطيع التصرف به و يعتمد هذا الاستحقاق على جملة ما للشخص من دخل و ممتلكات و قابلية للعمل و الكسب و يمكن اعتبار عملية التنمية أنها عملية توسيع قدرات و بالتالي استحقاقات الناس، و لما كانت السلعة الأساسية الوحيدة التي يستطيع معظم الناس تسويقها هي عملهم البشري لذلك فإن مقدار الاستحقاق الذي يتمتع به أي شخص يعتمد بشكل رئيسي على فرصة العمل التي يحوزها و على الأجر الذي يتقاضاه لقاء عمله و على أسعار السلع التي يريد اقتناءها<sup>3</sup>.

إن هذا النموذج الجديد للتنمية يختلف عن النماذج السابقة من الجوانب التالية<sup>4</sup>:

- أن نمو الناتج القومي الإجمالي يعد ضروري و لكنه ليس كافيا للتنمية البشرية.

<sup>1</sup> إسماعيل صبري عبد الله، المرجع سابق الذكر، ص 39 - 40.

<sup>2</sup> المرجع سابق الذكر، ص 40.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 40.

<sup>4</sup> إبراهيم مراد الدعمة، المرجع السابق الذكر، ص 102-103.

- أن مناهج الرفاهية الاجتماعية تنظر إلى البشر كمنتفعين من عملية التنمية و لذلك فهي تهتم بسياسات التوزيع.
  - نظريات تكوين رأس المال البشري تتجه إلى الناس باعتبارهم وسيلة و ليس غاية، أي تعد البشر أدوات لزيادة الإنتاج، بينما نموذج التنمية البشرية ينظر إليهم كغاية و وسيلة في نفس الوقت.
  - منهج الحاجات الإنسانية يركز على الحاجات من السلع و الخدمات للفئات المحرومة و لا يهتم بالخيارات البشرية عكس منهج التنمية البشرية.
- مما سبق يظهر لنا أن مفهوم التنمية البشرية لا يعتبر وليد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي منذ سنة 1990، و لكنه موضوع عالجه الفلاسفة و علماء الاجتماع و علماء الاقتصاد منذ أزمنة سابقة، حيث كان الإنسان محور اهتمامهم باعتباره وسيلة التنمية و هدفها و أن كل الجهود و البرامج يجب أن توجه إلى الارتقاء بنوعية حياته و تنمية قدراته.

### المطلب الثالث: أبعاد و محددات التنمية البشرية

من خلال ما سبق يمكن القول أن التنمية البشرية مفهوم شامل يمتد لعدة نواح و يشمل عدة أبعاد متكاملة و متفاعلة فيما بينها على النحو التالي<sup>1</sup>:

البعد الاقتصادي فهو يتمثل في كون البرامج و السياسات الاقتصادية التي تؤدي للتطور و النمو والتقدم تنفذ من خلال الموارد البشرية المؤهلة و المدربة و المتخصصة، و من جهة أخرى فالفرد المتعلم و المؤهل و ذو الصحة يكون أكثر حظا في الحصول على منصب عمل و دخل ثابت و يسهم بفعالية في النشاط الاقتصادي و تحقيق القيمة المضافة.

أما البعد الاجتماعي فهو يتعلق ببناء قدرات الفرد الذهنية و السلوكية و الأخلاقية و القيم مما يجعله فردا سويا في المجتمع و يرفع من كفاءة مشاركته في مختلف الفعاليات الاجتماعية و القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية من خلال التعليم و الرعاية الصحية...

<sup>1</sup>عبير عبد الخالق، التنمية البشرية و أثرها على تحقيق التنمية المستدامة، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2014، ص ص 25-26

أما البعد الثقافي فهو يتعلق بارتفاع نسبة المثقفين في المجتمع و ارتفاع درجة الوعي الاجتماعي و السياسي و الاقتصادي بما يؤدي إلى حراك اجتماعي و قدرة المجتمع على القيام بمختلف أدواره الإنمائية، بينما يتمثل البعد العلمي في توفير العنصر البشري القادر على الإبداع و الابتكار و التطوير بما يؤدي إلى إحداث التقدم التقني في جميع المجالات الحياة و التحسين المستمر في مختلف وسائل العيش و إحداث النقلة الحضارية في المجتمع.

آخر بعد و هو يتمثل في البعد الأمني و هو يضم جميع الأبعاد السابقة، فبتوفير التعليم و التدريب و الرعاية الصحية و العمل... يؤدي إلى تطور و ازدهار مختلف جوانب الحياة و القضاء على مختلف الأمراض و الآفات و بالتالي توفير جميع أسباب و ظروف استقرار المجتمع و تحصينه ضد كل ما يهدد استقراره و تطوره.

### ب - محددات التنمية البشرية

يتحدد مستوى التنمية البشرية بمجموعة من العوامل الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و الجغرافية و السكانية و يتأثر بها، هذه العوامل تمثل البيئة العامة للمجتمع و عليه فمستوى التنمية البشرية يختلف من دولة لأخرى لاختلاف هذه العوامل المؤثرة فيها و التي تتمثل في:

أ - **العوامل الاقتصادية:** تعتبر العوامل الاقتصادية من أهم العوامل المحددة لمستوى التنمية البشرية الذي يمكن أن تحققه أي دولة، إذ هناك علاقة ارتباط قوية بين المتغيرات الاقتصادية و مستويات التنمية البشرية المحققة، حيث أن الأوضاع الاقتصادية لها تأثير كبير جدا علما أنظم التعليمية و التدريبية من حيث تحديد محتواه و مناهجه و أساليبه و كذا توفير الموارد المالية اللازمة للإنفاق عليه<sup>1</sup>.

في هذا الصدد فتحقيق التنمية البشرية يتطلب الكثير من الإنفاق و الاستثمار الاقتصادي و الاجتماعي في العديد من المجالات الاقتصادية و الاجتماعية و تحري العدالة

<sup>1</sup>عبير عبد الخالق، المرجع سابق الذكر، ص26.

و الإنصاف في ذلك أيضا و هو يعتبر من أبرز التحديات التي تواجهها هذه الأخيرة، فهذا العامل في كثير من الأحيان يطرح العديد من الصعوبات خاصة في ظل نقص هذه الموارد المالية خاصة بالنسبة للدول النامية قد تصل إلى غاية فشل تحقيق أهداف التنمية البشرية.

و تتوقف عملية تمويل التنمية البشرية على حجم الموارد المالية المتاحة للدولة و على سياسة البلد في الإنفاق، حيث تخصص البلدان المتقدمة مبالغ هامة لتغطية نفقات التنمية البشرية بينما تتميز هذه الموارد بقلّة الوفرة في البلدان النامية و خاصة الفقيرة مما يضطرها إلى اللجوء إلى الموارد الخارجية للهيئات الدولية<sup>1</sup>، كالمساعدات و المنح الدولية و كذا القروض و التي قد يتحول دورها إلى تأثير سلبي بسبب خطر الديون المتراكمة، أو حدوث أزمات بسبب عجز الدول عن الوفاء بهذه الديون فتكون عرضة لبرامج التعديل الهيكلي و إعادة الجدولة و الضغوطات... و هو ما يضر بمصلحة الدولة و مصلحة الأجيال المقبلة و حقهم في التنمية أيضا، كما أنها ليست دائما متوفرة عكس المصادر الداخلية الدائمة، في حين تقوم الأسر بالإنفاق من أجل الحصول على خيارات التنمية البشرية من مواردها الخاصة كالأجور و الإعانات و المنح أو حتى الاقتراض...

بالتالي فالعامل الاقتصادي محدد أساسي من محددات التنمية البشرية بما تتضمنه من زيادة في الناتج المحلي الإجمالي و زيادة نصيب الفرد منه و توفر مناصب الشغل... و انعكاساتها على كل من التعليم و الصحة و الدخل و التي تعد أهم مؤشرات التنمية البشرية. حيث تؤدي مثلا الزيادة في معدل نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بمقدار نقطة مئوية واحدة إلى زيادة دليل العمر المتوقع بثلاث نقاط<sup>2</sup>. و مما يوضح هذا الأمر أكثر أن الدول المتقدمة و المتطورة اقتصاديا و ذات الدخل المرتفع هي التي تسجل مستويات تنمية بشرية مرتفعة مثل بعض الدول الأوروبية، الولايات المتحدة الأمريكية، اليابان...

<sup>1</sup>فاطمة الزهراء لمودة، إستراتيجية التنمية البشرية في معالجة الفقر - دراسة حالة الجزائر-، جامعة الجزائر3، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، 2012، ص102.  
<sup>2</sup>عبير عبد الخالق، المرجع سابق الذكر، ص27.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية والتنمية البشرية

من خلال ما سبق يظهر أن توفير الموارد المالية يعتبر من المستلزمات الضرورية لتحقيق متطلبات التنمية البشرية و تنفيذ سياساتها و برامجها\*، و بالإضافة إلى جانب التمويل هناك العديد من العوامل الاقتصادية تحدد مستوى التنمية البشرية كالتطور الاقتصادي، هيكل الاقتصاد و خلق مناصب العمل، مستوى الأجور...

### ب – العوامل الاجتماعية:

تتمثل المتغيرات الاجتماعية في الخصائص الاجتماعية للدولة و المتمثلة خاصة في الدين و اللغة العادات و التقاليد و القيم و الأنماط السلوكية التي تسود المجتمع و التي تؤثر في خيارات التنمية البشرية كالنظام التعليمي من خلال تحديد مضمونه و المستوى التعليمي الذي يحصل عليه الأفراد و مدى إتاحتها للأفراد، و كذا تأثير توجهات الأفراد و قيمهم و أعرافهم و مستوى وعيهم بالمسؤولية الاجتماعية... على أنماطهم الاستهلاكية و الإنتاجية، نحو العمل و الحفاظ على البيئة...و التي لها أثر كبير على المستوى الصحي للمجتمع و كفاءة الفرد، و بالتالي على مستوى التنمية البشرية.

\*- و انطلاقا من ذلك وضع البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة في تقريره للتنمية البشرية سنة 1991 خطة تبين نسب الإنفاق العام و توجيه موارد القطاع العام نحو تحقيق أهداف التنمية البشرية، و تقسم نسب الإنفاق العام إلى نوعين داخلية و خارجية.

أ – النسب الداخلية : و تهدف إلى تحليل الإنفاق العام في الدول النامية و دور القطاع العام في النشاط الاقتصادي مقارنة بالخاص و مكونات هذا الإنفاق التي تعكس أهدافه و أولوياته و مصادر تمويله و تشمل هذه النسب :

- نسبة الإنفاق العام: ( إلى الدخل القومي ) و قيمتها المرغوبة 25%.
- نسبة المخصصات الاجتماعية ( نسبة الإنفاق الاجتماعي إلى مجموع الإنفاق العام ) و قيمتها المرغوبة أكثر من 40%.
- نسبة الأولويات الاجتماعية: و تمثل ما يخص من الإنفاق الاجتماعي لأولويات التنمية البشرية و يضم الإنفاق على التعليم الأساسي و الرعاية الصحية و شبكات المياه الأساسية و هذه الأولويات تحدد باختلاف توجهات المجتمع و هيكل الاقتصاد و قيمتها المرغوبة أكثر من 50%.
- نسبة الإنفاق البشري ( التنمية البشرية ): و تمثل ما يخص من الناتج القومي الإجمالي لأولويات التنمية البشرية و تحسب بضرب النسب الثلاث السابقة، فإذا كانت النسبة أكبر من 5% فتعتبر مرتفعة ، و إذا كانت النسبة من 3 – 5 % فتعتبر متوسطة ، أما إذا كانت أقل من 2% فتعتبر منخفضة.

ب - النسب الخارجية: و هي تتعلق بالمساعدات الإنمائية الرسمية المقدمة من قبل المؤسسات الدولية.

### ج – العوامل السياسية:

تؤثر مختلف المتغيرات السياسية بدرجة كبيرة جدا في مستويات التنمية البشرية و مكوناتها بداية من متغير الإرادة السياسية هل هناك إرادة سياسية للتنمية والتطور و هو المنطلق الأساسي لإحداث التغيير نحو التنمية، و تلعب مختلف العوامل السياسية كطبيعة النظام السياسي و الإيديولوجية التي يتبناها و ثقافته السياسية دورا كبيرا في سياسات التنمية البشرية كونها تحدد طبيعة القرارات التي يتخذها النظام بهذا الصدد.

### د – العوامل السكانية:

ترتبط التنمية البشرية بالعوامل الديموغرافية بدرجة كبيرة جدا، حيث يعتمد نجاح سياسات التنمية البشرية بمدى مراعاتها و توافقها مع هذه المتغيرات الديموغرافية كعدد السكان و معدل النمو السكاني و التركيب العمري و التوزيع السكاني على الإقليم...، فهذه المعطيات الديموغرافية هي التي تبين مدى الحاجة إلى مختلف المرافق التعليمية و الصحية... و تبين عدد الملتحقين بالمدارس و الجامعات و عدد مناصب الشغل التي يجب توفيرها و غيرها من مؤشرات التنمية البشرية، و عليه فالعوامل السكانية تعتبر أساس تخطيط سياسات التنمية البشرية و عليها تعتمد نجاح برامجها من عدمه.

### ه – العوامل الجغرافية:

كما تتحدد أيضا التنمية البشرية بالمتغيرات الجغرافية كموقع الدولة و مناخها و تضاريسها و مواردها الطبيعية... حيث لها تأثير كبير في تسطير و اختيار سياسات التنمية البشرية كسياسة التعليم و الرعاية الصحية و الإنفاق العمومي...

### و – المحددات التنظيمية

كما سبق القول فالتنمية البشرية تعتبر إستراتيجية متكاملة العناصر، فهي تحتاج لوسائل و إمكانيات مادية و مالية لتمويلها و وسائل بشرية لتخطيطها و تنفيذها، كما تحتاج أيضا لعوامل تنظيمية من أجل إمكانية تجسيدها على أرض الواقع، و بالتالي فالمحددات

التنظيمية تتعلق ببيان كيفية تجسيد هذه الأخيرة على أرض الواقع من خلال أدوار مختلف الفاعلين في هذا الصدد.

و ذلك باعتماد سياسات هادفة لتأكيد العدالة الاجتماعية من خلال تأكيد دور الدولة من خلال وضعها السياسات اللازمة و توفير التمويل اللازم لذلك، و سياسات أخرى هادفة لتحقيق الكفاءة الاقتصادية و التي يقوم بها السوق أو القطاع الخاص في ظل الأوضاع الاقتصادية العالمية و تحرير الأسواق و التجارة الدولية<sup>1</sup>.

فدور الدولة في الاقتصاديات الوطنية يتجلى بصفة عامة من خلال سياساتها الاقتصادية و الاجتماعية و من خلال الإنفاق العام الذي تقوم به في هذا المجال المقيد بالميزانية العامة التي تحدد أوجه الإنفاق العام و أولوياته و قيمه أو البرامج الخاصة لأجل تحقيق أهداف التنمية البشرية، و ذلك لأن بعضها يحتاج إلى رأس مال مادي ضخم لا يتوفر إلا لدى الحكومة، و منها ما يخضع لمبدأ العوائد و التكاليف و منها ما نسبة المخاطرة فيها كبيرة و بعضها لا تظهر فوائدها إلا بعد فترة طويلة<sup>2</sup>، هذا الإنفاق الموجه للالتزام بالعديد من الخدمات العمومية كالتعليم و الصحة و الإسكان و العديد من الخدمات الأخرى.

و في ظل التوجهات العالمية الجديدة خاصة العولمة و ما تطرحه من تحديات خاصة بالنسبة للدول النامية فيما يتعلق بتقليص دور الدولة و عدم تدخلها في النشاط الاقتصادي إلا في نطاق ضيق طبقا للتوجهات الرأسمالية ما يطرح تحديات جديدة أخرى أمام تحقيقها.

لكن في المقابل بملاحظة مختلف التجارب التنموية عبر مختلف دول العالم تؤكد ضرورة قيام الدولة بدور أساسي و قيادي في هذا المجال و ذلك لعدة أسباب من بينها أن تحقيق النمو الاقتصادي الذي يعتبر ضروري للتنمية البشرية كونه يعتبر وسيلة مغذية لاستمراريتها كونها تتطلب تراكم رأسمالي مادي كبير لا يتوفر إلا للدولة ، و نظرا لعدم كفاية هذا الجانب وحده حيث يتطلب النمو الاقتصادي أيضا تراكم رأسمالي بشري يتمثل في

<sup>1</sup> هيئة الأمم المتحدة، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية لعام 1994، نيويورك، ص05.  
<sup>2</sup> إبراهيم مراد الدعمة ، المرجع سابق الذكر ، ص56.



## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية والتنمية البشرية

الاهتمام بالموارد البشرية و تحسين قدراتهم و تنميتهم و هذا الجانب أيضا للدولة أعظم قدر في تحقيق ذلك، فتحقيق النمو الاقتصادي لا بد أن يكون بتدخل حكومي و تأثير كبير منها و ذلك من خلال وسيلتين هما :

الأولى بتجميع مخزون كبير من الأصول المنتجة و المهارات البشرية و الثانية بزيادة إنتاجية هذه الأصول و المهارات و الموارد الطبيعية عن طريق حركة رأس المال و القوى العاملة بين القطاعات الاقتصادية المختلفة و إنشاء مؤسسات جديدة و ابتكار تقنيات جديدة و استخدامها في الإنتاج، و بالإضافة للتأثير المباشر للحكومة في هذا المجال تقوم أيضا بتوجيه استثمارات و مواقف القطاع الخاص نحو أهدافها التنموية<sup>1</sup>.

فعبارة أخرى فدور الدولة في هذا المجال يتمثل في القيام أولا برسم مختلف السياسات العامة و البرامج في مختلف المجالات و تجسيدها و تنفيذها على أرض الواقع أي تحديد الأهداف في مختلف المجالات الاقتصادية و الاجتماعية...التعليمية و الصحية السكنية... و تنفيذ هذه الأخيرة من خلال الإنفاق العام في مشاريع استثمارية أو استهلاكية.

و دور الدولة في تحقيق التنمية البشرية يتأكد من نواح أخرى و منها مسألة العدالة التوزيعية أي الحاجة إلى إعادة توزيع الدخل لمصلحة الطبقات ذات الدخل المنخفض أو المناطق الفقيرة و المعزولة أو الأفراد المنعدي الدخل و الحماية الاجتماعية.

هذا الدور ذو أهمية بالغة كونه يعتبر من متطلبات الاستقرار الاجتماعي و من جهة أخرى تحقيق العدالة التوزيعية بين الأقاليم و القدرة على القيام بدور أساسي و ايجابي لمساعدة الأقاليم الفقيرة و تحقيق نوع من التوازن الجهوي عن طريق توفير الدعم اللازم للنهوض بهذه الأقاليم الفقيرة.

فمن المسائل المهمة في هذا الصدد هي اتخاذ التدابير و الإجراءات الكفيلة بالتخفيف من الفقر و الاهتمام بتوفير السلع و الخدمات الضرورية لإشباع الحاجات الأساسية للأفراد.

<sup>1</sup>إبراهيم مراد الدعمة ، المرجع سابق الذكر، ص59.

هذا الأمر يمكن التعبير عنه بدور الدولة في الوظائف التقليدية للدولة الرأسمالية و هي إعادة توزيع الدخل، إعادة تخصيص الموارد و المحافظة على الاستقرار باستعمال السياسات الكفيلة المالية و النقدية و التنظيمية... و السياسات الاجتماعية و بدرجة أقل بعض النشاطات الإنتاجية للسلع العمومية و حماية البيئة<sup>1</sup>.

فالدولة من خلال تدخلها في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية تعمل كمنظم لهذين المجالين من خلال معالجتها لمظاهر اختلالات السوق المتمثلة في الاحتكارات و سوء تخصيص الموارد و ما يرتبط بها من سلع عمومية، إضافة إلى وجود حاجات لا يقوى السوق على الوفاء بها و لكنها ذات أهمية كبيرة مجتمعا و تركها للسوق ينتج عنه أزمات إضافة إلى تعرض السوق للهزات و الأزمات و ما يصاحبها من مشاكل اقتصادية و لا استقرار كالبطالة و التضخم و ضعف النمو الاقتصادي<sup>2</sup>...

من خلال ما سبق يمكن القول أن دور الدولة رئيسي و أساسي و مهم و لا يمكن إغفاله أو تجاهله أو التخلي عنه (خاصة بالنسبة للدول النامية) نظرا لطبيعة المسؤوليات الملقاة على عاتقها باعتبارها أعلى سلطة في الدولة و أول عون اقتصادي و أن بعض أدوارها و أنشطتها لا يمكن التنازل عليها كونها هي التي تهيب البيئة العامة التي تحتضن التنمية البشرية من خلال تسطير الاستراتيجيات الاقتصادية والاجتماعية و تهيئة البنى المادية و المالية و البشرية و التكنولوجية... اللازمة لذلك.

و إذا كان دور الدولة أوليا و أساسيا و ذو أهمية محورية في هذا المجال فإنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يكون كافيا لوحده بل يكمل هذا الدور بأدوار الفاعلين الآخرين و منها القطاع الخاص و الذي تقع عليه مسؤولية القيام بأنشطة اقتصادية خاصة يساهم من خلالها في تحقيق التنمية بصفة عامة البشرية بصفة خاصة.

<sup>1</sup> عبد الله موساوي ، دور الدولة في التنمية البشرية في البلاد النامية في ظل العولمة ، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا ، العدد 06 ، ص 55 ، من مرجع عبد القادر محمد عبد القادر عطية ، اتجاهات حديثة في التنمية ، مصر : الدار الجامعية ، 2003 ، ص ص 146- 147 .  
<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص 55 .

إن مساهمة القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي تختلف عن مساهمة القطاع العام فالإنفاق و الاستثمار الخاص يختلف عن الإنفاق و الاستثمار العام انطلاقاً من طبيعة الأهداف التي يسعى إليها كل طرف، فإن كان تحقيق الربح هو الهدف الأساسي للقطاع الخاص، فإن القطاع الخاص الواعي بكل مسؤولياته هو الذي يدرك مسؤولياته الاجتماعية و البيئية و ذلك عبر زيادة استثماراته و خلق العدد المناسب من فرص العمل السنوية الإضافية و الحفاظ على البيئة و العمل من أجل زيادة المستوى الإنتاجي للقوى البشرية و الاستثمار في القدرات البشرية أفضل استثمار<sup>1</sup>، و توجيه استثماراته إلى تنمية الرأسمال البشري.

وذلك من أجل تأمين زيادة متواصلة لكفاءة اليد العاملة و مستوياتها الاجتماعية و تأمين الاستثمارات اللازمة في الأبحاث و التطوير للتحكم بجودة الإنتاج و تحسينه باستمرار و إنتاج السلع و الخدمات الجديدة التي توسع القدرة التنافسية للاقتصاد ككل في خضم المنافسة الدولية و في تأمين دعائم التنمية المستدامة<sup>2</sup>، إذا فالقطاع الخاص عنصر مهم جداً في المعادلة التنموية من خلال هذه الأدوار و يتجلى هذا الأمر بالقطاعات الخاصة القوية (مثل الدول المتقدمة) و التي فعلاً تقوم بهذه الأدوار.

أما القطاع الخاص العربي (و مثله في الدول النامية) ما زال يسعى إلى الحصول على مزيد من الامتيازات و الحماية من الدولة حفاظاً على مواقع الربح دون الإقدام على الجهد الإنتاجي المطلوب لزيادة قدرته التنافسية محلياً و دولياً، كما يطلب من الدولة الحصول على الموارد المختلفة بأقل الأثمان دون مقيدات بيئية لتقوية ربحيته<sup>3</sup>، و هذا الضعف و الهشاشة يرجع للظروف التاريخية التي مرت بها هذه الدول و دور الدولة في المجال الاقتصادي و التي منعت قيام قطاع خاص و هيمنة القطاع العام على كل النشاط الاقتصادي، إضافة إلى ظواهر الفساد و الاحتكار و التبذير و هدر الموارد، قلة الكفاءة... و التي ساهمت كلها في إضعافه و إضعاف فعاليته.

<sup>1</sup> علي حميدوش، المرجع سابق الذكر، ص 80.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 80.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 81.

إن مساهمة القطاع الخاص في التنمية البشرية من خلال أنشطة استثمارية يكون من خلال قدرته على توفير السلع و الخدمات (خاصة و عامة) و كذا مساهمته الكبيرة في رفع و زيادة معدلات النمو الاقتصادي الذي يعتبر وسيلة تغذية التنمية البشرية و استمراريتها و لكن كما هو معروف فتحقيق معدلات نمو اقتصادي كبيرة لا يعني بالضرورة حدوث تنمية بشرية بل يجب أن ينعكس هذا النمو في تحسن الظروف الاجتماعية للأفراد و استفادتهم من هذا النمو في زيادة رفاهيتهم و رفع مستوى معيشتهم.

بالتالي يجب على القطاع الخاص التركيز على أهداف أخرى محورية للتنمية البشرية كعدالة توزيع الناتج المحلي الإجمالي، تخفيض نسب البطالة بتوفير فرص العمل تنمية الرأس مال البشري بالاستثمار في مجال العلوم و المعارف و التقنيات الجدية و المساهمة في الابتكارات و الاختراعات... و هو ما يتطلب تدخل الدولة كمنظم و ضابط و مراقب لهذا المجال بتشريعاتها و قوانينها و هيئاتها لتوجيه النشاط الاقتصادي للقطاع الخاص نحو أهداف هذه الأخيرة.

من جهة أخرى و بالنسبة لدور القطاع الخاص في توفير خدمات عمومية و سلع عامة عبر مختلف الأنشطة الاقتصادية حيث هناك ما يعجز عن تقديمها لحاجتها لرأس مال ضخم لا يتوفر لدى الأفراد الخواص أو يصعب عليهم المخاطرة بها و أخرى يوفرها السوق بكميات أقل مما يحتاجه المجتمع و أخرى تكون أرباحها في الأجل الطويل أو تكون أسعارها مرتفعة فلا تتاح لكل الأفراد<sup>1</sup>، فهنا تتدخل الدولة أيضا عبر العديد من الآليات لمعالجة هذه الاختلالات و غيرها من الجوانب التي يمكن أن تؤثر سلبا على التنمية البشرية و التي قد يؤثر بها القطاع الخاص عليها (خاصة في الدول النامية) كهدر الموارد و سوء توزيع الدخل، سوء تخصيص الموارد، السعي لتعظيم الأرباح دون اكتراث لأي اعتبارات أخرى...

<sup>1</sup> إبراهيم مراد الدعمة، المرجع سابق الذكر، ص63.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية والتنمية البشرية

أما بالنسبة لدور المجتمع المدني فذلك راجع لتعدد و تركيب مفهوم التنمية البشرية و اتساعها لعدة جوانب اقتصادية و اجتماعية و إنسانية فرض ضرورة تدخل كل مكونات المجتمع، و المجتمع المدني من أبرز هذه المكونات و الذي بدوره أصبح أهم الفواعل التنموية، و تتبع هذه الأهمية التي يكتسيها دور هذا الأخير من نقطتين أساسيتين هما: اتساع و تنوع مؤسسات المجتمع المدني كما و نوعا، و طبيعة الأنشطة التي تقوم بها هذه المنظمات.

تتعدد و تتنوع منظمات المجتمع المدني كما و نوعا مما يعظم دورها في العملية التنموية فهي تمتد لكل مجالات الحياة البشرية، في العمل، الصحة، التعليم، محو الأمية، البيئة... و هذا التنوع الكمي و النوعي يجعلها تضم أعدادا كبيرة في صفوفها من الأفراد و هو ما يزيد من فعالية الدور الذي تقوم به في تحقيق التنمية البشرية من خلال الأنشطة التي تقوم بها والتي تتنوع بدورها من تكوين للقدرات و تنمية للأفراد و تدريبهم كالنقابات و الجمعيات... التي تهدف إلى نشر للتعليم و تلقين للمهن و الحرف و التخصصات و المعارف و مختلف التكوينات، وكذا تقديم بعض الخدمات الصحية و التكفل ببعض فئات المرضى و تحسين أوضاعهم و محاربة الفقر من خلال الاهتمام بالفقراء و المهمشين و المحرومين و الأيتام...، الدفاع عن حقوق الأطفال، و المستهلكين و غيرها من الفئات والشرائح التي لا يمكن حصرها، و إتاحة الفرصة للمشاركة في التنمية و إدارة الشؤون العامة و المحلية ...

من خلال هذه الأمثلة نجد أن نشاط غالبية منظمات المجتمع المدني يصب في صميم مكونات التنمية البشرية و متطلبات تحقيقها كتلبية الحاجات الأساسية للأفراد، تكوين قدرات الأفراد و توسيع خياراتهم، توفير التعليم و الصحة و تحسين مستوى المعيشة و رفع الدخل و زيادة رفاهية الأفراد، ضمان المشاركة في مختلف الأنشطة السياسية و الاجتماعية و الثقافية و في إدارة الشؤون العامة ...

هذا الدور بطبيعة الحال يرتبط بمدى فعاليته و استقلاليته و قوته في مقابل التحديات التي تواجهه و الضغوطات التي يعرفها ( السياسية، القانونية، المالية، الخارجية... ) و التي يمكن أن تحد من فعالية دوره مثل البلدان النامية و التي يقتصر فيها دوره في بعض الأنشطة التي تبقى محدودة جدا و هامشية و ضعيفة مقارنة باحتياجات التنمية البشرية بها.

### المبحث الثالث: مؤشرات التنمية البشرية وقياسها

#### المطلب الأول: مؤشرات التنمية البشرية

تعتمد التنمية البشرية في قياسها على عدة مؤشرات، و المؤشرات عموما هي دلالات على أمور أو أحوال معينة، و قد تكون في صورة كيفية كإبداء ملاحظة على أمر من الأمور<sup>1</sup> فمن هذا المنطلق يمكن اعتبار العديد من الملاحظات أو التعليقات على حالات فردية أو جماعية مؤشرات للدلالة على ظواهر معينة، و في تقدير المواقف و إصدار الرأي أو الحكم، و في بعض الأحيان تكون بحاجة للتدقيق و الاختبار عن طريق الملاحظة و المتابعة للتأكد من صحتها، بل و إلى التثبت منها بطريقة كمية إحصائية<sup>2</sup> فالمؤشرات الكيفية هي عبارة عن وصف لحالة معينة في غالب الأحيان تحتاج إلى مؤشرات كمية المحددة للحالة بصورة دقيقة.

فالمؤشر هو العنصر الدال على قيمة معينة بينما يعبر المقياس عن تناسق مجموعة من المؤشرات<sup>3</sup>، هذه المؤشرات و المقاييس نستدل من خلالها على حالة التنمية البشرية في بلد ما.

تتجلى أهمية هذه المؤشرات في عملية التقييم كونها تساعد في عملية التخطيط للسياسات التنموية على المدى القريب و المتوسط و في اتخاذ السياسات التخطيطية للفترات اللاحقة في إطار الترابط بين هذه المؤشرات المعبرة عن حالة التنمية البشرية مثل نسبة التحسن في الحالة الصحية يتماشى مع نسبة من التحسن في المستوى التعليمي و مع معدلات نموهم الطبيعي.

بالتالي فهذه المؤشرات هي مقاييس تصاغ أو تنتج أو تؤلف من المعطيات الإحصائية الخام فهي تصاغ في ضوء ما يتاح من معطيات إحصائية رسمية و غير رسمية،

<sup>1</sup>كمال التابعي، المرجع سابق الذكر، ص 55 .

<sup>2</sup>المرجع نفسه ، ص 56.

<sup>3</sup>محمد شليبي، المنهجية في التحليل السياسي (المفاهيم، المناهج، الاقتراعات )، الجزائر: د.د.ن، 1997 ، ص 23.

كما أن نظام المؤشرات و طريقة إنتاجها و صياغتها يكمن وراءه هدف معين أو افتراض خاص و بالتالي فجمع البيانات الإحصائية الخام و صياغة المؤشرات منها لا تمثل موقفا محايدا من الظاهرة أو الحالة المدروسة<sup>1</sup>.

و قد شرع عدد من الباحثين في الجامعات و مراكز البحوث الغربية و المنظمات الدولية في تطوير مؤشرات و مقاييس البشرية و قد اختلفت اتجاهاتهم في هذا الصدد و هو ما أدى إلى اختلاف المؤشرات و كذا المؤشرات المركبة (المقاييس)، و في هذا المبحث سوف نحاول التطرق إلى أهم مؤشرات التنمية البشرية و دلالة هذه المؤشرات.

### 1- مؤشر الدخل أو نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي في السنة

يعد هذا المؤشر مؤشرا اقتصاديا نقديا بحثا يرتبط بالجانب المادي للتنمية البشرية، و يعد من أقدم المؤشرات و لا يزال من أكثرها استعمالا، و هو يعتبر من العناصر الأساسية للتنمية البشرية و يشير إلى نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، و قد تم اختيار هذا المؤشر بحسب القيمة الشرائية للدولار ليعكس حالة التقدم في النمو الاقتصادي<sup>2</sup>، و الدخل بصورة أخرى يعبر عن الإشباع الذي يحققه للفرد و تمكينه من الحصول على مختلف السلع و الخدمات و الحاجات الأساسية، و بالتالي فهو يعد من أهم الخيارات التي يسعى الأفراد للحصول عليها و ينعموا بها، فهو خيار مهم و لكنه ليس أهم الخيارات على الإطلاق فهو مجرد خيار واحد من الخيارات التي يريد أن يحصل عليها الناس.

فالدخل وسيلة و لكن التنمية البشرية غاية فصحیح أن هذه الأخيرة تتضمن زيادة الدخل و الثروة و لكنها تشمل أيضا أشياء أخرى ذات أهمية و قيمة لدى الناس<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> كمال التابعي، المرجع سابق الذكر، ص 59-60.

<sup>2</sup> هيئة الأمم المتحدة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 1990، نيويورك، ص 23.

<sup>3</sup> عبد الله عطوي، السكان و التنمية البشرية، ط1، بيروت: دار النهضة العربية، 2004، ص 24.

على هذا الأساس يعتبر مستوى الدخل من أهم الأمور التي تحقق تنمية الأفراد و تحقق لهم معيشة ذات جودة و نوعية و لأنه هو الذي يمكنهم من تلبية حاجتهم الأساسية المادية و المعنوية و حتى الحصول على الكماليات و الارتقاء إلى أعلى مراتب الرفاهية و مما يبرز هذه الأهمية أيضا هو أن الإرهاسات الأولى لمفهوم التنمية البشرية كانت تركز على الجانب المادي لها و كانت تستعمل مفهوم النمو الاقتصادي الذي يركز على الناتج المحلي الإجمالي و زيادته و انعكاس ذلك على مستوى دخول الأفراد.

ومن خلال تقارير التنمية البشرية للأمم المتحدة نذكر أنه إذا ما أريد للتنمية البشرية أن تدوم فإنه يجب تغذيتها باستمرار بواسطة النمو الاقتصادي<sup>1</sup>، أي أن الاهتمام بالتنمية البشرية يتطلب الاهتمام بالنمو الاقتصادي لأنه هو الذي يضمن ارتفاع مستوى الدخل للأفراد و ضمان مستوى معيشي ملائم لهم كذا الإنفاق عليها.

و الناتج القومي في صورة نقدية يعني مجموع ما ينتجه أفراد المجتمع من سلع و خدمات و عائد استثماراتهم و نشاطاتهم داخل المجتمع و من خارجه<sup>2</sup>، و يطلق على هذا المصطلح في الثقافة الانجليزية بـ"الكعكة القومية" و التي خبزها المجتمع خلال سنة و يقوم بالتصرف فيها خلال تلك السنة، و بقسمة هذا الناتج على عدد السكان في نفس السنة نتحصل على تقدير لمتوسط نصيب الفرد من الناتج القومي.

و مع التسليم بدقة المفردات التي بني عليها الرقم الإجمالي للدخل القومي إلا أن هناك تحفظات و انتقادات كثيرة على هذا المؤشر و ذلك على النحو التالي<sup>3</sup>:

<sup>1</sup> هيئة الأمم المتحدة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 1995، تقرير التنمية البشرية لعام 1995 ، نيويورك، ص123.  
<sup>2</sup> كمال التايبي، المرجع سابق الذكر ، ص63.  
<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 65 – 66.



- في إطار الحساب النقدي للنتائج القومي الإجمالي تعتبر القيمة النقدية لمختلف الأنشطة الإنسانية قيمة محايدة أي أن كل المنتجات متساوية في منافعها و أثارها على المجتمع و الأفراد، فمثلا الإنتاج الحربي من الأسلحة و الذخائر لا يعود بصورة مباشرة على تحسين نوعية حياتهم و رفاههم خاصة في معظم دول العالم الثالث، و من ثم فإن متوسط نصيب الفرد من هذا الأخير لا يعبر عن الإشباع الحقيقي لحاجات الأفراد.

- إن متوسط نصيب الفرد من هذا الدخل القومي لا يعبر عن الجانب التوزيعي بين مختلف طبقات المجتمع و شرائحه، و هذا يعتبر من أهم الانتقادات و الإختلالات التي تحد من فعالية هذا المؤشر و تدليله بطريقة دقيقة لحالة التنمية البشرية في بلد معين و في زمن معين، و بالتالي فهو لا يعكس القيمة الشرائية للدخل المتباينة لهذه الفئات الاجتماعية المختلفة .

- الزيادة في معدل نمو الناتج القومي قد يكون نتيجة لاستعمال تكنولوجيا معينة تؤدي لزيادة ضخمة في السلع و الخدمات و لكنها في نفس الوقت تحيل أعدادا كبيرة للبطالة بالرغم مما حققته هذه التقنية من رفع للدخل القومي و متوسط دخل الأفراد.

و كخلاصة فهذا المؤشر و إن لم تكن له قيمة مرجوة - تعبير حقيقي و فعلي - في قياس التنمية البشرية إلا أنه لا يمكن الاستغناء عنه كأحد المتغيرات التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند محاولة وضع آلية تقريبية للواقع المعيش في أي مجتمع و لمدى إمكانية إشباع الحاجات المادية على الأقل لذلك المجتمع<sup>1</sup> أو استعماله كمؤشر للمقارنة لمدى التحسن في مستوى المعيشة من فترة لأخرى داخل البلد أو بين مختلف الدول.

لكن من الأمور التي يجب التركيز عليها في علاقة النمو الاقتصادي و الدخل بالتنمية البشرية هو أن هذا المؤشر لا يعبر بدرجة دقيقة جدا عن مستوى رفاه الناس و ذلك لتباين الفئات التي تتمتع فعلا بهذا المستوى من الرفاه<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>أكمال التابعي، المرجع سابق الذكر، ص68.

<sup>2</sup>هدى زوير مخلف الدعيمي، عدنان داود محمد العذاري، المرجع سابق الذكر، ص ص 41-42.

وهذا النمو الاقتصادي أيضا يجب أن يتم توزيعه بدرجة عالية من المساواة والعدالة بين الأفراد من جهة و بين كل جهات و مناطق الوطن و بطريقة عادلة حتى يحقق تنمية لكل الأفراد في المجتمع.

لأن هدف التنمية البشرية هو توسيع خيارات الناس، و ما الدخل إلا واحد من هذه الخيارات على الرغم من أنها تعد النمو الاقتصادي أساسي و لكن مع التأكيد على الاهتمام بنوعيته و توزيعه و استخدامه من جيل لآخر<sup>1</sup> حتى يحقق الهدف منه، كما أن هذا المؤشر يرتبط بمؤشرات أخرى كالتعليم و الرعاية الصحية اللذان يعتبران من أهم العوامل التي تؤدي لتحقيق النمو الاقتصادي، حيث أن الاستثمار في هذين العاملين ينعكس بصورة ايجابية في الإنتاجية و الإنتاج و في الناتج المحلي الإجمالي.

### 2- مؤشر نصيب الفرد من الاستهلاك

إن علاقة التنمية البشرية بالاستهلاك وطيدة جدا، فمن المؤكد أن الاستهلاك يساهم في التنمية البشرية، فحياة البشر كما يقول تقرير التنمية البشرية لسنة 1998: " إن حياة البشر في نهاية المطاف هي حياة يغذيها و يديمها الاستهلاك ".

حيث يفترض أن قيمة السلع و الخدمات (المستهلكة) لها تأثير مباشر على رفاهية الإنسان و كلما زاد نصيب الفرد من الاستهلاك زادت حالة رفاهية الأفراد، فهو يعد مقياسا لما يستهلكه الفرد من سلع و خدمات.

و يعتبر مؤشر نصيب الفرد من الاستهلاك في السنة مؤشرا نقديا آخر يستعمل لقياس مستوى المعيشة و درجة إشباع الحاجات الإنسانية في المجتمع، و هو الوجه الآخر لعملة الناتج القومي، حيث يمثل الاستهلاك القومي مجموع الإنفاق من الناتج القومي لاستهلاك الأفراد و الدولة بما في ذلك استيراد السلع و الخدمات من الخارج و تصدير السلع و الخدمات المحلية إلى الخارج بالإضافة إلى القروض و المساعدات التي توجه لتوفير السلع

<sup>1</sup>عبد الله عطوي، المرجع سابق الذكر، ص26.

و الخدمات التي توجه للاستهلاك خلال سنة، و بقسمة مجموع الإنفاق من الدخل القومي (مع استثناء عمليات الادخار و الاستثمار) على مجموع السكان يتم الحصول على متوسط الفرد السنوي من الاستهلاك<sup>1</sup>.

و بدوره هذا المؤشر يعتريه عدد من الانتقادات و التحفظات و التي تتمثل فيما يلي<sup>2</sup>:

- العلاقة بين قيمة السلع و الخدمات المستهلكة و عائدها النهائي مما قد لا يحدث حالة أو مستوى الإشباع الحقيقي للحاجات، فما يستهلك من سلع و خدمات يعتبر مدخلات في إشباع الحاجات، و ليس مخرجات نهائية تمثل الأثر المباشر في حالة الإشباع الإنساني.
- أنواع السلع و الخدمات و خصائصها حيث يمكن أن نجد ضمنها ما يكون ضارا بحياة الإنسان في بعض الأحيان كبعض الأدوية، السجائر، الخمر، بعض أنواع الحلوى... كما أن طريقة أو نمط استهلاك بعض السلع و الخدمات قد يكون أيضا ضارا بحياة الإنسان كالمبالغة في الاستهلاك، عدم استشارة الطبيب... فالقيمة النقدية للسلع و الخدمات المتاحة للاستهلاك لا تعني بالضرورة ما يحتاج إليه الفرد في إشباع حاجاته، بل يعتمد هذا الإشباع على طريقة استخدام هذه الموارد.
- أيضا القيمة النقدية للسلع و الخدمات المستهلكة تختلف في ارتباطها بدرجة الإشباع بين مختلف الحاجات الإنسانية، فمثلا يمكن القول أن ارتفاع تكلفة الفرد في التعليم يرتبط ايجابيا مع التحسن في مستوى الحالة التعليمية و هو ما لا يصدق مع خدمات و سلع أخرى مثلا خدمة السكن فارتفاع القيمة الإيجارية للسكن يعني في معظم الدول تدهور الحالة السكنية، فهناك تفاوت في دلالة القيمة النقدية للسلع و الخدمات المستهلكة في إشباع الحاجات.
- كما يؤخذ على هذا المؤشر أيضا عدم شموليته بعض الخدمات و السلع المنزلية و كذا

<sup>1</sup>احمد عمار، المرجع سابق الذكر، ص87.

<sup>2</sup>المرجع نفسه، ص ص 87 - 88.

إهماله لبعده التوزيع في تفاوت الاستهلاك بين الفئات و الشرائح المجتمعية، ثم إن زيادة حجم الاستهلاك و زيادة نصيب الفرد منه قد تؤدي إلى استنزاف الثروة و الموارد و عوامل الإنتاج المادية بواسطة الجيل الحاضر على حساب الأجيال المستقبلية، وقد تلجأ الدول للاستنادة لاستيراد الخدمات و السلع المطلوبة كما قد تعتمد على المنح و الإعانات من دول أخرى مما يعرض الاستقرار و الاستقلال الوطني للتهديد أو التبعية...

وهذا ما أشار إليه تقرير التنمية البشرية لسنة 1998 بقوله "إن الاستهلاك يسهم في التنمية البشرية عندما يوسع نطاق القدرات و يثري حياة البشر و عندما يكون منصفا اتجاه الأجيال المقبلة كما الحالية كما أنه يسهم في التنمية البشرية حين يشجع الأفراد و المجتمعات المفعمة بالحياة و المبدعة، و إذا كان عكس ذلك فبآثاره السلبية المتمثلة في استنزاف الموارد و اللامساواة أو حدوث التفاوت بين الطبقات و حتى الأفراد و أحيانا المناطق التلوث البيئي و الفقر، فهو يضر بالتنمية البشرية و يقوضها، فأهمية الاستهلاك تتحدد بنمطه و آثاره. فالاستهلاك يجب أن يكون متقاسما: يكفل الحاجات الأساسية للجميع، و معززا: يبني القدرات البشرية، و مسؤولا اجتماعيا: لا يؤدي استهلاك البعض إلى الإضرار برفاه الآخرين، و مستداما: يضمن خيارات الأجيال المقبلة<sup>1</sup>).

- كما أن الاستهلاك من منظور التنمية البشرية لا يقتصر على الاستهلاك المادي للأفراد الذي يتوقف على الدخل بل يمتد ليشمل سلع و خدمات جماعية غير المادية من الإنفاق العام مثل الرعاية الصحية، التعليم، النقل<sup>2</sup>...
- فضلا عن أن عددا من حاجات الإنسان و مطالب التنمية البشرية لا تدخل في نطاق استهلاك السلع و الخدمات مثل التمتع بحقوق الإنسان و الحريات الشخصية و الاجتماعية و المشاركة السياسية و الاقتصادية و الثقافية و غيرها من الحاجات.

<sup>1</sup>أكمال التابعي، المرجع سابق الذكر، ص 69.

<sup>2</sup>المرجع نفسه، ص ص 70-71.

و كخلاصة فهذا المؤشر رغم النقائص التي يعاني منها فأهميته تكمن في إدراك مدى إشباع بعض الحاجات الإنسانية في سنة معينة و تطور هذا الإشباع مع مرور السنوات<sup>1</sup>.

### 3- مؤشر الأبعاد التوزيعية للسلع و الخدمات

يعتبر الإلمام بأبعاد التوزيع و آلياته و أبعاده أحد المؤشرات الهامة للتنمية البشرية، فالتوزيع له أبعاد مختلفة، فله دلالة نقدية (غالباً ما تظهر في توزيع الدخل أو الاستهلاك أو إتاحة الخدمات بصورة نقدية، و يظهر التوزيع في حالة الدخل على مختلف الشرائح الاجتماعية إلى جانب القيمة النقدية، كما يظهر أيضاً في صورة تصنيف السلع و الخدمات المتاحة لأن إشباع حاجات الإنسان يعتمد على مدخلات السلع و الخدمات و أنماط توفرها كما أن له أبعاداً أخرى فله أيضاً البعد الجغرافي و العمري و النوعي و التوزيع على أساس الفئات الاجتماعية و توزيع الدخل و الثروة و السلطة<sup>2</sup>.

بالتالي فهذا المؤشر يعتبر أكثر مصداقية في الدلالة على حالة الإنسان و مستوى المعيشة و في رصد حالة التنمية البشرية في المجتمع خلال فترة معينة أو فترات مختلفة من خلال الإلمام بتوزيع الدخل أو الاستهلاك أو إتاحة الخدمات و السلع على مختلف الطبقات و الشرائح و الفئات الاجتماعية.

حيث أن رصد مدى توفر حجم معين من الاحتياجات الإنسانية للتنمية البشرية حسب النوع و العمر سيمكن من تحليل واقع هذه الأخيرة عند الذكور و الإناث، و عند مختلف الفئات العمرية و أوضاع المرأة و توزيعها على المستوى المورفولوجي، التعرف على توزيع الدخل و الثروة يعد مكوناً أساسياً من مكونات التنمية البشرية، و يعكس لنا طبيعة توجهات السياسات و خطط التنمية البشرية في المجتمع<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>حامد عمار، المرجع سابق الذكر، ص90.

<sup>2</sup>المرجع نفسه، صص95-96.

<sup>3</sup>كمال التابعي، المرجع سابق الذكر، ص80.

### 4- مؤشر نسبة الإنفاق على التعليم و الصحة و الخدمات الاجتماعية إلى الإنفاق العام

من بين المؤشرات الدالة على حالة التنمية البشرية الاهتمام بخدمات التعليم و الصحة و عديد الخدمات الاجتماعية الأخرى، و من هنا جاء مؤشر نسبة الإنفاق على التعليم و الصحة و الخدمات الأخرى إلى مجموع الإنفاق العام كما توضحه ميزانية الدولة انطلاقاً من أن حجم الإنفاق على هذه الخيارات سيزيد من تمكين حصول أكبر عدد من الأفراد منها و تمكينهم من إشباع حاجاتهم منها، حيث كلما زاد حجم الإنفاق كلما زادت إتاحتها و إشباع حاجات الأفراد منها و تحقق التنمية البشرية، غير أن هناك تحفظات واردة على هذا المؤشر منها أن الإنفاق العام لا يعكس مدى الاستفادة الفعلية من المبالغ المنفقة، و لا يراعي الدقة اللازمة (أو العدالة) في توزيع اعتمادات الخدمات الاجتماعية بين الريف و الحضر و بين مختلف مناطق و جهات الوطن، و بين فئات الدخل المختلفة<sup>1</sup> و بين مختلف شرائح المجتمع فأدى ذلك إلى الاهتمام بمعايير أخرى كالاهتمام بعدد الأطباء مقارنة بعدد السكان و نسب المتدرسين لعدد السكان...

### 5- مؤشرا التعليم و الصحة

يعتبر التعليم من أهم و أبرز مؤشرات التنمية البشرية، فلا شك أن أبرز وسيلة لتنمية قدرات البشر و تحسين حياتهم تتمثل في تحسين مستواهم التعليمي، هذا الأمر الذي له انعكاسات ايجابية كبيرة على حياة الأفراد و المجتمعات بصفة عامة، فتقدم الدول و المجتمعات يعود بالدرجة الأولى إلى تقدم العلوم و المعرفة و التكنولوجيا و الابتكارات و الاختراعات و التي تعتبر نتيجة للعملية التعليمية و جودتها ومدى اهتمامها بالتعليم بمختلف أطواره و مراحلها، و من هنا يمكن ملاحظة أن الدول المتطورة و المتقدمة تولي اهتماماً كبيراً جداً بالخدمة التعليمية و ترصد لها أكبر الميزانيات إدراكاً ووعياً منها بالآثار الإيجابية في مختلف المجالات الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية و التكنولوجية الأخرى حيث تخصص الدول الغنية ما يتراوح من 2,2 إلى 7,1% من ناتجها القومي الإجمالي و أكثر من

<sup>1</sup>أكمال التابعي، المرجع سابق الذكر، ص124.

30% من ميزانياتها، كما و أصبح التعليم يعد في العصر الحالي حقا من حقوق الإنسان تحت عليه العديد من المواثيق الدولية لأهمية هذا الأخير في حياة الأفراد.

فالتعليم يساعد في تحسين الوضع الإنساني و قدرته في الحصول على المعلومات و استخدامها في التأثير في النمو الاقتصادي، إذ يزيد من قدرات الإنسان و يساعده في سد احتياجاته و زيادة إنتاجيته، كما و تأكدت أهمية التعليم أيضا بوصفه أحد العوامل المؤثرة في النمو الاقتصادي لما يولد لدى الناس من معرفة، و بذلك فهو يعد الوقود المحرك للتنمية بكافة أبعادها لاسيما في زيادة الإنتاج و الدخل و إزالة الفقر<sup>1</sup>، هذا المؤشر في أبسط معانيه يشير إلى درجة الإلمام بالقراءة و الكتابة و الذي يعتبر الخطوة الأولى لاكتساب المعرفة<sup>2</sup>.

في ظل التطور التكنولوجي و المعرفي الهائل و المتسارع الذي يعرفه العالم تزداد أهمية هذا العنصر أكثر فأكثر كأساس و ضرورة لاستيعاب هذا التطور و مواكبته و كذا المساهمة في النمو و الإنتاجية و التنمية البشرية، فهو أساس تحسين القدرات البشرية و تنميتها... و انطلاقا من ذلك فقد تناولت التنمية البشرية من ثلاث زوايا هي :

- الزاوية الأولى: اهتمت بالتعليم بوصفه أداة لاكتساب التقنية.
- الزاوية الثانية: ركزت على ربط التعليم باحتياجات سوق العمل.
- الزاوية الثالثة: اهتمت بالتعليم بوصفه حقا إنسانيا يهدف إلى تحسين حياة البش و ليس إعدادهم للعمل فقط<sup>3</sup>.
- و بصفة عامة فالتعليم أصبح يعتبر حقا إنسانيا و غاية في حد ذاته، و وسيلة مهمة لتحسين الرفاه من خلال تأثيره في الإنتاجية و الدخل و الصحة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>هدى زوير مخلف الدعيمي، عدنان داود محمد العذاري، المرجع سابق الذكر، ص43.

<sup>2</sup>برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لسنة 1990، المرجع سابق الذكر، ص 23.

<sup>3</sup>هدى زوير مخلف الدعيمي، عدنان داود محمد العذاري، المرجع سابق الذكر، ص 42.

<sup>4</sup>صلاح مهدي البرماني، قياس اثر التعليم العالي على بعض المؤشرات التنموية في العراق (1970-1998)، مجلة كلية الإدارة و الاقتصاد، الجامعة المستنصرية، عدد 39 ، 2002 ، ص83.

من الانتقادات الموجه لهذا المؤشر أن نسبة القيد الإجمالية لا تعد تعبيراً صادقاً على محتوى التعليم أو مستواه<sup>1</sup>، ففي بعض الدول و خاصة النامية تعرف نسب كبيرة من المتدربين و لكن في نفس الوقت فالمستوى التعليمي و التحصيلي يعرف انخفاضاً و قلة جودة و نوعية، و بالتالي لا يمكن اعتبار عدد المتدربين فقط كمؤشر لمستوى التنمية البشرية، و أيضاً أن نسبة القيد الإجمالية عدم مراعاتها للنسب القيد في كل مستوى الأساسي و الثانوي و العالي بما يمكن بموجبه المقارنة بين مختلف الدول<sup>2</sup>.

### ب- مؤشر الصحة

بدوره يعتبر مؤشر الصحة أيضاً من أهم مؤشرات التنمية البشرية و على غرار المتغيرات السابقة فإن للصحة تأثير مهم و ايجابي على قطاعات أخرى خاصة الإنتاجية أي زيادة إنتاجية القوى العاملة و من ثم على النمو الاقتصادي و بهذا فهي تعمل على المعالجة و القضاء على الضعف و المرض و عدم التحمل للقوى العاملة فهي تعمل على توسيع قاعدة الموارد البشرية و تحسينها أيضاً كما أنها حق لكل إنسان<sup>3</sup>، بل هي أول حق من حقوق الإنسان و أهمها على الإطلاق و هو الحق في الحياة فإهمال هذا الجانب ينتج العديد من الأمراض و العاهات بالإضافة إلى تهديد حياة الأفراد أو الوفاة و ما يخلفه من آفات اجتماعية و هي من أبرز مظاهر التخلف إلى جانب الجهل و الفقر.

يقوم مؤشر الصحة من خلال توقع الحياة عند الولادة كما أضيف متغيرات أخرى لهذا المؤشر مثل معدل وفيات الأطفال الرضع، و وفيات الأطفال دون سن الخامسة و معدل وفيات الأمهات<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>هيئة الأمم المتحدة، برنامج الإنمائي للأمم المتحدة 1998، تقرير التنمية البشرية لعام 1998، ص 24.

<sup>2</sup>هيئة الأمم المتحدة، برنامج الإنمائي للأمم المتحدة 1995، تقرير التنمية البشرية لعام 1995، ص 19.

<sup>3</sup>هدى زوير مخلف الدعمي، عدنان داود محمد العذاري، المرجع سابق الذكر، ص 44.

<sup>4</sup>برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 1990، المرجع سابق الذكر، ص 20.



و يضرب الباحث عبد الله عطوي بأن الصحة المعتلة سببها الفقر في الدخل و نتيجته ضعف القدرة الشخصية و انخفاض الإنتاجية و تقليل الكسب، لأن العمال ذوي الأجور المنخفضة و ذوي المستوى التعليمي المتدني غالبا ما يقومون بأعمال غير مأمونة و بأجور منخفضة و يمكن استبدالهم بسهولة، و عادة ما ينتشر المرض بينهم بدرجة عالية<sup>1</sup>.

من خلال كل ما سبق نجد أن أبعاد التنمية البشرية الاجتماعية و الاقتصادية متداخلة و مترابطة فيما بينها، بحيث ينعكس مثلا التعليم على الدخل و الإنتاجية و النمو الاقتصادي و التنمية البشرية، بدورها الصحة تؤثر على الإنتاجية و النمو و هكذا و بالتالي فهي تعتبر من أهم الاستثمارات نتيجة لعوائدها الاجتماعية و الاقتصادية، و الاهتمام بها يعتبر من أهم عناصر التنمية البشرية، كما و تختلف طبيعة الرعاية الصحية من دولة لأخرى و من منطقة لأخرى حسب طبيعة و خصائص هذه الدول و المناطق خاصة أسلوب و نمط الحياة و التغذية و بالتالي طبيعة الأمراض المنتشرة بها، و الإهتمام بالصحة يبدأ من الوقاية قبل حدوث المرض و من توفير الرعاية الصحية الوقائية لتجنب حدوث الأمراض ثم توفير الرعاية الطبية العلاجية بعد الإصابة بالمرض.

أما بالنسبة للانتقادات التي وجهت لهذا المؤشر فأولها كونه مؤشر تنبؤي افتراضي و المعلومات الضرورية لحسابه ليست متوفرة دائما و ليست بالدقة المطلوبة في حال توفره و بالتالي فحسابه ليس بالأمر الهين<sup>2</sup>، كما أنه لا يعكس الأمراض التي يمكن أن تفرزها الحياة المعاصرة<sup>3</sup>، أو التي يمكن أن تصيب الأفراد خلال حياتهم، كما أن مفهوم الصحة مفهوم واسع جدا فهناك الصحة البدنية أو الجسمية و الصحة النفسية، الصحة العقلية...، كما أن عناصر الصحة متعددة و لا تنحصر فقط الخلو من الأمراض بل أيضا هناك كثير من المتغيرات ترتبط بها كالتغذية، الرياضة، الترفيه، و فرة الأدوية، إتاحة العلاج...

<sup>1</sup> عبد الله عطوي، المرجع سابق الذكر، ص156.

<sup>2</sup> هيئة الأمم المتحدة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 1995، ص19.

<sup>3</sup> حامد عمار، مقالات في التنمية البشرية: الأحوال و البيئة الثقافية، القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب، (ب.ت.)، ص236.

كما يمكن إضافة مؤشرات أخرى مهمة للتنمية خاصة التغذية و الفقر و اللذان يعتبران من أهم جوانب التنمية البشرية تضمنان الحياة الصحية و الكريمة و السليمة للأفراد. حاول الباحثون تطوير و وضع عدة مقاييس شاملة لهذه الأخيرة، فما هي أهم هذه المقاييس و ما مدى دقتها في التعبير و التدليل على حالة هذه التنمية؟.

### المطلب الثاني: أدلة التنمية البشرية

من خلال ما سبق يتبين صعوبة الإلمام بمختلف متغيرات و جوانب التنمية البشرية و إيجاد مؤشرات محددة لقياس هذه الأخيرة و هو ما أدى إلى وجود العديد من المحاولات لوضع مقاييس للتدليل عليها، و بناءا عليها قامت الأمم المتحدة من خلال برنامجها الإنمائي و تقاريرها التنموية بمحاولة وضع مقاييس مركبة لها و تصنيف الدول و ترتيبها على هذا الأساس.

لهذا فقد احتوت هذه التقارير بدءا من سنة 1990 على دليل (مكون من عدة مؤشرات) ثم تفرعت منه عدة أدلة فرعية مكملة له بسبب الانتقادات التي وجهت له حتى سنة 2010 حيث تضمنت تغييرات جوهرية في مكونات و كيفية حساب الدليل .

فبالعودة إلى تعريف تقارير التنمية البشرية و منها تقرير سنة 1995 فقد عرفها بكونها "عملية توسيع خيارات الناس"، و من حيث المبدأ هذه الخيارات يمكن أن تكون مطلقة و متغيرة عبر الزمن و لكن الخيارات الأساسية الثلاث على جميع مستويات التنمية البشرية هي أن يعيش الناس حياة مديدة و صحية، و أن يكتسبوا المعرفة و أن يحصلوا على الموارد اللازمة لمستوى معيشة لائق (دخل مناسب)، و لكن التنمية البشرية لا تتوقف عند هذا فهناك خيارات إضافية كالحرية السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و التمتع بفرص الخلق و الإنتاج و التمتع بالاحترام الذاتي الشخصي و بحقوق الإنسان المكفولة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>هيئة الأمم المتحدة، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية لسنة 1995، نيويورك، ص05.

المطلب الأول: دليل التنمية البشرية (Human Development Index : IDH)

يقوم دليل التنمية البشرية الصادر في أول تقرير للتنمية البشرية سنة 1990 على ثلاثة مؤشرات أساسية و لكل مؤشر من هذه المؤشرات مؤشرات فرعية تبين طبيعته هي : الصحة أو طول العمر و التعليم أو مستوى المعرفة و مؤشر اقتصادي يتمثل في معدل دخل الفرد المعبر عن مستوى المعيشة الكريم الذي يضمن الحصول و تلبية مختلف الحاجات الإنسانية.

و قد أقر هذا التقرير بأن هذا الدليل غير معبر عن المفهوم بدقة و هو قابل للتحسين و الإضافات و الاقتراحات<sup>1</sup>.

بحيث أعطي لكل مؤشر وزن معين يتناسب و شدة ارتباطه بالتنمية البشرية و تنحصر قيمة هذه المؤشرات الثلاثة في مقياس من الصفر إلى الواحد صحيح ثم يتم حساب متوسط هذه المؤشرات المعبرة عن قيمة دليل التنمية البشرية.

و مع توالي السنوات و التقارير توالى التعديلات من أجل استيعاب مختلف القضايا التي يطرحها المفهوم و إعطاء أكثر دقة و صدقا و تعبيراً لقيمة هذا الدليل في الوقت نفسه.

و قد ظهرت هذه الصيغة التقليدية لمقياس التنمية البشرية لتصحيح تناقضات الاعتماد على نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي كمقياس للتنمية و التي أصبحت وفق منهج التنمية البشرية تتضمن توسيع أوجه تمكين البشر<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>هيئة الأمم المتحدة، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية 1994 ، نيويورك ، ص90.  
<sup>2</sup>محمد عمر حمادة أبو دوح، التنمية البشرية و عدالة توزيع الدخل (دراسة إسلامية وضعية مقارنة )، ط1، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2015 ، ص75.

و قد لجأت هذه التقارير إلى الاعتماد على المؤشرات الثلاثة فقط مبررة ذلك بعدم جعل الدليل معقداً، و لعدم توفر البيانات و الإحصاءات عن كل هذه المؤشرات و التفاصيل لكل الدول خاصة النامية<sup>1</sup>.

**كيفية حساب دليل التنمية البشرية:** تقوم التنمية البشرية على ثلاث خيارات أساسية هي<sup>2</sup>:

- **مؤشر صحي:** أن يعيش الأفراد حياة مديدة و صحية (خالية من الأمراض) أو طول العمر و يقاس بمتوسط العمر المتوقع عند الميلاد في الدولة (25 – 85 سنة).
- **مؤشر تعليمي:** يقاس بمستوى التحصيل العلمي وأن يكتسب الأفراد معرفة و تعليم: و يقاس بمؤشرين فرعيين هما:
  - معدل معرفة القراءة و الكتابة و له وزن الثلثين (  $3/2$  ) ما بين 0 – 100%.
  - نسبة القيد في التعليم الابتدائي و الثانوي و العالي بوزن الثلث (  $3/1$  ) ما بين 0 – 100%.
- **مؤشر اقتصادي:** حصول الإنسان على الموارد اللازمة لمستوى معيشي لائق و يقاس بنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي سنويا (بالدولار حسب تعادل القوة الشرائية ) ما بين ( 100 – 40000 دولار )، و يسمى متوسط الدخل الحقيقي المعدل.

بالتالي فحساب دليل التنمية البشرية يتم بالاستناد إلى المركبات الأربعة السابقة بعد حساب كل دليل من المركبات الأربعة بشكل مستقل، فدليل التنمية البشرية عبارة عن متوسط حسابي بسيط لدليل العمر المتوقع و دليل التحصيل العلمي و دليل نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي ( بقسمة حاصل جمع هذه الأدلة على ثلاثة)<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>وسن عبد الرزاق حسن، إضاءات في التنمية البشرية و قياس دليل الفقر الدولي، عمان: دار حامد للنشر و التوزيع، 2013، ص41.  
<sup>2</sup>فائز عبد الهادي احمد، علاقة العولمة بالتنمية البشرية، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2013، ص40.  
<sup>3</sup>هدى زوير مخلف الدعمي، عدنان داود محمد العذاري، المرجع سابق الذكر، ص 46.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية والتنمية البشرية

$$\text{دليل العمر} + \text{دليل المعرفة} + \text{دليل الدخل} = \frac{\text{دليل العمر}}{3}$$

و بالتالي فإن دليل التنمية البشرية =

$$\text{دليل العمر المتوقع} = \frac{\text{القيمة الفعلية للمؤشر} - \text{القيمة الدنيا للمؤشر}}{\text{القيمة القصوى للمؤشر} - \text{القيمة الدنيا للمؤشر}}$$

و القيمة الفعلية للمؤشر تمثل متوسط العمر المتوقع في الدولة و القيمة الدنيا و القصوى للمؤشر تمثل الحد الأدنى و الحد الأقصى للعمر المتوقع في العالم، و القيم القصوى و الدنيا للمعايير محددة من قبل البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة.

و نفس المعادلة تطبق على مؤشر المعرفة و التعليم

$$\text{دليل القراءة و الكتابة} = \frac{\text{القيمة الفعلية للمؤشر} - \text{القيمة الدنيا للمؤشر}}{\text{القيمة القصوى للمؤشر} - \text{القيمة الدنيا للمؤشر}} ، \text{ وزنه النسبي } 3/2$$

$$\text{دليل القيد بمزاولة الدراسة} = \frac{\text{القيمة الفعلية للمؤشر} - \text{القيمة الدنيا للمؤشر}}{\text{القيمة القصوى للمؤشر} - \text{القيمة الدنيا للمؤشر}} ، \text{ وزنه النسبي } 3/1 ، \text{ و منه}$$

$$\text{دليل المعرفة} = \frac{2 \times (\text{دليل القراءة و الكتابة}) + \text{دليل القيد}}{3}$$

مؤشر الدخل ( حساب دليل متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي)

بسبب اختلاف سعر صرف العملات المحلية و قياس قوتها بصرف الدولار الذي يختلف من بلد لآخر و بذلك فإن القوة الشرائية للعملات المحلية المعادلة للدولار تختلف باختلاف الدول، لذلك تم اللجوء إلى قياس عتبة الفقر العالمية و الدخل الذي يمكن من الحصول على السلع اللازمة لإشباع الحاجات الأساسية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>وسن عبد الرزاق حسن، المرجع سابق الذكر، ص56.

حيث متوسط الدخل يعدل أولاً بتحويله إلى دولارات وفقاً لسعر الصرف المحدد على أساس مبدأ تعادل القوة الشرائية ( Purchasing Power Parity : PPP ) حتى يكون قابلاً للمقارنة بين الدول.

و يتم حساب دليل الناتج المحلي الإجمالي كالتالي :

$$\text{دليل الناتج المحلي الإجمالي} = \frac{\text{متوسط الحقيقي الدخل في الدولة} - \text{الحد الأدنى لمتوسط الدخل في العالم}}{\text{الحد الأقصى لمتوسط الدخل في العالم} - \text{الحد الأدنى لمتوسط الدخل في العالم}}$$

و لقد تم اعتماد هذه الطريقة منذ العدد الأول لتقارير التنمية البشرية الصادرة عن الأمم المتحدة في إطار برنامجها الإنمائي سنة 1990، و لكن بداية من التقرير العاشر لسنة 1999 أدخلت تغييرات على طريقة حساب دليل الدخل فقط ، فحسب الطريقة السابقة يفقد الدخل أهميته بوصفه كناية عن جميع أبعاد التنمية البشرية ما عدا الحياة المديدة و المعرفة<sup>1</sup>، أما التعديل الجديد المتبع منذ 1999 فإن معادلة الدخل تكون على الشكل التالي :

$$W(y) = \frac{\log y - \log y_{\min}}{\log y_{\max} - \log y_{\min}} \quad \text{حيث:}$$

$W(y)$ : دليل نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي المعدل.

$Y$  نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي (الدخل).

الحد الأقصى للدخل في العالم: 40000 دولار حسب تعادل القوة الشرائية، الحد الأدنى للدخل في العالم 100 دولار.

بالتالي فدليل التنمية البشرية ليس سوى متوسط لحاصل جمع دليل العمر المتوقع و دليل المعرفة و التحصيل العلمي و دليل نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي المعدل حسب تعادل القوة الشرائية و قسمتها على ثلاثة (المعادلة السابقة).

<sup>1</sup> منظمة الأمم المتحدة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 1999، نيويورك، ص 159.

و تتراوح قيمة دليل التنمية البشرية بين الصفر و الواحد الصحيح، و كلما اقترب هذا الدليل من الواحد الصحيح فذلك يعني أن الدولة أكثر تقدماً في مجال التنمية البشرية و العكس، و تصنف الأمم المتحدة دول العالم و عددها 174 دولة وفقاً لدليل التنمية البشرية إلى ثلاث مجموعات رئيسية هي<sup>1</sup>:

**المجموعة الأولى:** دول ذات مستوى مرتفع من التنمية البشرية و تكون قيمة الدليل ما بين 1  $\leq$  د.ت.ب  $\leq$  0.8

**المجموعة الثانية:** دول ذات مستوى متوسط من التنمية البشرية، تنحصر قيمة الدليل ما بين  $0.5 \geq$  د.ت.ب  $>$  0.8

**المجموعة الثالثة:** دول ذات مستوى منخفض من التنمية البشرية تكون قيمة الدليل أصغر من 0.5 ، د.ت.ب  $>$  0.5.

بحيث تضم المجموعة الأولى 64 دولة و الثانية 83 دولة و الثالثة 30 دولة وفقاً لتقرير الأمم المتحدة سنة 2010.

بينما ترتفع لـ 187 دولة و منطقة معترفاً بها من طرف الأمم في تقرير عام 2014 إضافة إلى مؤشر التنمية البشرية المراعي للتفاوتات بين الجنسين المعدل لـ 145 دولة<sup>2</sup>.

ويعتبر دليل التنمية البشرية من أفضل المعايير لقياس درجة التقدم الاقتصادي و الاجتماعي و التنمية ككل لأنه يتضمن العديد من الجوانب الاجتماعية و الاقتصادية، و من أهم المجالات التي يستخدم فيها الدليل<sup>3</sup>:

<sup>1</sup>عبير عبد الخالق، التنمية البشرية و أثرها على تحقيق التنمية المستدامة، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2014، ص 35.  
<sup>2</sup>تقرير التنمية البشرية 2014: النزاع و البطالة و عدم المساواة تعيق التنمية العربية، نُشر في 2014/07/26، العدد: 9631، ص 6، <http://www.alarab.co.uk/?id=28926>  
<sup>3</sup>عبير عبد الخالق، المرجع سابق الذكر، ص ص 36-37.

- مساءلة الحكومات بشأن التقصير في الأداء فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية من خلال مقارنة أداء الدولة بغيرها من الدول في مجال التنمية البشرية وإتاحة معايير جديدة من المقارنة بين الدول المختلفة حيث يمكن من خلاله إيضاح الدول التي استطاعت ترجمة النمو الاقتصادي إلى تنمية بشرية حقيقية و الدول التي لم تتمكن.

- توجيه الإنفاق الاجتماعي للأولويات فمن خلال مكونات الدليل يتبين أوجه القصور فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية مما يساعد في وضع استراتيجيات محددة للتنمية البشرية كما حدث في عدة دول.

- بيان درجة التفاوت في مستويات التنمية البشرية حيث يمكن للدليل أن يبرز الفرق في مستويات المعيشة بين المناطق الريفية والحضرية و بين الفئات الاجتماعية المختلفة مما يشكل أداة فعالة لدعم القرارات المتعلقة بالسياسات الاقتصادية و الاجتماعية و التفاوت في التنمية البشرية و توزيع الموارد بين المناطق المختلفة و إعادة توزيع الموارد باتجاه المناطق التي تنقصها الخدمات حتى يتمكن الجميع من المشاركة في جني ثمار التنمية.

- تشكيل سياسات المعونة المقدمة للدول، حيث تستند العديد من الدول المانحة للمعونة إلى قيمة الدليل و مؤشرات الجزئية كأساس لتقديم المعونة إلى الدول الأكثر احتياجا لها و إلى الأنشطة و المجالات الأكثر أولوية داخل الدولة.

بالرغم من ذلك تعرض هذا المقياس إلى العديد من الانتقادات التي تعبر عن بعض النقائص التي تعترى هذا الدليل و لكنها في نفس الوقت لا تقلل من أهميته.

فاقتصر دليل الأمم المتحدة على ثلاثة مؤشرات أولا لا يحصر كل الجوانب الحياتية للبشر بل يقصرها في الجانب الاقتصادي (الدخل) و الجانب الاجتماعي و الثقافي (تعليم و صحة) هذا من جهة، و من جهة أخرى فالتدليل على هذين الجانبين يقتصر على مؤشر واحد أو مؤشرين فقط و هو ما يحول دون القياس و التدليل الدقيق لهذين الجانبين و بالتالي فالاعتماد على هذه المؤشرات و الجوانب فقط يمكن أن يعطي صورة مشوهة للتنمية البشرية أو على الأقل غير دقيقة بسبب عدم شموليتها لكل أبعادها و العناصر المكونة لها و الذي



يعتبر أيضا من الانتقادات الموجهة للمفهوم بحد ذاته و هو عدم الاتفاق أو التباين الواضح في تحديد أبعاد التنمية البشرية و عناصرها<sup>1</sup>.

أيضا فمسألة الاختزال الذي يمثله اختيار هذه المؤشرات لتعبر عن مفردات التنمية البشرية بطريقة كمية و ليست كيفية<sup>2</sup> يطرح تحفظات حول الموضوع، فالجانب الأكبر و الأهم من أبعاد التنمية البشرية هي أبعاد كيفية و لا يمكن اختزالها بمؤشرات كمية، و إن كان التذليل بالجوانب الكمية ذو أهمية لا غنى عنها، لكن لا يمكن الاعتماد عليها وحدها.

و من الانتقادات أيضا العلاقة بين مكونات الدليل و إدماجها في مقياس مركب واحد فيمكن لأحدها أن يلغي أثر الآخر<sup>3</sup>، أي مثلا التغيير السلبي في أحد أو بعض مكونات المقياس يعوضه التغيير الايجابي في مؤشر آخر<sup>4</sup> و بالتالي قد لا يكون دقيقا أو يخفي تباينات في النواحي التي يعبر عنها باعتبار هذه النسب متوسطات و بالتالي فهي محدودة الدلالة، فمثلا حدوث تدهور في مستوى الصحة بانخفاض العمر المتوقع عند الميلاد يمكن من بقاء دليل التنمية البشرية عند مستواه نتيجة مثلا حدوث تحسن في نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي و هكذا، و ما يخفيه هذا الأمر أيضا من تفاوتات في التوزيع أو بعد (العدالة في التوزيع) بين مختلف الأفراد أو الشرائح و الطبقات الاجتماعية أو حتى المناطق و الأقاليم للبلد المعني و هو ما يخلق بالضرورة تفاوت في نصيب الأفراد من الدخل أو الصحة أو التعليم بسبب هذا الأمر.

انطلاقا من هذه النقائص عرف دليل التنمية البشرية كوسيلة لقياسها العديد من الانتقادات و الجدل حول مصداقيته في توصيف حالة التنمية البشرية و مقارنة الدول على أساسه و ترتيبها و وصل الأمر إلى غاية المطالبة بالبحث عن مقياس بديل و اقتراح طرق

<sup>1</sup> إبراهيم مراد الدعمة، المرجع سابق الذكر، ص42.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 42.

<sup>3</sup> عثمان محمد عثمان، قياس التنمية البشرية، المرجع سابق الذكر، 1995، ص 120.

<sup>4</sup> محمد عمر حماد أبو دوح، المرجع سابق الذكر، ص78.

أخرى لقياسها، و في هذا الصدد جاء تقرير التنمية البشرية لسنة 1995 كرد على هذه الانتقادات بكون "الدليل المعتمد حاليا لا يعكس الصورة الحقيقية لأحوال التنمية البشرية و إنما هو دليل مبسط لإعطاء صورة عامة بمؤشرات أساسية تعكس جهود التنمية البشرية بل يعد مقياسا جزئيا للتقدم البشري في دول العالم المختلفة ينبغي استكماله بدراسات أخرى لتعزيز هذا المفهوم و المؤشرات لإعطاء صورة حقيقية لأحوال التنمية البشرية<sup>1</sup>.

و من الانتقادات المهمة التي تعرض لها أيضا عدم قدرته على التعبير عن الاختلافات في التنمية البشرية بين مختلف المناطق الجغرافية و بين المجموعات الاقتصادية و الاجتماعية كونه يعكس إنجازات التنمية على المستوى الكلي أي وجود تناقض بين قيم المقياس و واقع الحياة الاقتصادية و الاجتماعية للأفراد<sup>2</sup>، و يظهر هذا الأمر كثيرا على مستوى الأقاليم الفقيرة و المناطق النائية و العشوائية و التي تنعدم فيها أدنى متطلبات الحياة الكريمة و التي تنتشر في العديد من البلدان النامية، فالمقياس بكونه ذو طابع كلي فهو يخفي الكثير من التناقض الموجود في التنمية البشرية داخل الإقليم أو المنطقة الواحدة.

أما على مستوى المؤشرات نفسها فنفس الإشكال يطرح فتحسن مؤشر التعليم لا يعني بالضرورة ارتفاع و تحسن الحالة التعليمية لكل أفراد المجتمع فمثلا ارتفاع عدد المسجلين في المدارس على المستوى الوطني قد يكون نتيجة لعوامل أخرى مثلا استمرار تزايد عدد السكان و تزايد فئة الملتحقين بالتعليم الأساسي، كما لا يعني أيضا عدم تسربها و إكمال دراستهم، هذا بالإضافة إلى المستوى التعليمي و التحصيل الذي يتحصل عليه الطلاب.

فتزايد عدد الطلاب المسجلين و عدم تسربهم لا يعكس بالضرورة جودة العملية التعليمية و تحسن حقيقي لمستوى التعليم لأن مقياس التنمية البشرية لا يقيس جودة التعليم و نوعيته و نفس الأمر بالنسبة للصحة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>هيئة الأمم المتحدة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لسنة 1995، نيويورك، ص121.

<sup>2</sup>محمد عمر حماد أبو دوح، المرجع سابق الذكر، صص76-77.

<sup>3</sup>المرجع نفسه، ص 82.

و عليه فمقياس التنمية البشرية لا يعبر عن مدى تحقيق أثر إيجابي في تنمية العنصر البشري، فهو لا يعبر عن كفاءة المعلمين و نسبة التلاميذ إلى المعلمين و لا عن المحتويات العلمية و لا أساليب التعليم و مدى تواكبها مع التطورات العالمية و المحلية و لا عما تتضمنه العملية التعليمية من أنشطة ثقافية و رياضية... تنمي الطالب فكريا و جسديا سلوكيا و روحيا، و نفس الشيء لمستوى الخدمات الصحية فالمقياس لا يتضمن مؤشرات جودة الخدمة الصحية كعدد المرضى لكل طبيب<sup>1</sup>...

أما بالنسبة لمؤشر نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي فإن أهم انتقاداته تتمثل في كون هذه المتوسطات تخفي العدالة في توزيع هذه الدخول و الثروات<sup>2</sup>، فتحسن متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي أو الدخل القومي قد يتضمن ارتفاع من يعيشون في فقر مدقع و تزايد الهوة بين الأغنياء و الفقراء، أما بالنسبة لزيادة الناتج المحلي الإجمالي فيجب معرفة مصادر زيادة هذا الأخير و مدى مساهمة و نصيب القطاعات الاقتصادية و الجغرافية في هذا الأخير، (أي ما يعرف بالخلل القطاعي الجغرافي في إنتاج و توزيع الناتج المحلي الإجمالي)<sup>3</sup>.

هذا إلى جانب إغفاله للعديد من جوانب التنمية البشرية كالحريات السياسية و الثقافية... و العديد من جوانب الرفاهية و التنمية دون أن يكون لها أي تأثير على مقياس التنمية البشرية يخفي الكثير من التباين و الاختلاف بين قيمة المقياس النظرية و واقع الحياة و التنمية البشرية على أرض الواقع.

و تكملة لهذا الدليل توجد هناك أدلة أخرى لقياس جوانب متعددة من التنمية البشرية و أهم هذه الأدلة ما يلي :

- دليل التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس.

<sup>1</sup>محمد عمر حماد أبو دوح، المرجع سابق الذكر، ص82.

<sup>2</sup>المرجع نفسه، ص 84.

<sup>3</sup>المرجع نفسه، ص 85.

- دليل التنمية البشرية المعدل حسب توزيع الدخل.
- مقياس التمكين المرتبط بنوع الجنس: لقياس التمكين النسبي للرجال و النساء في مجال النشاطات السياسية و الاقتصادية.

### أ – دليل التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس (GDI) GenderDevelopment Index

نتيجة للتفاوت الموجود بين الجنسين في مجال التنمية البشرية سواء بالنسبة للتفاوت في العمر المتوقع عند الميلاد، أو التفاوت في الدخل و التحصيل التعليمي جاءت فكرة هذا الدليل ليأخذ بعين الاعتبار هذا الأمر.

و بالتالي فهذا الدليل يستخدم نفس المتغيرات التي يستخدمها دليل التنمية البشرية إلا أن الاختلاف في دليل التنمية المرتبط بنوع الجنس هو تعديل متوسط انجاز كل بلد ( من حيث العمر المتوقع و المعرفة و الدخل ) وفقا لدرجة التفاوت في الانجاز بين الرجال و النساء<sup>1</sup>

و بعبارة أخرى يحسب دليل التنمية للجنسين بنفس طريقة حساب دليل التنمية البشرية و ثم يتم إيجاد نسبة دليل الإناث إلى دليل الذكور، و بعدها يتم ضرب دليل التنمية البشرية لأي دولة مع دليل التنمية البشرية لنسبة الإناث إلى الذكور، فإذا كانت هناك مساواة كاملة بين الجنسين فلم تتغير قيمة دليل التنمية البشرية الشاملة<sup>2</sup>.

### ب – دليل التمكين الجنساني (المرتبط بنوع الجنس) (GEI) GenderEmpowerment Index

يهدف هذا الدليل إلى قياس التمكين المتاح لكل من الجنسين في المجالات السياسية و الاقتصادية، و يتكون هذا الدليل من ثلاثة متغيرات لقياس هذا التمكين يتمثل الأول في المشاركة الاقتصادية و سلطة صنع القرارات الاقتصادية و هو يقاس مؤشرين هي:

<sup>1</sup> أرعد سامي عبد الرزاق التميمي، العولمة و التنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي ( الفرص و التحديات )، عمان: دار دجلة للنشر و التوزيع، 2013، ص79.

<sup>2</sup> إبراهيم مراد الدعمة، المرجع سابق الذكر، ص26.

• النسبة المئوية لحصة كل من الرجل و المرأة من المناصب الإدارية و التنظيمية و المديرين.

• النسبة المئوية لحصتهما أيضا من الأعمال المهنية و الفنية.

أما المتغير الثاني يتمثل في النسبة المئوية لحصة كل من الرجل و المرأة من المقاعد النيابية، و هو المؤشر المعبر عن التمكين السياسي و عن المشاركة السياسية و سلطة صنع القرارات السياسية.

و المتغير الثالث يعبر عن السيطرة على الموارد الاقتصادية و يتمثل في نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي غير المعدل.

و في الأخير يتم بناء الدليل بقسمة مجموع الأدلة الثلاث لهذه المتغيرات على ثلاثة<sup>1</sup>.

### ج – دليل التنمية البشرية المعدل حسب توزيع الدخل

ينطلق هذا الدليل من نقطة إغفال الدليل الشامل لفكرة العدالة في توزيع الدخل و يحاول بناء دليل يراعي هذا التفاوت في توزيع الدخل بين مختلف الأفراد و الفئات و الشرائح.

حيث يعتبر مؤشر متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي أكثر تضليلا من مؤشري التعليم و الصحة، فحسب تقرير التنمية البشرية لسنة 1992 فنسبة التفاوت في العمر المرتقب تقل عن النصف، و التفاوت في التعليم تقل عن السدس بينما نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي فتبلغ 55/1، و بالتالي تم وضع هذا الدليل الذي يأخذ بعين الاعتبار هذا التفاوت في الدخل.

يتم بناء هذا الدليل من خلال ضرب مؤشر متوسط دخل الفرد الحقيقي بمعامل يشير إلى عدم المساواة في الدخل  $[1-G] w(y)$ ، حيث  $G$  = معامل جيني لتوزيع الدخل و  $w(y)$  هو متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.

<sup>1</sup>هيئة الأمم المتحدة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لسنة 1995، ص ص 132 – 133.

## دليل الفقر البشري ( HPI ) Human Poverty Index

إذا كان دليل التنمية البشرية يقيس التقدم الايجابي في عملية التنمية البشرية فإن دليل الفقر البشري يشير إلى الإخفاقات و الحرمان في مختلف الدول<sup>1</sup>، و يقيس نواحي الحرمان من حيث أبعاد التنمية البشرية نفسها التي يقيسها دليل التنمية البشرية<sup>2</sup>، فمن الطبيعي أن وضعيات التنمية بصفة عامة تتميز بانجازات و جهود و إشباع حاجات و متطلبات أفراد و تحقيق حقوقهم و حرياتهم و رغباتهم في جميع المجالات، و لكن في نفس الوقت هناك فئات و أفراد لا تتمكن من إشباع حاجاتها و رغباتها و لا تستفيد من هذه الجهود و لا تتمتع بهذه الأمور، و بالتالي و من أجل تحقيق نظرة شاملة لواقع التنمية البشرية يتم اللجوء أيضا إلى قياس درجة الحرمان أو الفقر البشري.

فمن خلال دليل الحرمان البشري يتم الحكم على التنمية البشرية من المنظور الحرمانى، أي الطريقة التي يحيا بها الفقراء و المحرومون في أي مجتمع محلي<sup>3</sup> و إظهار أن أوجه التقدم الذي يحققه الأغنياء لا يلغي مظاهر الحرمان و الفقر التي تعاني و تتعرض له الفئات المحرومة أو الهشة<sup>4</sup>.

ولقياس الفقر البشري هناك دليلان لحسابهما: دليل الفقر البشري 1 (HPI<sub>1</sub>) و هو الدليل الخاص بالدول النامية، و دليل الفقر البشري 2 (HPI<sub>2</sub>) و هو الخاص بالدول المتقدمة.

<sup>1</sup>أوسن عبد الرزاق حسن، المرجع سابق الذكر ، ص99.

<sup>2</sup>رعد سامي عبد الرزاق التميمي، المرجع سابق الذكر ، ص83.

<sup>3</sup>إبراهيم مراد الدعمة، المرجع سابق الذكر، ص29.

<sup>4</sup>هيئة الأمم المتحدة ، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ، تقرير التنمية البشرية 1997، نيويورك، ص15.

### 1 - دليل الفقر البشري للدول النامية (HPI<sub>1</sub>):

يعتبر الفقر البشري ظاهرة اقتصادية و اجتماعية مختلفة الزوايا و متعددة الأبعاد و يعرفه البنك الدولي بأنه " عدم القدرة على تحقيق الحد الأدنى من مستوى المعيشة"<sup>1</sup> هذا التعريف للفقر يركز على القدرة المادية أي مستوى الدخل لمجتمع معين، و عرفه كل من أنان و هاريس بأنه "مستوى غير مقبول من الأوضاع المعيشية، و إلى وضع يتسم بالحرمان من موارد قدرات ضرورية لحياة لائقة " و بالتالي فهو ينقسم إلى نوعين: فقر الدخل و هو المستوى من الدخل الذي لا يمكن من دونه تحمل تكاليف الحد الأدنى للغذاء و المتطلبات الأساسية، أما النوع الثاني فيتمثل في فقر القدرات أو الفقر البشري، و هو عجز الناس عن امتلاك القدرات و المهارات اللازمة لضمان أحيات الرفاه الإنساني في كيان اجتماعي<sup>2</sup>.

يقوم دليل الفقر البشري للبلدان النامية الذي وضعه تقرير التنمية البشرية لسنة 1997 على نفس أبعاد دليل التنمية البشرية و لكنه يقيس بصفة عامة الحرمان من خيارات و فرص العيش حياة مقبولة، و يستخدم مؤشرات لقياس الحرمان في هذه الجوانب و هي قصر العمر ( أي التعرض للموت في سن مبكرة ) و الحرمان الثاني يتعلق بالمعرفة، أي عدم توفر التعليم الأساسي و معدل الأمية بين البالغين و الحرمان الثالث يتعلق بمستوى المعيشة اللائق ( أي عدم توفر فرص الحصول على الموارد و دخل )<sup>3</sup>.

و بالتالي فحساب دليل الفقر البشري يكون على الشكل التالي :

- بعد الصحة: النسبة المئوية للسكان الذين لا يتوقع أن يعيشوا حتى سن الأربعين ، و يرمز له (P<sub>1</sub>).

<sup>1</sup>البنك الدولي ، تقرير عن التنمية في العالم، نيويورك، 1990 ، ص40.

<sup>2</sup>موسن عبد الرزاق حسن ، المرجع سابق الذكر، ص102.

<sup>3</sup>هيئة الأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية لعام 1997، المرجع سابق الذكر، ص04.

• بعد المعرفة: الحرمان من التعليم و المعرفة: النسبة المئوية للأمينين البالغين و يرمز له ( P<sub>2</sub> ).

• مستوى المعيشة: الحرمان من مستوى المعيشة اللائق و يقاس بعدم توفر الموارد الاقتصادية، و يرمز له ( P<sub>3</sub> ) [ نسبة من السكان.

• النسبة المئوية للأفراد الذين لا يحصلون على حياة مأمونة ( P<sub>3-1</sub> )

• النسبة المئوية للأفراد الذين لا يحصلون على خدمات صحية ( P<sub>3-2</sub> )

• النسبة المئوية للأفراد دون سن الخامسة الذين يعانون من نقص الوزن ( P<sub>3-3</sub> )

و يتم حساب P<sub>3</sub> عن طريق حساب متوسط المتغيرات الثلاث P<sub>3-1</sub> و P<sub>3-2</sub> و P<sub>3-3</sub> على النحو التالي :

P<sub>3</sub> =  $\frac{P_{3-1} + P_{3-2} + P_{3-3}}{3}$  و بالتالي يكون حساب دليل الفقر البشري 1 على النحو التالي:

$$HPI_1 = \left[ \frac{1}{3} \times ( P_1^3 + P_2^3 + P_3^3 ) \right]^{1/3}$$

و قد استخدم هذا الدليل بديلا لقياس الفقر على أساس الدخل فقط<sup>1</sup>.

ب – دليل الفقر البشري للدول المتقدمة ( HPI<sub>2</sub> ):

نظرا لتباين طبيعة الحرمان بين مختلف الدول و المجتمعات بسبب تباين الظروف الاجتماعية و الاقتصادية استحدث تقرير التنمية البشرية لسنة 1998 دليلا للفقر البشري خاصا بالبلدان المتقدمة الصناعية.

<sup>1</sup> هيئة الأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية لعام 1997، المرجع سابق الذكر، ص19.



فدراسات الفقر في البلدان النامية تركز على الجوع و الأوبئة و الأمية و نقص الخدمات الصحية و المياه المأمونة في حين أن هذه القضايا لا تنتشر بنفس القدر و الحدة و بالتالي فدراسات الفقر في هذه الدول تركز على قضية أخرى و هي مسألة عدم المشاركة أو الاستبعاد الاجتماعي<sup>1</sup>.

يقوم هذا الدليل على نواحي الحرمان في نفس أبعاد الدليل السابق و هي طول العمر و المعرفة و مستوى المعيشة اللائق، إلا أنه يضيف بعدا رابعا و هو بعد الاستبعاد الاجتماعي، و بالتالي فبناء هذا الدليل ( الفقر البشري 2 ) يقوم على المؤشرات التالية<sup>2</sup>.

- الحرمان من الصحة: نسبة الأفراد المتوقع موتهم عند الولادة حتى بلوغ سن الستين، يرمز له ( P<sub>1</sub> )
- الحرمان من المعرفة: النسبة المئوية للبالغين الأميين وظيفيا ( أي الذين تعتبر قدرتهم على القراءة و الكتابة اقل عما هو كاف لتلبية مطالب المجتمع الحديث ) يرمز له ( P<sub>2</sub> )
- الحرمان من مستوى المعيشة اللائق من حيث الإمداد الاقتصادي العام: النسبة المئوية لمن يعيشون تحت خط فقر الدخل ( المحدد بـ 50 % من الدخل الشخصي الوسيط الذي يمكن التصرف فيه ) ، يرمز له ( P<sub>3</sub> )
- حرمان عدم المشاركة أو الاستبعاد الاجتماعي: معدل البطالة طويلة الأجل (12 شهرا أو أكثر) للقوى العاملة، و يرمز له ( P<sub>4</sub> )

عليه فمعادلة دليل الفقر البشري تكون كالتالي:

$$HPI_2 = [ \frac{1}{4} ( P_1^3 + P_2^3 + P_3^3 + P_4^3 ) ]^{1/3}$$

<sup>1</sup>وسن عبد الرزاق حسن، المرجع سابق الذكر، ص127.  
<sup>2</sup>تقرير التنمية البشرية لعام 1997، المرجع سابق الذكر، ص ص 15 – 27.

و فيما يتعلق بالتنمية البشرية (الإنسانية) في الوطن العربي، فقد اعتمد أول تقرير للتنمية الإنسانية العربية الصادر سنة 2002 إلى اعتماد مقياس يتكون من ستة مؤشرات هي<sup>1</sup>:

- العمر المتوقع عند الميلاد كمقياس عام للصحة.
- التحصيل العلمي ( كما يعتمد دليلا للتنمية البشرية للبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة )
- مقياس الحرية: مؤشر على مدى التمتع بالحرية المدنية و السياسية لكي يعكس القصور في هذا المجال في الدول العربية [ و هو الهدف من سعي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لإصدار تقارير سنوية لمختلف الأقاليم والدول و حسب خصوصية هذه الدول و الأقاليم].
- مقياس تمكين النوع: ( كما يعتمد دليلا للتنمية البشرية ) لكي يعكس قصور تمكين المرأة في هذه البلدان.
- الاتصال بشبكة الانترنت: ( عدد حواسيب الانترنت الأساسية للسكان ).
- انبعاثات ثاني أكسيد الكربون (CO<sub>2</sub>) للفرد / بالطن المتري: ليعكس المساهمة في الإضرار بالبيئة.

بالرغم من الانتقادات العديدة التي شابت هذا الدليل إلا أنه اعتبر مبادرة جيدة في دراسة التنمية البشرية في البلدان العربية وفقا لخصوصية أوضاع هذه المنطقة، و تبيان أوجه القصور في مختلف جوانب التنمية البشرية بها، و توجيه اهتمام صناعات القرارات و السياسات العامة إلى هذه الجوانب للاهتمام بها و تنميتها أو محاربة الجوانب السلبية و التقليل منها...

<sup>1</sup>هيئة الأمم المتحدة ، تقرير التنمية الإنسانية العربية 2002 ، ص18.

### المطلب الثالث: دليل التنمية البشرية المعدل ( الصيغة المعدلة )

نظرا للانتقادات العديدة التي شابت مقياس التنمية البشرية و بعد مرور سنوات عديدة من تبني هذا المقياس و بعد ترسخ و اتضاح هذا المفهوم أكثر و تبين أن التنمية البشرية و الرفاه البشري يتحدد بعدة عوامل مادية و غير مادية و معنوية و حقوق و حريات تمارس على أرض الواقع، ففي سنة 2010 صدر تقرير التنمية البشرية معتمدا على صيغة معدلة لقياس هذه الأخيرة تتضمن تغييرات جوهرية في مكونات الدليل و كيفية حسابه.

فأول تغيير تمثل كيفية حسابه و ذلك باستبدال المتوسط الحسابي بالمتوسط الهندسي و ذلك من أجل إلغاء إمكانية الإحلال بين قيم المؤشرات الثلاث المكونة للمقياس<sup>1</sup> أي (التحسن الإيجابي في مؤشر لا يعوض التغير السلبي في مؤشر آخر)، بما يؤدي إلى تخفيض قيمة دليل التنمية البشرية للدول التي تعرف تنمية غير متوازنة<sup>2</sup> مما يمكن من التعبير بدقة عن واقع التنمية البشرية أي تجنب التناقض بين قيم الدليل و واقع هذه الأخيرة مع إحداث تعديلات في الحدود الدنيا القصوى لكل مؤشر، فقد وضعت القيم القصوى حسب القيم الملاحظة فعليا في مختلف البلدان في الفترة الممتدة من 1980 و 2010، بينما القيم الدنيا تمثل المستويات اللازمة للبقاء على قيد الحياة.

أما بالنسبة لمؤشرات هذا الدليل، فبالنسبة لمؤشر الصحة فقد بقي يقاس بمتوسط العمر المتوقع عند الولادة و يعرف بمتوسط عدد السنوات المتوقعة للعيش للطفل إذا كانت ظروف الوفاة المنتظرة خلال الولادة غير واردة خلال كل حياته، أما مستوى التعليم و المعرفة فهو يتمثل بالمتوسط الهندسي لمؤشرين هما أولا: عدد سنوات التعليم المتوقعة للأطفال و التي تقاس بمجموع سنوات البقاء في المدارس المتوقع للطفل في سن دخول المدارس.

<sup>1</sup> - conseil national économique et social, rapport nationale sur le développement humain, 2009, p73.,20112010,

<sup>2</sup>فلايز عبد الهادي أحمد، التنمية البشرية و علاقتها بمجتمع المعلومات و المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، 2012، ص14.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية والتنمية البشرية

و **ثانياً:** متوسط عدد سنوات التعليم التي حصل عليها الشباب الذين بلغوا سن 25 سنة فأكثر خلال حياتهم، أما مؤشر مستوى المعيشة فقد أصبح يقاس بمتوسط نصيب الفرد من الدخل الوطني الإجمالي عوضاً عن متوسط نصيبه من الناتج المحلي الإجمالي معبر عنه بمعامل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي، و ذلك وفق الجدول التالي<sup>1</sup>:

جدول رقم (01) يبين مقارنة مؤشرات و أدلة التنمية البشرية بين المنهجية القديمة و الجديدة

المنهجية الجديدة		المنهجية القديمة		المؤشرات و الأدلة	الأبعاد
القيم القصوى	القيم الدنيا	القيم القصوى	القيم الدنيا		
83,2 سنة	20 سنة	85 سنة	25 سنة	متوسط العمر المتوقع عند الولادة	الصحة و الخصوبة
0.951	0	100 %	0	دليل التعليم المركب	المعرفة
20.6 سنة	0	100 %	0	عدد سنوات التعليم المتوقعة	
13.2 سنة	0	100 %	100 %	متوسط عدد سنوات التعليم	
108211	163	40000	100	متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي	مستوى المعيشة اللائق

المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2010.

و عليه فدليل التنمية البشرية المنقح أو المعدل سنة 2010 يتكون من ثلاثة أبعاد و أربعة مؤشرات هي:

- الصحة تقاس بمؤشر العمر المتوقع عند الميلاد (القيمة القصوى باليابان سنة 2010).

<sup>1</sup> conseil national économique et social, op.cit, p 14.

- التعليم و المعرفة تقاس بمتوسط سنوات الدراسة المتوقعة (استراليا 2002) و متوسط سنوات الدراسة للأفراد البالغين 25 سنة (معوضة نسبة الأمية لدى البالغين 15 سنة فأكثر، و كانت أعلى نسبة مسجلة بالولايات المتحدة الأمريكية 2000).
- مستوى المعيشة اللائق و يقاس بمتوسط نصيب الفرد من الدخل المحلي الإجمالي و القيمة الدنيا الملاحظة على المستوى العالمي كانت تقدر بـ163 دولار معدلا بمعامل القوة الشرائية بزيمايوي سنة 2008 و أعلى قيمة تقدر بـ 108211 دولار بالأمارات العربية المتحدة .

أما طريقة حساب الدليل فتبدأ أولا بتحويل مؤشرات الأبعاد الثلاثة للتنمية البشرية ( الصحة و التعليم و الدخل ) إلى أدلة وفق المعادلة التالية:

$$\text{دليل المؤشر} = \frac{\text{القيمة الحقيقية للمؤشر} - \text{المؤشر الدنيا القيمة}}{\text{القيمة القصوى للمؤشر} - \text{المؤشر الدنيا القيمة}}$$

و فيما يتعلق ببعده التعليم يتم حساب دليل سنوات الدراسة و دليل متوسط سنوات الدراسة المتوقعة ثم حساب المتوسط الهندسي للدليلين ثم تطبيق المعادلة السابقة (دليل

$$\text{المؤشر} = \frac{\text{القيمة الحقيقية للمؤشر} - \text{المؤشر الدنيا القيمة}}{\text{القيمة القصوى للمؤشر} - \text{المؤشر الدنيا القيمة}} \text{ ) ثانية باستعمال (القيمة الدنيا و هي}$$

الصفير و القيمة القصوى لدليل التعليم و هو 0.951 وفق المعادلة:

$$\text{دليل المعرفة} = \frac{\text{القيمة الحقيقية للمؤشر} - \text{المؤشر الدنيا القيمة}}{\text{القيمة القصوى للمؤشر} - \text{المؤشر الدنيا القيمة}}$$

$$\text{و دليل الدخل} = \frac{\log y - \log y_{\min}}{\log y_{\max} - \log y_{\min}}$$

و أخيرا يتم حساب دليل التنمية البشرية عن طريق حساب المتوسط الهندسي لأدلة الأبعاد الثلاثة وفق المعادلة التالية:

$$\text{دليل التنمية البشرية} = (\text{دليل العمر} \cdot \text{دليل المعرفة} \cdot \text{دليل الدخل})^{1/3}$$

أما فيما يتعلق بالأدلة المتفرعة عن دليل التنمية البشرية ف نجد دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة (IDHI) الذي يقيس التنمية البشرية للأفراد بمراعاة عدم المساواة لكل بعد من الأبعاد الثلاثة للدليل بحيث جاء هذا الدليل لقياس مستوى اللامساواة في الموجودة في المجتمع بهدف التقليل من التوزيع الغير عادل للثروة الوطنية. و تكون قيمته أقل من قيمة الدليل الأصلي الذي يفترض المساواة التامة بين الأفراد<sup>1</sup>.

### ثانيا: دليل الفوارق بين الجنسين (IIG)

يوضح هذا الدليل العوائق التي تواجهها النساء في الأبعاد الثلاثة: الصحة الإنجابية، التمكين و سوق العمل كما يوضح أيضا الخسائر أو الهدر في التنمية البشرية بسبب عدم المساواة بين الرجل و المرأة، و هو يتراوح ما بين الصفر أين يتساوى النساء بالرجال و الواحد في حالة اللامساواة التامة، و هو يتكون من ثلاثة أبعاد و خمسة مؤشرات هي:

- الصحة الإنجابية: و تقاس ب الخصوبة لدى المراهقات، و وفيات الأمهات.
- التمكين: يقاس بمستوى التعليم ( ثانوي فما فوق)، و التمثيل البرلماني.
- سوق العمل: يقاس بنسبة مشاركة القوى العاملة.

### ثالثا: دليل الفقر المتعدد الأبعاد (IPM)

على عكس دليل التنمية البشرية الذي يقيس التقدم الإيجابي في التنمية البشرية أو انجازات التنمية البشرية فإن دليل الفقر المتعدد الأبعاد (على غرار دليل الفقر البشري 1 و 2) جاء ليقاس درجة الحرمان في هذه الجوانب الثلاثة للتنمية البشرية.

بالتالي فمؤشر الفقر البشري يعبر عن أوجه الحرمان المتعدد الأوجه على مستوى الأسرة في نفس الجوانب الثلاثة التي يتضمنها دليل التنمية البشرية على النحو التالي<sup>2</sup>:

<sup>1</sup>فايز عبد الهادي أحمد، المرجع السابق الذكر، ص15.

conseil national économique et social, op.cit, p 74-75.<sup>2</sup>

بعد الصحة: و يقاس بمؤشرين:

- فرد واحد على الأقل يعاني من سوء التغذية.
- وفاة فرد أو أكثر.

بعد التعليم: و يقاس بمؤشرين هما:

- وجود فرد لم يتم خمس سنوات دراسة.
- وجود طفل على الأقل في مرحلة التمدرس لم يلتحق بالمدرسة.

بعد مستوى المعيشة: و يقاس بستة مؤشرات هي:

- عدم وجود كهرباء.
  - عدم الحصول على المياه الصالحة للشرب.
  - أرضية السكن غير جيدة.
  - وقود الطهي غير ملائم ( الحطب ، الفحم... ).
  - عدم الربط بالصرف الصحي.
  - عدم امتلاك الأسرة لسيارة مع امتلاكها على الأكثر جهاز ثلاجة أو هاتف أو تلفاز...
- وتعتبر الأسرة فقيرة في أبعاد متعددة إذا كانت إذا كانت تعاني من حرمان في مؤشرين إلى ستة مؤشرات على الأقل.

وكل بعد من هذه الأبعاد له وزن الثلث (3/1 أو 3.33) و أوزان المؤشرات تكون متساوية داخل نفس البعد، و بالتالي فبالنسبة لمؤشرات الصحة و التعليم فإن أوزانها تقدر بـ ( 3/5 أو 1.67) أما مؤشرات مستوى المعيشة فإن أوزانها تقدر بـ (9/5 أو 0.56)<sup>1</sup>.

بالتالي فإن قيمة دليل الفقر المتعدد الأبعاد تشير إلى حاصل ضرب مقياسين هما: نسبة الفقر المتعدد الأبعاد ( H ) و كذا حدة الفقر ( A ).

<sup>1</sup> 76conseil national économique et social, op.cit, p

بالرغم من الجوانب الإيجابية التي تضمنها الدليل في صيغته المعدلة (خاصة اعتماده على المتوسط الهندسي بدلا من الحسابي و تقادي الإحلال بين قيم مكوناته إلا أنه بدوره اعترته بعض الانتقادات المهمة، فباعتماده على متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي بدلا من الناتج المحلي الإجمالي فسوف يكون هناك أثر إيجابي على متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي بفعل إضافة دخل العاملين و المستثمرين الوطنيين بالخارج بل يمكن أن يتحسن بتحقيق هذه الأخيرة لأرباح و دخول في الخارج و بالتالي تحسن المقياس وفقا للصيغة المعدلة كما أن هذا التحسن لا يعبر بالضرورة عن تحسن في واقع الحياة الاقتصادية و الاجتماعية في المجتمع و في بعض المناطق<sup>1</sup>، كما أن تلك المقاييس تقوم بقياس التنمية بالاعتماد على مؤشرات فرعية اعتمادا على المتوسطات على المستوى الكلي مما يخفي التفاوت في واقع الحياة الاقتصادية والاجتماعية بين المناطق و الأسر و الأفراد، و يزداد هذا التفاوت بالدول التي تعرف تباينات شديدة في واقع التنمية بسبب التفاوت في توزيع الدخل أو الثروات أو الخلل الجغرافي و الخلل القطاعي، كما أن الاعتماد على المقاييس الكمية يخفي العديد من الجوانب الكيفية.

نتيجة لذلك تنعكس هذه التناقضات بطريقة سلبية على واضعي و مصممي السياسات لتحقيق الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية سواء بتضليلهم أو إخفاء قصورهم عن تحقيق أهدافهم على المستوى الجزئي (المناطق و القطاعات و عناصر الإنتاج) و الاكتفاء بالمؤشرات الإيجابية على المستوى الكلي<sup>2</sup>.

في هذا الصدد قدم محمد عمر حماد أبو دوح اقتراحات بصدد تصميم مقاييس التنمية حيث انطلق من أن تصميم المقياس ينطلق من الهدف منه و الذي يتمثل في المقام الأول في تصميم السياسات الحكومية القادرة على الارتقاء بمستوى الحياة الاقتصادية و الاجتماعية

<sup>1</sup>محمد عمر حماد أبو دوح، المرجع سابق الذكر، ص 87 - 88.  
<sup>2</sup>المرجع نفسه، ص 89.



## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية والتنمية البشرية

كميا و نوعيا لتلك المناطق، و ذلك بالاعتماد على التوصيف الكمي و الكيفي لواقع الحياة الاجتماعية و الاقتصادية على المستوى الجزئي لكل تقسيم جغرافي و ( أو ) لكل تقسيم قطاعي و ( أو ) لكل عنصر من عناصر الإنتاج تبرز ضرورة تنميته اقتصاديا و اجتماعيا لتحقيق الأهداف الكلية على أن يكون الفرد و الأسرة وحدة القياس، أي تحديد الأهداف الرئيسية على المستوى الكلي و تحديد أولوياتها ثم يتم تقسيم كل هدف رئيسي إلى مكوناته من أهداف قطاعية و من ثم يتم تقسيم الأهداف القطاعية إلى مكوناته من جزئيات القطاع و تقسيمها أيضا على المستوى الجغرافي و عناصر الإنتاج و هكذا<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> لمزيد من التفاصيل يرجع إلى: محمد عمر حماد أبو دوح، التنمية البشرية و عدالة توزيع الدخل، ص ص 90 - 94.

خلاصة و استنتاجات

من خلال ما سبق يمكن استخلاص النتائج التالية:

- تعتبر الخدمة العمومية في ذلك النشاط الذي يشبع الحاجات العامة الأساسية و يحقق المصلحة العامة و النفع العام و بالتالي فهو نشاط حيوي للأفراد و المجتمعات و الدول.
- أما التنمية البشرية فهي تتمثل في توسيع خيارات الأفراد و المتمثلة خاصة في التعليم و الصحة و الدخل، فهي بناء قدرات و طاقات و مهارات الأفراد و تطويرها و تنميتها حتى تنعكس إيجابيا في تحسين حياتهم و إنتاجيتهم...
- و بالتالي فهذه الأخيرة ذات أبعاد متعددة اقتصادية و اجتماعية و ثقافية و علمية و حتى أمنية، كما ترتبط في نفس الوقت بعدة عوامل اقتصادية و اجتماعية و سياسية، جغرافية و سكانية و تنظيمية تتحدد بها مضامينها و مستوياتها.
- تقاس هذه الأخيرة بعدة مؤشرات خاصة الدخل و التعليم و الصحة، كما تجمع في أدلة مركبة تضم هذه المؤشرات لقياس مستوى هذه الأخيرة في مختلف دول العالم لإمكانية المقارنة بينها و تتمثل في دليل التنمية البشرية، و دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة، و دليل الفقر البشري...

# الفصل الثاني: علاقة الخدمات العمومية بالتنمية البشرية

### تمهيد

من خلال التأصيل النظري لمفهوم التنمية البشرية و وفق ما تشير إليه مختلف تعاريفها بكونها تتمثل عموما في تحقيق حياة ذات جودة و نوعية للأفراد من خلال بناء و تكوين قدراتهم وطاقاتهم و توسيع خياراتهم و تلبية مختلف حاجاتهم و ضمان تمتعهم بكل حقوقهم السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية... أي إتاحة كل الخيارات لهم.

كذلك و أيضا من خلال مختلف مؤشراتنا نجد أنها لا تتحقق إلا من خلال مجموعة من الخدمات العمومية التعليمية، الصحية، فرص العمل أو الشغل... سواء كانت هذه الخدمات تقدم من مباشرة من طرف الدولة على المستوى المركزي أو على المستوى الجهوي و المحلي كالأقاليم أو الولايات أو البلديات أو تقدم من طرف القطاع الخاص أو منظمات المجتمع المدني.

فإستراتيجية التنمية البشرية تتحقق بدرجة كبيرة جدا من خلال ضمان و توفير مجموعة من الخدمات العمومية التي تشكل جوهر التنمية البشرية (التعليم و الصحة و التشغيل)، و عليه تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول: دور التعليم، الصحة و العمل في التنمية البشرية

المبحث الثاني: دور التعليم العالي في التنمية البشرية

المبحث الثالث: نماذج تطبيقية لمساهمة الخدمات العمومية في تحقيق التنمية البشرية

### المبحث الأول: دور التعليم، الصحة و العمل في التنمية البشرية

#### المطلب الأول: دور التعليم في التنمية البشرية

يعتبر التعليم أحد أهم أنواع الخدمات العمومية على الإطلاق و في كل دول العالم، حيث أن قوة الدول و عظمتها لم يكن إلا نتيجة لتطورها العلمي أي لجودة و فعالية نظامها التعليمي بمختلف أطواره و مراحلها و الذي تكون مخرجاته في الأخير قادرة على إحداث تطور علمي و معرفي و تكنولوجي... أي إحداث تنمية، فالعلاقة قوية جدا بين كل من التعليم و النمو الاقتصادي و تنمية الرأسمال البشري و التنمية البشرية، فبيما تتمثل هذه العلاقة و هذا الارتباط؟.

يعد التعليم أيضا من أبرز الوظائف الاجتماعية و يتعلق بعملية التنشئة و تكوين الأفراد و إكسابهم المعارف و المعلومات و المهارات التي تمكنهم من التكيف مع المجتمع و تؤهلهم للحصول على وظائف عمل، " فيعرف بكونه ذلك الجزء من عملية التربية و التنشئة يتضمن جملة ما يكتسبه الفرد من حقائق معرفية عبر مختلف الوسائل المتاحة للتعلم<sup>1</sup>، فهو تلك العملية التي من خلالها يكتسب الأفراد أنماط إدراكية و لغوية و حركية و عقلية تنمي خبراتهم التي تزيد من كفاءة الفرد في التعامل مع العالم الخارجي و التي تظهر من خلال زيادة قدرة الفرد على تحقيق احتياجاته و متطلباته<sup>2</sup>.

فهو العملية التي من خلالها يتشكل البناء المتوازن للإنسان بدءا من البناء الفكري و العقلي و السلوكي و اللغوي و الأخلاقي و الاجتماعي كأساس من جهة أولى و من خلال إمداده بمعلومات و معارف و مؤهلات و مهارات و خبرات و كفاءات و تنميتها تؤهله لفهم العالم الخارجي و حسن التعامل مع عناصره و مواجهة مختلف تحدياته و التكيف مع المجتمع بكل أبعاده و كذا تأهيل الفرد للدخول للحياة العملية و الالتحاق بوظائف معينة.

<sup>1</sup> محمد زردومي، معنى التعلم و إشكاليات التعليم في ظل التحولات المحلية و الرهانات المستقبلية، الملتقى الوطني الأول حول تعليمية المواد في النظام الجامعي، افريل 2010، ص05.  
<sup>2</sup> نادية إبراهيمي، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة، مذكرة ماجستير غير منشورة جامعة فرحات عباس، 2013، ص02.

تتبع أهمية التعليم أيضا من انعكاس مختلف العناصر (قيم، أخلاق، معارف مهارات...) في كفاءة الفرد في التعامل مع العالم الخارجي بصفة عامة من جهة و من جهة أخرى في المنافع التي يحققها هؤلاء الأفراد (القيمة المضافة) في إحداث النمو الاقتصادي و التنمية الاقتصادية و البشرية و الإبداعات و الابتكارات و جودة الخدمات و الأنشطة التي يقومون بها الاقتصادية و الإدارية و التنموية...

فمن هذا المنطلق يكتسي التعليم بمختلف أنواعه و أطواره أهمية بالغة بحيث ترصد له أضخم الميزانيات بحيث يعتبر من أهم مجالات الإنفاق الاجتماعي في ميزانيات كل الدول.

و قد جاء في المؤتمر الخامس لحزب جبهة التحرير الوطني بأن التعليم بمفهومه الواسع هو العنصر الأساسي في تكوين الفرد و تشكيل الفكر و تحديد السلوك و هو دعامة أساسية في كل المجالات، حيث أن رقي الشعوب و نموها يقاس بنوعية و مضمون برامجها التعليمية و فعالية تكوينها و مدى ملائمة نظم التعليم فيها لقيمها الأصلية و تطلعاتها المعاصرة<sup>1</sup>.

كما يرتبط ارتباطا و مستمرا بالمجالات الاجتماعية و الاقتصادية حيث يهتم بتهيئة الأجيال الصاعدة للاستجابة لمطالب التنمية الشاملة و المستدامة للمجتمع و بالتالي لا يجب النظر إليه كغاية في حد ذاته بل كعنصر أساسي له قيمة كبيرة سواء من الناحية الحضارية و المعنوية للفرد و المجتمع أو من الناحية الاقتصادية المادية و التنمية الاقتصادية<sup>2</sup>.

من الناحية الاجتماعية فهو يحارب الأمية و الجهل و ما ينتج عنها من آفات سلوكية صحية و استهلاكية... و يحاول تحسين المستوى الصحي و التحكم في معدلات الزيادة السكانية مما يضمن مستوى معيشي أحسن كما و له دور كبير في تحقيق استقرار و أمن

<sup>1</sup>حمزة مرادسي، دور جودة التعليم العالي في تعزيز النمو الاقتصادي - حالة الجزائر -، جامعة الحاج لخضر، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، 2010، ص03 نقلا عن محمد بوعشة، أزمة التعليم العالي في الجزائر و العالم العربي، ط1، بيروت: دار الجبل، 2000، ص40.

<sup>2</sup>حمزة مرادسي، دور جودة التعليم العالي في تعزيز النمو الاقتصادي - حالة الجزائر -، المرجع سابق الذكر، ص04.

## الفصل الثاني: علاقة الخدمات العمومية بالتنمية البشرية

الدول و المجتمعات<sup>1</sup> من خلال محاربتة و قضائه على مختلف الاضطرابات التي قد تهدده و بالتالي بناء حضارة قوية قادرة على الاستجابة لمتطلبات العصر و تمكينه من الاندماج مع التطورات العالمية و التفاعل معها في مختلف المجالات.

أما من الناحية الاقتصادية فيتفق معظم الاقتصاديين أن الموارد البشرية للدولة هي المحدد الأساسي للتنمية الاقتصادية و ليس مواردها الطبيعية و المالية و المادية لأن العنصر البشري هو العنصر الأساسي في العملية الإنتاجية و خلق الثروة (فهو الذي يقيم المصانع و يضع المشاريع و الاستثمارات في مختلف المجالات و ينفذها و التي يساهم من خلالها في تحقيق القيمة المضافة).

فالعنصر البشري هو أعلى الاستثمارات فهو هدف التنمية و وسيلتها، إذ أن كل الإمكانيات الطبيعية و المالية و الفنية مهما تعاضمت تصبح قليلة الجدوى الفائدة ما لم تتوافر القدرات و المهارات البشرية التي تحسن استغلالها<sup>2</sup>.

حيث يعتبر النظام التعليمي المحدد الأساسي لتنمية المعارف و اكتساب المهارات و تشجيع الاتجاهات الحديثة لتنمية روح الإبداع و الابتكار و التجديد بإعداد فنيين و متخصصين و قوى عاملة مؤهلة تساهم في عملية الإنتاج لذا لا بد أن يرتبط بشكل مباشر بسوق العمل ليكون وسيلة إنتاج أفراد ذوو كفاءة و مهارة و إنتاجية، و منه فالعائد من التعليم لا يكون مقتصرًا على الفرد فقط بل على الاقتصاد الوطني و المجتمع ككل.

فالمجتمع الذي ترتفع فيه نسبة المتعلمين يكون أكثر إدراكًا و أحسن تعاملًا مع التحولات الاقتصادية و السياسية العالمية كما يساعد أيضا على استيعاب التكنولوجيا الحديثة و استخدامها استخدامًا أمثل و تهيئة الظروف الجديدة و الملائمة للعصر و الاقتصاد الحديث<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> حمزة مرادسي، المرجع سابق الذكر، ص05

<sup>2</sup> قروي بوحنية، إدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي في ظل المتغيرات الدولية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية، 2007، ص05.

<sup>3</sup> على الحوامد، العلاقة بين مخرجات التعليم و احتياجات سوق العمل - دراسة المجتمع الليبي - [www.pcrss.com](http://www.pcrss.com)، 2017/12/03

فالتعليم يعتبر الآلية الرئيسية للحصول على رأس مال بشري قادر على مواجهة مختلف التحديات التي يواجهها المجتمع الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية و تحقيق مختلف أهدافه في هذه المجالات.

وتسلم اقتصاديات التعليم بأن الإنسان هو "الثروة" و "الرأس مال" بغير نظير وإن كل استثمار في تنمية هذا الإنسان وتجويده وتحسين نوعيته بالتعليم والتدريب والتغذية والرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية والمسكن والملبس الملائمين والممارسة الديمقراطية وتنشيط البحث العلمي هو أفضل استثمار بل شرط نجاح أي استثمار آخر زراعياً كان أو صناعياً أو تجارياً<sup>1</sup>...

نظراً لهذه الأهمية للعملية التعليمية و أثرها الكبير في كل نواحي المجتمع خاصة الاقتصادية بدأت الدراسات تتزايد و ظهر مفهوم جديد لهذه العلاقة و هو اقتصاديات التعليم لدراسة و قياس هذه الأهمية.

### أولاً: التعليم بين الاستهلاك و الاستثمار

تعددت الدراسات حول أهمية التعليم و آثاره و عوائده بصفة عامة، ففي بادئ الأمر اعتبر التعليم خدمة استهلاكية بمعنى أنه يعتبر حاجة أساسية للأفراد و بالتالي يقوم الأفراد بتلبيتها و الإنفاق عليها من جانب أن هذه الخدمة تكونهم للحياة الخاصة، و هي النظرة التي كانت سائدة قبل الستينات.

ينتج عن هذه النظرة للتعليم كخدمة استهلاكية اعتباره حقاً لكل مواطن و يقع على الدولة مسؤولية تقديمها و العناية بها و تخطيطها و الإنفاق عليها، و من جهة أخرى أدت إلى إضعاف صلته بالمجتمع أي عدم ربط التعليم بالاحتياجات الاقتصادية و الاجتماعية و كذا اعتباره نوعاً من الرفاهية<sup>2</sup>، و من رواد هذه النظرة نجد كل من كينز و آدم سميث.

<sup>1</sup> عليان عبد الله الحولي، محاضرات في علم اقتصاديات التعليم، غزة: الجامعة الإسلامية، كلية التربية، 2014، ص06.

<sup>2</sup> نوال نمور، كفاءة أعضاء هيئة التدريس و أثرها على جودة التعليم العالي، جامعة منتوري، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، مذكرة ماجستير غير منشورة، 2012، ص12.



و التعليم كخدمة استهلاكية له عدة نتائج من بينها أنه يؤثر في الوضعية الاجتماعية للفرد بمنحه معارف و مهارات تهئ له فرص الحياة الكريمة كما يؤثر في سلوكه الاستهلاكي و تغيير طبيعة العمل الذي يمكن أن يقوم به.

لكن أثر التعليم لا يقتصر على الأفراد فقط بل تتعداه لجوانب أخرى تتعلق بالمجتمع و زيادة الإنتاج و خلق الثروة مما أدى إلى ظهور نظرة جديدة للتعليم باعتباره استثمارا و هي النظرة الحديثة للتعليم (منذ بداية الستينات) و ذلك من المنطلقات التالية<sup>1</sup>:

- كونه يزيد من المقدرة الإنتاجية للفرد و من ثم مقدرته على توليد الدخل و بالتالي يزيد من إنتاجية المجتمع مما يؤدي إلى ارتفاع الدخل القومي و منه تحقيق الرفاهية الاقتصادية و الاجتماعية.

- يكشف استعدادات الأفراد و توجهاتهم و يوجهها نحو خدمة الاقتصاد الوطني و المجتمع.

- ينمي قدرة الأفراد على البحث العلمي لحل مشكلات المجتمع و تحقيق النمو الاقتصادي و كذا التغيير و التطوير الاجتماعي و الثقافي للمجتمع.

- ينمي قدرة الأفراد على التكيف مع متطلبات العمل في مختلف الظروف لأي قطاع.

و قد اعتبر الإنفاق التعليمي إنفاق استثماري فله عائد على المجتمع من الناحية الاقتصادية و الاجتماعية، و من رواد هذا الاتجاه الفريد مارشال و ميلر و شولتز...

### ثانيا: التعليم و دوره في تحقيق التنمية البشرية

أصبح التعليم في الأدبيات الحديثة التي تركز على مفهوم رأس المال البشري و التنمية البشرية، و يعتبر حيز الزاوية في تحقيق تقدم الدول و تطورها و هذا بالاستناد إلى ما يحققه هذا الأخير من عوائد اقتصادية و غير اقتصادية على الفرد و على المجتمع و الدولة من الناحية الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و الإدارية و البيئية... على حد سواء.

<sup>1</sup>أنوال نمور، المرجع سابق الذكر، ص13.

و يضطلع التعليم بدور رئيسي في تحقيق التنمية البشرية فهو أهم وسيلة لبناء القدرات و تكوين الكفاءات و الموارد البشرية ما يبرر الإنفاق المتزايد و المستمر عليه، و ذلك من النواحي التالية:

### - التعليم و الدخل:

يعد التعليم الوسيلة الأساسية لتحسين مستوى دخول الأفراد، فالعائد الخاص الذي يتمثل فيما يحصل عليه الفرد من دخل خاص في سوق العمل مستقبلا و هو ما يصطلح عليه بالعائد النقدي الخاص، فقد أكدت العديد من الدراسات وجود علاقة إيجابية بين المستوى التعليمي للأفراد و بين دخولهم من جهة أخرى حيث كل سنة دراسة إضافية يقابلها زيادة في الدخل<sup>(1)</sup>، أي الزيادة في الأجر على طول الحياة العملية للفرد<sup>1</sup>.

إن العلاقة بين التعليم و الدخل تستند إلى مجموعة من المبادئ و المسلمات و الفروض العملية التي تشكل نظرية رأس المال البشري والتي مؤداها أن التعليم يزود القوة العاملة بالخبرات و المهارات العلمية و العملية و القدرات التي تزيد من مواهبهم و سلوكياتهم في تحسين كم و جودة الإنتاج، و من ثم ترتبط القيمة الاقتصادية للتعليم على مستوى الفرد أو المجتمع بالعائد الحدي من الإنتاج و التي تتضمن أن العمالة الأكثر تعليماتكون أكثر إنتاجا و بذلك تدفع لها أجور و حوافز أعلى مع ثبات العوامل الأخرى مثل الجنس و السن و العرق<sup>2</sup>.

و على ذلك فإن الإنفاق على التعليم يؤدي إلى إنتاجية أفضل و دخول أعلى، و من ثم يعد التعليم استثمارا طويل المدى يتجسد في الثروة البشرية ويدر عوائد اقتصادية أكبر من الاستثمار في رأس المال الطبيعي.

<sup>1</sup>فيصل بوطيبة، العائد من التعليم في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أبو بكر بلقايد، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية، 2010، ص 30.

<sup>2</sup>أحمد كردي، الاستثمار في رأس المال البشري و العائد من التعليم، [kinanaonline.com/users/ahmedkordi/tags/191966/posts](http://kinanaonline.com/users/ahmedkordi/tags/191966/posts)، تاريخ الإطلاع: 2016/06/30، 17:00.

فالتعليم باعتباره استثمارا في الرأسمال البشري يعمل على تنمية معارف الأفراد و مهاراتهم و قدراتهم الذهنية و الفكرية و السلوكية... و يمكنهم من اكتساب التقنية و التخصص و التعمق في فهم مجال من المجال المعرفية و بالتالي زيادة حظوظهم مستقبلا و تمكينهم من الحصول على فرصة عمل، و أيضا حصولهم على منصب عمل يتوافق من تخصصهم و بالتالي زيادة مهاراتهم و إبداعهم في هذا المجال و إمكانية ارتقائهم و بالتالي ارتفاع دخولهم و عائداتهم المالية و زيادتها تدريجيا و تخفيض عدد الفقراء.

فلقد أشارت العديد من الدراسات التطبيقية أن التعليم يساعد على اكتساب فرص العمل و الدخول إلى سوق العمل المناسب محليا و حتى الهجرة إلى سوق العمل الدولية كما يساعد على رفع الإنتاجية فيه و الحصول على عائد مرتفع<sup>1</sup>.

و عليه يسهم التعليم في تذويب الفروق الاقتصادية والاجتماعية بين أفراد المجتمع كما يسهم في حراكهم الاقتصادي والاجتماعي من مستويات معيشية أقل إلى مستويات أعلى وأفضل على المدى الطويل لعمر الإنسان، وبالتالي يسهم التعليم في الدخل القومي وفي معدلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع<sup>2</sup>

و الدخل يعتبر من أهم أساسيات التنمية البشرية كونه يمكن الفرد من ضمان مستوى معيشي جيد و إشباع مختلف حاجاته الأساسية، و عليه نجد أن كل من التعليم و الدخل يعتبران هدفا و وسيلة في نفس الوقت، فالتعليم هو هدف في حد ذاته كما يعتبر وسيلة للحصول و رفع الدخول الفردية و المجتمعية ككل، كما أن الدخل (الفردى و القومى) يعتبر هدفا في حد ذاته و لكنه وسيلة في نفس الوقت لضمان الحصول على مختلف الحاجات الأساسية على المستوى الفردى بحيث تتوقف قدرة الشخص على تلبية مختلف حاجاته على مستوى دخله كما تتوقف قدرة الدولة على توفير مختلف الخدمات التعليمية و الصحية و الإسكان و المياه... من خلال الإنفاق العام على مستوى دخلها القومى و عائداتها المالية.

<sup>1</sup>أ.ب.ك، سياسات العمل و التنمية البشرية في الأقطار العربية: تحليل للتجربة الكويتية، الكويت: المعهد العربي للتخطيط، 2002، ص23.  
<sup>2</sup>أحمد كردى، المرجع سابق الذكر.

كما تظهر أيضا العلاقة التبادلية التفاعلية بين خدمة التعليم و خدمة العمل و الدخل بحيث أن التعليم يؤثر ايجابيا على العمل و الدخل بحيث كلما ارتفع المستوى التعليمي للفرد كلما زادت إمكانية حصوله على فرصة عمل و الدخول إلى سوق العمل مستقبلا و بالتالي حصوله على دخل و زيادته تدريجيا مثلما أشارت إليه العديد من الدراسات، كما أن زيادة الدخل للفرد بدورها لها تأثير ايجابي في حصول الفرد على تعليم جيد من خلال إمكانية إنفاق الفرد على هذه الخدمة و توفيرها بأفضل طريقة ممكنة و بأفضل شروط وإمكانية حصوله على تكوينات و تدريبات تزيد من مهاراته و كفاءته و خبراته.

نظرا لأهمية هذه الخدمة في حياة الأفراد و المجتمعات و الدول فقد تكفلت غالبية الدول بتوفيرها لمواطنيها بطريقة مجانية (في بعض الدول) و إجبارية للأطوار الأولى حتى تضمن حصول كل الأفراد على هذه الخدمة دون استثناء مهما كانت مستوياتهم المعيشية و تحقيق نوع من العدالة الاجتماعية في هذا المجال و لبعضها فقط في دول أخرى حيث تكون بعض الأطوار خاصة الثانوي و التعليم العالي مدفوعة الثمن و بالتالي يكون للدخل دور مهم جدا في إمكانية حصول الأفراد على هذه الخدمة نظرا لتكلفته، الأمر الذي قد يؤدي إلى حرمان فئات فقيرة منه خاصة في بعض البلدان الفقيرة مما يكرس هذا الأمر نوع من عدم المساواة و التفاوت في توزيع الدخول بين جميع الأفراد.

ذلك ما بينته دراسة حديثة لواحدة من أفقر بلدان العالم و هي البنغلاداش حيث توصل صاحب الدراسة "أليا أحمد" أن التفاوت في الالتحاق بالتعليم الثانوي يعد السبب الرئيسي في نقشي الفقر في هذه الدولة لارتفاع تكلفته مما يضطر الأسر لسحب أبنائها من المدارس<sup>1</sup>.

إذا فالتعليم لا يقتصر تأثيره على الدخل فقط بل على ضمان توزيعه بين مختلف الأفراد و الفئات من خلال إتاحته لكل الأفراد من الابتدائي إلى الجامعي باعتباره حق جوهري لجميع البشر بما يحقق الإنصاف في توزيع الدخل و تقليل التفاوت و بالتالي إعطاء الفرصة لكل الأفراد بغض النظر عن إمكانياتهم المالية و المادية و مستوى معيشتهم من

<sup>1</sup>فصيل بوطيبيّة، المرجع سابق الذكر، ص 33.

الحصول على فرصة العمل و دخل... و مستوى صحي و معيشي و تقليل الفقر و العدالة الاجتماعية و هي أهداف اجتماعية لا تنفصل عن الأهداف الاقتصادية لخدمة التعليم.

حيث بينت الدراسات أجريت على بيانات 49 دولة خلال الفترة 1960-1990 أن زيادة عدد الملتحقين بالمدارس و عدالة توزيع الخدمات التعليمية ساهم بشكل واضح في توزيع الدخل بشكل أكثر عدالة<sup>1</sup>.

### - التعليم و النمو الاقتصادي:

إن أثر التعليم لا ينحصر فقط على تحسين دخول الأفراد الخاصة بل يتعداها إلى تحقيق زيادة معدلات النمو الاقتصادي، فالتعليم باعتباره استثمارا في الرأس المال البشري فهو يمكن من زيادة كفاءة الأفراد و بالتالي تحسين إنتاجيتهم في سوق العمل و تعزيز النمو الاقتصادي، و من ثمة فالعائد من التعليم لا يقتصر على الأفراد مباشرة بل يتعداه أيضا إلى المجتمع ككل، حيث بينت الدراسات وجود علاقة مباشرة بين زيادة نسبة السكان الحاصلين على مستوى تعليمي و النمو الاقتصادي.

و قد كان موضوع أثر التعليم على النمو الاقتصادي موضوع العديد من الدراسات التي حاولت إبراز هذا الدور و الأثر و قياسه من جهة أخرى لتأكيد أهمية هذه العملية على الأفراد و الاقتصاد و المجتمع ككل.

من بين أهم الدراسات نجد الاقتصادي آدم سميث: و الذي يعد من أبرز الاقتصاديين الذين اهتموا بهذه الخدمة في مؤلفه الشهير "ثروة الأمم" نادى بحق كل الأفراد في التعليم و اعتبر تعليم الأفراد و إكسابهم المهارات و الخبرات هي الاستثمار الحقيقي، حيث المنفعة لا تعود عليهم فقط بل على المجتمع ككل و تقديم هذه الخدمة في جو من المنافسة للوصول إلى أعلى درجات الجودة و تشكيل ما يعرف بالرأس مال الثابت.

<sup>1</sup>فصيل بوطيية، المرجع سابق الذكر، ص33.

و كذا دافيد ريكاردو الذي ربط بين التعليم و زيادة الإنتاجية و النمو الاقتصادي و كذا كتابات الفريد مارشال الذي أكد على ضرورة الاهتمام بالإنفاق التعليمي حيث قام بالمقارنة بين أثر التعليم في النمو و الإنتاجية و أثر العوامل الأخرى و وصفه بالإنفاق القومي، و يضيف أن الفئة المتعلمة لا يمكن أن تعيش فقيرة لأن الإنسان بالعلم و المعرفة و الوعي و الطموح و القدرة على العمل و الإنتاج و القدرة على الخلق و الإبداع يستطيع أن يسخر كل قوى الطبيعة و مصادرها لصالحه و الارتفاع بمستوي معيشتته و توفير الحياة الكريمة له.

ويشير إلى أن "أثمن ضروب رأس المال هو ما يستثمر في البشر"<sup>1</sup>، و كذا دراسات هاريسون و مايرز اللذان قاما بتحديد العوامل المؤثرة في النمو الاقتصادي و التقدم لمختلف الدول و التي تمثلت و بنسبة كبيرة بالعوامل التعليمية (درجة تعميم التعليم، نسبة المسجلين في المدارس ...).

نجد أيضا دراسات تيودور شولتز (أستاذ الاقتصاد في جامعة شيكاغو) الذي قدم إسهامات كبيرة و قيمة في هذا المجال حيث قام بقياس العائد الاقتصادي للتعليم و إلى إبراز أهمية الاستثمار في الرأسمال البشري.

ففي الدراسة التي قام بها ما بين 1900 – 1957 و التي عالج فيها العلاقة بين دخل الأفراد و مستواهم التعليمي و مقارنتها بتكاليف تعليمهم توصل إلى أن الاستثمار في البشر هو العامل المفسر للنمو الاقتصادي في الـو.م.أ و أن التعليم هو مفتاح الاستثمار في الرأس مال البشري و ذلك لارتفاع معدلات نمو الدخل القومي بارتفاع المستوى التعليمي عن طريق تحسين القدرة الإنتاجية للقوى العاملة<sup>2</sup>، و قد قام بنشر هذه الأفكار في كتابه "القيمة الاقتصادية للتربية"، و قد أعطت هذه الدراسات دفعة قوية بإبرازها لمفهوم الرأس مال البشري و الاهتمام الكبير الذي حظي به هذا المجال بعد الستينات بفضل دراساته و هي الدراسات التي نال على إثرها جائزة نوبل للاقتصاد.

<sup>1</sup> عليان عيد الله الحولي، المرجع سابق الذكر، ص 08.  
<sup>2</sup> حمزة مرادسي، المرجع سابق الذكر، ص 13-14.

و في إحدى دراسات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية عن هذه العلاقة في أعضاء المنظمة، تبين أن التعليم الثانوي قد ساهم ما بين 1960 و 1985 بزيادة قدرها 0.6 % في إنتاجية البلدان الأعضاء، ما يبين أن الاستثمار البشري له ربحية لكل الاقتصاد و ليس للمتفعين منه بشكل مباشر فقط<sup>1</sup>.

عليه أصبحت عملية التعليم من أهم القضايا و أبرزها و أكثرها إلحاحا باعتبارها العملية الضرورية لتحريك و صقل و صياغة و تنمية القدرات و الكفاءات البشرية في جوانبها العلمية أو العملية و الفنية و السلوكية... فهي الوسيلة التي تمد الإنسان بمعارف أو معلومات أو مبادئ أو فلسفات تزيد من طاقته على العمل و الإنتاج... وهي أيضاً وسيلة تدريبية تزوده بالطرق العلمية و الأساليب المتطورة و المسالك المتباينة في الأداء الأمثل ... كما أنها وسيلة فنية تمنحه خبرات إضافية و مهارات ذاتية تعيد صقل قدراته العقلية و مهاراته اليدوية... إضافة إلى كونها وسيلة سلوكية تعيد تشكيل سلوكه و تصرفاته المادية و الأدبية و تمنحه الفرصة لإعادة النظر في مسلكه الوظيفي و الاجتماعي<sup>2</sup>.

إذا ففوائد التعليم لا تنحصر في عوائد خاصة ينتفع بها الأفراد فقط بل تتعداها إلى عوائد عامة ينتفع بها المجتمع ككل من خلال زيادة معدلات النمو الاقتصادي عن طريق كفاءة القوى العاملة و تخصصهم التي تضمن إنتاجية الفرد العامل من جهة و من جهة أخرى من خلال ما يتم اكتشافه و اختراعه و تطويره من تقنيات و تكنولوجيا و آليات و طرق حديثة في العمل و الإنتاج... أي إنتاجه للمعرفة الجديدة و التكنولوجيا التي لها الدور الكبير جدا في زيادة إنتاجية الاقتصاد الوطني بمختلف قطاعاته و الذي يلعب التعليم (خاصة التعليم العالي) الدور المحوري في هذه الاختراعات و الاكتشافات مثلما تعتمد عليه العديد من الدول المتقدمة كاليابان و الولايات المتحدة الأمريكية و غيرها من الدول.

و النمو الاقتصادي يعتبر هدفا يتم من خلاله زيادة الدخل القومي للدولة و توفير فرص العمل و توفير احتياجات الدولة من مختلف السلع و الخدمات... و بالتالي يمكن اعتباره هدفا و وسيلة لتحقيق و رفع معدلات التنمية البشرية.

<sup>1</sup> فيصل بوطيبة، المرجع سابق الذكر، ص 31.

<sup>2</sup> عليان عبد الله الحولي، المرجع سابق الذكر، 09.

فنمو الرأس مال البشري يعد شرطا و نتيجة للنمو الاقتصادي، فنمو الرأس مال البشري يزيد من نمو الناتج الحدي للرأس مال المادي و بالتالي تراكم رأس المال المادي<sup>1</sup> من خلال زيادة إنتاجية القوى العاملة و ابتكارها للتكنولوجيا و التقنية المساعدة على زيادة الإنتاجية و بالمقابل فإن زيادة الرأس مال المادي يؤدي إلى زيادة الناتج الحدي للرأس مال البشري من خلال إمكانية تحقيق خيارات و خدمات التنمية البشرية بأفضل الشروط.

و الأمثلة على أهمية التنمية البشرية في تحقيق التقدم و النمو الاقتصادي و الاجتماعي متعددة مثل دولة الصين و اليابان و بعض دول جنوب شرق آسيا التي حققت معدلات عالية للنمو الاقتصادي و استطاعت أن تتخطى حاجز التخلف و تحتل مكانة متقدمة بين الدول المتقدمة ارتكازا على ما لديها من موارد بشرية حرصت على تأهيلها و تنمية مهاراتها و قدراتها، كما أن ما يشهده العالم اليوم من تقدم تقني و تطور علمي كبيرين جدا راجع للعنصر البشري الذي تم تأهيله و تنميته بأعلى مستوى<sup>2</sup>.

هذه العلاقة بين النمو الاقتصادي و التنمية البشرية لا تكون بطريقة آلية تلقائية (الأثر التساقطي للنمو) بل يتمكن النمو الاقتصادي من تحقيق التنمية البشرية إذا وظف بطريقة صحيحة في تلبية حاجات الأفراد و في توفير مختلف خياراتهم الأساسية من تعليم و صحة و عمل و سكن و مياه و ترفيه... متحريرا في ذلك العدالة الاجتماعية و التوزيعية حتى يستفيد من آثاره جميع أفراد و مناطق و جهات الدولة وفق سياسة توزيعية عادلة.

<sup>1</sup>فصيل بوطيية، المرجع سابق الذكر، ص 31.

<sup>2</sup>عبير عبد الخالق، المرجع سابق الذكر، ص 25.



### التعليم و الإنتاجية:

تعتمد القدرة الإنتاجية لأي دولة على الرصيد المتوفر لديها من رأس المال البشري حيث بينت الدراسات الحديثة أن الإنتاجية التي تقاس بمتوسط نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالثروة التعليمية<sup>1</sup>.

حيث يكتسب التعليم أهمية بالغة في توفير يد عاملة على درجة من المهارة و الكفاءة و التخصص و قدرة على مواكبة التطور الحاصل الأمر الذي يمكن من زيادة إنتاجيتها و كذا زيادة إنتاجية الاقتصاد الوطني بصفة عامة من خلال التطوير و البحث المستمر و إنتاج المعرفة الجديدة و التكنولوجيا التي تحقق ذلك.

### التعليم و التطور التكنولوجي:

من خلال العديد من التجارب التنموية في العديد من الدول المتقدمة بات من المؤكد أن ما وصلت إليه اقتصاديات هذه الدول من تطور تقني هو نتاج للعملية التعليمية و التدريبية التي تسهم في تحسين القدرات البشرية و رفع معدلات النمو الاقتصادي الضرورية للتنمية البشرية.

من هذا المنطلق فقد أصبحت مواكبة التطور التكنولوجي من خلال تحسين المستوى التعليمي و المهاري للقوى العاملة ضرورة ملحة لزيادة الإنتاجية و مواصلة النمو<sup>2</sup>، و بالتالي فمن بين أبرز عوائد الاستثمار في العنصر البشري هو تطوير التكنولوجيا و إيجاد المعارف و التقنية الجديدة و الابتكارات في جميع المجالات بما يسهم في عصرنة و تطوير مختلف الجوانب خاصة الاقتصادية كزيادة الإنتاجية و خفض التكلفة و رفع جودة السلع و الخدمات و غيرها من الآثار الايجابية.

<sup>1</sup> عبير عبد الخالق، المرجع سابق الذكر، ص24.  
<sup>2</sup> إبراهيم مراد الدعمة، المرجع سابق الذكر، ص123.

كما تبرز أهمية الاستثمار البشري أيضا في كون عائدته لا يخضع لقانون تناقص الغلة بل يؤدي إلى لارتفاع مستمر في دالة الإنتاج بل لا حدود لإمكانيات العائد<sup>1</sup>، مما يجعله أثمن ضروب الاستثمار على الإطلاق كما سبق الإشارة إليه.

و هو ما يبرر الإنفاق المتزايد للدول المتقدمة على البحث العلمي و التطوير و التي تخصص نسبا معتبرة من دخلها القومي في البحث و التطوير و هو ما يجعل نسبة الاختراعات العلمية و التكنولوجية لديها المسجلة لديها كبيرة جدا تصل لغاية 94% عكس ما تمتاز به الدول النامية في هذا المجال من انخفاض نسب الإنفاق على البحث العلمي و التطوير.

و هكذا فالتكنولوجيا تؤثر في التنمية البشرية من خلال طريقتين:

- تؤدي إلى تعزيز القدرات البشرية مباشرة كتوسيع المعارف و تحسين الصحة...
- تؤدي إلى مزيد من النمو الاقتصادي و زيادة الإنتاجية.

فمن خلال ما سبق تبرز أهمية التعليم في تحقيق التنمية البشرية من خلال تحسين القدرات البشرية و رفع إنتاجيتها و بالتالي المساهمة في زيادة معدلات النمو الاقتصادي، كما يسهم أيضا في تحسين دخول الأفراد و كذا ضمان عدالة توزيعه.

### ب – الجوانب غير الاقتصادية:

على غرار الأهداف الاقتصادية التي يحققها التعليم (العوائد النقدية) يبرز أيضا دوره في تحقيق مجموعة من الأهداف غير الاقتصادية للتنمية البشرية (العوائد الخاصة غير النقدية) و التي تتمثل في العوائد الاجتماعية غير النقدية و البيئية و السياسية و غيرها من الجوانب المتعددة للتنمية بمفهومها الشامل التي تتحقق من عملية الاستثمار في التعليم على الفرد و المجتمع و التي تعتبر مكونات أساسية للتنمية البشرية.

<sup>1</sup> إبراهيم مراد الدعمة، المرجع سابق الذكر، ص124.

## الفصل الثاني: علاقة الخدمات العمومية بالتنمية البشرية

و منها الارتقاء بالمستوى العلمي للأفراد و تقديرهم لذواتهم و إكسابهم قيما مشتركة تمكنهم من العيش المنظم و نقل تراث المجتمع من جيل إلى آخر و تكوين العادات والاتجاهات السليمة فهو يقضي على الجهل وعلى الشرك والخرافات وتكوين الاتجاهات السليمة في التعامل مع الآخر واحترام النظام<sup>1</sup>، و قدرتهم على التفاعل الايجابي مع قضايا مجتمعهم السياسية و الاجتماعية و البيئية...

و من أبرز الأهداف الاجتماعية التي يحققها التعليم أيضا هو القضاء على الفقر على المستويين الكلي و الجزئي على السواء، فالفرص الوظيفية للأفراد غير المتعلمين تكون قليلة، و في حالة حصولهم على عمل تكون إنتاجيتهم قليلة و يكون دخلهم منخفضا مما يؤدي لانخفاض مستوى معيشتهم<sup>2</sup>، و بالإضافة إلى ذلك فإن الأفراد ذوو المستوى التعليمي المنخفض غالبا ما يحصلون على فرص عمل في مناصب عمل شاقة و في ظروف صعبة للعمل تهدد صحتهم و حياتهم في بعض الأعمال، كما أنهم غير مستقرين بمناصبهم مما يهدد استمرارية حصولهم على دخل ثابت.

أما على المستوى الكلي فالمجتمعات التي تنتشر فيها الأمية لا تحقق مستويات مرتفعة من التنمية و ليس لها القدرة على زيادة إنتاجيتها و لذلك يبقى مستوى معيشتها منخفضا، مما يجعل من التعليم مفتاح التطور و التنمية و تحسين مستوى المعيشة و الرفاهية على المستوى الكلي أو الجزئي على حد سواء.

لتحقيق ذلك لا بد من سياسات اقتصادية و اجتماعية قادرة على تحقيق النمو الاقتصادي و الاستفادة منه في خلق فرص العمل الملائمة و زيادة الدخل الفردي و القومي على حد سواء و استفادة جميع الفئات منه خاصة الفقراء و انعكاسه في حصولهم على مختلف الخيارات التعليمية و الصحية و التغذية... من أجل بناء قدراتهم و تنميتها و الاستفادة منها في تحسين مستوى معيشتهم و نوعية حياتهم، بحيث يصبح أداة للتنمية البشرية.

<sup>1</sup> أحمد كردي، المرجع سابق الذكر.

<sup>2</sup> إبراهيم مراد الدعمة، المرجع السابق الذكر، ص123.

## الفصل الثاني: علاقة الخدمات العمومية بالتنمية البشرية

و منه فاهم العوائد أو الأهداف الاجتماعية للتعليم و التي تؤثر في التنمية البشرية بطريقة مباشرة و غير مباشرة تنعكس في الجوانب التالية:

### - التعليم و الصحة

يعتبر المستوى الصحي أو الحالة الصحية للفرد و المجتمع ككل أحد أهم مؤشرات التنمية البشرية و عليه تعتبر من أهم الأهداف الاجتماعية التي تعبر عن مستوى التنمية لأي مجتمع و هذا لما لهذه الأخيرة من تأثير إيجابي على رفاهية الأفراد و حتى على إنتاجيتهم.

تتأثر الحالة الصحية للأفراد و المجتمع ككل تأثيرا مباشرا بالمستوى التعليمي للأفراد، حيث أثبتت الدراسات التي تطرقت لعلاقة المستوى الصحي للمجتمع بالمستوى التعليمي أن التعليم يعد أحد أهم العوامل التي لها أثر مباشر على الحالة الصحية للأفراد و المجتمع مثل الدراسة التي قام بها فيستان (Feistain) عن أثر التعليم على صحة الأفراد و المجتمع وضح أن هذا التأثير يكون من الجوانب التالية<sup>1</sup>:

**الجانب الاقتصادي المادي (الدخل و الحصول على العناية الصحية):** حيث بزيادة المستوى التعليمي للفرد تزداد فرصة الفرد للحصول على عمل و بالتالي على دخل مناسب للإنفاق على رعاية ( نفسه أو أبنائه أو عائلته...) الصحية، و بالتالي فحصول الفرد على دخل له أثر ايجابي كبير جدا على الجانب الصحي من خلال إمكانية الإنفاق على التغذية السليمة التي تقيه من مختلف الأمراض و الوقاية و كذا الجانب العلاجي من خلال قدرة الفرد على القيام بالمتابعة الطبية و شراء الأدوية و إجراء مختلف التحليلات و القيام بمختلف الأنشطة العلاجية التي قد تتطلبها الرعاية الطبية.

في هذا الصدد تعتمد العديد من البلدان مبدأ مجانية الخدمات الصحية و بهدف إتاحتها لجميع الأفراد بغض النظر عن مستواهم المادي و تحقيق العدالة الاجتماعية في هذا المجال

<sup>1</sup>فصيل بوطيية، المرجع سابق الذكر، ص35.

لكن بالرغم من ذلك يبقى الدخل محدد أساسي لمستوى الرعاية الصحية الذي يحصل عليه الفرد بحيث أصبح للقطاع الخاص دور كبير و مهم جدا في تقديم هذه الخدمة خاصة في ظل عدم كفاءة و كفاية القطاع العام الذي يتميز بمجانبة هذه الخدمات و بالتالي فاللجوء للقطاع الخاص خاصة للحصول على هذه الخدمة يتطلب دخل معتبرا، حتى و إن كان هناك ما يعرف (في العديد من الدول) بالضمان الاجتماعي لتعويض هذا الإنفاق فإنه لا يكون لكل الأفراد حيث أن بعض الفئات لا يمكنها الاستفادة منه.

من جهة أخرى فإنه بارتفاع المستوى التعليمي يمكن للفرد الحصول على عمل أريح و أمن من الناحية الصحية إلى جانب العائد المادي المعتبر وإمكانية تجنب الأعمال الشاقة المضرة من الناحية الصحية.

**السلوك الصحي:** إن السلوك الصحي للفرد يتحسن بتحسن المستوى التعليمي، فزيادة المعلومات و المدارك و المعارف تمكن الفرد من إتباع سلوك صحي سواء تعلق الأمر بالتغذية أو النظام الغذائي و تجنب العادات الاستهلاكية المضرة بالصحة أو ممارسة الرياضة... فالمستوى التعليمي يفسر بشكل واضح أوضاع و سلوكيات الأفراد الصحية.

فقد بينت دراسة الباحثين ليراس و موني (2004) أن سنة تعليم إضافية تسهم في تقليص احتمال الوفاة عشر سنوات اللاحقة بنسبة 1,3 إلى 13,6%.

إن الدراسات التي تطرقت لتأثير المستوى التعليمي على السلوك الصحي كثيرة و متعددة و قد أثبتت أنها تقلل من خطر تدهور الصحة و تقليص احتمال التدخين للنساء الحوامل و تقليص خطر الإصابة بالعديد من الأمراض كمرض القلب و السكري و ارتفاع الضغط و السمنة و التدخين و سرطان الرئة...

**العوامل النفسية و الاجتماعية:** فالأفراد المتعلمين يتمتعون بصحة نفسية (ثقة في النفس و تقدير ذاتي و اتزان نفسي...) عكس الآخرين الذين يعانون من قلق و إحباط... و اجتماعية

من خلال تكوين علاقات اجتماعية متعددة و تفاعل سليم مع الآخرين و القيام بنشاطات اجتماعية... أكثر من غيرهم و توفر شبكة اجتماعية واسعة توفر لهم الدعم المعنوي و المادي، و عليه فالمستوى التعليمي له أثر إيجابي كبير جدا على الصحة النفسية و الاجتماعية للفرد.

كما بينت التقارير الدورية للتنمية البشرية أن البلدان التي تعاني تدهورا في مؤشر التعليم تسجل تنديا مقابلا في المؤشرات الصحية و أن التحسن في مستوى التعليم يقترن دائما بالتحسن في المستوى الصحي<sup>1</sup>.

إن فهم طبيعة العلاقة بين التعليم والصحة أمر مهم للغاية ذلك من أجل وضع السياسات التعليمية الفعالة و توجيه الاستثمارات و الإنفاق الكافي لهذه الخدمة لما له من فائدة في تحسين المستوى الصحي للأفراد و المجتمع و تحسين دخولهم و تحسين الدخل القومي...

إذا فالتعليم له دور كبير جدا في تحسين المستوى الصحي للفرد و المجتمع و في بناء قدراته و إمكانياته و مهاراته فالفرد الصحيح (عقليا و بدنيا و نفسيا و اجتماعيا) هو الذي يعول عليه في التعلم و الإبداع و المهارة و الإنتاج سواء من الناحية الاقتصادية من خلال العمل و الإنتاج و ممارسة مختلف الوظائف أو الناحية الاجتماعية من خلال قيامه بمختلف أدواره الاجتماعية بفعالية و هو جوهر مفهوم التنمية البشرية.

عليه أيضا تظهر العلاقة الجدلية أيضا بين خدمة التعليم من جهة و الصحة من جهة أخرى فالمستوى التعليمي يؤثر في المستوى الصحي كما يتأثر بدوره بهذا الأخير مثلما بينته العديد من الدراسات في هذا المجال.

<sup>1</sup>فصيل بوطيية، المرجع سابق الذكر، ص220

- التعليم و الخصوبة:

تعتبر المسألة السكانية بمختلف متغيراتها (الخصوبة و عدد السكان و معدل نموهم...) من أهم المسائل التي تؤثر على مستوى و درجة تنمية الدول لذا حظيت هذه الأخيرة باهتمام واسع من طرف الباحثين لمعرفة علاقة التأثير بين المسألة السكانية و التنمية، و لذلك ظهرت العديد من الدراسات التي حاولت الوصول إلى تحديد طبيعة العلاقة بين متغيرا التعليم و الخصوبة.

تميزت معظم الدراسات خاصة الغربية التي درست هذه الظاهرة بأنها درستها من جانب اقتصادي بحت فقط، فيعتبر مالتوس من أوائل و أبرز الباحثين الذين قاموا بدراسة ظاهرة الخصوبة و قد توصل إلى ربط عامل الخصوبة بالعوامل الاقتصادية فالفرد أو المجتمع بحسب قدرته المادية (مستوى الدخل) يحدد عدد الأولاد الذين سينجبهم بحيث يجب أن يكون هناك توازن بين الموارد المتاحة و عدد أفراد المجتمع.

هذه النظرية بالرغم من وجود بعض الدراسات المؤيدة لها إلا أنها فيما بعد عرفت العديد من الانتقادات من طرف العديد من الباحثين خاصة بعد الثورة الصناعية أين انخفض عدد أفراد المجتمعات التي شهدت هذه الثورة بالرغم من زيادة دخولهم و تحسن أوضاعهم المعيشية بشكل كبير و هو ما وضع هذه النظرية موضع نقد كبير من طرف الاقتصاديين.

وعلى عكس الدراسات السابقة التي كانت تهتم بالكم البشري فقد اتجهت الدراسات اللاحقة و الحديثة إلى الاهتمام بالعلاقة بين كم و جودة العنصر البشري كالتعليم و الصحة...<sup>1</sup>. حيث أصبحت مسألة الخصوبة و تحديد عدد الأولاد تتحدد بعدة عوامل كمستوى الدخل و تكلفة الطفل باعتبار أن جودة الطفل ترتبط بمدى الإنفاق عليه، و كذا القدرة على الإنجاب.

<sup>1</sup> فيصل بوطيبة، المرجع سابق الذكر، ص186.

## الفصل الثاني: علاقة الخدمات العمومية بالتنمية البشرية

في هذا الصدد أصبح التعليم يعتبر من المحددات الأساسية للخصوبة حيث تبين الإحصائيات على عديد الدول (المتقدمة و النامية) أن للمستوى التعليمي تأثيرا مباشرا نحو تخفيض معدلات الخصوبة، ففي البلدان النامية تبرز العلاقة السلبية بين المستوى التعليمي و معدل الخصوبة مثلما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (02) يبين العلاقة بين المستوى الدراسي و معدلات الخصوبة فيها.

المنطقة	عدد البلدان	دون مستوى	ابتدائي	ثانوي أو عالي
إفريقيا جنوب الصحراء	30	6,4	5,5	3,7
شمال إفريقيا	03	4,7	3,6	2,8
غرب آسيا	10	6,4	4,6	3,5
باقي آسيا	13	4,1	3,5	2,7
أمريكا اللاتينية	12	5,8	4,5	2,6

المصدر: فيصل بوطيبة، نقلا عن population, éducation et développement, Rapport concis,

Nations Unis, p31

من خلال الجدول نلاحظ أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي كلما انخفض معدل الخصوبة و هذا بالنسبة لجميع المناطق المدروسة التي تشكل غالبية مناطق العالم.

إن حتمية التأثير المباشر لارتفاع المستوى التعليمي في تخفيض معدلات الخصوبة لا يأخذ على إطلاقه كما يشير تقرير الأمم المتحدة حول السكان و التعليم و التنمية بل يعرف بعض الاستثناءات ففي بعض الدول ترتفع المستويات التعليمية كما ترتفع معدلات الخصوبة كالأردن مثلا كما تنخفض كل من المستويات التعليمية و معدلات الخصوبة على حد سواء كالبنغلاديش<sup>1</sup>، و يؤثر التعليم على الخصوبة من خلال العوامل التالية<sup>2</sup>:

<sup>1</sup>فيصل بوطيبة، المرجع سابق الذكر، ص190.  
<sup>2</sup>المرجع نفسه، ص191.



## الفصل الثاني: علاقة الخدمات العمومية بالتنمية البشرية

إرجاء فترة الإنجاب: يؤثر التعليم على بداية الدخول إلى المرحلة الإنجابية بتأخير سن الزواج أو تأخير حدوث الحمل، فكلما طالت مرحلة الدراسة بالنسبة للإناث كلما كان ذلك دافعا لإرجاء الإنجاب و ذلك نظرا للجهد و الوقت الذي تتطلبه رعاية الطفل مثلما يوضحه الجدول اللاحق.

جدول رقم ( 03 ) يبين علاقة التعليم بسن الزواج و بداية الإنجاب.

الإنجاب قبل سن العشرين (%)			الزواج قبل سن العشرين (%)			الجنس	المنطقة
ثانوي و أكثر	ابتدائي	بدون تعليم	ثانوي و أكثر	ابتدائي	بدون تعليم		
27	53	61	30	60	75	الإناث	إفريقيا
22	47	50	37	62	69		آسيا
23	53	58	31	63	69		أمريكا اللاتينية
/	/	/	09	15	21	الذكور	إفريقيا
			15	26	27		أمريكا اللاتينية

من خلال الجدول نجد أن الزواج المبكر و كذا الإنجاب قبل سن العشرين ينتشر أكثر لدى الفتيات الأقل تعليما و يتناقص هذا الأمر بارتفاع المستوى التعليمي لهن.

إن فالتعليم يسهم في تخفيض الخصوبة من خلال تأخير سن الزواج و تأخير الإنجاب و هذا بطبيعة الحال راجع لتفضيل خيار التمدرس على الزواج و الإنجاب و صعوبة التوفيق بين الأمرين في نفس الوقت نظرا لما يتطلبه كل خيار من مجهود.

**الأثر المعرفي:** يكسب التعليم الأفراد (الإناث و الذكور) مجموعة من المهارات و القدرات و المعارف كالقدرة على القراءة و الكتابة و الوصول إلى المعلومة و فهم المعلومات و البحث عنها...، و بالتالي فهذا الأمر يمكن المرأة زيادة معرفتها بما يتعلق

بخصوصيتها و هنا تبرز مسألة استعمال موانع الحمل من طرف النساء، حيث تشير الدراسات إلى انتشار استعمال هذه الأخيرة بين النساء المتعلّقات أكثر من النساء دون تعليم.

**الأثر الاقتصادي:** يعتبر التعليم من أبرز السبل لدخول المرأة سوق العمل و بالتالي فبدخول المرأة سوق العمل يؤدي إلى تخفيض الإنجاب من أجل تقليص الوقت و الجهد المخصص للرعاية و الاهتمام بالطفل و تخصيصها للعمل، فهذا الوضع يشبه وضع تأجيل الزواج و الإنجاب خلال سنوات الدراسة، و أيضا فدخل سوق العمل بمستوى عال يزيد من ارتفاع دخل المرأة و هو ما يؤدي إلى تقليص عدد الأطفال (الكم) في مقابل زيادة نوعيتهم من خلال زيادة الإنفاق عليهم و تعليمهم و رعايتهم صحيا... بطرق أفضل.

فمن خلال كل ما سبق يمكن القول أن التعليم يعد خدمة جوهرية لتحسين مستويات التنمية البشرية من خلال ضمان فرصة العمل و منها الدخل الذي يتزايد بارتفاع المستوى التعليمي و الذي يضمن المستوى المعيشي الجيد للأفراد، كما يؤثر أيضا على المستوى الصحي و على السلوك الصحي للأفراد، و على إتباع السلوك الإيجابي الملائم.

### - التعليم و تقليص معدلات العنف و الجريمة

إن من أبرز الظواهر الاجتماعية السلبية و التي بانتشارها و تفاقمها في أي مجتمع يكون لها تأثير سلبي كبير على التنمية البشرية سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية و لذلك تحاول جميع الدول التقليل من هذه الظواهر السلبية و آثارها بإتباع مختلف السبل الممكنة الوقائية منها و الردعية و العلاجية.

و يعتبر التعليم من أبرز هذه السبل حيث من جملة ما توصلت إليه الدراسات في هذا المجال و مختلف التقارير و الإحصائيات المتعلقة بالعديد من الدول وجود دور محوري للتعليم في تفسير هذه الظواهر إذ يرتبط ارتفاع المستوى التعليمي بشكل إيجابي و قوي بتدني معدلات الجريمة و العكس<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>أفيسل بوطيبيّة، المرجع سابق الذكر، ص254.

فقد بينت هذه الدراسات أن مستويات الدخل و توزيعه و كذا معدلات البطالة تعتبر أهم العوامل التي تؤدي لانتشار الجريمة بالإضافة إلى محددات سوسيواقتصادية أخرى كال فقر و الإقصاء الاجتماعي و التفاوت في الأجور و زيادة الهوة بين الأغنياء و الفقراء و الخصائص الثقافية للمجتمع (الدين، الطوائف، العرق...) و شيوع الأسلحة في البلد و بعض الأنشطة غير الشرعية كتجارة المخدرات<sup>1</sup>... فالأوضاع الاقتصادية بما تتضمنه من غلاء و ارتفاع للأسعار و أزمت السكن و البطالة و انخفاض الأجور... و آثارها الاجتماعية حيث تؤدي إلى انتشار القيم السلبية لدى الأفراد كالإحباط كالامبالاة و الانعزال عن المجتمع و الانحراف و انتشار العنف و الانفصال و الجرائم.

يؤثر التعليم في تقليص معدلات الجريمة من خلال القنوات التالية:

-**الدخل:** بما أن الدافع المادي من أهم الدوافع الاقتصادية لممارسة العنف و اقتراف الجرائم فالاستثمار في التعليم يؤدي إلى توسيع فرص العمل و الحصول على دخل معتبر.

-**الزمن:** بقاء الطفل أو الشاب داخل أسوار المدرسة أو الجامعة يقيه من مخاطر الشارع و ارتكاب الجرائم، حيث توصل "والتر ماك ماهون" في دراسة سنة 2004 أن انخفاض الجريمة يرجع أيضا إلى بقاء المراهقين تحت المراقبة في المدرسة أو العمل.

-**الأثر الحضاري:** يقوم التعليم بالتقليص من الجرائم من خلال تكريس الأخلاق و الفضائل و القيم الإيجابية ونشرها و غرسها في نفوس الأطفال و الشباب.

و هذه الوظيفة تعتبر من أهم الوظائف و السبل للتقليل من الجرائم في المجتمع تتعدى القناتين السابقتين حيث يلاحظ أن الدول المتقدمة بالرغم من توفر فرص العمل و الدخل المعتبر إلا أن معدلات الجرائم مرتفعة جدا و حتى لدى الأفراد ذوو المستوى التعليمي العالي و الحاصلين على مناصب عمل راقية، و لكن يرجع الأمر بالأساس إلى تدني أخلاق المجتمع و غياب الوازع الديني و فقدان الجانب الروحي مما يحول الأفراد إلى مجرمين بسهولة.

<sup>1</sup>فصيل بوطيية، المرجع سابق الذكر، ص255.

### ثالثاً: التعليم و المشاركة في التنمية

إن إحداث التنمية بمختلف جوانبها بما يحسن مستويات المعيشة الحالية و المستقبلية للأفراد و إشباع حاجاته و تلبية طموحاته و توسيع خياراته و إن هذا الهدف لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال تضافر جميع الجهود الحكومية و الشعبية للوصول إلى هذا الهدف.

تؤكد الشواهد و الخبرات أن تحقيق تنمية حقيقية يجب أن يشارك في الوصول إليها جميع أفراد المجتمع و ألا تخول بها فئة دون غيرها من فئات المجتمع، ذلك أن إهمال مشاركة أحد فئات المجتمع – كالنساء مثلاً أو الشباب – يفقد عملية التنمية جزءاً كبيراً من الطاقة الكامنة في المجتمع كان من الممكن أن يستفاد منها في زيادة مقدار القوة المحركة لهذه التنمية، كما أن انتشار بعض المظاهر السلبية كالعنف و انحراف الشباب و الجريمة... يفقد عملية التنمية جزءاً كبيراً من طاقة فئة مهمة من أبناء المجتمع بل تستنفذ فيما يضر بالصالح العام و يعوق برامج التنمية<sup>1</sup>.

### - التعليم و مشاركة النساء في التنمية

تعتبر النساء أحد أهم فئات المجتمعات البشرية و بالتالي فإن عدم الاهتمام بهذه الفئة يعتبر هدراً لإمكانات كبيرة في إحداث التنمية مثلما يقع في العديد من المجتمعات و الدول خاصة النامية حيث تعاني هذه الفئة من شتى مظاهر التهميش و حرمانها حتى من حقوقها الأساسية المادية و المعنوية الأمر الذي يعيق مساهمتها الايجابية في المجتمع و يعيق جهود التنمية البشرية.

ففي مجال المشاركة الاقتصادية يعد الوضع التعليمي للمرأة من أهم العقبات التي تحول دون الارتفاع بمستويات الإنتاجية ذلك لأنها تمثل نسبة كبيرة من عدد سكان المجتمع بسبب انخفاض نسبة الإناث العاملات إلى عدد الإناث الكي في سن العمل أو قوة العمل ككل.

<sup>1</sup>محمد صبري الحوت، ناهد عدلي شانلي، التعليم و التنمية، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، 2007، ص140.

و لذلك فإن تحقيق معدلات مرتفعة من النمو الاقتصادي تتطلب النهوض بالمرأة كأحد المحاور الأساسية للتنمية لزيادة مساهمتها في قوة العمل و الارتفاع بمستوى إنتاجيتها في مختلف القطاعات الاقتصادية<sup>1</sup>.

### - التعليم و المشاركة السياسية للمرأة

إن من أهم الفرص و الخيارات التي يجب أن تتاح للأفراد و التي أصبحت تعتبر مضمون رئيسي من متضمنات التنمية البشرية الفرص السياسية أو المشاركة السياسية و إن هذه العملية لا تكون بطريقة تلقائية بل يكتسبها الفرد من خلال تنشئته الاجتماعية و السياسية و التي تخلق لديه مستوى معرفي معين و وعيا بحقوقه و واجباته و بأهمية هذه العملية و غيرها من الأمور التي تدفعه للمشاركة الاجتماعية عامة و السياسية خاصة بالمشاركة في الحكم و الانتخاب و القوانين التي تنظم حياته...

و من هنا يظهر دور التعليم في تعريف الأفراد بهذه الحقوق و كيفية ممارستها بصورة جيدة، حيث تؤكد الدراسات أن زيادة معدلات المشاركة السياسية لدى أفراد المجتمع ذوو المستويات التعليمية العليا و لدى أصحاب الأعمال و ذوي الدخل الأعلى و الذين يكونون غالبا ممن حصلوا أيضا على مستويات تعليمية عليا، مما يعني أن المشاركة السياسية تتناسب طرديا مع مستوى التعليم الذي يكسب هؤلاء الأفراد المعرفة و تنمية الوعي السياسي لديهم<sup>2</sup>.

فالتعليم دور أساسي في تنمية المرأة سياسيا و تفعيل مشاركتها السياسية من خلال توعيتها بأهمية التنشئة السليمة في الأسرة و بأهمية السماح للأبناء باتخاذ القرارات الخاصة بهم و تدريبهم على المشاركة الإيجابية منذ الصغر بحيث يصبحوا أكثر قدرة و وعيا بأهمية المشاركة الإيجابية في صنع و تنفيذ القرارات و تنشئة المرأة سياسيا و توضيح حقوقها و إبراز أهمية هذه العملية على المجتمع ككل و تثقيف المرأة سياسيا و ربطها بقضايا مجتمعها.

<sup>1</sup>محمد صبري الحوت، ناهد عدلي شانلي، المرجع سابق الذكر، ص148.

<sup>2</sup>المرجع نفسه، ص149.

حيث أن معطيات العصر الحالي تؤكد أن الفجوة بين الدول المتقدمة و الدول النامية في مظاهر التقدم العلمي و التكنولوجي ترجع بصورة رئيسية إلى الفجوة التعليمية الموجودة بينهما فإن هذا يحتم ضرورة الاهتمام بالتعليم باعتباره المطلب الأساسي لدفع عملية التنمية في الدول النامية مما يحتم التوسع في تعليم أبناء المجتمع<sup>1</sup> و بناء العنصر البشري الذي سيقع عليه قيادة المجتمع نحو التطور.

### - التعليم و مشاركة الشباب في التنمية

بالرغم من أهمية كافة فئات الثروة البشرية في إحداث عملية التنمية إلا أن للشباب أهمية خاصة باعتبار أنهم قادة المستقبل في مجالات المجتمع المختلفة فيعتمد عليه في إحداث التطور و النهضة و التنمية المنشودة بطاقاته الكبيرة و أفكاره الإبداعية و جهده بشرط أن يتوافر لها التوجيه التربوي السليم القائد على دعم الانتماء و الولاء للوطن من خلال نظام تعليمي قادر على تنمية الطاقات الشبابية.

فالشباب من خلال بطاقات الكامنة في فكره و وجدانه و تطلعاته يمكن أن يكون من خلال التوجيه التربوي السليم في مقدمة القوى المحركة لتنمية المجتمع و تطويره و تحديثه و هذا يستلزم تزويده بخبرات تجعله أكثر أمنا و اطمئنانا نفسيا و بالقيم و الاتجاهات التي يهتدي بها في تعامله مع الآخرين بلا عنف و لا انحراف فيصبح أكثر قدرة على الإنتاج<sup>2</sup>.

و لا يقتصر دور المؤسسات التعليمية على التحصيل الدراسي فقط في مقابل إهمال الدور الأخلاقي و الاجتماعي و الثقافي و الديني الذي يؤدي إهماله إلى انتشار السلوكيات المنحرفة لدى الشباب كالعنف و الانحراف و الخروج عن النظام، و عليه تتحدد أهم أدوار التعليم في<sup>3</sup>:

<sup>1</sup>محمد صبري الحوت، ناهد عدلي شانلي المرجع سابق الذكر، ص149.

<sup>2</sup>المرجع نفسه، ص152.

<sup>3</sup>المرجع نفسه، ص156-157.

**الدور المعرفي:** يتمثل في تقديم مختلف الخبرات و المعلومات و المعارف التي تسهم في تكوين و تنمية شخصية الفرد و تدعيم جوانبه المعرفية و التي تجعل الشباب يواكب العصر الذي يتميز بالمعرفي و التقدم العلمي و التكنولوجي.

**الدور الاجتماعي:** يتمثل في تدعيم روح المواطنة لدى الشباب بما يجعله يساهم بإيجابية في تحقيق أهداف المجتمع و الاهتمام و الوعي بقضاياها و مشاكله و من ثم المشاركة الفعالة في تنمية مجتمعه.

**الدور الثقافي:** و الذي يتمثل في تدعيم الموروث الثقافي و الحفاظ على الهوية و الذات و كذا التعرف على جوانب الثقافة المتنوعة و العالمية و الجديدة و الأخذ منها مع الحفاظ على الأصالة و الهوية الذاتية...

**الدور الأخلاقي:** يتحدد هذا الدور في تعويد الشباب على التمسك بالقيم الأخلاقية و الحرص على الشعائر الدينية و أن يكون الالتزام الأخلاقي و الديني هو أساس التعامل في المجتمع و الحرص على حب العلم و العمل و التضامن... و على كل القيم التي يدعو إليها الدين الإسلامي و التي تؤدي إلى صلاح الفرد و المجتمع ككل.

**الدور الوقائي:** من خلال كل الأدوار السابقة يؤدي ذلك إلى تكيف الشباب مع المجتمع و اندماجهم فيه و تفاعلهم بطريقة فعالة و إيجابية في بناء المجتمع و التخفيف من مشكلات عدم التكيف التي قد تؤدي بهم للانحراف و الجريمة و التي تعيق كثيرا التنمية المنشودة.

من خلال كل ما سبق يمكن القول أن خدمة التعليم تكتسي أهمية بالغة و محورية في تحقيق التنمية البشرية فهو الوسيلة الأساسية لبناء القدرات و تكوين العنصر البشري و إمداده بالمهارات و القدرات و الكفاءة اللازمة للقيام بمختلف الأدوار المناطة بهذا الفرد مهما كان موقعه و دوره و وظيفته في المجتمع، و الاستفادة من هذه القدرات من خلال آثارها الإيجابية العظيمة في المجتمع في مختلف جوانبه الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و الثقافية و البيئية و الدينية و الأخلاقية و المادية و المعنوية منها... فالتربية و العلم يعتبران حجر الزاوية في بناء البشر و ارتقاء الأمم و النهوض بها و بناء حضارتها.

### المطلب الثاني: دور الصحة في التنمية البشرية

تحظى خدمة الصحة بأهمية بالغة (على غرار التعليم و العمل) و ذلك لانعكاساتها و عوائدها الايجابية و الهامة الاقتصادية و غير الاقتصادية على الفرد و المجتمع و لذلك فهي تعتبر من أهم مؤشرات التنمية البشرية التي تعكس مستوى الرفاهية البشرية، و لذلك تهتم الحكومات بضمان توفير الخدمة و ترصد لها الميزانيات الضخمة لتحسين المستوى الصحي للفرد و المجتمع ككل.

تعتبر الصحة من أهم الحاجات و المتطلبات و الخيارات و التي لا يمكن الاستغناء عنها و التي لها أثر كبير على نوعية حياة الأفراد و على عملهم و على إنتاجيتهم و حتى على حياتهم الاجتماعية، (بغض النظر عن كونها هدفا في حد ذاتها من منظور التنمية البشرية) فالاهتمام بالصحة له دور كبير في تنمية الجوانب الاجتماعية و الاقتصادية و حتى السياسية بالتالي فلبرامج الصحة أثر و دور كبير في تحقيق التنمية البشرية، و هذا التأثير الكبير على كل الجوانب الإنسانية الأخرى كون مفهوم متشعب يأخذ أبعادا واسعة و لا تنحصر فقط في الخلو من الأمراض و علاجها فقط فهي تعني أيضا الوقاية من المرض و الحد من انتشاره و هو أمر مهم كونه يقلل من الإنفاق على الخدمات العلاجية و بالتالي فهو يمثل نوعا من الاستثمار، كما أن الصحة تأخذ عدة جوانب فهناك الصحة البدنية الجسمانية و الصحة النفسية و العقلية و العاطفية و الاجتماعية... كما ترتبط بعدة عوامل أخرى كالتغذية و الفقر و الحرمان و البيئة (ظروف السكن و الصرف الصحي و التلوث و الازدحام...) و التكنولوجيا و وعي الأفراد و العديد من العوامل الأخرى يرتبط بها تحقق صحة الأفراد و الجماعات، و لهذا فقد عرفت منظمة الصحة العالمية بكونها " ليست مجرد غياب الاعتلال أو المرض إنما تعني أيضا الشعور بالحال أو الوضع الحسن و الجيد الكامل في القوى العقلية و الفيزيائية و الاجتماعية"<sup>1</sup>، فهي حالة كلية من الرفاه للصحة المادية و الجسمية و العقلية و النفسية و الاجتماعية للأفراد و الجماعات في المجتمع.

<sup>1</sup> عبد الحميد جفال، عمار سيدي دريس، المرجع سابق الذكر، ص19.



و إبرازا منها لأهمية هذه الأخيرة و دورها في التنمية البشرية وفي برنامجها التاسع 1996 – 2001 " أن الصحة جزء لا يتجزأ من التنمية البشرية، و لأن كانت الصحة غاية أساسية من غايات التنمية البشرية فإن القدرة على التنمية نفسها تتوقف على الصحة"<sup>1</sup>.

وبما أن التنمية البشرية تقوم على محورية الفرد و على ضرورة الاهتمام بكل متطلباته، و في هذا الصدد يركز أيضا كل من البنك و صندوق النقد الدوليين على الدور المحوري للاستثمار في الرأس المال البشري عن طريق التعليم و الصحة كمتطلبات أساسية لتحقيق تنمية بشرية متوازنة<sup>2</sup>.

فالرعاية الصحية في الوقت الحالي أصبحت من أهم الخدمات العمومية كما أنها أصبحت من أهم حقوق الإنسان الأساسية التي تؤكد عليها معظم المواثيق و العهود و التقارير الدولية و الدساتير يجب توفيرها و تقديمها و ضمانها لكل الأفراد على اختلاف قدراتهم و إمكانياتهم و على اختلاف جنسهم أو لونهم أو عرقهم أو دينهم أو فكرهم أو مستواهم الاجتماعي أو الاقتصادي...أي مراعاة العدالة الاجتماعية ، كما أنها أصبحت تعتبر من الإنفاقات الاستثمارية كونها لها دور كبير في بناء الرأس المال البشري التي تقوم عليه تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.

إذن فتوفير الرعاية الصحية (الوقائية و العلاجية) و توفر خدمات الصحة تعتبر حق أساسي لكل مواطن و حاجة أساسية من حاجات الأفراد و بالتالي فهي تعتبر من أهم الالتزامات التي تقع على كاهل مختلف الدول انطلاقا من العلاقة الوثيقة بينها و بين صحة المجتمع ككل و رفاهيته فصحة الفرد تزيد من قدراته و إنتاجيته و بالتالي مساهمته في خدمة المجتمع اقتصادية و اجتماعيا و في التنمية الشاملة بصفة عامة.

و على غرار التعليم يعد الاهتمام بالصحة أو الرعاية الصحية من أهم عوامل بناء و تكوين ما يعرف بالرأس المال البشري، فخلو الأفراد و المجتمع من مختلف الأمراض

<sup>1</sup>محمد عثمان عبد المالك، الصحة و التنمية و الفقر، مجلة الصحة العامة، العدد2(4)، اكتوبر2007، ص232.

<sup>2</sup>عبد الحميد جفال، عمار سيدي دريس، المرجع سابق الذكر، ص05.

و العلل يساعد على التقليل من الوفيات و بالتالي ازدياد القوى العاملة أ توسيع قاعدة الموارد البشرية، و من جهة أخرى الرعاية الصحية تقضي على الأمراض التي تضعف من قدرتهم على ممارسة مختلف الوظائف و بالتالي زيادة الإنتاجية و منه زيادة الدخل و إشباع مختلف الحاجات الأساسية المادية و المعنوية، فالاهتمام بصحة الأفراد يزيد من عدد الأفراد القادرين على العمل و يزيد أيضا من قدراتهم و أدائهم و إنتاجيتهم حيث أن العمال الذين يتمتعون بصحة جيدة أكثر إنتاجية من غيرهم الغير مشابهين لهم في متغير الصحة و هو ما ينعكس في زيادة الناتج المحلي الإجمالي على المستوى الكلي.

كما أن الصحة العمومية تأثيرا آخر على الناتج المحلي و النمو الاقتصادي من خلال تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر حيث أن المستثمرون يتجنبون البيئات التي تعاني فيها القوى العاملة من أمراض خاصة الوبائية و الخطيرة و المستعصية<sup>1</sup>.

و عليه فلصحة دور كبير في التنمية الاقتصادية حيث كلما ارتفع المستوى الصحي للأفراد كلما زادت إنتاجيتهم و تحسن أدائهم الاقتصادي و العكس فهي محدد أساسي من محددات التنمية الاقتصادية، و هذه الأهمية تظهر أكثر من خلال الفرع العلمي الذي يدرس عائد الاقتصادي من الإنفاق على الصحة على الفرد و على المجتمع و على العملية التنموية أو العلاقة الارتباطية بين الصحة و التنمية الاقتصادية و هو "اقتصاديات الصحة" على غرار اقتصاديات التعليم.

نتيجة لذلك تهتم الدول بهذه الخدمة بالإشراف و التخطيط و الرقابة باعتبارها سلعة شبه سوقية يفشل نظام السوق في توفيرها لكل أفراد المجتمع و لعوائدها الخارجية الاجتماعية و النفسية<sup>2</sup>.

فقد أشارت البحوث إلى أن رأس المال الصحي يؤثر ايجابيا على الناتج الكلي و أوضحت أن ما يصل إلى ثلث نمو الناتج المحلي الإجمالي السنوي يمكن أن يعزى للرأس

<sup>1</sup>فصيل بوطيية، المرجع سابق الذكر، ص214.  
<sup>2</sup>إبراهيم مراد الدعمة، المرجع سابق الذكر، ص 129.

مال الصحي، كما أن زيادة متوسط العمر المتوقع بمقدار سنة واحدة ترتبط في المدى الطويل بزيادة معدل النمو بما يقارب 04% في كل من البلدان النامية و الصناعية<sup>1</sup>.

و المجتمعات التي تعرف تحسنا في المستوى الصحي العام تحقق معدلات مرتفعة من النمو الاقتصادي و بالمقابل فإن تفشي الأمراض و الأوبئة يعرقل جهود التنمية و يضعف الأداء الاقتصادي لها كالبلدان النامية و الفقيرة.

و كما تعتبر الصحة أساس التنمية الاقتصادية فهي أيضا أساس التنمية البشرية كونها أساس بناء و تطوير طاقات و قدرات الأفراد و كونها أساس إنتاجية الفرد و فاعلية دوره في المجتمع و كونها أساس حصوله على عمل و دخل و تحسين مستوى معيشته و كونها أساس راحته النفسية و المادية و رفاهه، و أساس توسيع قاعدة القوى العاملة الفعالة، كما يؤثر المستوى الصحي أيضا على فرصة العمل و الإنتاجية و زيادة الدخل فإنه يؤثر أيضا على التعليم، فقدرة الطفل على التعلم و الاستيعاب و استخدام المهارات و المعارف تتحدد بدرجة كبيرة على صحته و لياقته الجسمية و العقلية، فالأطفال أكثر صحة يتمتعون بمعدلات عالية من المواظبة على الدراسة و التحصيل العلمي، أي زيادة القدرة على التعليم بشكل أفضل.

و قد حدد تقرير البنك الدولي عن التنمية في العالم سنة 1993 ضرورة تبني البلدان النامية سياسات حاسمة في مجال الصحة من أجل تحقيق التنمية و تتمثل خاصة في:

- توجيه موارد استثمارية أكبر لأنشطة الصحة العامة ذات المردودية الأعلى للتكاليف و التي بوسعها أن تحسن كثيرا من صحة الفقراء.

- تخصيص أفضل للإنفاق الصحي على الخدمات العلاجية باستثمار الحكومات في البنية الأساسية الصحية عن طريق توسيع تدريب أعوان الرعاية الطبية و الممرضين و تحسين الوحدات الصحية و مراكز الرعاية الصحية...

- زيادة كفاءة البرامج الصحية الحكومية و خاصة في إدارة الأدوية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> فيصل بوطيبة، المرجع سابق الذكر، ص 214.  
<sup>2</sup> نصيرة قوريش، التنمية البشرية في الجزائر و آفاقها في ظل برنامج التنمية 2010 - 2014، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد 06، 2010، ص ص 34 - 35.

إن الاستثمار في الصحة يعد سبيلا لدفع عجلة التنمية و رفع معدلات النمو الاقتصادي، يعد كذلك أولوية في برامج تقليص الفقر في البلدان متدنية الدخل حيث توجد حلقة مفرغة بين تدهور الصحة و الفقر<sup>1</sup>.

و من هنا جاء المستوى الصحي كمؤشر أساسي من مؤشرات التنمية البشرية و مكون أساسي من مكوناتها فهي تعد أيضا من أهم أهداف و غايات التنمية البشرية فتوفير الحياة الصحية المديدة (نسبيا) و الخالية من الأمراض و العلل و من سوء التغذية يعتبر أساس رفاهية البشر و زيادة إنتاجيتهم و رفع دخولهم و تحسين مستوى معيشتهم و إشباع حاجاتهم و تحسين جودة حياتهم و رفع معدلات النمو الاقتصادي و زيادة الدخل الوطني.

و على هذا الأساس تطرح التنمية البشرية إستراتيجية تنموية شاملة تبدأ بالناس أي هم وسيلتها و تنتهي بالناس أي هم هدفها و المستفيدون من ثمارها، و هي تتضمن زيادة قدراتهم التعليمية و الصحية بما يحقق زيادة الإنتاجية و الدخل و زيادة القدرة على إشباع الحاجات الأساسية للأفراد و أن تكون أمام الأفراد فرص متساوية للمساهمة فيها و الاستفادة منها أي عدالة التوزيع و الاستدامة<sup>2</sup>.

لذلك تعد الصحة من المتضمنات الأساسية للتنمية البشرية حيث الرعاية الصحية تؤدي لزيادة المقدرة على أداء الأعمال بشكل أفضل مما يساهم ايجابيا في زيادة الإنتاجية و بالتالي المساهمة في النمو الاقتصادي و التمتع بحياة أفضل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>أفيصل بوطيبة، المرجع سابق الذكر، ص217.

<sup>2</sup>نصيرة قوريش، المرجع سابق الذكر، ص34.

<sup>3</sup>إبراهيم مراد الدعمة، المرجع سابق الذكر، ص134.

### المطلب الثالث: دور العمل في التنمية البشرية

يعد الوصول إلى فرصة العمل من أهم الفرص الاقتصادية لأنها تزود الأفراد بدخل يمكنهم من الحصول على السلع و الخدمات الضرورية لتأمين مستوى معيشة لائق.

و الوصول إلى فرصة العمل تعني جميع وسائل تأمين الرزق و ليس فقط العمل بأجر كالذين يعملون في مزارعهم الخاصة أي الذين يعملون لحسابهم الخاص بأي شكل (خاصة في القطاع غير الرسمي)، كما أن هناك العديد من الأنشطة يقوم بها الأفراد بدون أجر في الأسرة أو المجتمع المحلي تشكل مساهمة قيمة في المجتمع<sup>1</sup>، و تحقق فرصة العمل للإنسان أهدافا كثيرة تتجاوز الدخل كالمساهمة في الإنتاجية في المجتمع و تحقيق الاعتراف من الغير و تعزيز احترامهم لأنفسهم و تقديرهم لذاتهم و اكتساب المهارات و ممارستها و الإبداعات و التفاعل الاجتماعي... و هي كلها تصب في محتوى التنمية البشرية.

و من الأمور المهمة في هذا المجال نوعية العمل و الذي قد يكون كثيرا وشاقا و استغلاليا و خطيرا كعمالة الأطفال مثلا، و من ثم فإذا أردنا من العمل أن يعزز التنمية البشرية فإنه يجب أن يكون خلاقا و مأمونا و مضمونا و يجب أن يلبي خيارات الناس و مطامحهم<sup>2</sup>.

فبين العمل والتنمية البشرية لا توجد صلة تلقائية، فدور العمل في التنمية البشرية رهن بنوعيته التي لها بعدٌ هام في تعزيز التنمية البشرية، وبعوائق مثل التمييز والعنف. وبعض العمل هو نقيض للتنمية البشرية، مثل عمل الأطفال والعمل بالإكراه والاتجار بالبشر، وفي حالات كثيرة يعيش العاملون ظروفًا خطيرة إذ يقعون ضحايا الاستغلال ويفتقرون إلى الأمن والحرية والاستقلالية<sup>3</sup>، حسب التقرير نفسه.

<sup>1</sup>مصطفى العيد الله الكفري ، المرجع سابق الذكر ، ص83.

<sup>2</sup>المرجع نفسه، ص85.

<sup>3</sup>إبراهيم غرابية، تقرير التنمية البشرية 2015.. التنمية في كل

عمل، <http://www.aljazeera.net/knowledgegate/books/2015/12/15/>، تاريخ الاطلاع 2016/09/09، 11:00.

و يعتبر هذا الأمر تحديا خاصة بالنسبة للدول النامية و التي تعاني غالبيتها من ارتفاع معدلات النمو السكاني و بالتالي ارتفاع الطلب على هذه الفرصة و الحاجة بحيث يجب أن يكفل النمو الاقتصادي توسيع فرص العمل التي تلبي احتياجات الناس وفق سياسة عامة واضحة و محددة المعالم، و في حالة عدم تحقق ذلك تظهر مشكلة البطالة و تشتد تداعياتها و أزمتها.

من ثم فمسألة ما إذا كان النمو الاقتصادي يؤدي إلى توسيع فرص العمل و يسهم في التنمية البشرية تتوقف ليس فقط على معدل النمو بل أيضا على نمطه أي على ماذا ينتج و من ينتجه و كيف و على تكوين الناتج و التكنولوجيا المستخدمة، و على تنظيم الإنتاج... فكل هذه الأمور تؤثر في مقدار و نوع العمالة التي تتولد<sup>1</sup>.

في هذا الصدد تسطر الدول السياسات التي من خلالها تسعى لتحقيق النمو و منه فرص العمل بما يتوافق مع أهدافها و ظروفها و احتياجاتها كالنمو الذي يولد قدر كبير من العمالة و الذي لا يولد، و الذي يحسن فرص العمل أو يبقيها...، أي النمو الذي يحسن كمية و نوعية فرص العمل و يكفل حدوث تحسن سريع في المهارات البشرية و النمو الذي لا يحقق ذلك<sup>2</sup>.

فهدف توسيع فرص العمالة لتلبية احتياجات الناس و طموحاتهم من الأولويات الهامة للتنمية البشرية و هذا التوسع يجب أن يكون لدرجة تكفي للقضاء على البطالة المتزايدة و استيعاب القوة العاملة المتنامية و تحسن مستوى الدخل خاصة للفئات الفقيرة و القضاء على الفقر و الحرمان.

فالنمو الاقتصادي يجب أن يتحول و بفعالية إلى خيارات عمل مرضية بحيث لا يؤدي فقط إلى الحد من البطالة بل يؤدي أيضا إلى تحسين ظروف العمل مع التقدم التكنولوجي و تحقيق مزيد من الأمن الوظيفي و الإنصاف ( بين الجنسين في العمل و الأجر) و مزيد من

<sup>1</sup>مصطفى العيد الله الكفري، المرجع سابق الذكر ، ص84.

<sup>2</sup>المرجع نفسه ، 84.

وقت الفراغ للنماء الشخصي و مزيد من ضمان توافر الرعاية للمسنين و الصغار و المرضى و بالتالي يجب استحداث أساليب حياة جديدة و ترتيبات مؤسسية جديدة لتحقيق أهداف التنمية البشرية<sup>1</sup> ، فالعلاقة إذا قوية جدا بين النمو و العمالة و التنمية البشرية.

و قد جاء تقرير الأمم المتحدة للتنمية البشرية لعام 2015 ليؤكد على أهمية العمل و الذي جاء بعنوان "التنمية في كل عمل" و تناوله بمفهومه الواسع الذي يتجاوز الوظيفة و يركز على أبعاد أخرى في العمل غير المدفوع الأجر، كالرعاية و التطوع و الإبداع... فمن العمل اللائق يستمد الأفراد القدرة على المشاركة الكاملة بكرامة في المجتمع<sup>2</sup>.

بالتالي فتعزيز التنمية البشرية من خلال العمل يكون من خلال سياسات و إستراتيجيات و اتخاذ إجراءات في خلق فرص العمل و بناء استراتيجيات للتوظيف، و صون رفاه و حقوق العاملين، و توسيع الحماية الاجتماعية و القضاء على اللامساواة.

عليه يمكن القول أن العلاقة بين الخدمات العمومية و التنمية البشرية ارتباطية جدا، فتوفير الخدمات العمومية بمختلف أنواعها (خاصة التعليم و الصحة و الشغل... ) بالكمية الكافية و النوعية اللازمة هو الذي يؤدي إلى تحقيق التنمية البشرية و يساهم في رفع مستوياتها، فإذا ما توافرت هذه الخدمات بالكمية الكافية و النوعية المطلوبة فبالضرورة فمستويات التنمية البشرية سترتفع و تتحقق أهدافها و بالمقابل فالتنمية البشرية تعزز بدورها الخدمة العمومية ففي ظل ارتفاع مستويات التنمية البشرية فإن مهارات و قدرات و معارف الأفراد سترتفع و تزداد إنتاجيتهم و تزيد ابتكاراتهم... و بالتالي فمساهمتهم في التنمية و في قيامهم بالمشاركة الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و الثقافية ترتفع بل و أكثر من ذلك سوف تكون هذه المشاركة فعالة و ايجابية و واعية و بناءة و حتى على القائمين بمهمة تقديم الخدمات العمومية في الأجهزة الإدارية مما ينعكس في جودتها و فعاليتها هذه الخدمات كأبسط مثال و تتحقق معادلة تنمية الناس من أجل الناس بواسطة الناس بصورة فعالة.

<sup>1</sup>مصطفى العيد الله الكفري، المرجع سابق الذكر، ص86.

<sup>2</sup>إبراهيم غرابية، المرجع سابق الذكر، ص03.

### المبحث الثاني: دور خدمة التعليم العالي في التنمية البشرية

تعد خدمة التعليم العالي من أهم الخدمات العمومية، فهي تتعلق بوظيفة نشر العلم و المعرفة و البحث عنها و إنتاجها و توظيفها لخدمة المجتمع و تنميته، و انطلاقا من محورية العنصر البشري في التنمية، أصبح من الضروري أن يقوم التعليم العالي بتزويده بالكفاءات و القدرات و المهارات المناسبة حتى تمكنه من القيام بالدور المنوط به في ميادين الحياة المختلفة.

بما أن مستقبل المجتمعات أصبح مرهونا بمدى تحقيق النجاح في مؤسسات التعليم العالي و نوعية مخرجاتها باعتبارها أهم مدخلات التنمية و ركائزها التي تعتمد عليها، حيث تلعب هذه الخدمة دورا محوريا و جوهريا في تحقيق التنمية البشرية وفي عملية بناء القدرات البشرية و الاستفادة منها من خلال تكوين و تخريج الإطارات و الكفاءات اللازمة.

#### المطلب الأول: مفهوم التعليم العالي

يعد التعليم العالي آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي ذو أهداف هامة متعددة، وقد عرفته منظمة اليونسكو بكونه "جميع أنواع التعليم و البحوث على المستوى التالي للمرحلة الثانوية و التي يتاح الالتحاق بها في مختلف الدول طبقا لما تقرره من شروط لكل شخص لديه المؤهلات الكافية سواء لحصوله على لقب أو شهادة تثبت أنه قد أتم الدراسة الثانوية أو لتلقيه تأهيلا مناسباً أو لاكتسابه معارف ملائمة"<sup>1</sup>.

بالتالي فالتعليم العالي هو تلك المرحلة التعليمية التي يوجه إليها الطلبة بعد اجتياز مرحلة الدراسة الثانوية بنجاح (أعلى درجات هرم التعليم النظامي) و تمارسه مختلف المؤسسات من جامعات، معاهد و كليات و أكاديميات و مدارس عليا... كما يقصد به أيضا " أعلى مرحلة في التعليم وهو الجهود والبرامج التعليمية المتطورة التي تتم على مستوى الجامعات والكليات والمعاهد والمراكز المرتبطة بها"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> منظمة اليونسكو، اتفاقية دولية بشأن الاعتراف بدراسات التعليم العالي و شهادته و درجاته العلمية في الدول العربية و الدول الأوروبية المطلة على البحر المتوسط، فرنسا، د.س.ن، ص13.  
<sup>2</sup> نوال نمور، المرجع سابق الذكر، ص15.



كما يقصد به أيضا كل أشكال التعليم التي تمارسها المؤسسات - التي قد تكون جامعات أو كليات أو معاهد أو مدارس عليا أو أكاديميات أو غير ذلك - في مستويات تعليمية تعقب المدرسة الثانوية و الحصول على شهادتها العامة<sup>1</sup>.

تعد الجامعة أبرز مؤسسة للتعليم العالي و التنشئة في المجتمع و تتميز بتخصصاتها المتعددة بينما المؤسسات الأخرى (الكليات و المعاهد) تركز على مجال واحد أو اثنين من حقول العلم و المعرفة<sup>2</sup>، لذلك غالبا ما يستعمل مصطلح التعليم الجامعي كمرادف لهذا الأخير مع كون هذا الأخير (التعليم العالي) أوسع و أشمل من المفهوم الأول كونه يحتوي على شبكة كبيرة من المؤسسات التي تقدم خدمة التعليم العالي (الجامعات الكليات، المعاهد، المراكز الجامعية، المدارس العليا، المدارس الوطنية، المدارس التحضيرية...)

أبرز ما يميز هذه المرحلة التعليمية هو التخصص فالطالب في هذه المرحلة يتخصص في دراسة مجال معرفي و علمي محددو يتلقى مختلف المعارف و المعلومات و المهارات المتعلقة به تؤهل الطلبة من التحكم في هذا المجال و الدخول إلى سوق العمل و المساهمة في كل الأنشطة التنموية الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و الفكرية و الإبداعية... و إعداد البحوث العلمية و بناء و تكوين رأس المال البشري المناط به خدمة المجتمع و سد احتياجاته و تنميته عكس المراحل التعليمية السابقة.

كما تعرف هذه الأخيرة بكونها "مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين و أنظمة و أعراف و تقاليد أكاديمية معينة، و تتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس و البحث العلمي و خدمة المجتمع، و تتألف من مجموعة من الكليات و الأقسام ذات الطبيعة العلمية و التخصصية و تقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة، منها ما هو على مستوى

<sup>1</sup>رمزي احمد عبد الحي، التعليم العالي و التنمية، ط1، الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا النشر، 2006، ص70.  
<sup>2</sup>نمر منصور فريجه، واقع التعليم العالي في الوطن العربي، <http://nemerfrayha.com>، تاريخ الاطلاع 2016/11/25، 13:00.

الباكالوريوس (الليسانس) و منها ما هو على مستوى الدراسات العليا تمنح بموجبها درجات علمية للطلاب<sup>1</sup>، وهناك من يعرفها على " أنها مؤسسة إنتاجية تعمل على إثراء المعارف و تطوير التقنيات وتهيئة الكفاءات مستفيدة من التراكم العلمي الإنساني في مختلف المجالات العلمية الإدارية و التقنية"<sup>2</sup>.

كما تعرف بكونها "تلك المؤسسة التربوية التي تقدم لطلابها الحاصلين على شهادة الثانوية العامة و ما يعادلها تعليما نظريا معرفيا ثقافيا يتبنى أسسا إيديولوجية و إنسانية يلزمه تدريب مهني بهدف إخراجهم إلى الحياة العامة كأفراد منتجين، فضلا عن مساهمتها في معالجة القضايا الحيوية التي تظهر على فترات متفاوتة في المجتمع و تؤثر على تفاعلات هؤلاء الطلاب المختلفة"<sup>3</sup>.

و تفصيلا يمكن القول أن خدمة التعليم العالي تتكون من العناصر التالية:

**1 – المدخلات:** و هي تشمل مجموعة الموارد المادية و البشرية التي رصدت من أجل تحقيق أهداف النظام و هي تتمثل في:

**أ – الطلبة:** و يعدون العنصر أو المدخل الأساسي في العملية التعليمية حيث يتم تزويدهم بالمعلومات و المعارف و المهارات و إعدادهم و التأثير في سلوكياتهم و اتجاهاتهم و أفكارهم و تنمية قدراتهم و مهاراتهم و التي تجعل منهم أفرادا فاعلين في المجتمع بعد تخرجهم لتجسيد معارفهم و مهاراتهم في حياتهم المهنية خاصة عن طريق الوظائف التي سوف يؤديونها لتحقيق أهداف التنمية.

**ب – هيئة التدريس:** و هي أيضا من العناصر المهمة في هذه العملية بل هو ركيزتها الأساسية و حجر الزاوية في العملية التعليمية، فهي الفئة التي يقع على عاتقها القيام بالتعليم و إيصال و نقل المعرفة و المعلومات و المهارات و البحث على المعرفة... بحيث تتوقف جودة العملية ككل و جودة مخرجاتها على حجمها و كفاءتها، بحيث يجب أن يتناسب عددهم

<sup>1</sup>علاء زهير الرواشدة، "دور الجامعة في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر الهيئة التدريسية فيها و علاقة ذلك ببعض متغيرات الشخصية لديهم: جامعة البلقاء نموذجاً"، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، العدد الأول، يناير 2011، ص181.

<sup>2</sup>إبراهيمي طارق، رهن الفعل الفلسفي في المجتمع الجزائري، جامعة ورقلة، ص02.

<sup>3</sup>المرجع نفسه، ص02.

و كفاءتهم و نوعيتهم طرديا مع الطلبة، و إلى جانب دور التدريس يقع على عاتق الأستاذ الجامعي أيضا دور القيام بالبحث العلمي و معالجة المشكلات المستحدثة في مجتمعهم و تطوير المعلومات وفق معطيات الواقع فهو أستاذ و باحث في نفس الوقت.

**ج – الوسائل المادية:** و هي تتمثل بكل الإمكانيات المادية اللازمة للقيام بهذه الخدمة من أموال و مباني و قاعات و تجهيزات و مكاتب و كتب و وسائل عمل مختلفة... و التي بدورها يجب توفرها بالكمية و النوعية المطلوبة و الكافية تبعا لطبيعة الجامعة و تخصصاتها و أعداد الطلبة حتى تتحقق جودة هذه الأخيرة، بالإضافة إلى الأموال اللازمة و الميزانية التي يجب أن تتوفر للمؤسسة التعليمية حتى تنفقا في هذه المجالات المختلفة.

**د – الهيكل الإداري و التنظيمي:** تعتبر مؤسسات التعليم العالي تنظيمات اجتماعية تقوم بوظائف معينة و حتى تؤدي هذه الوظائف بأكمل وجه يتطلب ذلك وجود هيكل تنظيمي يبرز المواقع الإدارية المختلفة و يحدد لكل مستوى إداري و كل وحدة إدارية و كل فرد حدود صلاحياته و مهامه و مسؤولياته بما يخلق نوعا من الانسجام و التعاون الفعال و التكامل بين جهود هذه الأفراد بما يحقق أهداف التنظيم بأعلى كفاءة و فعالية، و بالتالي يعتبر وجود الهيكل التنظيمي الجيد و المرن و الإطار البشري الكفاء و المتخصص الذي يقع على عاتقه القيام بمختلف الأنشطة التنظيمية و الإدارية من أهم أسباب نجاح هذه المؤسسات.

**2 – العمليات:** و التي من خلالها يتم تحويل المدخلات إلى مخرجات و هي تتمثل في عمليات التدريس و مناهجه و أساليبه و طرقه، البرامج الدراسية، أساليب التقويم... و الإجراءات و الأنشطة الإدارية اللازمة.

**3 – المخرجات:** و تتمثل مخرجات العملية التعليمية في الطلبة المتخرجين ذوو الشهادات العليا التي حصلوا عليها و هي تشمل عدد هؤلاء الطلبة من جهة و كذا نوعيتهم أي الكفاءات و المهارات، و هو ما يمثل رأسمال بشري يقع على عاتقه العديد من الوظائف و الأدوار التي يجب أن يقوم بها في المجتمع.

و عليه فمؤسسات التعليم العالي تشكل نظاما مفتوحا يتفاعل مع بيئته الخارجية، حيث يتكون من عدة مكونات متفاعلة فيما بينها تؤثر كلها في جودة المخرجات، مما يحتم العناية بكل هذه المكونات حتى تتحقق هذه الجودة المطلوبة و تكون مخرجاتها قادرة على مواجهة كل تحديات البيئة الخارجية و قادرة على النهوض بأعباء التنمية الشاملة في مجتمعها.

### وظائف و أهمية التعليم العالي في التنمية البشرية

تعتبر مؤسسات التعليم العالي من مؤسسات الأساسية في المجتمع، التي ينبغي عليها أن تكون منفتحة على محيطها و مواكبة لكل تغيراته و متفاعلة معها و مستجيبة لتحدياته، حيث يناط بها في هذا الإطار مجموعة من الوظائف تخدمه من خلالها في كل جوانبه.

و بهذا فهي تعتبر أهم الوسائل التي تمكن المجتمع من إحداث التغيير السريع و المنشود بحيث يقع على عاتقها العبء الأكبر من بناء المستقبل الأفضل من خلال إعداد مواطنين مؤهلين لخدمة المجتمع و تحقيق التقدم ، فالتعليم الجامعي يلعب أدوارا مهمة في حياة أي مجتمع<sup>1</sup>، خاصة تكوين الرأس مال البشري الذي يناط به خدمة المجتمع وتنميته.

ولم تتجلى أهمية الاستثمار في التعليم العالي في أي وقت كما تجلت اليوم، و ذلك باعتباره قوة رئيسية في بناء مجتمع معرفة جامع و متنوع و تطوير مجالات البحث و الابتكار و الإبداع فقد ثبت انه يساهم في القضاء على الفقر و تحقيق التنمية المستدامة و إحراز التقدم في بلوغ الأهداف الإنمائية المتفق عليها دوليا<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>رمزي احمد عبد الحي، المرجع سابق الذكر، ص76.

<sup>2</sup>منظمة اليونسكو، بيان المؤتمر العالمي للتعليم العالي ، الديناميات الجديدة في التعليم العالي و البحث من اجل التغيير المجتمعي و التنمية، باريس، 05- 08 يوليو 2009 ، ص04.

فالتعليم العالي يقوم بعدة مهام تدرج ضمن ثلاث وظائف رئيسية حددها المؤتمر العالمي لليونسكو حول التعليم العالي سنة 1998 و تتمثل في :

### أ - التعليم و التكوين :

يعتبر التعليم و التكوين الوظيفة الأولى للتعليم العالي فهو يقوم بإعداد القوى البشرية ذات المهارات الفنية العالية في مختلف التخصصات التي يحتاجها المجتمع و تأهيلها و تدريبها للعمل في القطاعات المختلفة و على كافة المستويات و المهن عن طريق تزويدهم بالمعارف و المهارات و الاتجاهات و القيم اللازمة للعمل المستهدف بما يمكنها من التعايش مع التغير التقني و التكنولوجي و تطوير وسائلها لذلك، و بالتالي ضمان وجود قاعدة دائمة من الموارد البشرية و من الرأس مال البشري<sup>1</sup>، الذي بإمكانه النهوض بأعباء التغير الاجتماعي (تشجيع القيم الأخلاقية و خلق الاتجاهات و القيم التي تتناسب مع الطموحات التنموية و تغيير تلك الغير مرغوبة ، تغيير أنماط التفكير... أي إعداد مواطنين ذي مبادئ أخلاقية) و الاقتصادي و التقني و الثقافي و غيرها من المجالات المجتمعية لتحقيق التنمية و قيادة التغيير في المجتمع.

فأول مهمة للتعليم العالي هي تأهيل القوى البشرية أو العنصر البشري بصفة عامة الذي يقوم بإدارة المجتمع و تنظيمه سياسيا و اقتصاديا و اجتماعيا عن طريق تخريجه للمتخصصين في مختلف الوظائف و المهن، و الباحثين و الأساتذة و التقنيين... ذوو الشهادات العليا قادرة على تشغيل قطاعات الإنتاج و الخدمات... و بالتالي يجب ربط التعليم العالي باحتياجات التنمية و متطلباتها و الذي يعتبر أهم مدخلات العملية التنموية.

حيث أن قوة الأمم اليوم لم تعد تقاس بالقوة العسكرية أو عدد السكان أو موارد طبيعية بل أصبحت اليوم تقاس بما تملكه من معرفة متطورة و ثروة بشرية متعلمة قادرة على الإنتاج و الإبداع و تحقيق أفضل معدلات التنمية البشرية الراقية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>رمزي احمد عبد الحي، المرجع سابق الذكر، ص78.  
<sup>2</sup>المرجع نفسه، ص 76 - 77 .

ب - البحث العلمي :

يعتبر البحث العلمي أيضا أحد أهم وظائف التعليم العالي، فهذه الوظيفة تتعلق بعملية إنتاج المعرفة و الإبداع و الاختراعات و الابتكارات التي من شأنها أن تساهم في حل المشاكل المستحدثة للفرد و المجتمع عن طريق دراسة و تشخيص هذه المشاكل الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية... و تحليلها و الوصول إلى نتائج و قوانين و حلول علمية لها بما يؤدي إلى تسهيل حياة الأفراد و تطور المجتمع و مؤسساته.

وهو ما يؤدي أيضا إلى ظهور معارف جديدة و تطوير للمعرفة السابقة و تعميقها و توسيع نطاقها بما يخدم أغراض المجتمع.

هذه الوظيفة للتعليم العالي مهمة جدا كونها تؤدي إلى دراسة الظواهر دراسة علمية و تحليلها و تفسيرها و التحكم فيها و توجيهها و تسخيرها بما يخدم و يساهم في تنمية المجتمع و تطويره و إشباع حاجاته و زيادة رفاهيته و تحقيق التنمية<sup>1</sup>، و كذا تحقيق ابتكارات و اختراعات و تقنيات مستحدثة من شأنها المساهمة في التقدم الاقتصادي و النمو... و تحقيق التقدم العلمي.

ويعد البحث العلمي الوسيلة الأساسية لإنتاج المعرفة و توسيعها و ترقيتها و التعمق فيها فالتعليم العالي و مؤسساته دور مهم و مسؤولية كبيرة في هذا الصدد بحكم الكفاءات ذوي القدرات العالية من أساتذة باحثون و طلبة الدراسات العليا التي تحويها القدرة على القيام بهذه الوظيفة ، فللبحث العلمي أهمية كبيرة في مجال التنمية بمختلف مجالاتها مما أدى إلى اهتمام الدول بهذا الأمر و تخصيص ميزانيات ضخمة إدراكا منها بأهميته ودوره في تطور المجتمع و ازدهار أفراد و مؤسساته، و بالتالي يجب ربط هذا النشاط أيضا باحتياجات المجتمع و توجيهه نحو دراسة المشاكل التي يعاني منها و تحليلها و تفسيرها حتى تحقق هذه الوظيفة الهدف منها.

أنادية إبراهيمي، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة فرحات عباس، 2013، ص ص47-48.

ج - خدمة المجتمع:

تعتبر هذه الوظيفة الجامعة لمهام التعليم العالي، فهو النشاط الذي تقوم به هذه التنظيمات لحل مشاكل المجتمع و لتحقيق التنمية الشاملة و الارتقاء به حضاريا، و يعد هدف خدمة المجتمع أن تكون منفتحة على بيئتها من خلال التفاعل الوثيق و المستمر مع البيئة من خلال نقل المعرفة و المشاركة التطبيقية في برامج تطوير و تنمية البيئة المحلية.

فالتعرف على مشكلات البيئة المحيطة و وضع الإمكانيات في سبيل التوصل إلى الحلول المناسبة لعلاجها يجعلها مركزا حضاريا في مجتمعها تشع به على بيئتها المحيطة<sup>1</sup> فالهدف الأساسي من وجود الجامعات و المعاهد... و التوسع فيها و الإنفاق عليها هو خدمتها للمجتمع الذي توجد فيه و ذلك عن طريق إمداد المجتمع بالكوادر الفنية و المتخصصة و القدرة على إدارة التنمية و قيادتها في جميع المجالات و كذا توجيه البحث العلمي لحل مشاكله و ترقيته بناء على أسس علمية.

- القيام بالبحوث العلمية و التطبيقية التي تستهدف الإسهام في حل مشكلات المجتمع و تحقيق الكفاية الاقتصادية.
- نشر العلم و المعرفة و توعية أبناء المجتمع<sup>2</sup>.
- الحفاظ على هوية المجتمع و قيمه في مواجهة مختلف التحديات التي يواجهها.

بالتالي فمن خلال هذه الوظائف أصبح التعليم العالي يعد أساس تطور المجتمعات في مختلف مجالاته فالتعليم و التكوين و التدريب و نشر العلم و الثقافة و البحث العلمي و الوصول إلى معارف جديدة نظرية و تطبيقية أي بتكييفها مع واقع المجتمع و حلها لمختلف مشاكله و النهوض به و تلبية متطلبات سوق العمل من العناصر البشرية بالكمية و النوعية الملائمة و متطلبات الجوانب الأخرى السياسية و الاجتماعية و الثقافية من العناصر البشرية الكفوّة اللازمة القادرة على قيادة التنمية و إحداث التغيير المطلوب .

<sup>1</sup>رمزي احمد عبد الحي، المرجع سابق الذكر، ص59.  
<sup>2</sup>نادية إبراهيمي، المرجع سابق الذكر، ص48.

### المطلب الثاني: التعليم العالي و التنمية البشرية أي علاقة؟

لقد بات من المؤكد أن للتعليم العالي الدور المحوري فهو المحرك الأساسي للتنمية البشرية و المستدامة و الشاملة، فباعتباره قمة الهرم التعليمي و بوظائفه المتعددة الحيوية يقع عليه أدوار مهمة في مجالات التنمية البشرية و منه التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و الثقافية... و بالتالي التقدم و الرقي من خلال تكوين الإطارات و الكوادر و الكفاءات العلمية في جميع المجالات حيث تشكل هذه الأخيرة الثروة الحقيقية لكل دولة لأنه يقع عليها إدارة و قيادة الدولة و المجتمع و استثمار مواردها و تجسيد استراتيجياتها نحو تحقيق أهدافها و غاياتها و التي تصب جميعا في التقدم و الرقي و الرفاهية، و كذا نقل المعرفة العلمية التي أنتجتها الإنسانية خلال مسيرتها و مواصلة بناء و تطوير و إنتاج معارف جديدة نظرية و تقنية و تكنولوجية لتحقيق الاستدامة و مواكبة الظروف و المستجدات المحلية و العالمية.

نتيجة لذلك فقد أصبحت تهتم به كل الدول على السواء إدراكا منها لأهميته في عملية التنمية بصفة عامة فتسخر له أضخم الميزانيات و أكفأ الكوادر العلمية و أحسن التجهيزات و الإمكانيات المادية لتجسيد إستراتيجيته.

و يتحدد الدور الأساسي و المباشر للتعليم العالي في التنمية البشرية من خلال:

#### - بناء القدرات و المهارات و الكفاءات (إعداد الكفاءات العلمية المتخصصة)

تتعلق التنمية البشرية أساسا بعملية توسيع الخيارات و بناء القدرات البشرية و من هنا يتضح الدور المحوري و الجوهرية للتعليم العالي في عملية بناء القدرات البشرية من خلال وظائفه و مهامه خاصة التعليم و التكوين و البحث العلمي، فالتعليم العالي يقع على عاتقه إعداد الكوادر المؤهلة تقنياً و فنياً و معرفياً و معرفياً في جميع المجالات، فأول وظيفة للتعليم العالي تتعلق بتنمية و تطوير الموارد البشرية و إيجاد المهارات و الكفاءات و التخصصات اللازمة لعملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.



## الفصل الثاني: علاقة الخدمات العمومية بالتنمية البشرية

و محورية هذا الدور يتمثل في كون أن التعليم العالي يقوم بتكوين الموارد البشرية المؤهلة و الكفوؤة لكافة القطاعات و التنظيمات الأخرى و بالتالي فكفاءة و فعالية كل القطاعات الأخرى (التي ترتبط بدرجة أولى بعناصرها البشرية) كالصحة و التعليم و الصناعة... ترتبط بجودة مخرجاته فهو يعتبر بمثابة القلب النابض للدولة الذي ينشر الحياة في كل القطاعات الأخرى، ( بمثابة التنظيم الأم لكل التنظيمات الأخرى).

فاكتشاف الموارد الطبيعية و استغلالها و استثمار رأس المال و تطوير التكنولوجيا و القيام بالأعمال الصناعية و التجارية و الخدمية كالصحة و التعليم يحتاج إلى موارد بشرية متعلمة و مدربة و كفوؤة، فالجامعة في المجتمع الغربي كان و زال لها دور حقيقي في تشكيل مكونات التنمية الاقتصادية<sup>1</sup>.

بالتالي فالتعليم العالي يعتبر قطاع استراتيجي يتعلق به أمن الدول و تقدمها و حسن استغلالها لمختلف مواردها و تحقيق تنميتها المستدامة.

من جهة أخرى عملية بناء قدرات الموارد البشرية لا تتعلق فقط بالكفاءة العلمية و المهارة و التخصص الذي ينعكس قي ارتفاع القدرة الإنتاجية (وفق نظرية رأس المال البشري)، و لكن تتعلق أيضا بالقيم الإنسانية و المعتقدات و الأخلاق العالية و السلوكيات العصرية بما يؤدي لإحداث تغيير في شخصية الفرد<sup>2</sup> و بناء الوعي الاجتماعي بما يؤدي للمساهمة الإيجابية و الفعالة في عملية التنمية.

عليه فالخدمة العمومية للتعليم العالي تمثل المعبر الأساسي لعملية التنمية البشرية من خلال تنمية قدرات الأفراد و مهاراتهم و طاقاتهم و كفاءاتهم العلمية و معارفهم و بما ينعكس هذا الأمر في تحسن إنتاجيتهم و منه تحسن المجالات الأخرى للتنمية البشرية كالصحة و التعليم بتوفيرها للعنصر البشري القادر على النهوض بهذه القطاعات و تحسين جودة الخدمات فيها.

<sup>1</sup>رمزي أحمد عبد الحي، المرجع سابق الذكر، ص27.  
<sup>2</sup>المرجع نفسه، ص35.

من جهة أخرى ارتفاع دخولهم الخاصة و الدخل الوطني من جهة أخرى و بالتالي تحسن مستويات التنمية البشرية من خلال زيادة الإنفاق على خيارات التنمية البشرية كالصحة و التعليم على المستوى الخاص و العام بما ينعكس على تحسن مستويات هذه الأخيرة و بما يؤدي في الأخير إلى التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، و بالتالي فتنمية الموارد البشرية تعتبر شرطا للتنمية البشرية و التنمية الشاملة في نفس الوقت ما يجعل التعليم العالي خدمة إستراتيجية للدولة من جميع النواحي.

### التعليم العالي و النمو الاقتصادي و الإنتاجية

باعتبار التعليم العالي المصدر الرئيسي للكوادر البشرية المؤهلة و الكفاءات العلمية و الفنية المتخصصة أو ما يعرف برأس المال البشري و بالتالي فهو استثمار إنتاجي ينعكس في القدرات الإنتاجية باعتبار الهدف الأساسي من تنمية الموارد البشرية هو رفع كفاءتها و إنتاجيتها و من ثم تعزيز معدلات النمو الاقتصادي و ارتفاع الناتج المحلي الإجمالي الضروري لتمويل التنمية البشرية وزيادة الدخل القومي الذي يمكن من الإنفاق العمومي في مختلف المجالات الأخرى كالخدمات الاجتماعية الضرورية للتنمية البشرية و الاستثمارات العمومية أيضا، و خلق فرص العمل و زيادة الدخل الفردية و القضاء على الفقر، و بالتالي فالتأثير متبادل بين التعليم العالي و النمو الاقتصادي.

و ذلك وفق ما وضحته نظرية رأس المال البشري في كون أن التعليم يزيد من معدلات النمو الاقتصادي من خلال أن الأفراد المتعلمين و ذوو الكفاءة و المهارة تزيد إنتاجيتهم عن الأفراد الأقل تعلما من جهة و من جهة أخرى فالتطور التكنولوجي و التقني الذي يساهم به التعليم العالي من خلال البحث العلمي له دور كبير في زيادة الإنتاج و تقليص التكاليف و حسن استغلال مختلف الموارد مما يعمل على دعم معدلات النمو الاقتصادي الضرورية للتنمية البشرية.

و تعتبر اليابان المثال الرائد في تعزيز النمو الاقتصادي من خلال تنمية فرص التعليم، بالإضافة إلى تجربة الصين التي امتاز شبابها بمستوى عال من التعليم و مؤسسات تعليمية

متطورة<sup>1</sup> و بالتالي فالتنمية الاقتصادية ما هي إلا نتاج للتنمية البشرية.

### التعليم العالي و الشغل و الدخل

يعتبر العمل من أهم خيارات التنمية البشرية و ذلك لما يحققه للفرد من دخل يضمن له تلبية كل حاجاته الأساسية من تغذية و تعليم و صحة و سكن و أمن و استقرار... و تحقيق للذات و للتعليم العالي دور رئيسي في ذلك، بحيث كلما ارتفع المستوى التعليمي كلما كانت فرصة الحصول على منصب العمل أكبر نظرا للكفاءة و المهارة و التأهيل الذي يحصل عليه الطالب و الذي يؤهله لشغل المنصب، كما أن هذا الأمر يؤدي أيضا إلى ارتفاع دخله من جهة أخرى.

ففي دراسة في مجال التعليم العالي و سوق العمل يستعرض الاتجاهات الحديثة للاقتصاد الأمريكي و سوق العمل خلال فترة 1978 - 1988 توصل إلى أن خريجي الجامعات و المعاهد يشكلون أغلبية القوى العاملة و يمثلون بالتالي أقل معدلات للبطالة بها، كما يتميزون بزيادة تحصيلهم المادي أو دخلهم و أجورهم مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى، و كذا ارتفاع فرص العمل أمامهم على أقرانهم من خريجي الثانويات و المتوسطات<sup>2</sup>...

بذلك فدور التعليم العالي رئيسي و جوهري في التنمية البشرية من هذا الجانب، فالدخل المنخفض يكون سببا للأمية و اعتلال الصحة و نقص التغذية... و العكس، بينما التعليم العالي و الجيد و الصحة الجيدة تزيد من فرصة الحصول على دخل مرتفع.

من خلال ما سبق نجد أن التعليم العالي يلعب دورا حاسما و محوريا في تحقيق التنمية البشرية و رفع مستوياتها من خلال وظائفه المتمثلة في التعليم و التكوين و تكوين رأس مال بشري و كفاءات متخصصة و البحث العلمي لحل مختلف مشاكل المجتمع و خدمته، و الوصول إلى ذلك يتطلب وضع استراتيجيات يسير وفقها هذا القطاع للوصول إلى

<sup>1</sup>رمزي أحمد عبد الحي، المرجع سابق الذكر، ص82.  
<sup>2</sup>المرجع نفسه، ص77.

## الفصل الثاني: علاقة الخدمات العمومية بالتنمية البشرية

المؤشرات أو المعايير المعتمدة دولياً أو على الأقل الاقتراب منها، و التي تمثل أهداف هذا القطاع.

و تتمحور هذه الأهداف حول ستة ركائز أساسية تتمثل في<sup>1</sup>:

- الالتحاق بالتعليم (Access): و يهتم بمؤشرات القيد في مختلف مراحل التعليم.
- الإنصاف (Equity): و يتعلق بضمان الحق في التعليم للجميع على قدم المساواة و تكافؤ الفرص.
- الجودة (Quality): و تتابع نوعية و مخرجات التعليم.
- الفاعلية (Efficiency): و تهتم بمدى ملائمة أداء التعليم مقارنة بالموارد المتوفرة و بالعلاقة بين المدخلات و المخرجات.
- الجدوى (Relevance): أي مدى استجابة التعليم لحاجات الأفراد و إعدادهم للانخراط في المجتمع و سوق العمل.
- الإعداد لاقتصاد المعرفة (KE Readiness) أي ما يقوم به التعليم في مجال التكنولوجيا الحديثة و الاستثمار في البحث.

من خلال هذه المؤشرات يمكن الحكم على منظومة التعليم العالي الجزائرية و من مدى تحقيقها لهذه الأهداف على ضوء مختلف المؤشرات.

و كخلاصة يمكن القول أن تقديم و ضمان الخدمات العمومية هو الذي يضمن تحقيق التنمية البشرية و الرفع من مستوياتها، فمن خلال هذه الخدمات يتحقق الاستثمار في الرأس مال البشري عن طريق التعليم و التعليم العالي و التكوين و التدريب و رفع الكفاءات و القدرات و تحسين الحياة، و هذا الأمر يضمنه و كفاعل أساسي الدولة أو التدخل الحكومي عن طريق الإنفاق العام و كذا لضمان المساواة و العدالة التوزيعية و إعادة التوزيع عن طريق السياسات الحكومية إلى جانب القطاعات و الأطراف الأخرى المشاركة كالقطاع الخاص و المجتمع المدني.

<sup>1</sup>أنور الدين الدقي، تمويل التعليم العالي في الوطن العربي، المؤتمر الخامس عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي و البحث العلمي في الوطن العربي، الأكاديمية العربية للعلوم و التكنولوجيا و النقل البحري، الاسكندرية 22-26/12/2015، ص ص 06-07.

بالتالي فالخدمات العامة تعتبر من أهم مداخل و آليات تحقيق التنمية البشرية و أبرزها على الإطلاق فحتى بالنسبة للفرص و الحريات السياسية فللخدمات العمومية تأثير مهم عليها فبتطور المستوى التعليمي و الوعي و يصبح الأفراد يهتمون بهذه الحقوق و الحريات و يسعون لممارستها، بينما الدول التي تعرف تخلفا و تراجعاً في المستوى التعليمي و الصحي فالأفراد لا يولون اهتماماً للمجال و الشأن السياسي بل يسعون لتأمين الحاجات الأساسية كالتغذية و الصحة و التعليم و القضاء على الفقر و تحسين أوضاعهم الأساسية... فهناك علاقة ارتباطية وثيقة بين مختلف الخدمات العمومية و التنمية البشرية.

و يمكن ملاحظة أن مختلف الخدمات العمومية متداخلة التأثير فيما بينها و تشكل شبكة من العلاقات التفاعلية فيما بينها فالتعليم العالي مثلا الأثر الكبير على الوعي الصحي من جهة و على تطور قطاع الصحة من خلال تخريج الموارد البشرية الكفوءة سواء الممارسة كالأطباء و الجراحين و أطباء الأسنان و الصيادلة و الممرضين... و على مسيري قطاع الصحة يقع على عاتقهم تسيير القطاع و استثمار موارده بكفاءة و فعالية، و على العمل و الدخل، و الصحة بدورها تؤثر على التعليم و العمل و الدخل كما، كما لمستوى الدخل الأثر المباشر على تحسين الظروف المعيشية و السكن اللائق و التغذية الجيدة و المستوى التعليمي و الصحي، و هكذا فمستوى التنمية البشرية يتحدد من خلال من خلال مستوى جودة و نوعية و فعالية هذه الخدمات و كنتيجة للتفاعل بين هذه الأخيرة، أي أن مستوى التنمية البشرية يتحدد من خلال تفاعل مختلف الخدمات العمومية بانعكاساتها و تأثيراتها الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و السياسية، مثلما دل تقرير التنمية البشرية لسنة 2010 على ذلك.

و لإبراز علاقة و دور الخدمات العمومية و خاصة محورية دور التعليم في ذلك نورد بعض التجارب التطبيقية لعدة دول مختارة لتوضيح كيف تمكنت هذه الدول من تحقيق مستويات مرتفعة من التنمية البشرية و تجسيد الارتباط بين الخدمات العمومية و التنمية البشرية على أرض الواقع بالاعتماد على ضمان خدمات عمومية ذات جودة و نوعية كافية.

### المبحث الثالث: نماذج تطبيقية لدور الخدمات العمومية في تحقيق للتنمية البشرية

تحقق الدول مستويات مختلفة من التنمية البشرية تتراوح ما بين المنخفضة جدا المرتفعة جدا، و بما أن كل الدول تسعى لتحقيق مستويات مرتفعة منها فقد تمكنت بعض الدول من ذلك في حين تبقى العديد منها تعاني من معوقات تحول دون إمكانية ذلك.

على هذا الأساس يسعى هذا المبحث إلى استعراض تجارب بعض الدول في مجال التنمية البشرية و الخدمات العمومية فيها خاصة التعليم، و هذا بالتركيز على الدول التي تمكنت من الخروج من دائرة التخلف و تسجيل مستويات مرتفعة من التنمية البشرية من أجل التعرف على إيجابيات هذه التجارب و العوامل التي أدت إلى نجاحها و تحقيقها لأهدافها.

#### المطلب الأول: التجربة اليابانية في مجال التنمية البشرية و مقومات نجاحها

تصنف اليابان ضمن الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة جدا، و من المعروف أن اليابان تتميز بندرة الموارد الطبيعية فهي عبارة عن مجموعة من الجزر ذات الطبيعة الجبلية كما لا يتوافر لديها إلا القليل من الثروات المعدنية بالإضافة إلى دمار الحرب العالمية الثانية التي خرجت منها مستسلمة، بالرغم من ذلك استطاعت اليابان أن تنتقل إلى مصاف الدول المتقدمة و المتطورة اقتصاديا و تقنيا و تكنولوجيا و بشريا، و لا يرجع ذلك إلا لعامل واحد ركزت عليه هذه الدولة و هو المورد البشري الذي انتهجت معه مسارا متميزا في الاستثمار فيه لتحقيق تنميتها.

فبعد الحرب العالمية الثانية عملت اليابان على الاستثمار في إمكانياتها البشرية، حيث تبنت إستراتيجية تنموية أحد أركانها الأساسية أن الموارد البشرية هي الثروة الأساسية للمجتمع و أن العنصر البشري هو هدف و وسيلة التنمية و ليس مجرد أداة في العملية الإنتاجية فقط. وهو ما جعل الاستثمار في العنصر البشري من أولويات خطط التنمية في الاقتصاد الياباني<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>عبير عبد الخالق، المرجع سابق الذكر، ص82.

فعندما سئل (Hajimi Yamachima) و هو أحد أشهر الأخصائيين اليابانيين في الإدارة و المناجمنت من جامعة كيوتو عن سر نجاح ما يعرف بالمعجزة اليابانية أجاب "أن الاعتقاد السائد هو أن الياباني يعمل أكثر و لكنه في الحقيقة يعمل أفضل، فالعامل في اليابان يتفوق في تأهيله الثقافي و المهني عن العامل الغربي، مضيفا أن المدرسة و الجامعة هما قوتنا الضاربة أما الذخيرة فهي الانضباط الذاتي"<sup>1</sup>.

ترجع العديد من الأدبيات المعاصرة هذا التفوق (المادي و المعنوي) الذي حققته اليابان إلى عاملين، يتمثل الأول في الصفات الأخلاقية و الاجتماعية التي يمتاز بها الفرد و المجتمع الياباني كالجد و الإتقان و المهارة و الوطنية أو الانتماء و الولاء و الإخلاص، شعور الرقابة و الانضباط الذاتيين و العمل الجماعي، تقديس العمل و العلم...، فالثقافة اليابانية و أخلاقياتها التي تحترم في جميع المجالات لها الدور الكبير جدا فيما تحفقه اليابان من تفوق علمي و تكنولوجي، أما العامل الثاني فهو يتمثل في النظام التعليمي الذي كرس بناء الإنسان الياباني و عقله، فالنظام التعليمي الياباني و مناهجه التعليمية هي التي تركز الثقافة اليابانية و ما يمتاز بها من أخلاقيات و سلوك و تنشرها و تغرسها في نفوس الأطفال و الشباب من جهة من خلال التربية و التنشئة الاجتماعية من جهة أخرى.

ففي عام 1989 قامت اليابان بمراجعة البرامج التعليمية وتطهيرها من القيم الفردية المستوردة، وأضيفت برامج السلوك والأخلاقيات بصيغة متكاملة على أن تراجع كليا كل عشر سنوات بحيث أدخلت مادة السلوك والأخلاقيات بتناغم في جميع المواد المدرسية ونشاطاتها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>حسان محمد المهدي تقيه، من أسرار نجاح التجربة اليابانية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد05، 2011، ص142.

<sup>2</sup>حسن البائع عبدالعاطي، التجربة اليابانية.. نموذج الترقى بعد التردى، مجلة المعرفة، [http://www.almarefh.net/show\\_content\\_sub.php?CUV=360&SubModel=157&ID=400](http://www.almarefh.net/show_content_sub.php?CUV=360&SubModel=157&ID=400) تاريخ الإطلاع

.2016 10:00/07/27

وقد بدأت إصلاحات النظام التعليمي الحديث في اليابان في السنوات الأخيرة من القرن التاسع عشر و انتعشت في بداية القرن العشرين، و تحول التعليم الياباني إلى تعليم يعتمد على التدريب و التفكير أكثر مما يعتمد على النقل والحفظ، ومع مرور الزمن استقرت هذه المفاهيم في نظام تعليمي مركب، أصبح يشد خبراء التعليم في العالم وأصبحت مناهج التربية والتعليم اليابانية اليوم من المناهج العالمية التي تنظر إليها وتحاول تقليدها الأمم الأخرى<sup>1</sup>.

وقد حقق التعليم طفرة هائلة، فقد كانت نسب الالتحاق بالمعاهد التعليمية في بداية الثمانينات ضعيفة تقدر بـ 41,1% للتعليم الابتدائي و 01% للتعليم الثانوي و 03% للتعليم العالي لتصل سنة 1997 إلى 99,9% للتعليم الابتدائي و أكثر من 95% للتعليم الثانوي، بينما نسب الالتحاق بالتعليم العالي ارتفعت لأكثر من 80% متجاوزة بذلك نسب الالتحاق في بريطانيا و فرنسا، و يعد بذلك مستوى التعليم في اليابان من أعلى المستويات في العالم<sup>2</sup>.

أما النظام التعليمي في اليابان فينقسم إلى أربع مراحل هي: المرحلة الأولى و هي مرحلة رياض الأطفال من سن ثلاث سنوات إلى خمس بحيث تهدف إلى تهيئة الأطفال للمدرسة ومساعدتهم على النمو العقلي والجسمي السليمين من خلال تنمية قدراتهم على التفكير والسلوك والقدرة على التعبير، وتقديم الأنشطة التي يحتاجها الأطفال، و المرحلة الثانية هي مرحلة التعليم الابتدائي أين يلتحق بهذه المرحلة جميع الأطفال الذين بلغوا السنة السادسة وتهدف هذه المرحلة إلى إتاحة الفرصة للأطفال للنمو المتكامل طبقاً لقدراتهم الجسمية والعقلية والنفسية، أما المرحلة الثالثة فهي مرحلة التعليم الثانوي والتي تنقسم إلى مستويين هما المدرسة الثانوية الدنيا وتقابل مرحلة التعليم المتوسط (الإعدادي) في الدول العربية والتي يدخل إليها جميع الأطفال الذين أنهوا المرحلة الابتدائية إجباراً، ومدة الدراسة بها ثلاث سنوات.

<sup>1</sup>حسن البائع عبدالعاطي، المرجع سابق الذكر، ص05.  
<sup>2</sup>عبير عبد الخالق، المرجع سابق الذكر، ص ص 82-83.



أما المرحلة الثانوية العليا فيلتحق بها الطلاب بعد اختبار مسابقة صعبة، ويهدف هذا النوع من التعليم إلى مد الطلاب بالمعلومات الأكاديمية والفنية التي تتناسب مع قدراتهم الجسمية والعقلية، ومدة الدراسة بها ثلاث سنوات أو أربع، أما المرحلة الرابعة و هي مرحلة التعليم العالي: وهي المرحلة التالية للتعليم الثانوي، والدراسة بها متنوعة لمدة أربع إلى ست سنوات حسب نوع الكلية<sup>1</sup>.

و يبلغ إجمالي عدد الجامعات اليابانية 783 جامعة، تتنوع ما بين جامعات وطنية (86) و جامعات عامة محلية أسستها الولايات و الأقاليم (92) و جامعات خاصة (605)<sup>2</sup>، حيث تشكل حوالي 80% من جميع الجامعات في اليابان، بالإضافة إلى المعاهد و المدارس التدريبية المتخصصة و الكليات التقنية.

يتميز النظام التعليمي لليابان بدرجة كبيرة من الجودة و الأداء في العالم، حيث يعتبر متوسط التحصيل الطلابي لديها أعلى من متوسط التحصيل الطلابي الذي أقرته منظمة التعاون و التنمية، مما يجعلها واحدة من اكبر الدول الأعضاء في مجال قدرات الطلاب<sup>3</sup>.

بالتالي يعتبر نظام التعليم العالي الياباني أداة قوية جدا في بناء قدرات الفرد الياباني وتطوير قدراته التطبيقية و الفنية و المعرفية و الأخلاقية وفي إحداث نهضة اليابان و انتقالها إلى مصاف الدول المتقدمة نظرا لجودة خدمة التعليم العالي فيها، حيث يعتمد الدخول إلى الجامعة على اختبارات قبول يخضع لها الطلاب.

وتعتبر اليابان من أكثر دول العالم تعلمان حيث يقدر عدد الطلاب الذين يصلون و يتمون دراستهم الجامعية إلى حوالي 90% من عدد الطلاب الإجمالي في البلاد و 70% منهم ينتقلون لمرحلة الدراسات العليا<sup>4</sup>، كما تحتل العديد من جامعاتها مراكز متقدمة ضمن تصنيف الجامعات على مستوى العالم كجامعة طوكيو و كيوتو.

<sup>1</sup>عبير عبد الخالق، المرجع سابق الذكر، صص 83-84.

<sup>2</sup>التعليم العالي في اليابان، [www.aljwez.com](http://www.aljwez.com) تاريخ الاطلاع 2018/08/08، 11:00.

<sup>3</sup>المرجع نفسه.

<sup>4</sup>المرجع نفسه.

و يلخص الدكتور حسن الباتع عبد العاطي أهم خصائص نظام التعليم الياباني فيما يلي<sup>1</sup>:

1- يستمد النظام التربوي الياباني أهم مقوماته من طبيعة مجتمعه وروح أمته واحتياجات وطنه، ولا يأتي انعكاسًا لنماذج تربوية خارجية.

2- يعد التعليم في اليابان خدمة وطنية عامة وواجبًا قومياً يتجاوز أي جهد فردي أو فئوي خاص وأنه في مناهجه ومقرراته وتوجيهاته يمثل عامل التوحيد الأهم لعقل الأمة وضميرها منذ مراحل التعليم الإلزامية الأولى إذ لا يسمح فيه بتعددية المناهج والفلسفات التربوية.

3- استطاعت اليابان أن تجمع بين شعبية التعليم وأرستقراطيته العلمية الفكرية بمعنى أن التعليم أتيح للجميع في قاعدة الهرم التربوي لتزويد الأمة بالأيدي العاملة المتعلمة لكنه اقتصر في مستوى القمة على القلة الممتازة عقلياً والمتفوقة في مواهبها لتخريج النخبة القيادية والقادرة على مواجهة التحديات.

4- وفق النظام التربوي الياباني بين مركزية التوجيه ولا مركزية التنفيذ في معادلة متوازنة.

5- تعد مهنة التدريس من المهن المربحة اقتصادياً فمن بين خمسة يابانيين يتقدمون لمهنة التدريس يفوز واحد منهم فقط بشرف المهنة وامتيازاتها المعيشية وقد أدى ذلك إلى الحفاظ على مستوى نوعي متفوق للتعليم الياباني و أدى بدوره إلى تنمية نوعية العملية التربوية بأسرها.

إن الاستثمار الضخم الذي تبذله اليابان في مجال التعليم والذي يكاد يصل لربع موارد الدولة هو الذي يفسر معدلات التنمية الاقتصادية التي حققتها و وصولها للمستوى الصناعي والتقني والتكنولوجي والعلمي المتقدم جدا و احتلالها المرتبة الثانية بين الدول المتقدمة بعد الـ.و.م.أ. و المركز الأول في صناعة الإلكترونيات و بناء السفن و صناعة السيارات و إنتاج و تطبيق أحدث التقنيات و تصديرها... بفضل القوى العاملة المؤهلة أخلاقيا و تربويا و علميا و مهنيا و المحافظة على تراثها و تقاليدها و مؤسساتها...

<sup>1</sup>حسن الباتع عبد العاطي، المرجع سابق الذكر، ص ص08-09.

### المطلب الثاني: التجربة الماليزية في التنمية البشرية

تعد التجربة الماليزية من التجارب الجديرة بالدراسة و التأمل، فهي من أشهر التجارب في مجال التنمية البشرية لأنها مكنتها من الخروج من دائرة التخلف و التبعية بتحويلها من بلد يعتمد بشكل أساسي على تصدير بعض المواد الأولية الزراعية إلى بلد مصدر للسلع الصناعية و الآلات الكهربائية و الالكترونيات<sup>1</sup> في منطقة جنوب شرق آسيا، و على تحقيق مستويات مرتفعة من التنمية الاقتصادية و التنمية البشرية لتصنف ضمن الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة، حيث أصبحت الدولة الصناعية الأولى في العالم الإسلامي، وتمكنت من تأسيس بنية تحتية متطورة و من تنويع مصادر دخلها القومي من الصناعة و الزراعة و المعادن و النفط و السياحة، و حققت تقدماً ملحوظاً في ميادين معالجة الفقر و البحث عن العمل و الفساد و تخفيض نسب المديونية إلى مديات كبيرة<sup>2</sup>.

لم يكن تحقيق ماليزيا لتنمية اقتصادية مطردة إلا انعكاسا واضحا لاستثمارها في البشر، فقد قامت بتأسيس نظام تعليمي قوي ساعدها على تلبية حاجتها من القوى العاملة الماهرة كما ساهم أيضا بفعالية في عملية التحول الاقتصادي من قطاع تقليدي زراعي إلى قطاع صناعي حديث، فنجاح السياسات التعليمية في ماليزيا هو الذي أدى إلى تحقيق الاقتصاد تراكم كبير في رأس المال البشري الذي يعد جوهر التنمية و عمودها<sup>3</sup>. ولم يقتصر النهوض بالثروة البشرية على المهارات و المعرفة بل شمل القيم الأخلاقية و الفكر المستنير و الوعي الثقافي<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>عبيد عبد الخالق، المرجع سابق الذكر، ص76.

<sup>2</sup>محمد نجيب السعد، من تجارب الشعوب.. قصة النجاح الماليزية، جريدة الوطن: <http://alwatan.com/details/4456> تاريخ الإطلاع

2016/07/28، 17:30.

<sup>3</sup>كتوش عاشور، قورين حاج قويدر، التجربة الماليزية في مجال التنمية البشرية و مقومات نجاحها، مركز الدراسات الإقليمية، 2009، ص06.

<sup>4</sup>محمد نجيب السعد، المرجع سابق الذكر، ص 08.

ففي محاضرة له أشار رئيس الوزراء الماليزي الأسبق "مهاتير محمد" إلى أن العامل الرئيسي في نجاح التجربة الماليزية هو الاهتمام بجودة التعليم، لافتاً إلى أن ماليزيا عقب انتهاء الاحتلال لم يكن بها سوى جامعة واحدة ولكنها عملت على إيفاد بعثات للتعلم في الخارج مشيراً إلى أن ماليزيا الآن بها الكثير من الجامعات الخاصة والحكومية<sup>1</sup>.

وقد أولت الحكومة الماليزية عناية خاصة بالتعليم خاصة الأساسي و الفني و خصصت اعتمادات مالية ضخمة في مجال العلوم و التقنية و حتى المجالات الإنسانية بواسطة القطاع الخاص، كما تم استقدام خبرات أجنبية من الخارج في كافة مستويات التعليم العالي و التقني لتلبية احتياجات سوق العمل المحلية و هو ما ساهم في رفع مهارة قوة العمل التي أصبحت من المزايا التفضيلية للاقتصاد الماليزي<sup>2</sup>.

و تتمحور أهم السياسات التي انتهجتها الحكومة الماليزية حول التعليم فيما يلي<sup>3</sup>:

- مجانية التعليم الأساسي: التزمت الحكومة الماليزية بمجانبة تقديم خدمات التعليم الأساسي، و يشكل دعم الحكومة للتعليم في المتوسط ما يقارب 4,20% من الميزانية العامة للدولة، بينما يشكل الإنفاق على التعليم كنسبة من الناتج القومي الإجمالي من 02,9% سنة 1960 إلى 05,3% سنة 1995، و نتيجة لذلك ارتفعت نسبة القراءة و الكتابة إلى حوالي 93,3% سنة 2004 من إجمالي السكان مقابل 53% فقط سنة 1970، و هي من النسب العالية في العالم،

و يوضح الجدول اللاحق رقم (04) الذي يبين تطور الإنفاق على التعليم في ماليزيا خلال سنتي 1996 و 2006.

<sup>1</sup>محمد نجيب السعيد، المرجع سابق الذكر، ص03.

<sup>2</sup>عبير عبد الخالق، المرجع سابق الذكر، ص77.

<sup>3</sup>كتوش عاشور، قورين حاج قويدر، المرجع سابق الذكر، ص07.

## الفصل الثاني: علاقة الخدمات العمومية بالتنمية البشرية

2006	1996	الإنفاق
9,7 مليار	2,9 مليار	إجمالي النفقات العامة على التعليم
27,8	21,7	نفقات التعليم كنسبة من إجمالي النفقات (%)
160	145	نصيب الفرد من نفقات التعليم سنويا
العائد السنوي نظير تكلفة الطالب في:		
413	318	المرحلة الابتدائية
513	448	المرحلة الثانوية

فمن خلال الجدول يتضح الاهتمام المتزايد بالتعليم من خلال زيادة الإنفاق على هذه الخدمة إدراكا منها لأهمية هذه الأخيرة في بناء العنصر البشري و الوصول إلى اقتصاد المعرفة و بما يسد حاجة البلد من قوة العمل الماهرة وفي مختلف التخصصات.

حيث حرص القائمون على تنفيذ السياسات التعليمية في ماليزيا على تحديث المدارس و تزويدها بشبكات الانترنت و وسائل الاتصال و المعلومات و التقنيات الحديثة...و من جهة أخرى يستفيد حوالي 94% من التعليم الأساسي المجاني ما يقدم مؤشرا حول أهمية الاستثمار في التعليم في ماليزيا باعتباره استثمارا يرتبط بالأهداف القومية للدولة.

من خصائص السياسة التعليمية أيضا الاهتمام بالتعليم ما قبل المدرسي: اهتمت الحكومة بالتعليم قبل المدرسة، الذي يشمل الأطفال بين سن الخامسة والسادسة، و اعتبر قانون التعليم لسنة 1996 التعليم في ما قبل المدرسة جزءا من النظام الاتحادي للتعليم ويشترط أن تكون جميع دور الرياض و ما قبل المدرسة مسجلة لدى وزارة التربية، و تلزم بتطبيق المنهاج التعليمي المقرر من طرفها، أما فيما يتعلق بالتعليم الابتدائي فقد بذلت مجهودات كبيرة في هذا المجال من خلال بناء المدارس و تهيئتها على أحسن وجه من ناحية البيئة المدرسية و الوسائل التعليمية و الخدمات التابعة لها فضلا عن تدريب المدرسين و تأهيلهم و مواكبة المقررات المدرسية و طرق التدريس للتطورات المعاصرة.

- توجيه التعليم الثانوي نحو الأهداف القومية: تمر المرحلة الثانوية بمرحلتين، المرحلة الأولى تسمى المدارس الثانوية الصغرى (المرحلة المتوسطة أو الإعدادية) و المدارس الثانوية العليا (المدارس الثانوية)، كما أولت الحكومة الماليزية أيضا عناية خاصة بتأسيس معاهد لتدريب المعلمين و تأهيلهم على المستوى القومي و كذا مراكز التدريب المهني لتأهيل طلاب المدارس الثانوية الدخول إلى سوق العمل عن طريق تأهيلهم في مختلف المهن.

كما عملت الحكومة الماليزية على مواكبة التطورات التقنية و التكنولوجية و التمكن منها و توظيفها لصالحها في مختلف المجالات فقامت بإنشاء ما يعرف ب"المدارس الذكية" بداية من 1996 من خلال تدريس مواد تعمل على تطوير مهارات الطلاب و استيعاب التقنية الجديدة و المعلومات المتطورة و استخدام الحواسيب...

حيث رأى القادة السياسيون أن المدرسة الذكية ستمكن البلد من الدخول في عصر المعلومات و إتاحة نوعية التعليم الملائمة لمستقبلها و وضعت خطة من أجل إدخال الحاسب الآلي و الارتباط بشبكة الانترنت في كل فصل دراسي بهدف استيعاب تقنية المعلومات و الاتصالات و توظيفها و استخدامها ايجابيا في العملية التعليمية و تطوير قدرات المعلمين و رفع المستوى المعرفي للطلاب و تمكينهم من الوصول إلى مصادر التعلم المباشرة و الارتقاء بمخرجات التعليم لتخريج جيل منتج ذو مهارات عالية<sup>1</sup>.

كما وضعت الحكومة الماليزية الأجهزة و البرامج لتطوير التعليم العالي و الجامعي و توظيفه لخدمة الاقتصاد الوطني و توفير حاجة البلد من اليد العاملة الماهرة و تدعيم جهود الأبحاث العلمية و ربطها بالمؤسسات الاقتصادية و المالية و المصانع، و مراكز التفكير المتخصصة في جميع التخصصات.

وقد أصبحت تعد ماليزيا واحدة من مراكز التعليم العالي في العالم، و تحتل جامعاتها مكانة مرموقة و مراتب متقدمة في التصنيف الدولي للجامعات.

<sup>1</sup>أكتوش عاشور، قورين حاج قويدر، المرجع سابق الذكر، ص 12-13-14.

## الفصل الثاني: علاقة الخدمات العمومية بالتنمية البشرية

بحيث تضم مجموعة متنوعة من مؤسسات التعليم العالي، فهناك الجامعات الحكومية و التي تضم حوالي 20 جامعة و الجامعات الخاصة بحوالي 559 بأنواعها المختلفة من جامعات و كليات جامعية و فروع الجامعات الأجنبية.

ومما يلاحظ على التجربة التنموية الماليزية انفتاحها الكبير على الخارج و اندماجها في اقتصاديات العولمة مع الحفاظ على ركائز تنمية اقتصادها الوطني كاستقدام الخبرات الأجنبية في مستويات التعليم العالي و التقني و الانفتاح على الغرب و الدور الكبير أيضا الذي لعبه القطاع الخاص في سواء في المجال الاقتصادي أو حتى في المجال التعليمي خاصة التعليم ما قبل المدرسي و الجامعي الخاص فهناك حوالي 415 معهدا و كلية جامعية تقدم دراسات جامعية و برامج توأمة مع جامعات في الخارج و تتيح إمكانية مواصلة الطلاب لدراساتهم في الجامعات الأجنبية<sup>1</sup>.

يمكن حصر أبرز ملامح نجاح التجربة الماليزية في<sup>2</sup>:

**الاقتصاد المعرفي:** بفضل السياسة التي دعمتها آليات تطوير القدرات والمهارات البشرية من خلال تطوير آليات التربية والتعليم وتأسيس معاهد بحوث علمية ومؤسسات تدريب مهنية ارتفع إجمالي الناتج القومي ليصل إلى 84,6 مليار دولار في العام 2007 بزيادة تجاوزت 6% عن العام 2006، وارتفع قيمة الصادرات الصناعية بنسبة 10,5% عن العام 2006 لتصل إلى 76,188 مليار دولار في العام 2007، و بلغ متوسط الناتج الفردي 10882 بمعدل ارتفاع سنوي للناتج الفردي بحدود 3,3%، ما جعل ماليزيا دولة مزودة بمؤسسات علمية متقدمة ومستقبلية للاستثمارات من الدول الغنية والمتقدمة، واحتلت المرتبة السادسة في آسيا على مستوى المنافسة الصناعية بعد الصين وسنغافورة وتايوان وكوريا الجنوبية واليابان والدولة 21 على المستوى العالمي وفقا للمؤشرات الاقتصادية الايجابية.

<sup>1</sup>كتوش عاشور، قورين حاج قويدر، المرجع سابق الذكر، ص16.  
<sup>2</sup>محمد نجيب السعد، المرجع سابق الذكر، ص ص 10-09.

الإجراءات الحكومية المساندة للتنمية البشرية والاقتصادية وتعزيز الابتكار والإبداع: قامت الحكومة الماليزية بعدة إجراءات تتضمن حماية ودعم مشاريع الأعمال والإنتاج والتشديد على مسؤولية الحكومة في الحماية والتسويق ودعم الإنتاج والبحوث العلمية، و الدعم الكبير لمؤسسات التعليم العالي و الاهتمام بجودته ما جعلها وجهة للتعليم العالي النوعي الذي يلبي احتياجات السوق على الصعيدين المحلي و العالمي (المرتبة التاسعة من بين أفضل وجهة للدراسة في العالم حسب منظمة اليونسكو).

و كذا تطوير الأنظمة التعليمية في المراحل كافة وإنشاء مؤسسات تدريب وتأهيل مهني مستمر و تخريج قوة عاملة شابة ومثقفة و كفؤة وعالية الإنتاج ومتعددة اللغات، وإقامة علاقات صناعية وروابط متجانسة بين مؤسسات الإنتاج الصناعية.

تطوير البنية التحتية للدولة: بإنشاء شبكات طرق سريعة وشبكات قطارات و مطارات عالية التطور، وتوفير شبكات معلومات واتصالات متقدمة جدا وخدمات معلوماتية عالية الجودة مع تطوير المراكز الصناعية والمجمعات التكنولوجية ومراكز الابتكار و الإبداع وإنشاء معاهد بحثية ومدن ومراكز بحوث علمية وافترضية.

على صعيد حقوق الإنسان ومستوى المعيشة والبيئة: يمتاز المجتمع الماليزي بخصوصيات ثقافية تجعله قابلا للتواصل مع الغير وقادرا على العمل الجماعي، فهو مجتمع صديق ومضياف وديمقراطي ويتمتع ببيئة حياة هادئة وذات درجة عالية من الرفاهية مع وجود مجمعات سكنية مريحة مع توفير بيئة صحية متطورة وخدمات صحية عالية الجودة وتوفير كل ما يلزم من أدوات ووسائل دعم مشاريع الابتكار والإبداع وتوفير مؤسسات تربوية وجامعية ذات كفاءة عالية متكيفة مع حاجات السوق المحلية، مع تطوير العلوم ورسالة البحث العلمي عن طريق تشجيع البحوث والاختراع والابتكار التكنولوجي، وبهدف التنمية وتنفيذ الرؤية الوطنية قامت الحكومة الماليزية بتأسيس عدة مراكز للبحوث والتطوير تخدم التطوير الصناعي وصناعة المعرفة.



وبالرغم من الأزمة الاقتصادية التي هزت العالم بقى الاقتصاد الماليزي متماسكا حيث سجل نموا في إجمالي الناتج المحلي في عامي 2008-2009 مدعوما بالطلب المحلي والتوسع المتواصل في الاستهلاك العام والخاص، وتم تصنيف ماليزيا بالمركز الخامس للاقتصاديات الأكثر تنافسية في آسيا بعد سنغافورة وهونغ كونغ وتايوان والصين (النمو الأسيوي) وحلت بالمركز 19 على مستوى العالم بناء على التقرير السنوي لعام 2008 الذي صدر في العام 2009. وتشهد ماليزيا الآن تصاعدا في سلسلة القيمة وهي تركز حاليا على جذب صناعات التقنيات العالية والقيمة المضافة العالية المعتمدة على المعرفة ذات التركيز العالي على المهارات عبر دمج الفعاليات مثل التصميم والتطوير والبحث والتنمية.

ويمكن القول أن الشعب الماليزي قد حقق "معجزته" بالفعل، وأنه تمكن من تحويل بلاده الفقيرة إلى ورشة عمل هائلة خلال فترة قصيرة، انتقلت خلالها ماليزيا من دولة زراعية بدائية إلى دولة متقدمة تحتل مرتبة متقدمة بين دول العالم خاصة بين الدول المصدرة للتقانة العالية علاوة على معدل نمو سنوي يناهز الثمانية بالمائة، وهو أحد أعلى المعدلات في العالم.

للتحول من معدل فقر يصل إلى 70 في المائة، إلى بلد معدل الفقر بها نحو 5 في المئة فقط ويزيد دخل الفرد السنوي من 350 دولارا ليصبح في الوقت الحالي 18000 دولار<sup>1</sup> حيث عملت على القضاء على الفقر وتحسين الأوضاع المعيشية.

حيث قامت فلسفة التنمية في ماليزيا على فكرة أن التنمية البشرية تؤدي إلى المساواة في الدخل و بالتالي فمكاسب التطور الاقتصادي يجب أن تنعكس ايجابيا على المواطنين في تحسين نوعية حياتهم بما يشمل توفير الضروريات من غذاء و تعليم و صحة... و أن يكون أول المستفيدين الفقراء و المرضى و العاطلون عن العمل و المجموعات العرقية الأكثر فقرا و الأقل نموا لأن وصول الفقراء إلى تعليم أفضل و صحة أفضل يساهم بفعالية في تسريع و زيادة معدلات النمو الاقتصادي، فزيادة النمو بمعدل نقطة واحدة أدى إلى تقليل عدد الفقراء

<sup>1</sup>ياسر ثابت، ماليزيا وسنغافورة والبرازيل.. ثلاث تجارب ناجحة لتحول الدول من التخلف إلى التقدم، <http://www.elsaba7.com/articledetails.aspx?id=2190> بوابة الصباح (جريدة)، تاريخ الاطلاع: 2016/08/02، 14:00.

## الفصل الثاني: علاقة الخدمات العمومية بالتنمية البشرية

بنسبة 03% أو أكثر و هي أعلى زيادة تم تحقيقها في الدول النامية<sup>1</sup>، و قد تراجع معدل الفقر في ماليزيا من 70% إلى 5% ودخل الفرد ارتفع من 350 دولاراً إلى 18 ألف دولار.

في هذا الصدد قامت الحكومة الماليزية بتسطير مجموعة من البرامج و السياسات و الإجراءات للأسر و المناطق الفقيرة بهدف تحسين نوعية الحياة كتقديم فرص للعمل المولد للدخل للفقراء و زيادة الخدمات للمناطق الفقيرة و بناء مساكنها و ترميمها و توفير خدمات الصرف الصحي و الكهرباء و المياه الصالحة للشرب... و تقديم قروض بدون فوائد لتمويل المشروعات الصغيرة و الإعانات و المنح الحكومية للفئات الهشة و توفير مرافق البنية الأساسية و توسيع قاعدة الخدمات الأساسية في المناطق الفقيرة من نقل و اتصالات و خدمات صحية و تعليمية و إسكان و كهرباء... مما انعكست في تحسن أوضاعهم المعيشية بحيث 94% منهم يتاح لهم التعليم الأساسي مجاناً و 72% يستفيدون من خدمات الكهرباء و 65% من المياه النقية و ارتفع توقع الحياة إلى 74 سنة.

و حققت بذلك ماليزيا نتائج باهرة بحيث أصبح يقدر دخل خط الفقر بـ 156 دولار أمريكي سنة 2000 و قد تقلص معدل الفقر بدرجة ملحوظة، حيث سجل مدى الفقر المدقع انخفاضا من 3,9% سنة 1995 إلى 1,8% سنة 2000 ثم إلى 0% سنة 2007، كما انخفض الفقر في المناطق الريفية من 15,6% إلى 2,1% في نفس الفترة، و في المناطق الحضرية انخفض معدل الفقر من 4,3% سنة 1995 إلى 0,2% سنة 2007 و هي نسب تعبر عن نجاحات تفوق بكثير الدول النامية ذات الدخول المتوسطة و المرتفعة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>كتوش عاشور، قورين حاج قويدر، المرجع سابق الذكر، ص16-17.

<sup>2</sup>عبير عبد الخالق، المرجع سابق الذكر، ص81.

أولا - سنغافورة

تعد سنغافورة من أكثر الدول ازدهاراً في آسيا ويتمتع شعبها بمستوى عالٍ في مجال الخدمات الصحية والتعليمية والإسكان والمواصلات و إحدى أغنى دول العالم (المرتبة الثالثة عالمياً)، حيث يعتبر دخل الفرد السنغافوري أحد أعلى الدخول في العالم بانتقال دخل الفرد السنوي من ألف دولار عند الاستقلال إلى ثلاثين ألف دولار في بداية الألفية الثانية، و تتمتع بمرتبة مرموقة عالمياً في مستوى المعيشة والاقتصاد والتكنولوجيا والأمان.

فالنهضة التي شهدتها سنغافورة يلخصها "لى كوان يو" رئيس وزراء سنغافورة وصانع نهضتها في كتابه «قصة سنغافورة من العالم الثالث إلى العالم الأول»، والذي تناول فيه قصة التحول الذي جعل من هذه الدولة الصغيرة المساحة، قليلة الموارد والتي تحاصرها التحديات البيئية والسياسية نموذجاً تنموياً متفرداً<sup>1</sup>.

مرت سنغافورة بمراحل متعددة لتطور ونمو اقتصادها باعتمادها على مجموعة من خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث كانت الأولوية باتجاه التصنيع كضرورة حتمية لتحقيق معدلات عالية في النمو الاقتصادي والتركيز على الاقتصاد المعرفي والقيمة المضافة وشملت صناعاتها الرئيسية الإلكترونيات والخدمات المالية، ومعدات حفر آبار النفط، وتكرير النفط وتصنيع الأدوية والمواد الغذائية المصنعة والمشروبات، ومنتجات المطاط وإصلاح السفن... فضلاً عن تطوير الصناعات التقنية الحيوية والكيميائية والبتروكيميائية، ونافست دولاً عريقة في ميدان التكنولوجيات الرقمية والصناعات الدقيقة كاليابان وكوريا الجنوبية وألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية.

وقد تمكنت سنغافورة من تحقيق هذه الانجازات في غضون عقود قليلة، إلا أن الانجاز الحقيقي الذي حققته هذه الدولة هو تطوير نظام تعليمي يعتبر أحد أرقى أنظمة التعليم

<sup>1</sup>ياسر ثابت، المرجع سابق الذكر، ص06.

في العالم، حيث مكنها من تكوين كفاءات و خبرات ساهمت في بناء اقتصاد البلاد<sup>1</sup>. يعتبر التعليم من أولويات الحكومة السنغافورية، و لذلك فقد اعتنت به عناية بالغة باعتباره أساس بناء الفرد و تطوير قدراته و ركيزة التطور و التفوق، و عليه فقد بلغت نفقات التعليم مثلا سنة 2007 أكثر من 7,5 مليار دولار سنغافوري، أي حوالي 15,2% من ميزانية الحكومة<sup>2</sup>، و تتمثل أهم سمات النظام التربوي و التعليمي السنغافوري، و التي تمثل أسباب نجاحه و تميزه في<sup>3</sup>:

- التحاق الأطفال بالمدارس من سن السادسة ويستمر كثير منهم حتى سن السادسة عشرة، و يتمتع الأطفال بالتعليم الابتدائي المجاني لمدة ست سنوات.
- إن الإنفاق على التعليم كان متمحورًا على تخريج عمالة منتجة، الأمر الذي جعل المقررات تميل إلى العلوم و التخصصات الفنية بدل التخصصات الأخرى الأقل أهمية في هذه المرحلة التنموية.
- يقوم هذا النظام التعليمي على أساس «الأهلية والاستحقاق»، فبعد ست سنوات من التعليم الابتدائي يتقدم الطلبة لامتحانات تحدد قدراتهم و استعداداتهم و من ثم يتم إرسالهم إلى مدارس ثانوية تتناسب مع قدراتهم الذهنية، و الأقر بينهم يتوجهون إلى أفضل المدارس الثانوية، وهكذا كلما تراجعت قدرات الطفل كلما كان مستوى المدرسة الثانوية التي يلتحق بها أقل من حيث الجودة.
- أما الطلبة الذين لم يثبتوا جدارتهم للذهاب إلى الثانوية فإنهم يذهبون إلى مدارس تجارية تعدهم للعمل، و بعد أربع سنوات من الدراسة الثانوية يتقدم الطلبة إلى امتحان آخر يحدد من يذهب إلى الجامعة و من هو أقل منه قدرة فيذهب إلى الكليات التقنية

<sup>1</sup>الملحقية الثقافية في سنغفورة، التعليم في سنغفورة، [https://sg.moe.gov.sa/ar/pages/education in singapore.aspx](https://sg.moe.gov.sa/ar/pages/education%20in%20singapore.aspx) تاريخ الاطلاع 17:00، 2018/08/10.

<sup>2</sup>المرجع نفسه.

<sup>3</sup>ياسر ثابت، المرجع سابق الذكر، ص ص 06-07.

## الفصل الثاني: علاقة الخدمات العمومية بالتنمية البشرية

للتدرب على مهارات للعمل، أما الذين يذهبون إلى الجامعة فإنهم يتقدمون لامتحان آخر بعد سنتين فإذا كان أداءهم عاليًا فإنهم يكملون التعليم الجامعي.

و يعتبر نظام التعليم العالي في سنغافورة واحدا من أفضل أنظمة التعليم في آسيا و في العالم ككل، و هو يتكون من أربع جامعات وطنية و عدة معاهد متخصصة في مختلف المجالات بالإضافة إلى المعاهد الأجنبية، و كل هذه الجامعات و المعاهد تعتبر من بين الأفضل في العالم<sup>1</sup>، مستقطبة بذلك لأعداد كبيرة من الطلبة من مختلف أنحاء العالم ( حوالي 85000 طالب من 120 دولة و 150000 طالب سنة 2015)، و بذلك أصبحت تعد مركزا دوليا للتعليم.

يتميز نظام التعليم العالي السنغافوري بميزتين أساسيتين هما الجودة و الانتقاء، فهو نظام متقدم جدا و ذو مستوى عال حيث أن جامعاته مصنفة ضمن أفضل الجامعات في العالم، كما أنه جد انتقائي حيث أن الولوج لهذه الجامعات يخضع لانتقاء قوي بحيث لا يتمكن سوى 25% من الطلبة من الوصول للجامعة، كما عملت على جعله في السنوات الأخيرة أكثر مرونة و استجابة لاختيارات الطلبة<sup>2</sup>.

و عليه تعد التجربة السنغافورية في التعليم من التجارب الرائدة في مجال بناء و تكوين الإنسان و تنمية قدراته لجعله عنصرا فعالا في مجتمعه و التي تستحق الدراسة و الاستفادة منها في مجال تصميم المناهج، طرق التدريس، المقررات الدراسية، إدارة نظام التعليم، سياسات التعليم و التعليم العالي... لجعله نظاما يركز على تنمية العنصر البشري.

<sup>1</sup>الملحقية الثقافية في سنغافورة، المرجع سابق الذكر.  
<sup>2</sup>المرجع نفسه.

### ب - التجربة الصينية في التنمية البشرية

من المؤكد أن الشروع في عملية التنمية البشرية لا بد أن يرتكز إلى أساس اقتصادي متين، فمن غير اليسير أن يشرع بعملية تطوير المهارات البشرية وزيادة المستوى التعليمي والصحي كلامح ومؤشرات أساسية للتنمية البشرية دون أن تتوفر مقدره تمويلية وبنية تحتية راسخة في الاقتصاد الوطني، ويلاحظ أن التجربة الصينية في التنمية البشرية قد أدركت هذا الأمر لذا فقد سبقت وواكبت برامج التنمية البشرية بأداء اقتصادي فعال.

فمع نمو الصين اقتصاديا وحاجتها المتزايدة إلى الأسواق الخارجية والاستثمارات والمواد الأولية تغيرت ملامح سياستها الخارجية تجاه الكثير من مناطق العالم المختلفة، فقد كانت حتى أوائل الثمانينيات مجرد أكبر اقتصاد زراعي مكثف ذاتيا و أصبحت عام 2005 سادس أكبر اقتصاد في العالم، وبلغ إنتاجها المحلي الإجمالي 1.2 تريليون دولار أمريكي ويتجاوز نموها الاقتصادي السنوي 9%، وتعد - وفقا لبيانات 2006 - رابع قوة اقتصادية في العالم بعد الولايات المتحدة واليابان وألمانيا، كما تمتلك نحو 100 مليار دولار أمريكي من احتياطات النقد الأجنبي، لتصبح واحدة من كبريات الدول التي تملك احتياطات من النقد الأجنبي<sup>1</sup>... و غيرها من عناصر القوة الاقتصادية التي يعكس قاعدة اقتصادية متينة تؤسس لتجربة فاعلة في التنمية البشرية.

تميزت التجربة الصينية في التنمية البشرية بعنصر الأصالة أي أنها تجربة امتزج بها الموروث الثقافي و القيمي للمجتمع و ابتعدت عن استيراد النماذج الجاهزة وأدركت أهمية تطوير العنصر البشري لأن التطور الاقتصادي المتحقق لا يمكن إن يستمر ويدوم دون أن يرافقه تطور في العنصر البشري وقد تجسدت هذا في الاهتمام المتزايد في النظام التعليمي

<sup>1</sup>ناصر ميلاد المعرفي، التجربة الصينية في التنمية البشرية إمكانية المقارنة وفرص الاستفادة، المؤتمر العربي الأول في إدارة وتنمية الموارد البشرية في القطاع العام (الواقع والتطلعات والتحديات)، القاهرة 21 - 22 ديسمبر 2010، ص03.

كعنصر أساس لعملية التنمية البشرية<sup>1</sup>.

وقد كانت البداية الحديثة للاهتمام بالتعليم عام 1949 وهو ما واكب اندلاع الثورة الصينية وقيام دولة الصين الحديثة فقد أرادت الحكومة وقتها إصلاح النظام التعليمي بحيث لم يكن الكثيرون من أفراد الشعب الصيني يحصلون على التعليم بل كان مقصوراً على فئة أبناء الأوسر الإقطاعية دون غيرهم من عامة الشعب، وكان الهدف الأساسي لإصلاح النظام التعليمي توفير قوى عاملة مدربة ماهرة تفي بحاجات الأهداف التنموية للشعب الصيني، ومع حلول عام 1954 أصبح التعليم حقاً مكفولاً لكل أفراد الشعب الصيني بموجب الدستور ولضمان تمتع الجميع بهذا الحق قامت الحكومة الصينية آنذاك بتشديد مختلف أنواع المدارس والمؤسسات التعليمية والثقافية.

ففي بداية الستينات تبنت الحكومة سياسة إصلاح حقيقية تضع في اعتبارها الاستفادة من التكنولوجيا التعليمية و جعلها تتماشى مع متطلبات الاقتصاد القومي و إيجاد أنواع متعددة من الدراسة: مثل الدراسة الليلية، والدراسة بالمراسلة أو من خلال برامج الراديو والتلفزيون، بالإضافة إلى قيام وزارة التعليم في هذه الفترة بالتوسع في إنشاء المعامل المدرسية وإنتاج الأفلام التعليمية وتوفير الأجهزة اللازمة لتطبيق التكنولوجيا الحديثة بالمدارس وأطلق على هذه العملية التعليمية اسم «التعليم عبر الوسائط الإلكترونية»<sup>2</sup>.

وفي عام 1977 اتبعت الصين سياسة تنمية تركز على أربعة عناصر أساسية للوصول إلى التقدم وهي الصناعة، الزراعة، الدفاع، العلم والتكنولوجيا، وكان نصيب الإصلاح التعليمي كبيراً من سياسات الإصلاح والانفتاح التي اتبعتها الصين، فمع بداية الثمانينات أصبح النظام التعليمي من أهم العوامل التي تؤثر بالإيجاب على التنمية الاقتصادية بجعل التعليم الأساسي إلزامياً، و تغيير المناهج التعليمية وطرائق التدريس وواكب الإجراءات الإصلاحية في النظام التعليمي تعاضد استخدام أجهزة الكمبيوتر في

<sup>1</sup>ناصر ميلاد المعرفي، المرجع سابق الذكر، ص 04.  
<sup>2</sup>المرجع نفسه، ص 06.

التعليم، كما تم إنشاء وحدات تعليم سمعية وبصرية في حوالي 62% من المقاطعات الصينية ومراكز إعلامية في 83% من إجمالي المؤسسات التعليمية، وتم إنشاء مؤسسات تعليمية لإعداد المعلمين بهدف تدريبهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة وتمرينهم على طرائق التدريس الحديثة.

كما شملت سياسة الإصلاح التعليمي المناطق الريفية، فطبقاً لإحصاءات عام 1990 فإن 62% من سكان الريف لم يستكملوا تعليمهم الأساسي بسبب معاناة الكثيرين الفقر المدقع وارتفاع تكاليف التعليم الأساسي والإعدادي لذا رأت الحكومة الصينية ضرورة دعم التعليم في الريف الصيني مع توفير الأجهزة التعليمية الضرورية، كما تبنت الحكومة الصينية برنامجاً لإنشاء المكتبات بالمدارس الريفية حتى تصبح الكتب في متناول جميع الطلاب والمناطق الريفية.

و ارتكزت السياسة التعليمية في الصين على مجموعة الأسس والمبادئ كما يلي<sup>1</sup>:

**الارتباط الوثيق بين نظام التعليم والفلسفة الاجتماعية:** تولي مؤسسات التعليم في الصين عملية التشكيل السياسي وغرس مبادئ الفلسفة الاجتماعية السائدة في نفوس الطلاب اهتماماً متزايداً فضلاً عن تقديم وجهات النظر السياسية بطريقة مقصودة متقنة لا مثيل لها في باقي الدول.

**رقابة الدولة على التعليم:** تعتبر الحكومة الصينية الجهة الوحيدة المسؤولة عن توفير فرص التعليم وإدارته والرقابة عليه في جميع أنحاء البلاد وبالرغم من ذلك فإنه يتاح للسلطات التعليمية المحلية أن تلعب دوراً محدوداً في بعض الجوانب التعليمية لم يكن متاحاً لها من قبل.

**التنظيمات الشعبية ومسئولياتها التعليمية:** ما زالت المنظمات الشعبية من أبرز خصائص النظم التعليمية في الصين، حيث تلعب دوراً إيجابياً في جميع أوجه النشاط

<sup>1</sup>ناصر ميلاد المعرفي، المرجع سابق الذكر، ص 07-08.



## الفصل الثاني: علاقة الخدمات العمومية بالتنمية البشرية

السياسية والثقافية كما تساعد بالعمل اليدوي في جميع المناسبات المتعلقة بالعمل الموسمي.

**الربط بين دراسة العلوم وتطبيقاتها:** من أبرز سمات النظام التعليمي في الصين باعتبارها إحدى الدول الاشتراكية التركيز على الجوانب العملية التكتيكية، وتكمن الأسباب وراء ذلك أن الحاجة اليوم ملحة إلى أفراد مدربين تدريباً عالياً وعلى كافة المستويات في ميداني الزراعة والصناعة، وهذا يعني أن من السمات البارزة لنظم التعليم في الصين هو الجمع بين شقي المعرفة النظري والعملي، وهكذا يبدو واضحاً أن التعليم في الصين هو تعليم سياسي بالدرجة الأولى، وتسعى برامج التربية السياسية لتحقيق الأهداف التالية:

- تنمية الشخصية المتكاملة للفرد ليكون عاملاً عن وعي اشتراكي اجتماعي ثقافي.

- غرس روح المسؤولية لدى الأفراد وقبولها كمواطنين.

- احترام الفرد لذاته ولل كبار والسلطات.

- احترام القانون والالتزام به.

- رفع مستوى الوعي بأهمية العمل اليدوي واحترامه.

إن العبرة الأساسية التي يمكن أن نصل إليها في تجربة التنمية البشرية في الصين أن هذه التجربة استندت إلى العناصر التالية:

**أولاً:** تدعيم الأساس الاقتصادي والبنية التحتية.

**ثانياً:** تطوير النظام التعليمي كمدخل أساس للتنمية البشرية.

**ثالثاً:** تأصيل ووطنية البرامج التعليمية ورفض النماذج الأجنبية المستوردة.

**رابعاً:** القناعة والإيمان بأن التنمية البشرية هي حصيلة تفاعل وتداخل مؤثرات اجتماعية وثقافية واقتصادية خاصة بكل بلد.

**خامساً:** الموائمة بين التأهيل النظري والتأهيل العملي التطبيقي كمدخل أساسي للتنمية البشرية.

و من خلال تأمل هذه التجارب الأربع نلاحظ الاهتمام الكبير الذي أولته هذه الدول للخدمات العمومية و على رأسها خدمة التعليم بمختلف مراحلها و أطواره، و رفع مستوى جودته و كفاءته و نوعيته و ربطه بالمحيط الاقتصادي و الاجتماعي لهذه الدول و كذا تكييفه لخدمة الأهداف الوطنية لها و مواكبته للتغيرات المحلية و العالمية بها خاصة التقنية و التكنولوجية، حيث تمكنت من خلاله من تحقيق التقدم و التطور باعتباره الآلية الرئيسية لإعداد و تنمية العنصر البشري و تخريج الكفاءات المؤهلة في مختلف المجالات التي يحتاجها المجتمع لتحقيق أهدافه التنموية.

و كنتيجة لذلك فقد تمكنت هذه الدول خلال فترات قصيرة نسبيا (40 – 50 سنة) من الانتقال من دول متخلفة و تابعة إلى دول متقدمة و رائدة و منافسة في مجالات مختلفة و تحتل مراكز متقدمة في التطور و النمو و الاقتصاد و التجارة... و التنمية البشرية وهذا بالاعتماد على مواردها البشرية وتوظيفها و الاستثمار فيها بأفضل الطرق الممكنة كل حسب خصوصيتها.

و بالتالي فالدول التي تريد تحقيق مستويات مرتفعة من التنمية البشرية يجب عليها الاهتمام بسياسات التنمية البشرية خاصة سياسات التعليم و التعليم العالي و الرعاية الصحية و الحد من الفقر و توفير العمل و القضاء على البطالة... و الاستثمار في المورد البشري بأفضل الطرق الممكنة بكفاءة و فعالية مثلما فعلت هذه الدول.

### خلاصة و استنتاجات

من خلال ما سبق يمكن استخلاص النتائج التالية:

من خلال تحليل مضمون التنمية البشرية يتبين أن هذه الأخيرة تتحقق من خلال خدمات عمومية تعتبر أساس هذه التنمية و تتمثل خاصة في التعليم و التعليم العالي كجزء منه بعوائده الاقتصادية و الاجتماعية على الفرد و المجتمع، و كذا الصحة و العمل أي دخل لضمان مختلف متطلباته، و هي ذات طبيعة معقدة و تداخل و تأثير متبادل فيما بينها، و هذه الخدمات تشكل المتضمنات الأساسية للتنمية البشرية و مؤشراتنا في نفس الوقت، و بالتالي فالعلاقة ارتباطية بين خدمات التعليم و التعليم العالي و الصحة و العمل و التنمية البشرية.

و على أرض الواقع بينت تجارب مجموعة من الدول خاصة اليابان، ماليزيا، سنغافورة و الصين و المطروحة كأمثلة أن تقديم خدمات عمومية و خاصة التعليم مكنت هذه الدول و في فترات وجيزة نسبيا من إحداث تنمية بشرية بها و تصدرها لقائمة الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة.

# الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

### تمهيد

بعد التطور الذي حصل في الميادين (العلمية و الاقتصادية و الاجتماعية...) و أصبح من المؤكد أن كل الجهود التنموية يجب أن تصب في صالح الأفراد و تحقيق رفاهيتهم، فمن هنا أصبحت الدول تسطر الاستراتيجيات و السياسات لتحقيق تنمية بشرية متوازنة و عادلة و مستدامة، و الجزائر على غرار مختلف الدول خاصة النامية بمجرد استقلالها بدأت بوضع هذه الأخيرة و التي من خلالها تحقق مختلف أهدافها التنموية و الخروج من دائرة التخلف بمختلف جوانبه.

فالجزائر في هذا الصدد قطعت أشواطاً مهمة في مختلف الجوانب الاقتصادية و الاجتماعية و التعليمية و الصحية... من خلال مختلف سياساتها للتنمية البشرية التي باشرت و التي تستهدف تنمية العنصر البشري و رفع كفاءته، و ما زالت الجهود متواصلة للنهوض بها أكثر لتحقيق أقصى قدر ممكن من الرفاهية البشرية المجتمعية، و بالتالي فقد وضعت العديد من المخططات و البرامج و السياسات في مختلف هذه الجوانب كسياسات التعليم و الرعاية الصحية و العمل... هذه السياسات كانت لها آثار إيجابية على التنمية البشرية كما عانت أيضاً من النقص و الخلل و السلبيات.

على هذا الأساس جاء هذا الفصل كمحاولة للتعرف أو رصد واقع التنمية البشرية في الجزائر من خلال تحليل واقع هذه المكونات و الأبعاد و المؤشرات الأساسية لها المتكاملة و المتفاعلة فيما بينها و مدى مساهمة هذه السياسات في تحقيق مختلف الأهداف الإنمائية، فما هي مستوياتها التي بلغت على أرض الواقع؟ و ما هي النقائص التي مازالت موجودة و التي تحد من الوصول لمستويات مرتفعة من التنمية البشرية؟.

بالتالي فقد قسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث أساسية على النحو التالي:

المبحث الأول: المؤشرات الاقتصادية للتنمية البشرية في الجزائر

المبحث الثاني: المؤشرات الاجتماعية للتنمية البشرية في الجزائر

المبحث الثالث: تطور دليل التنمية البشرية في الجزائر

### المبحث الأول: المؤشرات الاقتصادية للتنمية البشرية في الجزائر

يعتبر الجانب الاقتصادي من أهم جوانب التنمية البشرية، فالنمو الاقتصادي يعد وسيلة تغذية أو تمويل التنمية البشرية فهو وسيلة استمراريتها، و يتجلى هذا الأمر أيضا في اعتبار مؤشر نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي و الدخل القومي أول مؤشر من مؤشرات مقياس التنمية البشرية، فنظريا ارتفاع الدخل الفردي له تأثير إيجابي على الجوانب الأخرى التعليمية و الصحية و الترفيهية و التغذية... و الدخل القومي ينعكس في اتساع الإنفاق العام في مختلف المجالات و القضاء على الفقر و بالتالي فعل ما يؤكد أولوية هذا الجانب على الجوانب الأخرى و حتى ارتباطها به كون البدايات الأولى للتنمية كانت مرادفة للنمو الاقتصادي و أن رفع النمو الاقتصادي يؤدي إلى التنمية و الرفاهية (أو ما عرف بالأثر التساقطي للنمو).

هذه النظرية التي ثبت عدم صحتها لاحقا باتضح أن التنمية ذات طبيعة تكاملية لعدة أبعاد متفاعلة و متكاملة فيما بينها، و ليس عدم اقتصارها في التنمية الاقتصادية بل هي اجتماعية، ثقافية و سياسية و بيئية و بشرية و مستدامة.

فالنمو الاقتصادي ضروري للتنمية البشرية و لكنها لا تتحقق تلقائيا من معدلاته المرتفعة و إنما هو وسيلة لزيادة رفاه الناس من خلال توسيع فرص العمل و تحسين توزيع الدخل<sup>1</sup> أما إذا لم يتمكن من خلاله من تحقيق هذه الأهداف فإن أثره سيكون محدودا على التنمية البشرية.

لذلك سوف يعالج هذا المبحث الواقع الاقتصادي بمختلف مؤشرات خاصة النمو الاقتصادي و الدخل (الفردى و القومى) و البطالة و التشغيل لما لهذه المؤشرات من تأثير على التنمية البشرية و ذلك على مستوى الجزائر خلال الفترة الممتدة من 1962 إلى غاية 2017.

<sup>1</sup>أكمال التابعى، المرجع سابق الذكر، ص ص 108 – 109.

### المطلب الأول: النمو الاقتصادي و الدخل (الفردى و القومى)

يعتبر تحقيق معدلات مرتفعة من النمو الاقتصادي الهدف الأول الذي تسعى لتحقيقه كل الدول في بداية مسيرتها التنموية، والجزائر على غرار كل الدول النامية عند بداية مسيرتها التنموية أخذت هذا المنحى و اتجهت إلى البحث عن زيادة معدلاتها من الناتج المحلي الإجمالي بهدف القضاء على الفقر و رفع مستوى المعيشة لكل أفراد المجتمع و إحداث التوازن الجهوي و القضاء على التخلف و الأوضاع الصعبة التي كانت تعرفها غداة الاستقلال و تلبية كل احتياجات المواطنين من تعليم و صحة و شغل...و من أجل تجسيد هذه الأهداف انتهجت الجزائر منذ الستينات بعد الاستقلال (1965 – 1990) سياسة تنموية اقتصادية تقوم على النهج الاشتراكي و الملكية العامة لوسائل الإنتاج و التخطيط المركزي للقطاع الاقتصادي و الدور الكامل للدولة و للقطاع العام في الاستثمار العمومي و المشروعات العامة و تقديمها لكل الخدمات العمومية و التنمية بصفة عامة.

تجسدت سياسة الجزائر الاقتصادية غداة الاستقلال على فكرة التصنيع (الصناعات المصنعة و نظرية De Bernis) من خلال المخططات الثلاثية التي سطرته بداية من المخطط الثلاثي الأول 1967 – 1969 ثم المخطط الرباعي الأول 1970 – 1973 و قد تمحورت أهداف هذه المخططات في ظل تلك الأوضاع بصفة عامة حول تحقيق التقدم الاقتصادي و الاجتماعي و تلبية حاجيات و آمال و تطلعات الجماهير من تعميم للتعليم و الصحة المجانية و توفير فرص العمل و رفع مستوى معيشتهم و تمكين العمال و الفلاحين من المشاركة في التسيير العمومي عن طريق التسيير الذاتي و تحقيق تنمية متكاملة<sup>1</sup>.

ثم تلاه بعد ذلك المخطط الرباعي الثاني 1974 – 1977 الذي يعتبر تكملة للمخطط السابق و قد تميز بارتفاع كبير في قيمة الاستثمارات (أكثر من 110 مليار دج) في بعض القطاعات و ارتفاع معدل الاستثمار لغاية 46% ذلك بفعل ارتفاع مداخل الدولة لارتفاع

<sup>1</sup>ملبكة فريمش، دور الدولة في التنمية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2012، ص 221.

أسعار البترول و صادراته في تلك المرحلة بما يدل على ملائمة الظروف لحدوث تنمية اقتصادية\*، الأمر الذي أدى إلى نمو اقتصادي سريع في النصف الثاني من السبعينات.

أما بالنسبة لنتائج هذه الفترة فقد عرفت انجازات استثمارية ضخمة كان لها تأثير إيجابي على القطاعات الاقتصادية الإنتاجية، كما عرف المواطن الجزائري نقلة نوعية في مستوى معيشتة مقارنة بالمرحلة السابقة (الاستعمارية)، حيث حاولت السلطة تعويض الشعب الجزائري سنوات الحرمان التي عانى منها فكان هناك إنفاق كبير على مختلف الخدمات الاجتماعية و التوظيف... وقد وصل الدخل الفردي سنة 1978 إلى حوالي 2,140 دولار بقيمة تفوق دخل العديد من دول العالم الثالث، كما أن مبادئ الاشتراكية قضت على الكثير من التفاوتات الاجتماعية من خلال تعميم التعليم و الصحة<sup>1</sup> و مجانيتهما.

لكن من جهة أخرى عرفت هذه السياسة فشلا كونها لم تنجح و لم تحقق التنمية الاقتصادية المنتظرة و لم تحقق الاستقلال الاقتصادي بل وجدت نفسها في تبعية للدول الغربية خاصة في الميدان التكنولوجي و لم تحقق أي مردودية اقتصادية أو فائض في الإنتاج و لم تكن ممولة ذاتيا عن طريق الأرباح، بالإضافة إلى عدم قدرتها على تحقيق التوازن الجهوي، و بالتالي يمكن القول أن ارتفاع مستوى المعيشة المحقق آنذاك كان نتيجة ارتفاع الربح البترولي، أي أن تلك المرحلة لم تعرف تنمية بقدر ما عرفت نموا يرجع لظرف معين و هو ارتفاع الربح البترولي.

وفيما يتعلق بمرحلة الثمانينات فقد استمر التخطيط للتنمية من خلال مخططين هما الخماسي الأول 1980 - 1984 و الخماسي الثاني 1985 - 1989\*\* و لكن مع نظرة جديدة للتنمية و اتجاه أكبر نحو الانفتاح و الليبرالية بهدف تحقيق نمو اقتصادي أكبر من أجل تلبية الاحتياجات المتزايدة للأفراد لزيادة معدلات النمو الديموغرافي و القضاء على اختلالات

\*-انظر الجدول بالملحق رقم (1).

<sup>1</sup>مليكة فريمش، المرجع سابق الذكر، ص231.

\*\* - انظر الجدولين بالملحق رقم (2).



## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

المرحلة السابقة مع تغيير في توجهات الاستثمار و بتبني سياسات إصلاحية في هذا الصدد.

لكن نتيجة لحدوث الأزمة النفطية و هبوط أسعار النفط لمستويات متدنية مما أدى إلى شح مداخيل الدولة المالية إلى جانب عدم فعالية أو مردودية القطاع الاقتصادي (العام)، أي الإختلالات الاقتصادية و عدم كفاءة الأداء الاقتصادي، بالإضافة إلى التركيز على استيراد التقنية الأجنبية دون تطويرها محليا كما لم يرافقها الإنفاق المطلوب على البحث و التطوير بغية تخفيف الاعتماد على الخبرات الأجنبية و تنمية القدرات البشرية<sup>1</sup>، و تفاقم أزمة المديونية التي وقعت فيها الجزائر مما أدى إلى حدوث أزمة متعددة الأبعاد و انفجار اجتماعي، و هو ما أدى إلى ركود اقتصادي و تدهور مستوى معيشة المواطنين و عدم قدرة الدولة على تلبية حاجات الأفراد المتزايدة و ظهور أزمات في عدة مجالات اجتماعية.

فقد انخفض معدل النمو من 7.3 % سنة 1970 إلى 3.7 % منتصف الثمانينات ليصل لغاية 0.4 % سنة 1986 ثم -0.7 % سنة 1987 و -1 % سنة 1988.

فما يميز هذه المرحلة أيضا بصفة عامة اعتماد الجزائر(على غرار أغلب الدول العربية) في خططها التنموية على القطاع العام على حساب القطاع الخاص الأمر الذي أدى إلى اضمحلال دور هذا الأخير و حتى اندثاره في بعض الدول و بذلك صادرت دوره باعتباره مكملا لدور القطاع العام في عملية تحقيق التنمية و امتصاص البطالة و توفير فرص العمل<sup>2</sup>، و انطلاقا من هذه الوضعية تم التحول مع بداية التسعينات إلى النهج الرأسمالي و اقتصاد السوق أي إعطاء دور للقطاع الخاص بعد ثبات عجز الدولة عن تلبية الاحتياجات المتزايدة للمواطنين، و عرفت الفترة الممتدة من 1990 - 1999 العديد من الإجراءات و السياسات خاصة برنامج الإصلاح الهيكلي و سياسة الخصخصة و إعادة جدولة الديون في محاولة لتحسين المردودية الإنتاجية و رفع معدلات النمو الاقتصادي. حيث بلغ سنة 1995 نسبة 3.8 % ثم 4 % سنة 1996، و 6.2 % سنة 1998.

<sup>1</sup> أرعد سامي عبد الرزاق التميمي، المرجع سابق الذكر، ص 138 - 139 - 140.  
<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 139.

و كانت نتائج سياسات هذه الفترة سلبية عموما على التنمية البشرية و تجلى ذلك خاصة في:

تراجع الأجور الحقيقية للأجراء و المتقاعدين بنسبة 35% بالرغم من تزايد الحد الأدنى للأجور إلى 10 000 دينار جزائري، كما أن تحرير السلع الاستهلاكية سنة 1996 نتيجة رفع الدعم انعكس سلبا على مستوى المعيشة لأغلبية الجزائريين و ارتفاع ظاهرة الفقر (بحيث 06ملايين جزائري لا يتجاوز دخلهم 02 دولار حسن تقرير الأمم المتحدة 1999)<sup>1</sup>.

كما عرفت هذه المرحلة أيضا ارتفاع ظاهرة البطالة و وصولها إلى نسب عالية جدا مما يعكس حالة الإفقار التي وصل إليها الشعب الجزائري خلال هذه المرحلة و تدني مستوى معيشتهم و ارتفاع عدد الأشخاص الذين يعيشون تحت خط الفقر.

أما في الجانب الصحي فقد أدت إلى ضعف التغطية الصحية للسكان إذ لم يستفد سوى 2% من السكان من التغطية الصحية<sup>2</sup>.

فأثار هذه المرحلة كانت وخيمة جدا من الناحية الاجتماعية كما من الناحية الاقتصادية و بالتالي على التنمية البشرية و مؤشراتهما، و هو ما أدى إلى محاولة تدارك هذه الأوضاع و إصلاحها من خلال برامج تنموية طموحة للفتترات اللاحقة و التي خصصت لها مبالغ ضخمة نتيجة لتحسن الأوضاع المالية بفعل ارتفاع أسعار البترول و الاستقرار الأمني و السياسي الذي عرفته البلاد.

<sup>1</sup> أحمد جاسم مخيف، الإنفاق الحكومي و أثره على التنمية البشرية في الجزائر منذ عام 1994، أطروحة دكتوراه غير منشورة في الدراسات الإفريقية (اقتصاد)، جامعة القاهرة: معهد البحوث و الدراسات الإفريقية، 2015، ص97.  
<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص97.

بعد ذلك تواصلت مسيرة التنمية خلال العقدين الأخيرين ببرامج تمثلت في برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001 – 2004 بقيمة 525 مليار دج (الذي خصص حوالي 90 مليار دينار للتنمية البشرية (بالملاحق رقم 3) و التي مثلت نسبته 38,8% من المبلغ الكلي للبرنامج بعد قطاع الأشغال الكبرى و الهياكل القاعدية الذي مثل نسبة 40,2% من المبلغ الكلي للبرنامج، و الذي تمثلت أهم أهدافه(نظريا) في ارتفاع النمو الاقتصادي بقدر بـ05 % سنة 2004 و توفير حوالي 1.100.000 منصب شغل و انخفاض البطالة إلى 23.3 % و إنجاز 230.000 مقعد بيداغوجي جامعي، بناء 232 ثانوية و 563 متوسطة و 19.546 قسم ابتدائي و انجاز 08 مستشفيات و 150 عيادة متعددة الخدمات و مركز علاج، بناء ما يقارب 600000 مسكن و 256000 مسكن قيد الإنجاز، ملاعب و مراكز تكوين و غيرها من الإنجازات<sup>1</sup>مما يعكس اهتمام الدولة بالجانب الاجتماعي لتحسين مستوى المعيشة.

تلاه بعد ذلك البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي 2005 – 2009 بقيمة 180 مليار دولار (4202.7 مليار دينار جزائري) الذي خصص حوالي 1908.5 مليار دينار جزائري للتنمية البشرية(انظر الملحق رقم 04) مشكلة ما نسبته 45.6% من مجموع التخصيصات.

وقد أولى هذا البرنامج أهمية كبيرة للتنمية البشرية حيث احتلت المرتبة الأولى من مجموع تخصيص المبالغ المالية بنسبة 45,6% من اجل تحسين الإطار المعيشي للمواطن و توفير مختلف الخيارات الإنسانية من تعليم و صحة و شغل و سكن...

فمن خلال الجدول ذاته يتبين توزيع المخصصات المالية لبرنامج تحسين ظروف المعيشة للسكان (التنمية البشرية) أن قطاع السكن قد احتل المرتبة الأولى بنسبة 29% من إجمالي التخصيص من اجل تحقيق أهداف سياسة الإسكان بانجاز ما يقارب 1.010.000 سكن بمختلف الصيغ و الدعم... ليليه بعد ذلك قطاع التربية الوطنية 10.5% من إجمالي التخصيص و هو قطاع حساس جدا للتنمية البشرية، من خلال انجاز مختلف المرافق التربوية و التي انعكست في رفع نسب التمدرس.

<sup>1</sup>مليفة فريمش، المرجع سابق الذكر، ص286.

كما خصص البرنامج أيضا مبالغ معتبرة لكل من البرامج البلدية للتنمية و برنامجا تنمية منطقة الهضاب العليا و تنمية مناطق الجنوب بنسب 10.5% و 7.9% و 5.2% من إجمالي التخصيص على التوالي و هو ما يبين السعي نحو تحقيق نوع من التوازن في الاستفادة من المشاريع التنموية عبر جميع مناطق و جهات الوطن خصوصا و أن الجزائر تمتاز بتمركز السكان في الشمال (حوالي 80% منهم) بما يساهم في استفادة كل الأفراد على المستوى الوطني بشكل متساو من مختلف المشاريع التربوية و الصحية و الترفيهية و الثقافية و الشغل... بما يجسد سياسة تنموية متوازنة يمكن أن تساهم في تحقيق توازن ديموغرافي و عدالة توزيعية للموارد و الدخل.

كما احتل التعليم العالي مكانة معتبرة حيث خصص له 141 مليار دينار جزائري بنسبة 7.4% من إجمالي تخصيص البرنامج و هذا بهدف تحسين ظروف الالتحاق بالتعليم العالي و التحصيل و البحث العلمي (إنشاء 231000 مقعد جامعي).

تلاه بعد ذلك و في إطار استكمال المسيرة التنموية البرنامج الخماسي للتنمية 2010 – 2014 بمبلغ يقدر بـ 21 801 مليار دينار جزائري بما يعادل 286 مليار دولار أمريكي<sup>1</sup> و على نفس المنوال فقد أولى البرنامج أهمية كبيرة للتنمية البشرية و تعزيزها بتخصيصه لـ 45.43% من قيمته الإجمالية للتنمية البشرية خاصة مجالاتها الثلاث التربوية، التعليم العالي و التكوين المعرفي، الصحة، مكافحة البطالة بخلق 03 مليون منصب عمل<sup>2</sup>، و بناء مليون سكن، و تسجيل مشاريع في جميع القطاعات و استكمال المشاريع الجاري انجازها، تهيئة الأقاليم بصفة متوازنة و عادلة و تحسين ظروف المعيشة و القضاء على الفوارق الجهوية، و قد واصلت الجزائر تحقيق تحسن في المؤشرات الرئيسية للاقتصاد الكلي، فقد ارتفع النمو الاقتصادي من 2,4% سنة 2009 إلى 04% سنة 2010 و انخفاض لنسبة البطالة و التضخم و ارتفاع لقيمة استهلاك العائلات...

<sup>1</sup> أحمد جاسم مخيف، المرجع سابق الذكر، ص108.  
<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير الوطني للتنمية البشرية 2009 / 2010، ص43.  
و التقرير الوطني للتنمية البشرية 2011 – 2012، ص77.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

وبالفعل استطاعت الجزائر من خلال هذه البرامج تحسين معدلات النمو الاقتصادي و استطاعت أيضا تحسين الأوضاع المعيشية للمواطنين و تحقيق بعض مطالبهم من تشغيل و صحة و تعليم، و هو ما تحقق نتيجة زيادة الإنفاق العمومي (انظر الجدول رقم 06) في مجال التجهيز العمومي و في مختلف المجالات الاجتماعية خاصة أثناء ارتفاع أسعار النفط باعتبار أن تصديره هو المصدر الرئيسي لمداخيل الدولة.

و يلاحظ أن الإختلالات الهيكلية قللت من فعاليتها و من أثرها على التنمية الاجتماعية و البشرية حيث كان العجز الاجتماعي متواصلا و متزايدا و متنوعا (مثلما عبر تقرير المجلس الاقتصادي و الاجتماعي)، كما أن النتائج كانت متواضعة مقارنة بحجم الموارد المخصصة لأن ارتفاع الإنفاق بإتباع سياسة توسعية واجهه نقص في الفعالية<sup>1</sup>، فلم تتمكن هذه البرامج التنموية من تحقيق أهدافها.

خلال كل هذه المسيرة فقد تطور كل من الناتج المحلي الإجمالي و الدخل القومي و نصيب الفرد منهما و كذا نسبة النمو الاقتصادي مقارنة بمعدل سعر البترول على النحو التالي:

<sup>1</sup> أحمد جاسم مخيف، المرجع سابق الذكر، ص110.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

جدول رقم ( 05 ) يبين تطور بعض المؤشرات الاقتصادية خلال فترة 1963-2017.

السنوات	الناتج المحلي الإجمالي ( بالمليون دينار )	نسبة النمو الاقتصادي	الدخل الوطني PNB بالمليون دينار	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي ( بالدينار )	نصيب الفرد من الدخل الوطني بالدينار	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بالدينار	معدل سعر البترول بالدولار
1963	13 130,0	-	13 350,0	1 230,0	1 250,7	249,2	253,3
1964	9 900,0	-	9 770,0	889,5	877,8	180,2	177,8
1965	15 240,0	-	14 750,0	1 329,0	1 286,3	269,2	260,5
1966	14 690,0	-	14 050,0	1 243,4	1 189,3	251,9	240,9
1967	16 230,0	-	15 800,0	1 332,7	1 267,4	269,9	262,8
1968	18 740,0	-	18 210,0	1 494,5	1 452,3	302,7	294,2
1969	21 044,8	-	19 918,8	1 629,9	1 542,7	330,1	312,5
1970	24 072,3	-	22 909,0	1 808,7	1 721,3	366,4	348,7
1971	24 922,8	-	24 695,6	1 814,0	1 797,5	369,2	365,9
1972	30 413,2	-	30 264,7	2 146,2	2 135,7	478,9	476,6
1973	34 593,1	-	34 342,5	2 361,5	2 344,4	596,0	591,7
1974	55 560,9	7,5	55 179,8	3 664,0	3 638,9	876,3	870,3
1975	61 573,9	5,0	60 872,1	3 905,0	3 860,0	988,9	977,6
1976	74 075,1	8,4	72 765,5	4 503,0	4 423,4	1 081,4	1 062,3
1977	87 240,5	5,3	85 658,6	5 114,3	5 021,6	1 233,3	1 210,9
1978	104 831,6	9,2	102 384,1	5 956,3	5 817,3	1 501,9	1 466,8
1979	128 222,6	7,5	123 895,8	7 076,3	6 837,5	1 836,5	1 774,5
1980	162 507,10	0,8	157 835,1	8 706,1	8 455,8	2 268,7	2 203,5
1981	191 468,60	3,0	185 838,2	9 940,2	9 647,9	2 303,2	2 235,5
1982	207 551,90	6,4	201 495,0	10 438,7	10 134,0	2 273,2	2 206,8
1983	233 752,10	5,4	227 847,9	11 390,3	11 102,6	2 378,7	2 318,6
1984	263 855,90	3,3	257 146,1	12 454,8	12 138,1	2 499,2	2 435,7
1985	291 597,20	3,7	285 029,0	13 337,5	13 037,0	2 652,7	2 592,9
1986	296 551,40	0,4	289 980,5	13 173,0	12 881,2	2 801,4	2 739,3
1987	312 706,10	-0,7	305 438,4	13 514,2	13 200,2	2 793,6	2 728,7
1988	347 716,90	-1,0	335 972,2	14 620,4	14 126,6	2 472,0	2 388,5
1989	422 043,00	4,4	408 864,6	17 290,5	16 750,6	2 272,5	2 201,6
1990	554 388,10	0,8	535 837,7	22 156,0	21 414,7	2 471,4	2 388,7
1991	862 132,80	-1,2	821 413,3	33 620,6	32 032,7	1 820,6	1 734,6
1992	1 074 695,80	1,6	1 027 870,0	40 908,1	39 125,7	1 870,4	1 788,9
1993	1 189 724,90	-2,2	1 149 463,9	44 237,6	42 740,5	1 894,5	1 830,4

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

16,2	1483,5	1543,1	52 003,7	54 095,3	1 429 895,0	0,2	1 487 403,60	1994
17,3	1423,6	1499,6	67 833,3	71 453,8	1 903 401,4	3,8	2 004 994,70	1995
21,4	1567,4	1643,3	85 810,1	89 968,1	2 451 250,7	3,7	2 570 028,90	1996
19,4	1585,8	1659,6	91 459,4	95 719,3	2 656 437,4	1,1	2 780 168,10	1997
12,9	1567,0	1633,2	92 036,9	95 926,1	2 715 733,2	6,2	2 830 490,70	1998
18,0	1549,3	1623,3	103 138,4	108 066,0	3 090 540,9	3,2	3 238 197,50	1999
28,5	1724,9	1801,4	129 809,1	135 570,6	3 948 273,6	3,8	4 123 513,90	2000
24,8	1720,1	1771,7	132 903,4	136 892,8	4 103 923,0	3,0	4 227 113,10	2001
25,2	1740,2	1810,1	138 664,6	144 234,9	4 348 104,5	5,6	4 522 773,30	2002
28,9	2053,8	2130,9	158 953,3	164 918,4	5 062 343,5	7,2	5 252 321,10	2003
38,70	2528,1	2636,7	182 173,3	189 998,7	5 895 856,8	4,3	6 149 116,70	2004
54,64	2993,3	3132,6	219 590,9	229 805,6	7 225 856,9	5,9	7 561 984,30	2005
65,85	3368,7	3500,8	244 723,0	254 318,7	8 180 362,7	1,7	8 501 636,30	2006
89,61	3909,4	3959,8	271 214,8	274 711,6	9 233 660,9	3,4	9 352 886,90	2007
99,01	4964,8	4958,5	317 925,5	320 231,8	10 963 923,9	2,4	11 043 703,40	2008
61,81	3873,6	3906,3	281 359,7	283 737,1	9 884 179,7	1,6	9 968 025,30	2009
80,10	4506	4496,4	334 323,8	334 493,3	11 985 466,6	3,6	11 991 563,90	2010
112,90	5365,8	5413,3	390 934,1	394 934,1	14 461 453,1	2,9	14 588 532,50	2011
110,74	5 485,1	5 574,2	427 784,2	432 289,6	16 039 768,3	3,4	16 208 698,80	2012
109,10	5 376,8	5 474,9	426 813,5	434 598,9	16 345 674,7	2,8	16 643 834,00	2013
99,1	5 345,5	5 460,1	430 813,5	439 870,8	16 844 004,9	3,8	17 205 106,00	2014
52,81	4 063,7	4 160,1	408 253,4	417 939,6	16 315 032,6	3,7	16 591 875,00	2015
44,76	3 867,7	3894,0	423 381,9	426 261,8	17 289 223,2	3,3	17 406 830,00	2016

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على: بيانات وزارة المالية، المديرية العامة للتقدير والسياسات، حوصلة إحصائية 1963-2014، 2016، ص ص 05-06. و الديوان الوطني للإحصائيات.

من خلال هذا الجدول يتبين تطور مختلف المؤشرات الاقتصادية خاصة الناتج المحلي الإجمالي للجزائر و الدخل القومي بداية من سنة 1963، حيث يمكن ملاحظة أن هذين الأخيرين عرفا تطورا و ارتفاعا مستمرين (باستثناء سنة 2009)، و لكن هذا النمو اعتمد بالدرجة الأولى على عائدات و مداخيل الموارد النفطية و بالتالي فقد كانت الزيادة كبيرة سنوات السبعينيات التي عرفت ارتفاعا كبيرا لأسعار النفط و بالتالي فقد عرف النمو الاقتصادي نسبا مرتفعة بلغت 7.5 % سنة 1974 و 8.4 % سنة 1976 و 9.2 % سنة 1978 و 7.5 % سنة 1979، و بمجرد حدوث الأزمة الاقتصادية سنة 1986 بانهايار أسعار النفط إلى مستويات متدنية جدا انخفضت وتيرة ارتفاع الناتج المحلي الإجمالي و الدخل القومي، كما انخفض معدل النمو الاقتصادي إلى مستويات متدنية ليبدأ من 0.4 % سنة

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

1986 لغاية - 2.2% سنة 1993، ليعودا للارتفاع بارتفاع أسعار النفط ابتداء من سنة 2000، و من جهة أخرى نتيجة للاستثمارات الحكومية التي تقوم بها في القطاعات الأخرى بنسب قليلة، مع استثناء سنة 2009 أين تراجعت كل المؤشرات الاقتصادية كالناتج المحلي الإجمالي و الدخل الوطني، و النمو الاقتصادي و كذا نصيب الفرد من الناتج الإجمالي المحلي و الدخل القومي بالدينار و الدولار مقارنة بسنة 2008، و بداية من سنة 2015 عرفت معظم هذه المؤشرات انخفاضا بفعل الانهيار الكبير لأسعار البترول في السوق الدولية مما ادخل الجزائر وضعية اقتصادية و مالية صعبة نتج عنها العديد من الإجراءات التقشفية التي كان لها الأثر السلبي على المواطن.

وقد اتجه الاستثمار العمومي إلى إقامة البنية التحتية و التشييد و الصناعة للنهوض بالاقتصاد الوطني بمختلف قطاعاته بالإضافة إلى الإنفاق العمومي على مختلف الخدمات الاجتماعية خاصة التعليم و الصحة و السكن... بما يساهم في تحسين حياة الأفراد و تحقيق رفاهيتهم، و في هذا الصدد فقد تطور الإنفاق العمومي و بنسب كبيرة جدا من سنة لأخرى خلال الثلاثة عقود الأخيرة نتيجة لتزايد عدد الأفراد و بالتالي تزايد حاجاتهم و متطلباتهم و تعقد مشاكلهم و احتياجاتهم بما سيكون له الأثر المباشر في تحسين نوعية الحياة و بناء القدرات مثلما يوضحه الجدول اللاحق:

جدول رقم (06) يبين تطور الإنفاق العمومي فترة 1980-2015 (الوحدة: مليون دينار)

السنوات	الإنفاق العمومي	السنوات	الإنفاق العمومي
1980	44016	1998	875739
1981	57655	1999	961682
1982	72445	2000	1178122
1983	84825	2001	1321028
1984	91598	2002	1550646
1985	99841	2003	1690160
1986	101817	2004	1891769
1987	103977	2005	2052037
1988	119700	2006	2453014
1989	124500	2007	3108569
1990	136500	2008	4191051



## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

4246300	2009	212100	1991
4466940	2010	420131	1992
5853560	2011	476627	1993
7058173	2012	566329	1994
6 024 131	2013	759617	1995
6 995 769	2014	724609	1996
7 746 214	2015	845196	1997
7 297 494	2016	/	/

المصدر: وزارة المالية، المديرية العامة للتقدير و السياسات، المرجع سابق الذكر، ص05-06.

كنتيجة لذلك فقد تحسن نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي و كذا من الدخل القومي، حيث عرف هذين المؤشرين ارتفاعا مستمرا و متواصلا بحيث انتقل نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي من 889.5 دج سنة 1964 إلى 439 871,8 دج سنة 2014، هذا الارتفاع كان مبنيا على ارتفاع أسعار النفط بحيث أن السنوات التي عرفت انخفاض سعر النفط كانت نسبة الارتفاع ضعيفة (الستينات)، ثم بداية من منتصف الثمانينات 1986 إلى غاية نهاية التسعينات) و هذا بالرغم من ارتفاع نسب النمو الديموغرافي خلال هذه السنوات و قد يسجل هذا المؤشر تراجعاً سنتي 1985 و 1986 بحيث انخفض من 13 337,5 دج سنة 1985 إلى 13 173,0 دج سنة 1986 و التراجع الثاني سنتي 2009/2008 بحيث انخفض من 320 231,8 دج سنة 2008 إلى 283 737,1 دج سنة 2009 و هي السنة الأخرى التي عرفت انخفاض أسعار البترول بشكل كبير، أما الانخفاض الآخر فقد سجل بداية من سنة 2015 لنفس السبب.

أما بتحويل هذين المؤشرين بالدولار فنلاحظ أنهما قد مرا بعدة مراحل، المرحلة الأولى امتدت من 1963 إلى غاية 1987 و التي تميزت بارتفاع مستمر و متواصل لهذه القيم بحيث انتقل نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي من 180 دولار سنة 1964 إلى 2793.6 دولار سنة 1987 كما أن نسب الارتفاع خلال عشرية السبعينات كانت كبيرة مقارنة بعشرية الثمانينات أين كانت نسب الارتفاع ضعيفة جداً.

وبداية من سنة 1987 بدأ كل من نصيب الفرد من الناتج المحلي و كذا من الدخل القومي في الانخفاض حيث انخفض نصيب الفرد من الناتج المحلي إلى 1820.6 دولار سنة 1991 ليصل لغاية 1499.6 دولار سنة 1995 مقارنة بأكثر من 2500 دولار سنوات الثمانينات، و يرجع هذا الانخفاض إلى انخفاض سعر البترول من جهة إلى جانب ارتفاع سعر صرف الدينار مقابل الدولار حيث عرفت نسبة صرف الدينار مقابل الدولار ارتفاعا معتبرا جدا خلال هذه الفترة بلغت أكثر من 77 % سنة 2001 إضافة إلى ارتفاع نسب النمو الديموغرافي خلال هذه الفترة (%2,79 سنة 1987، %2,48 سنة 1990، %1,80 سنة 1995، %1,55 سنة 2000).

أما المرحلة الثالثة فتمثلت بعودة هذين المؤشرين للارتفاع مجددا بداية من سنة 2002 نتيجة لتحسن الأوضاع الاقتصادية و استقرارها خاصة بارتفاع أسعار البترول و التي تعتبر المتحكم الرئيسي في هذه المؤشرات باستثناء سنة 2009 ليعاود الانخفاض ابتداء من سنة 2014 و 2015 و 2016 لانهايار أسعار البترول.

بمقارنة هذين المؤشرين بالمعدلات العالمية فنجدها ضمن المستويات القريبة من المتوسط بينما تبقى بعيدة عن المستويات الجيدة أو العالية المسجلة في بعض الدول المتقدمة ذات التنمية البشرية المرتفعة فمثلا بلغ متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بالولايات المتحدة الأمريكية 39 876 دولار و النرويج 38 454 دولار و سنغافورة 28 077 دولار و الإمارات 29 056 دولار، البحرين 20 758 دولار و الكويت 19 384 دولار و قطر 19 844 دولار مقارنة بـ 4 985,5 دولار بالجزائر خلال سنة 2008، و هو ما سينعكس على إنفاق الفرد على مختلف الخدمات و الحاجات الأخرى كالإنفاق على التعليم و الصحة... بحيث كلما زاد دخل الفرد كلما زادت نسبة إنفاقه على مختلف هذه الحاجات.

رغم التحسن الذي حققته معظم هذه المؤشرات الاقتصادية فلا يمكن القول أنها انعكست كليا في تحسن مستوى معيشة الأفراد و زيادة رفاهيتهم و تنمية قدراتهم، فكل من النمو الاقتصادي و زيادة الإنفاق العمومي على مختلف الخدمات الاجتماعية و الاستثمار العمومي و الناتج الوطني و نصيب الفرد منه كانت مرتبطة في تمويله على عائدات

صادرات النفط التي تشكل 98% من صادراتها (مرتبطة بظروف مؤقتة) حيث بمجرد انخفاض هذه الأسعار وقعت الجزائر في أزمات حادة.

كما ينم هذا الأمر أيضا على اختلال هيكل كبير في الاقتصاد الوطني (وهي أهم سمات عدم تنمية هذا القطاع) بارتكازه على تصدير النفط بحيث بقي المصدر الأساسي لتكوين الناتج المحلي الإجمالي و أيضا بتركيزه على قطاع واحد و هو الصناعة (في بداية مرحلة بناء الاقتصاد الوطني) و إهمال كبير للقطاعات الأخرى خاصة الزراعة و السياحة... و اعتماد الجزائر على الاستيراد من الخارج الأمر الذي أدى إلى ارتفاع فاتورة الواردات و تبعية تامة في هذا المجال على الخارج و قد أدى ذلك إلى تدني قيمة العمل المنتج و ارتفعت قيمة الاستهلاك و السعي للكسب السريع.

إضافة إلى عدم كفاءة الأداء الاقتصادي للقطاع العام و مؤسساته في العهد الاشتراكي و أيضا محدودية دور القطاع الخاص في مرحلة اقتصاد السوق و ضعف التكامل بين القطاعين و أيضا ضعف التخطيط و عدم وجود رؤية إستراتيجية اقتصادية و اجتماعية واضحة و شاملة و متكاملة بين مختلف الخطط التنموية، هو ما أدى أزمات حادة و متعددة للقطاع الاقتصادي و الاجتماعي (مديونية خارجية، اقتراض مشروط، إعادة هيكلة، إعادة جدولة للديون، أزمات اجتماعية: بطالة و تسريح للعمال، فقر، تدهور مستوى المعيشة، تبعية خارجية صناعية و تكنولوجية... و هو ما تبرزه بعض المؤشرات الاقتصادية الأخرى كنسب البطالة و التضخم و ارتفاع قيمة الواردات و نسب تكوين المؤسسات و نسب الإنفاق على البحث العلمي... و التي تبين هشاشة الاقتصاد الوطني و التي كان تأثيرها سلبي على التنمية البشرية.

كما أن هذه المؤشرات أيضا باعتبارها معدلات و تتم على المستوى الكلي فهي تخفي التباين الموجود في التوزيع للدخل و الثروة الذي يكون بين الأفراد و المناطق و الجهات و الأقاليم و غياب العدالة التوزيعية التي تظهر في المستوى المعيشي المتدني في المناطق الريفية النائية أو الجنوبية و قلة المشاريع التنموية و المرافق الحياتية بها، و حتى أيضا المناطق العشوائية الهشة التي تكون داخل المدن الكبرى.

عليه يتبين كما سبق و قلنا في الشق النظري من أن هناك ارتباط مؤكد بين الثروة المادية و الرفاه البشري و لكن هذا الارتباط ليس حتمي في كل الحالات، فقد تحقق بعض الدول معدلات مرتفعة من الناتج المحلي الإجمالي و لكن تبقى مستويات التنمية البشرية متدنية و العكس، و بالتالي فالعبرة ليست بالثروة و النمو بحد ذاته بل في كيفية الاستفادة و توظيف هذه الثروة المادية في خلق مناصب العمل و توفير مختلف خيارات و حاجيات و متطلبات الأفراد من تعليم و صحة و معرفة و تنمية للقدرات و المهارات و في توزيعها العادل بين الأفراد و الطبقات و الجهات و مختلف المناطق، و هو الذي لم يتحقق بكفاية و كفاءة في الجزائر، و بالتالي يجب عدم النظر و اعتبار تحقيق ثروة مادية و نمو اقتصادي غاية و هدف في حد ذاته بل هو وسيلة أساسية لتحقيق أهداف أخرى و هي تنمية الأفراد و تحقيق رفاهيتهم و بناء قدراتهم و رفع كفاءتهم و هو الهدف الأساسي للتنمية البشرية.

فما تثبته عديد الدراسات و البيانات الإحصائية حول العلاقة الإيجابية عموما بين نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي و مؤشرات نوعية الحياة فإن قدرا كبيرا من هذه العلاقة يتوقف على توظيف الدخل في تحسين التعليم العام و الصحة العامة و الحد من الفقر و هذا ما يعني أن الأهم هو الكيفية التي يؤثر بها الناتج القومي الإجمالي على التنمية البشرية و كيفية تقاسم ثمار النمو الاقتصادي ( و ما يناله الفقراء ) ( و عدالة السياسة التوزيعية ) و على ما يستخدم من الموارد الإضافية لدعم الخدمات العامة لاسيما الرعاية الصحية الأولية و التعليم الأساسي فبدون التوزيع الجيد و السياسة الملائمة قد يفشل النمو الاقتصادي في التحول إلى تحسينات في حياة البشر<sup>1</sup>، فالدخل ليس وحده الذي يهم و إنما وجه استخدام هذا الدخل هو الأهم فالمجتمع قد ينفق دخله على التسليح و الفرد قد ينفق دخله على المخدرات... إذا فالعامل الحاسم هو الاختيارات التي يختارها المجتمع و يختارها الأفراد، و منه تظهر أهمية قضية بناء القدرات البشرية حتى يتمكنوا من الحصول على دخل و حسن توظيفه و الاستفادة منه في تلبية حاجاتهم الأساسية و تحقيق رفاههم و تحسين نوعية حياتهم بأفضل طريقة ممكنة.

<sup>1</sup>أكمال التابعي، المرجع سابق الذكر، ص164.

و عليه يمكن قول أن التجربة التنموية الجزائرية بالرغم مما حققته من نتائج تمثلت خاصة في ارتفاع الناتج المحلي الإجمالي و منه التحسن النسبي لمستويات المعيشة و توفير الخدمات الأساسية خاصة التعليم و الرعاية الصحية و الإسكان و الشغل.. و توسع الإنفاق العمومي في هذه المجالات فقد عرفت أيضا نتائج معاكسة تمثلت في تدهور مستوى معيشة شرائح واسعة من السكان بالإضافة إلى التفاوت في توزيع الدخل بين الأفراد من جهة و الطبقات الاجتماعية لصالح فئة غنية قليلة و فئات متوسطة و فقيرة كثيرة، و كذا الاختلال الجهوي في التنمية لصالح المناطق الشمالية دون المناطق الداخلية و الجنوبية و التي مازالت تعاني من ذلك لغاية اليوم، بالإضافة إلى الإختلالات الهيكلية الكبيرة للاقتصاد الوطني و المتمثلة خاصة في اختلال هيكل الاقتصاد بالاعتماد على قطاع واحد و هو المحروقات و على تصديره فقط و بالتالي على وارداته منه للقيام بمختلف أوجه الإنفاق الاجتماعي و الاستثماري و إهمال باقي القطاعات الأخرى خاصة الصناعة و الزراعة و السياحة... و عدم تنميتها بالرغم من الإمكانيات و الموارد المتاحة فيها و اختلال النمط الاستهلاكي بالاعتماد الكلي على الخارج في توفير كل الحاجيات الاستهلاكية بالإضافة إلى اختلال دور القطاع العام و القطاع الخاص و التي لها الدور الأكبر في تراجع الناتج المحلي الإجمالي و في ظهور الأزمات الاقتصادية والاجتماعية بمجرد انخفاض أسعار البترول، و هو ما يعيد نفسه خلال هذه السنوات ( 2015 – 2016 ) بفعل انهيار أسعار الدولار.

هذا الأمر يقودنا إلى التساؤل عن كفاءة العنصر البشري خاصة على مستوى الإدارة (أو القيادة) العليا للبلاد (و الإرادة السياسية) في استغلال و استثمار هذه الموارد المالية التي حازت عليها الجزائر في ظروف ارتفاع أسعار البترول ليس فقط في تحقيق نسب مرتفعة من النمو الاقتصادي و لكن في نظرة استشرافية و تخطيط استراتيجي ببناء اقتصاد قوي و متنوع، و في تبني استثمارات منتجة على المدى القصيرة و المتوسطة و البعيدة و في إنفاق عمومي اجتماعي منتج على المدى البعيد و تقديم خدمات عمومية ذات جودة و نوعية تنعكس في بناء و تطوير قدرات الأفراد و تأهيلهم مما يزيد من إنتاجيتهم اجتماعيا و اقتصاديا و سياسيا... و في القضاء على الفساد و الاعتماد على الشفافية و المحاسبة... و بناء مؤسسات قوية سياسية و اقتصادية و اجتماعية... و في تحقيق تنمية مستدامة.

### المطلب الثاني: التشغيل و البطالة

من القضايا الأخرى المهمة كثيرا للتنمية البشرية قضية التشغيل و البطالة لأنها تتعلق بتوفير الدخل و تلبية مختلف الحاجيات وقد ركزت الجزائر على هذه القضية و اعتبرت من الأولويات الاقتصادية و الاجتماعية منذ الاستقلال، فقد قدرت نسبتها سنة 1966 بـ 32,9% و سنة 1977 بـ 22%<sup>1</sup> وقد أدت مختلف الأزمات خاصة الأزمة الاقتصادية لسنة 1986 و الإصلاحات الاقتصادية خلال التسعينات خاصة مع برنامج التعديل الهيكلي سنة 1994 التي أدت إلى توسع هذه الأخيرة بشكل كبير و بالتالي خصصت مبالغ معتبرة لتوفير مناصب الشغل ضمن مختلف البرامج التنموية كما سطرت العديد من سياسات التشغيل و الإجراءات لزيادة فرص التشغيل والقضاء على البطالة و التقليل منها خاصة في ظل زيادة معدلات النمو الديموغرافي نتيجة تحسن الأوضاع الاقتصادية و توفر الرعاية الصحية و انخفاض معدل الوفيات... و اتساع فئة النشيطين اقتصاديا.

و تهدف هذه السياسات و الإجراءات إلى الأهداف التالية<sup>2</sup>:

- التوجيه الجيد للمواطنين و تحسين تشغيلهم.
- تسهيل عملية خلق الأنشطة ( التنظيم، التخفيف الجبائي، المالي، منح العقار...)
- تحسين الخدمات العمومية للتشغيل و توسيع الحماية و ترقية الحوار الاجتماعيين.

و كنتيجة لمختلف الجهود و البرامج فقد انخفضت معدلات البطالة بنسب معينة، و لكن يظل دائما هناك طلب متزايد على مناصب الشغل خاصة باتساع فئة الشباب بصفة عامة و حاملي الشهادات العليا بصفة خاصة، كما أن العديد من الإجراءات و السياسات لا تتناسب مع عدد و حاجات و مؤهلات طالبي العمل كعقود ما قبل التشغيل و الشبكة الاجتماعية... مثلما سيأتي لاحقا.

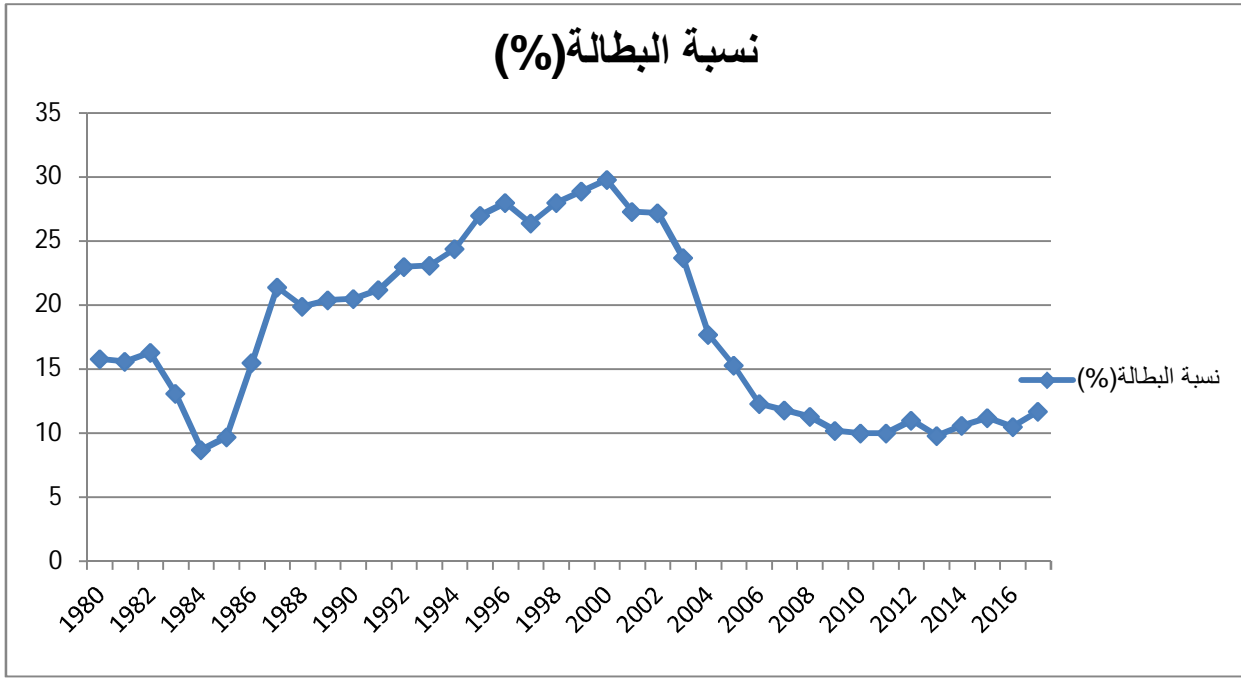
<sup>1</sup>الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الديوان الوطني للإحصاء، حوصلة إحصائية 1962-2011، ص72.  
<sup>2</sup>المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير الوطني للتنمية البشرية 2009-2010، ص52.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

و فيما يلي جدول رقم (07) يبين تغير نسب البطالة و عدد البطالين مقارنة بالسكان النشيطين خلال فترة 1980-2017.

نسبة النشاط	عدد السكان النشيطين	عدد البطالين	نسبة البطالة) (%)	السنة	نسبة النشاط	عدد السكان النشيطين	عدد البطالين	نسبة البطالة) (%)	السنة
43,3	7942484	2225484	28	1998	-	3735754	588754	15.8	1980
-	8052313	2326313	28.9	1999	-	3762739	587739	15.6	1981
40,2	8799646	2619654	29.8	2000	-	4091995	666995	16.3	1982
41,0	8568363	2339163	27.3	2001	-	4116225	539225	13.1	1983
-	8594269	2337641	27.2	2002	-	4069003	354003	8.7	1984
39,8	8762326	2078270	23.7	2003	-	4221483	409483	9.7	1985
42,1	9469946	1671534	17.7	2004	-	4684428	728428	15.5	1986
41,1	9492508	1448288	15.3	2005	41,7	5264631	1126631	21.4	1987
42,5	10109645	1240841	12.3	2006	-	5388264	1072264	19.9	1988
40,9	9968906	1374663	13.8	2007	40,0	5459096	1115169	20.4	1989
41,7	10315000	1169000	11.3	2008	37,7	5632169	1156000	20.5	1990
41,4	10544000	1072000	10.2	2009	39,6	5758883	1220883	21.2	1991
41,4	10812000	1076000	10	2010	44,3	5945454	1367454	23	1992
40,0	10661000	1063000	10	2011	-	6560832	1518832	23.1	1993
42,0	11423000	1253000	11	2012	-	6814000	1660000	24.4	1994
43,2	11 964000	1 175 000	9.8	2013	43,6	7446000	2010000	27	1995
40,7	11453000	1 214 000	10.6	2014	46,7	7811000	2186000	28	1996
41,8	11932000	1337000	11.2	2015	43,6	7757000	2049000	26.4	1997
41,8	12117000	1272000	10,5	2016	-	-	-	-	-
41,8	12298000	1440000	11,7	2017	-	-	-	-	-

المصدر: وزارة المالية، المديرية العامة للتقدير و السياسات، المرجع سابق الذكر، صص 75-77. و الديوان الوطني للإحصاء: تقرير النشاط الاقتصادي و التشغيل و البطالة، سبتمبر 2015، صص 11. و تقرير النشاط الاقتصادي، التشغيل و البطالة، سبتمبر 2016، صص 01-02.



رسم بياني رقم (01) يمثل تطور نسب البطالة في الجزائر 1980-2017.

من خلال هذا الجدول و الرسم البياني نلاحظ أن نسب البطالة ليست جيدة على العموم و قد وصلت إلى نسب معتبرة في بعض السنوات، فما يستنتج أنه باستثناء سنتي 1984 و 1985 أين كانت نسبة البطالة منخفضة نوعا ما ( 8 و 9 % ) فمنذ منتصف الثمانينات (سنة 1986) بدأت نسبة البطالة في ارتفاع متزايد و متواصل نتيجة للأزمة الاقتصادية و تداعياتها و نتائج سياسة التعديل الهيكلي بتسريح عدد كبير من العمال، حيث انتقلت نسبتها من 15.5% سنة 1986 إلى 29.8% سنة 2000 و هي نسب كبيرة جدا و معتبرة و هو ما أثر بدرجة كبيرة على مستوى التنمية البشرية خلال هذه السنوات بارتفاع معدلات الفقر و تدهور للقدرة الشرائية... لتعود للانخفاض تدريجيا بداية من سنة 2004 لتتراوح عموما ما بين ( 9 و 15 % ) لغاية 2009 لتسجل نوعا من الاستقرار عند حوالي 10% خلال سنوات 2009، 2010 و 2011 لتعود للارتفاع خاصة خلال سنتي 2014 و 2015 و 2017، و هذه النسب تعتبر مرتفعة جدا خاصة في ظل تزايد النمو الديموغرافي خلال هذه السنوات بما نتج عنه من تزايد في عدد الأفراد النشيطين اقتصاديا (15-59 سنة) حيث تتراوح نسبتهم خلال العشر سنوات الأخيرة ما بين 40% و 43%، بما يبين الأثر السلبي الكبير لهذه الأخيرة على التنمية البشرية على الفرد و المجتمع.



## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

بالتالي فأول نتيجة يمكن الإشارة إليها أن هناك أعداد كبيرة من الأفراد قادرة على العمل و لكن لا تجد منصب العمل الذي يحقق لها مختلف حاجياتها المادية و المعنوية و يمكنها من العيش بكرامة و هو ما يتناقض مع منظور التنمية البشرية الذي يعتبر فرصة العمل أهم ركائز التنمية البشرية بما تحققه للفرد من مكاسب مادية و معنوية كما نستنتج أيضا قيمة الهدر الكبير الموجود في الموارد البشرية و عدم الاستفادة من قدرات و طاقات و مهارات الأفراد المتعلمين و المدربين الذين قضوا سنوات في الدراسة و التعلم و التدريب في الإنتاجية و المردودية أي القيمة المضافة التي تحققتها هذه الموارد البشرية للمجتمع اقتصاديا و اجتماعيا (و إن كان منظور التنمية البشرية يعتبر تنمية الأفراد غاية في حد ذاته و لا ينظر إليها من المنظور الاقتصادي أي الرأس مال البشري و العائد و الإنتاجية التي يحققها هؤلاء الأفراد فقط)، مثلما يوضحه الجدول اللاحق رقم (08).

جدول رقم (08) يبين تطور نسب النشاط والعمالة 2000-2017

السنة	نسبة النشاط <sup>1</sup>	نسبة العمالة <sup>2</sup>
2000	40,2	30,5
2001	41,0	29,8
2003	39,8	30,4
2004	42,1	34,7
2005	41,0	34,7
2006	42,5	37,2
2007	40,9	35,3
2008	41,7	37,0
2009	41,4	37,2
2010	41,7	37,6
2011	40,0	36,0
2012	42,0	37,4
2013	43,2	39,0
2014	40,7	36,4
2015	41,8	37,1
2016	41,8	37,4
2017	41,8	36,9

<sup>1</sup> السكان النشيطين بالنسبة إلى السكان البالغين سن العمل ( حسب تعريف المكتب الدولي للعمل).taux d'activité.

<sup>2</sup>نسبة السكان المشتغلون من السكان البالغين 15 سنة فأكثر. ( نسبة العمالةtaux d'emploi)

المصدر: المصدر: وزارة المالية، المديرية العامة للتقدير و السياسات، المرجع سابق الذكر، ص77. و الديوان الوطني للإحصاء، حوصلة إحصائية 1962 – 2011 ، ص72. و الديوان الوطني للإحصاء، تقرير النشاط الاقتصادي، التشغيل و البطالة، سبتمبر 2016، ص01. و سبتمبر 2017، ص12.

من خلال الجدول السابق يمكن ملاحظة ارتفاع نسب النشاط الاقتصادي و التي تتراوح عموما ما بين 40 و 43% خلال الـ 17 سنة الماضية و هو ما يعبر عن حجم الطاقة البشرية المتوفرة التي يمكن استثمارها في الإنتاج و النمو، و قد عرفت نسب العمالة هي الأخرى تحسنا خلال العشرية الأخيرة لتنتقل من 30% سنة 2000 لحوالي 39% سنة 2013 و تتراوح عموما ما بين 30 و 39%.

بمقارنة هذه النسب مع نسب النشاط الاقتصادي فيمكن ملاحظة أن الفرق بين نسب النشاط الاقتصادي و نسب العمالة قد عرف انخفاضا ملحوظا تدريجيا من سنة لأخرى بحيث انتقل من 10% سنة 2000 ثم 08% سنة 2003 و 2004 ثم 07% سنة 2005 ثم 05% سنة 2006 و 2007 ثم 04% لغاية سنة 2011، 05% سنة 2012 ثم 04% خلال الثلاث سنوات الأخيرة ( 2013، 2014 و 2015).

إن هذا الأمر يدل على اختلال سوق العمل و عدم مواكبة توفير فرص العمل (عرض العمل) لكل الأفراد القادرين عليه و صعوبة الحصول على فرصة العمل، و هو ما يؤدي إلى ارتفاع نسب البطالة و لكن مع تسجيل تحسن في مقدار هذا الاختلال خلال السنوات الأخيرة و هو ما أدى أيضا إلى الانخفاض النسبي لنسب البطالة خلال سنوات الأخيرة مقارنة بمنتصف الثمانينات و عشرية التسعينات و حتى بداية القرن الجديد لغاية 2005 أين كانت نسبة البطالة تقدر بـ 15,3%.

من جهة أخرى و فيما يتعلق بتوزيع نسب التشغيل و كذا البطالة بين الجنسين و أيضا بين مخلف الجهات الريفية و الحضرية فإننا نورد الجدول التالي رقم (09) و الذي يبين ذلك خلال فترة 2000 – 2017 و أيضا من خلال الجدول الآتي:

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

جدول رقم (09) يبين توزيع نسب البطالة و النشاط و التشغيل حسب الجنس 2000-2017.

السنة	الذكور			الإناث		
	نسبة البطالة	نسبة النشاط	نسبة العمالة	نسبة البطالة	نسبة النشاط	نسبة العمالة
2000	29,2	-	-	26,4	-	12,8
2001	26,6	-	-	31,4	-	-
2003	23,4	67,8	-	25,4	11,5	-
2004	17,5	69,1	57,0	18,1	14,9	12,2
2005	14,9	69,2	58,9	17,5	12,4	10,2
2006	11,8	69,9	61,6	14,4	14,8	12,6
2007	12,8	67,8	59,1	18,3	13,6	11,1
2008	10,1	69,0	62,0	17,4	14,1	11,6
2009	8,6	68,7	62,8	18,1	13,9	11,4
2010	8,1	68,9	63,3	19,1	14,2	11,5
2011	8,4	65,3	59,8	17,2	14,2	11,8
2012	9,6	67,8	61,3	17,0	15,8	13,1
2013	8,3	69,5	63,7	16,3	16,6	13,9
2014	9,2	66,2	60,1	17,1	14,9	12,3
2015	9,9	66,8	60,2	16,6	16,4	13,6
2016	8,1	66,6	61,2	20,0	16,6	13,3
2017	9,4	66,3	60,0	20,7	17,0	13,5

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر بالأرقام، المرجع سابق الذكر، ص12-13. وتقرير النشاط الاقتصادي و التشغيل و البطالة، سبتمبر 2015، ص11. وتقرير النشاط الاقتصادي، التشغيل و البطالة، سبتمبر 2016، ص05. و سبتمبر 2017، ص12.

ما يمكن استنتاجه من هذه الجداول هو التفاوت الموجود بين الجنسين (الذكور و الإناث) في قضية التشغيل و البطالة، فنسب البطالة ترتفع عند الإناث أكثر من الذكور (باستثناء سنة 2000)، و في حين عرفت نسب البطالة عند الذكور انخفاضا ملحوظا و متواصلا منذ سنة 2000 فقد سجلت عند الإناث ارتفاعا سنة 2001 لأكثر من 31% ثم عادت للانخفاض البطيء خلال السنوات اللاحقة، لتعرف سنة 2007 ارتفاعا في نسب البطالة لدى الجنسين و في حين واصلت نسب البطالة انخفاضها لدى الذكور بعد ذلك لتقارب 8% سنوات 2009 و 2010 و 2011، و تعاود الإرتفاع خلال سنوات 2012 و 2014 - 2017، فقد عرفت عند الإناث تذبذبا بين الارتفاع و الانخفاض من سنة لأخرى، و يرجع ذلك إلى عدم اندماج المرأة كليا في سوق العمل مقارنة بالرجل بسبب صعوبة الحصول على منصب العمل بسبب الطلب الكبير على العمل و كذا طبيعة المجتمع الجزائري و بعض الأفكار و القيم السائدة فيه، فبعض العائلات ترفض عمل المرأة بالإضافة إلى تفضيل بعض

النساء عدم العمل و المكوث بالبيت، مع ملاحظة أنها في انخفاض خاصة في السنوات الأخيرة بزيادة نسبة دخول المرأة لسوق العمل و تفضيلها له لتحسين دخلها.

كما ترتفع و بصورة كبيرة و واضحة نسب النشاط و العمالة لدى الذكور مقارنة بالإناث التي أصبحت تسجل تحسنا طفيفا في نسبة العمالة بداية من 2012، و بالتالي فمساهمة المرأة في سوق العمل تعتبر ضعيفة مقارنة بالرجال، حيث نلاحظ أن نسب العمالة تقل دائما عن نسب النشاط و هذا الفرق يتراوح ما بين 2 و 3% عند الإناث و ما بين 12% (سنة 2004) و 6% (سنة 2015) حيث يلاحظ تناقص هذا الفرق من سنة لأخرى بداية من 12% سنة 2004 ليستقر عند 6% بداية من سنة 2011 عند الذكور، و هو ما يعبر عن العجز الموجود في توفير مناصب العمل خاصة في ظل اتساع الفئة النشيطة اقتصاديا.

و يلاحظ أيضا ارتفاع نسب التشغيل أيضا في المناطق الحضرية عن المناطق الريفية سواء بالنسبة للإناث أو الذكور على حد سواء كونها أكثر كثافة سكانية من جهة، و من جهة أخرى يعني أن هذه المناطق تتوفر على مناصب العمل أكثر من المناطق الريفية، و ما يلاحظ بالنسبة لهذه النسب (التشغيل أو البطالة) أن الهوة بين الريف و الحضر في اتساع مستمر خاصة في السنوات الأخيرة فنسب التشغيل هي ارتفاع مستمر في المناطق الحضرية و انخفاض مستمر في المناطق الريفية و يدل هذا الأمر على أن مناصب العمل تخلق بكثرة في المناطق الحضرية عكس المناطق الريفية و هو ما يؤدي إلى لجوء سكان هذه المناطق إلى النزوح أو على الأقل الانتقال إلى هذه المناطق للعمل بحكم تقلص فرصة الحصول على العمل في مناطقهم الريفية الأصلية بينما نسب البطالة تعرف ارتفاعا متزايدا في المناطق الحضرية و تراجعها في المناطق الريفية و هو ما يفسر بالضغط الموجود على المناطق الحضرية بحكم الكثافة السكانية التي باتت تستوعبها مما يحول دون حصول عدد كبير من الأفراد على منصب العمل.

ما يمكن استنتاجه أيضا انعدام العدالة و المساواة في الحصول على فرصة العمل و بالتالي في التنمية البشرية بين الجنسين لصالح فئة الذكور مقارنة بالإناث و من جهة أخرى انعدام التوازن الجهوي في التنمية حيث تبقى فرص التشغيل متركزة و بكثرة في

المناطق الحضرية (رغم معاناتها من ارتفاع نسب البطالة أيضا) بحكم تركيز مختلف المرافق و الاستثمارات الصناعية و التجارية في المناطق الحضرية على حساب المناطق الريفية التي تقل فيها جهود التنمية.

هذا الأمر يضر بالتنمية البشرية في الجزائر بسبب عدم العدالة و التوازن في جهود التنمية بين الجنسين من جهة و بين مختلف المناطق و الجهات من جهة أخرى و التفاوت الموجود في توزيع الدخل و هو أحد أهم معوقات التنمية البشرية خاصة في الدول النامية و الذي يخلق العديد من المشاكل الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية و التي تصب كلها في عدم الاستقرار الاجتماعي و السياسي خاصة في ظل استهداف هذه الدول باستراتيجيات التقنيات التي تتغذى بمثل هذه المشاكل، و في هذا الصدد يمكن ذكر المنطقة الجنوبية "ورقلة" كمثال عن منطقة الجنوب كلها بما عرفته من احتجاجات متكررة و متواصلة و اعتصامات و اضرابات بسبب مطالبة شباب هذه المنطقة بتوفير فرص العمل خاصة و التنمية عموما.

وما يميز سياسة التشغيل في الجزائر أيضا اعتمادها الكبير على دور الدولة في ذلك منذ الاستقلال حيث سطرت العديد من السياسات و البرامج و الإجراءات لتوفير مناصب العمل و التقليل من هذه الظاهرة بدءا بالتوظيف العمومي، وكالة دعم تشغيل الشباب، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، القروض المصغرة، الإدماج المهني و عقود ما قبل التشغيل، الشبكة الاجتماعية... أي بعبارة أخرى فإن سياسة الدولة للتشغيل و القضاء على البطالة تبقى مرتبطة بدرجة كبيرة بالإنفاق العمومي المعتمد بدوره على المداخيل المحصلة من صادراتها النفطية التي تتغير بتغير أسعاره في السوق الدولي و هو ما يجعل هذا الخيار أيضا مربوطا بعامل معين و هو أسعار البترول الذي يفسر ارتفاع نسبتها بداية من 1986 و كل سنوات التسعينات التي عرفت أزمة المديونية الخارجية و الركود الاقتصادي و خضوع الجزائر لبرامج التعديل الهيكلي الذي قلص من نفقاتها خاصة الاجتماعية و تسريح العمال و تقليص فرص التوظيف، و بداية إعطاء دور أكبر للقطاع الخاص بعد عجزها عن تحمل أعباء هذا المجال لوحدها... لتبدأ في الانخفاض مع تحسن الأوضاع الاقتصادية منذ سنة 2004، في مقابل ضعف و محدودية دور القطاع الخاص بحكم حداثة هذا القطاع،

و هو ما تكرر أيضا بعد الأزمة المالية الأخيرة بفعل الانخفاض الكبير لأسعار البترول سنة 2014 حيث قلصت الدولة بشكل كبير جدا إنفاقها العام في هذا المجال بداية من تقليص قروض الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، تعليق التوظيف في الإدارات العمومية (مثلما نص عليه قانون المالية لسنة 2017)، تعليق فرص الترقية... و غيرها من الإجراءات التي تتعلق بسوق العمل من أجل تخفيض كتلة الأجور و تقليص الإنفاق العام في هذا المجال بعد انخفاض مداخيلها النفطية بدرجة كبيرة و بالمقابل اتخاذ إجراءات أخرى بإعطاء دور أكبر للقطاع الخاص في هذا المجال و التعويل عليه في خلق فرص العمل و استيعاب الطلب عليه، و التركيز على قطاعات أخرى لخلق مناصب العمل كالصناعة و الفلاحة... بما يعبر دائما عن الاختلال الهيكلي الكبير للاقتصاد الوطني و أن الجزائر لم تأخذ الدروس و العبر من تاريخها الاقتصادي و ما عرفه من أزمات و أحداث...

من خلال ما سبق و فيما يتعلق بواقع المؤشرات الاقتصادية للتنمية البشرية في الجزائر فإنه يمكن الخروج بعدة نقاط لهذه الأخيرة و التي تتمثل خاصة في:

بالفعل استطاعت الجزائر من خلال هذه السياسات الاقتصادية المتبعة و آثارها الاجتماعية أن تحقق معدلات لا بأس بها من الناتج المحلي الإجمالي و الدخل القومي و زيادة نصيب الفرد منهما، و النمو الاقتصادي و زيادة فرص التوظيف و تخفيف نسبة الأمية و تحسين الواقع الصحي و الارتفاع بمستوى المعيشة نسبيا و بالتالي استطاعت الجزائر الخروج من واقعها المتدني و تخفيف حدة التخلف و الجهل و الفقر و البطالة و تحسن مستوى المعيشة نسبيا، و هذا كان بفضل ارتفاع أسعار النفط و ارتفاع مداخيلها المالية منه و ارتفعت بالتالي مبالغ الإنفاق العمومي و زادت معدلات الاستثمار و التوظيف و ارتفاع الاستهلاك و توفير مختلف الخدمات. و بالتالي فقد كان هذا النمو نتيجة متغيرات خارجية يصعب التحكم فيها مثل أسعار النفط و التحويلات الخارجية و القروض الخارجية، إذ ما إن حدثت متغيرات خارجية معاكسة أثرت سلبيا في أحوالها الاقتصادية و الاجتماعية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>رعد سامي عبد الرزاق التميمي، المرجع سابق الذكر، ص146.

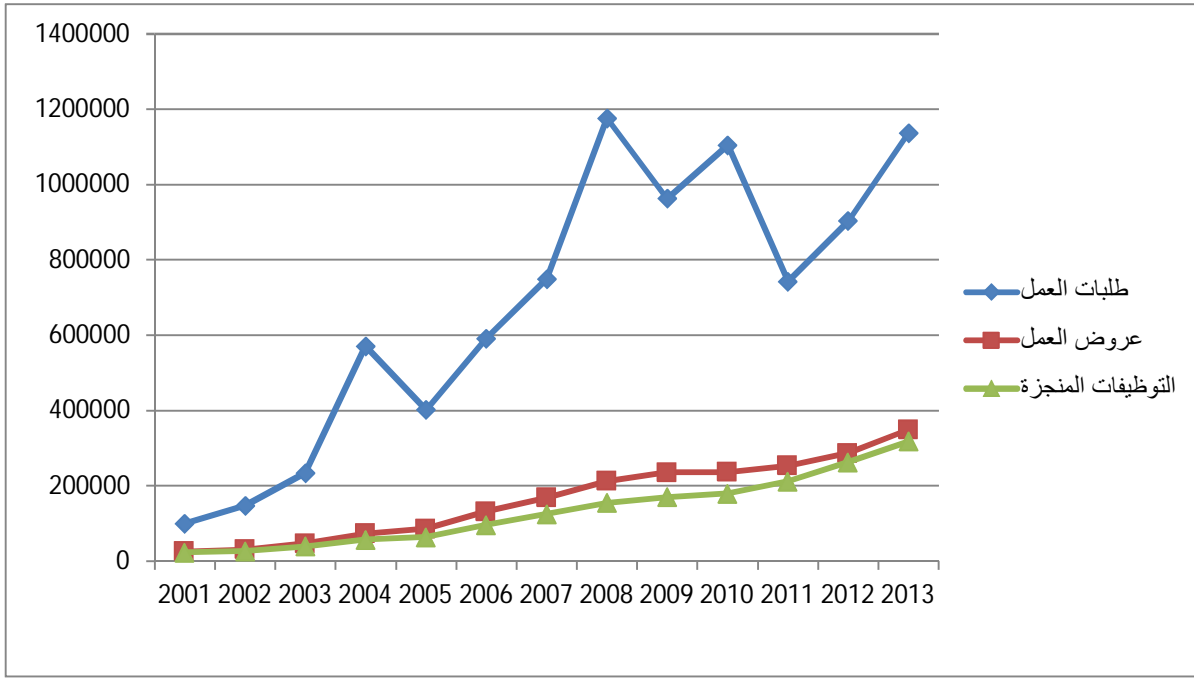
## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

لكن بالرغم من هذه الجهود التنموية و الإنجازات المتحققة إلا أنها كانت دون المستوى المطلوب فالتحسن النسبي للأحوال المعيشية عموما و انخفاض عدد الوفيات و ارتفاع الولادات أدى إلى زيادة معدلات النمو السكاني خاصة خلال سنوات السبعينات و الثمانينات هذا ما أدى زيادة قوة العمل أي الارتفاع المتزايد لعدد الأفراد الذين يدخلون سنويا إلى سوق العمل (الفئة النشيطة) كطالبي عمل أو وظيفة و كذا ببداية دخول المرأة سوق العمل و اتساع ذلك في السنوات الأخيرة، مقابل النمو المتواضع لسوق العمل سنويا أي أن العرض لا يلبي كليا هذا الطلب كما أن نسبة كبيرة منها كانت مؤقتة (تشغيل مؤقت)، وهو ما زاد من نسب البطالة كما يوضح الجدول:

جدول رقم (10) يبين تطور طلب و عرض العمل خلال فترة 2001 – 2013.

التوظيفات المنجزة	عروض العمل	طلبات العمل	السنة
23690	25662	99913	2001
27047	31358	147914	2002
39205	47057	234093	2003
57046	73311	570736	2004
64092	86067	401670	2005
96850	132117	590784	2006
125641	168950	749678	2007
155272	213149	1176156	2008
170858	235606	963016	2009
179821	236324	1104422	2010
212 022	253 605	742 272	2011
262 990	287 110	903 134	2012
318 497	349 179	1 136 477	2013

المصدر، تقرير التنمية البشرية 2009 – 2010 ، cnes ، ص90. و الجزائر بالأرقام 2003-2005 ، سنة 2007، الديوان الوطني للإحصاء، ص11. و الجزائر بالأرقام 2010-2013، ص12.



شكل بياني رقم (02) يبين تطور طلب و عرض العمل و التوظيف المنجز خلال فترة 2001 - 2013.

من خلال الجدول و الرسم البياني يتضح أن طلبات العمل كانت دائما أكبر من عروض العمل بل و فاقتها بدرجة كبيرة و بالتالي فنسبة التوظيف كانت قليلة مقارنة بطلبات العمل التي لم تمنح لها فرصة العمل، و ما يلاحظ من الجدول أيضا أن طلبات العمل عرفت تزايدا معتبرا من سنة لأخرى باستثناء سنة 2005 التي لم تعرف ارتفاعا في طلبات العمل بل انخفضت مقارنة بسنة 2004 و هذا راجع لتراكم و ارتفاع الفئة العمرية النشطة اقتصاديا (15- 59)، حيث أن ارتفاع عروض العمل لم يكن بنفس وتيرة الطلبات و هو ما أدى إلى اختلال سوق العمل و انتشار البطالة.

من جهة أخرى فتركيبة المجتمع الجزائري باتساع فئة الشباب التي تمثل أكبر نسبة من المجتمع (60% سنة 2015) فهي أكبر فئة تمسها ظاهرة البطالة بشكل كبير و بنسب معتبرة 29,9% سنة 2015، كما أن النسب الكبيرة للتسرب المدرسي تزيد من طلب العمل و بالتالي ارتفاع نسب هذه الأخيرة لدى هذه الفئة مثلما يوضحه الجدول اللاحق:



## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

جدول رقم (11) يبين نسب البطالة حسب الفئات العمرية (2004-2017)

فئة العمر	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017
20- سنة	35.36	34.3	26.2	31.3	25.2	23.2	23.2	31.7	30,0	30,1	38,8	30,9	32,9
24 – 20	31.02	29.9	23.5	26.1	23.3	20.6	21.0	26,4	23,5	24,0	27,6	25,7	27,1
29 – 25	26,6	-	-	-	18.0	16.0	16.5	16,0	13,4	16,9	18,4	18,3	20,2
نسبة البطالة الكلية	17.65	15.3	12.3	13.8	11.3	10.2	10.0	10	9,8	10,6	11,2	10,5	11,7

المصدر: تقرير التنمية البشرية الجزائر 2009 – 2010، ص91 و 2011 – 2012، ص95، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي. و تقرير النشاط الاقتصادي، البطالة والتشغيل، سبتمبر 2015، ص05، و تقرير التنمية البشرية 2013/2015، ص186. و تقرير النشاط الاقتصادي، البطالة والتشغيل، سبتمبر 2016 و 2017، ص05.

كما يرجع ارتفاع نسب البطالة إلى اعتماد الجزائر على القطاع العام في توفير مناصب العمل و الإنفاق الحكومي المخصص له بدرجة كبيرة جدا و بالتالي بمجرد حدوث الأزمة الاقتصادية في بداية الثمانينات و تراجع عائداتها و توالي سياسات التثبيت و التكيف الهيكلي ترتب عنه تغيير في سياسات التوظيف و تقليص الإنفاق العمومي في هذا المجال بدرجة كبيرة جدا و كذا تسريح عدد كبير من العمال و بالتالي الارتفاع الكبير لنسب هذه الأخيرة خلال هذه السنوات، و هو ما تكرر منذ سنة 2014 بعد انخفاض أسعار البترول و تراجع العائدات منه و بالتالي تقليص الإنفاق العام المخصص لخلق مناصب العمل.

ومن العوامل الأخرى المؤثرة على هذه الظاهرة عدم توافق واقع سوق العمل مع تكوين الأفراد من حيث الكم و النوع، حيث تعرف البطالة أيضا انتشارا واسعا بين الأفراد حاملي الشهادات و الشهادات العليا بحيث يرجع هذا الأمر إلى عدم الربط و التنسيق بين مختلف مؤسسات التعليم و التكوين مع متطلبات و احتياجات سوق العمل و عدم التناسب بين مؤهلات طالبي العمل مع العروض المتاحة في سوق العمل أي ضعف اندماج مؤسسات التعليم و التكوين مع محيطها الاقتصادي و ضعف ربط قطاع التعليم العالي بمختلف مؤسساته و مراكز بحوثه و مخابره... بمحيطه و واقعه الاقتصادي و الاجتماعي، و هو ما خلق بطالة للمتخرجين في بعض فروع التكوين بحيث أصبح هنا النظام التعليمي يساهم

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

بطريقة سلبية في التنمية الاقتصادية و البشرية و من جهة أخرى نقص اليد العاملة المؤهلة في بعض الميادين الأخرى.

جدول رقم (12) يبين نسب البطالة حسب مستويات التعليم و الشهادات لسنة 2010 - 2016

2016			2015			2014			2010			المستوى الدراسي
المجموع %	الإناث %	الذكور %	المجموع %	الإناث %	الذكور %	المجموع %	الإناث %	الذكور %	المجموع %	الإناث %	الذكور %	
2,6	3,8	2,4	3,6	1,4	3,9	2,7	3,7	2,6	1,9	2,7	1,7	بدون تعليم
6,8	7,1	6,7	7,7	5,5	7,9	7,0	8,2	6,9	7,6	8,0	7,5	ابتدائي
10,6	19,4	9,7	13,4	17,8	12,9	12,0	16,1	11,6	10,7	12,8	10,5	متوسط
9,5	19,0	7,0	10,1	14,8	8,8	9,7	15,0	8,3	8,9	17,2	7,0	ثانوي
16,7	24,5	9,3	14,1	20,5	8,5	15,4	21,8	9,9	20,3	33,3	10,4	تعليم عالي
												الشهادة
7,7	12,3	7,1	9,8	11,7	9,6	8,6	10,6	8,4	7,3	7,7	7,2	بدون شهادة
13,0	21,3	10,5	13,4	16,9	12,3	12,7	17,4	11,4	12,5	20,2	10,5	شهادة تكوين مهني
17,7	24,7	10,2	14,1	20,2	8,2	16,4	22,1	10,9	21,4	33,6	11,1	شهادة تعليم عالي

المصدر: تقرير التنمية البشرية الجزائر 2009 - 2010، ص91. و تقرير النشاط الاقتصادي، التشغيل و البطالة، سبتمبر 2015، المرجع سابق الذكر، ص06، و تقرير سنة 2016، ص06. تقرير التنمية البشرية 2013/2015، ص187.

فمن خلال هذا الجدول نلاحظ أيضا أن نسبة البطالة ترتفع كلما ارتفع المستوى التعليمي و أعلى نسبة كانت لدى أصحاب الشهادات العليا و هو ما يبين انتشار البطالة بكثرة بين الأفراد ذوو الشهادات المهنية أو العليا (بطالة متعلمة) و هو ما يوضح الاختلال الكبير لسوق العمل حيث لا يجد العديد من خريجي الجامعات و المعاهد مناصب العمل التي تتوافق مع تكويناتهم، و هذا خاصة في بعض الاختصاصات الاجتماعية و الإنسانية مثلما يوضحه الجدول اللاحق، و هذا في كثير من الأحيان ما يدفعهم للقبول بوظائف و أعمال لا تتناسب مع مؤهلاتهم و قدراتهم و تكون أدنى من اختصاصاتهم و شهاداتهم أو مؤقتة، كما أنها تنتشر لدى فئة الإناث أكثر من فئة الذكور.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

جدول رقم (13) يبين نسب البطالة لذوي شهادات التعليم العالي حسب التخصصات سنة 2010.

التخصص	الذكور%	الإناث%	المجموع%
العلوم الاجتماعية و التجارة و الحقوق	14.0	43.7	28.7
أدب و فنون	15	34	27
العلوم ( الفيزياء و الرياضيات و الإحصاء و الإعلام الآلي )	9.8	28.6	18.1
المهندسين ( الصناعة التحويلية.... المعمارين)	9.4	39.7	14.8
الصحة و الحماية الاجتماعية	1.6	5.9	3.8
تخصصات أخرى	11.4	17.3	13.4
نسبة بطالة خريجي التعليم العالي	11.1	33.6	21.4

المصدر: التقرير الوطني للتنمية البشرية الجزائر 2009 – 2010، ص91.

كما عرف سوق العمل الجزائري خاصة في السنوات الأخيرة توافد العمالة الأجنبية و التي أصبحت في بعض المجالات تنافس العمالة المحلية و تحنكرها و هو ما يقلل من فرص الحصول على منصب العمل و تعميق أزمة بطالة الشباب الجزائري، هذه الأخيرة بدورها تفرض العديد من المشاكل التي تتعلق بتوفير الخدمات الصحية و الإسكان فضلا عن تحويل جزء من الدخل القومي لبلدانها.

بالتالي فمن مميزات ظاهرة البطالة في الجزائر انتشارها الكبير بين فئة الشباب التي تعتبر طاقة كبيرة و ثروة يجب الاستفادة منها خاصة كونها تمثل أكبر نسبة من المجتمع الجزائري هذا من جهة، و من جهة أخرى ارتفاع نسب هذه الأخيرة لدى خريجي الجامعات و ذوو الشهادات و الكفاءات و هو ما يزيد من بشاعة هذه الأخيرة كونها تمس هذه الفئة المتعلمة و التي لها الرغبة و القدرة و الكفاءة و التخصص، و من مميزات أيضا انتشارها الكبير أيضا لدى فئة الإناث التي تعاني كثيرا من هذه الظاهرة و انعكاساتها، كما تنتشر أيضا في المناطق الحضرية.

فكل هذه العوامل تدل على خطورة هذه الظاهرة و أثارها السلبية على التنمية البشرية في الجزائر و على كمية الهدر الكبير الموجود في العنصر البشري من ثم وجوب التصدي

لها و البحث عن الحلول الكفيلة بالقضاء على هذه الظاهرة خاصة و أن انعكاساتها جد سلبية من الناحية الاقتصادية (حيث هناك هدر كبير للمورد البشري خاصة المتعلم و على المستوى المعيشي له) و من الناحية الاجتماعية على الفرد بحد ذاته بعدم حصوله على الدخل اللازم لتلبية متطلباته و حاجاته و عدم تحقيقه لذاته و تطويرها و ارتقائها و إبداعها (آثارها السلبية المادية و المعنوية) على الفرد، و على المجتمع ككل من خلال انتشار مختلف الآفات و الأمراض المجتمعية التي تهدد أمنه و استقراره و بالتالي تقدمه و تطوره.

بالتالي و في هذا الإطار و خاصة في ظل الصعوبات التي تعرفها الجزائر بانخفاض أسعار البترول فالجزائر مطلوب منها استثمار كل الطاقات المتوفرة لديها خاصة الطاقات البشرية و خاصة الشباب، و منه فالتحديات التي تظهر في هذا المجال تتمثل خاصة في<sup>1</sup>:

- إعادة توجيه سياسة التكوين و التشغيل وفق التوجهات الديموغرافية.
- استغلال الرأس مال المعرفي للشباب في بناء اقتصاد قائم على المعرفة (المعرفي).
- دعم و تقوية المساواة نحو و بين الشباب حول مسألة التشغيل.
- تطوير نظام معلومات للإحصاء مكيف و ديناميكي.

<sup>1</sup>الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير التنمية البشرية 2013 – 2015، ص129.

### المبحث الثاني: المؤشرات الاجتماعية للتنمية البشرية في الجزائر

يتمثل الشق الثاني للتنمية البشرية بمجموعة من المؤشرات الاجتماعية خاصة التعليمية و الصحية و التي من خلالها يتضح واقع هذه الأخيرة كونها تمثل جوهر الاهتمام بالإنسان و أهم أساسيات رفاهية الفرد و تنمية قدراته و جودة و نوعية حياته.

هذه المؤشرات الاجتماعية للتنمية البشرية كما يحددها دليل التنمية البشرية تتمثل في كل من التعليم (كنسب التمدرس و الأمية...) و كذا المؤشرات الصحية المختلفة.

في هذا المبحث سوف يتم التطرق لواقع مختلف هذه المؤشرات الاجتماعية للتنمية البشرية في الجزائر.

### المطلب الأول: الواقع السكاني

يعتبر الواقع السكاني أحد أهم جوانب التنمية البشرية، حيث تشكل المتغيرات الديموغرافية كعدد السكان و توزيعهم و الهرم السكاني و مختلف المتغيرات الديموغرافية أحد المحددات الأساسية و القاعدية لتسطير و صياغة مختلف سياسات التنمية البشرية كالسياسات التعليمية و الصحية و التشغيل و غيرها...، حيث تتوقف نجاعة و فعالية هذه الخدمات و السياسات على مراعاة مختلف المتغيرات الديموغرافية و انسجامها معها و تصبح بالتالي محركا للتنمية و الرفاه البشري، و حتى لا تتحول هذه الخصائص و المميزات السكانية إلى عوائق و مشاكل تعيق تحقيق التنمية و يتحول أثرها إلى آثار سلبية تمثل ضغوط بدل أن تكون موارد تساهم في تحقيقها.

ففي الأصل السكان هم جوهر التنمية البشرية (أداتها و غايتها) و بالتالي فالبعد السكاني بمختلف مؤشرات تتجلى أهميته في كون المعطيات السكانية بمختلف مؤشراتته تمثل منطلقا لتخطيط مختلف سياسات التنمية البشرية.

أولاً: تطور عدد السكان و معدلات النمو الديموغرافي

عرف سكان الجزائر تغيرات متواصلة ما بين التطور و التراجع عبر مختلف الفترات و المراحل التاريخية بسبب الظروف و الأوضاع السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية المصاحبة.

فقد انتقل عددهم من حوالي 03 مليون نسمة سنة 1830 أخذاً في التناقص إلى ما يقارب 125000 2 نسمة في غضون سنة 1872 بسبب الأوضاع الاجتماعية الصعبة التي عرفتھا الجزائر منها انتشار داء الكوليرا ثم المجاعة ثم خسائر الثروات الشعبية ضد المستعمر الفرنسي ليصل لحوالي خمسة ملايين نسمة بعد الحرب العالمية الأولى في غضون سنة 1921 ليواصل الارتفاع ليصل لحوالي 8,5 مليون نسمة سنة 1952<sup>1</sup>.

وواصل عدد السكان التطور خلال السنوات اللاحقة و في فترة ما بعد الاستقلال حيث بدأت نسب النمو الديموغرافي في الارتفاع بوتيرة متسارعة و أدت إلى تضاعف عدد سكان الجزائر خلال فترة قصيرة وفق ما يوضحه الجدول اللاحق:

جدول رقم (14) يوضح تطور عدد السكان في الجزائر و تركيبهم النوعي و نسب النمو الطبيعي و الكثافة السكانية لفترة 1966-2017.

<sup>1</sup>أفايز محمد العيسوي، سكان الجزائر: دراسة ديموغرافية، مجلة كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، العدد52، 2003، ص ص 229-231.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

الكثافة السكانية (ن/كم <sup>2</sup> )	نسبة النمو الطبيعي (%)	النمو الطبيعي (بالآلاف)	الذكور (بالآلاف)	الإناث (بالآلاف)	عدد السكان (بالآلاف)	السنة
5,08	-	438	6 073	6 023	12 096	1966
5,59	3,10	463	6 507	6 802	13 309	1970
5,77	3,23	446	6 725	7 014	13 739	1971
5,95	3,14	468	6 941	7 230	14 171	1972
6,15	3,37	471	7 197	7 452	14 649	1973
6,37	3,52	488	7 467	7 697	15 164	1974
6,62	3,98	489	7 778	7 990	15 768	1975
6,91	4,33	493	8 130	8 320	16 450	1976
7,16	3,70	555	8 451	8 607	17 058	1977
7,39	3,18	579	8 730	8 870	17 600	1978
7,61	2,95	562	8 989	9 131	18 120	1979
7,84	3,01	594	9 263	9 403	18 666	1980
9,18	3,20	681	10 867	10 996	21 863	1985
9,45	2,97	616	11 190	11 322	22 512	1986
9,72	2,79	639	11 704	11 435	23 139	1987
9,99	2,78	649	12 028	11 755	23 783	1988
10,25	2,63	602	12 342	12 067	24 409	1989
10,51	2,51	624	12 667	12 355	25 022	1990
10,77	2,48	618	12 984	12 659	25 643	1991
11,03	2,45	639	13 305	12 966	26 271	1992
11,29	2,37	607	13 624	13 270	26 894	1993
11,54	2,24	596	13 933	13 563	27 496	1994
11,78	2,05	531	14 223	13 837	28 060	1995
11,99	1,80	482	14 480	14 086	28 566	1996
12,19	1,68	476	14 678	14 367	29 045	1997
12,39	1,59	463	14 912	14 595	29 507	1998
12,58	1,55	453	15 145	14 820	29 965	1999
12,77	1,48	449	15 375	15 041	30 416	2000
12,96	1,55	478	15 591	15 288	30 879	2001
13,17	1,53	479	15 835	15 522	31 357	2002
13,37	1,58	504	16 090	15 758	31 848	2003
13,59	1,63	528	16 350	16 014	32 364	2004
13,82	1,69	556	16 624	16 282	32 906	2005
14,06	1,78	595	16 915	16 566	33 481	2006
14,32	1,86	634	17 225	16 871	34 096	2007
14,52	1,92	663	17 493	17 098	34 591	2008
14,81	1,96	690	17 846	17 422	35 268	2009

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

15,11	2,03	731	18 205	17 773	35 978	2010
15,42	2,04	748	18 579	18 138	36 717	2011
15,74	2,16	808	19 122	18 373	37 495	2012
16,08	2,07	795	19 383	18 913	38 297	2013
16,42	2,15	840	19 801	19 313	39 114	2014
/	2,15	858	/	/	39 963	2015
/	2,17	886	/	/	40 836	2016
/	/	/	/	/	41 300	2017

المصدر: وزارة المالية، المديرية العامة للتقدير و السياسات، المرجع سابق الذكر، ص ص 74-70. و ons, données statistiques, démographie algérienne 2015, N740, p05.et 2016, n779,pp5-6.

من خلال الجدول يمكن القول أن النمو الديموغرافي في الجزائر قد مر بثلاثة مراحل و قد تميزت المرحلة الأولى (و هي مرحلة النمو السكاني السريع) و التي امتدت من 1966 لغاية منتصف الثمانينات بارتفاع كبير لنسب النمو الديموغرافي تراوحت ما بين 3% و 04% و أدت إلى تضاعف عدد السكان تقريبا خلال عشرينتين فقط حتى أطلق لفظ الانفجار السكاني على هذه الظاهرة خلال هذه الفترة.

أرجع الباحثون سبب هذه الزيادة للنمو الديموغرافي في هذه الفترة إلى الرغبة في تعويض الخسائر البشرية المعتبرة التي خلفتها الثورة التحريرية هذا من جهة و كذا تحسن الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمع الجزائري مقارنة بالمرحلة السابقة، و من جهة أخرى يعود أيضا إلى الثقافة و القيم المجتمعية و التي كانت تشجع فكرة كثرة الأولاد (الاهتمام بالكم على حساب النوع) و غياب فكرة تنظيم النسل أو تباعد الولادات (غياب فكرة التخطيط الأسري) خاصة في ظل انخفاض المستويات التعليمية خاصة في الأرياف مع عدم وجود سياسة سكانية رسمية مسطرة من طرف الدولة، و بما أن أكبر فئة عمرية في الجزائر كانت تتمثل في الشباب فإن نسب الزواج و الخصوبة كانت مرتفعة خاصة و أن سن الزواج كان مبكرا و بالتالي ارتفاع عدد المواليد لاتساع فترة الإنجاب.

فبعد الإحصاء الوطني للسكان سنة 1977 و تبين وجود نمو ديموغرافي كبير يفيد بعدم القدرة على ضبط الاحتياجات الاجتماعية المتزايدة للسكان من تعليم و صحة و شغل و سكن... في ظل هذا التزايد الكبير للسكان جعل الأهداف التنموية تتحقق جزئيا فقط



## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

و بالتالي أصبحت مسألة الحد من نسب النمو الديموغرافي المرتفعة ضرورة لا بد منها قصد تحسين الأداء الاقتصادي و تحقيق الحاجيات الاجتماعية للسكان بمستويات مرضية<sup>1</sup>.

من هذه الفترة تبدأ المرحلة الثانية (و هي مرحلة النمو السكاني المتوسط) و التي بدأت مع منتصف الثمانينات حيث بدأ النمو الديموغرافي في التراجع بصورة ملحوظة ليسجل نموا بأقل من 03% بداية من 2,97 % سنة 1986 و قد كان التراجع مستمرا و متواصلا لغاية سنة 2000 بنسبة 1,48% و يرجع سبب هذا التراجع المستمر لنسب النمو الديموغرافي إلى الإجراءات المتخذة في إطار السياسة السكانية المتخذة بعد ملاحظة أن معدلات النمو الديموغرافي لا تتماشى و لا تتسجم مع معدلات النمو الاقتصادي و بالتالي أصبح النمو السكاني مشكلة بحد ذاته و لد ضغوطات و انعكاسات سلبية على توفير حاجاتهم الأساسية من تعليم و صحة و غذاء و شغل...

تمثلت هذه الإجراءات المتخذة في تسطير برامج حماية الأمومة و الطفولة، و نشر فكرة التخطيط الأسري و تباعد الولادات على أوسع نطاق ممكن و توفير وسائل منع الحمل و توعية الأسر حول فوائد تنظيم النسل على الأسرة و المجتمع بعد تبني البرنامج الوطني للتحكم في النمو الديموغرافي سنة 1983<sup>2</sup>.

كما تم اعتماد برنامج عمل سنة 1997 يعتمد على توسيع الحصول على الخدمات في مجال الصحة الإنجابية و التخطيط الأسري و تطوير وسائل الإعلام و الاتصال لهذا الصدد و القيام بدراسات حول السكان و التنمية و تحسين المعلومات حول السكان<sup>3</sup>.

و قد قام هذا البرنامج على مجموعة من المبادئ و الأهداف و التي تتمثل أهمها:

- اعتبار التحكم في النمو الديموغرافي عنصرا مهما للإستراتيجية التنموية.

<sup>1</sup>كمال بلخيري، التنمية و التخطيط الأسري في المجتمع الجزائري، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الحاج لخضر، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الإسلامية، 2009، ص208.

<sup>2</sup>المرجع نفسه، ص208.

<sup>3</sup>المرجع نفسه، ص210.

- تكثيف العمل الإعلامي و التوعية حول التخطيط الأسري خاصة في المناطق ذات الولادات المرتفعة، و تحسين نوعية خدمات الصحة الإنجابية و التخطيط الأسري.

أما المرحلة الثالثة فتبدأ من سنوات 2000 حيث بدأت نسبة النمو الديموغرافي في الارتفاع مرة أخرى و لكن بوتيرة منخفضة نوعا ما (مقارنة بالسبعينات) و هذا راجع دائما إلى الإجراءات التي اتخذتها الدولة بهدف التحكم في النمو الديموغرافي خاصة تنظيم النسل و تباعد الولادات بزيادة استعمال موانع الحمل و ترقية صحة الأم و الطفل، و كذا ارتفاع سن الزواج للجنسين في السنوات الأخيرة مما يقلص فترة الإنجاب، بالإضافة إلى ظاهرة عزوف الشباب عن الزواج (تراجع الزواجية) بسبب الأوضاع الاقتصادية الصعبة، و لكنها تبقى مرتفعة خاصة بزيادة نسبة الولادات في السنوات الأخيرة و انخفاض معدل وفيات الرضع و عدد الوفيات عموما.

لكن و بالرغم من نجاح الجزائر في تخفيض معدلات النمو الديموغرافي إلا أنه يعد مرتفعا مقارنة بمتوسط المعدل العالمي و الذي يقدر بـ 1,5%<sup>10</sup>، بل و تتجاوزه بفوارق معتبرة.

### ثانيا: الكثافة السكانية

من خلال هذا الجدول و فيما يتعلق بمتغير الكثافة السكانية فيلاحظ أن هذه الأخيرة عرفت تزايدا مستمرا و هذا بطبيعة الحال راجع لتزايد عدد السكان و قد كان هذا التزايد كبيرا خلال السبعينات و الثمانينات (سنوات الانفجار السكاني)، غير أن ما تعرفه الجزائر في هذا المجال يتمثل في الاختلال الكبير للتوزيع السكاني (أو العشوائي) حيث تعرف المناطق الشمالية الساحلية و مدنها اكتظاظا سكانيا كبيرا، حيث تمثل هذه المساحة ما نسبته 04% من المساحة الكلية و يتمركز بها أكثر من 65% من السكان و بالتالي كثافة سكانية مرتفعة فيحين تعرف مناطق الهضاب كثافة أقل و الذي تمثل نسبة مساحته 25% من المساحة الكلية بحوالي 9% من السكان و المناطق الجنوبية الذي تمثل نسبة مساحته 87% يستقر بها حوالي 10% من السكان بكثافة سكانية منخفضة جدا.

<sup>10</sup>أفايز محمد العيسوي، المرجع سابق الذكر، ص 231.

هذا الأمر يرجع إلى جانب العوامل الطبيعية إلى العوامل الاقتصادية و التي تتمثل في غياب العدالة في العملية التنموية و الإختلالات التنموية بالتركيز على المدن و إهمال الأرياف و المناطق الداخلية و الجنوبية و هو ما يؤدي إلى الهجرة الداخلية (وحتى الخارجية) إما بحثا عن العمل أو لغياب الخدمات المختلفة و بحثا عن الشروط الجيدة للحياة و تحسين مستويات معيشتهم و هو ما يؤدي إلى اختلال التوازن الجهوي السكاني و يولد ضغطا كبيرا على المدن الكبيرة المستقبلية و على مختلف مرافقها التي تقدم مختلف الخدمات العمومية الصحية و التعليمية و السكن... و زيادة مشاكل توسعها كظهور الأحياء القصديرية و الأكوخ الهشة و ظهور العديد من المشاكل و الأزمات كالبطالة و الفقر و سوء التغذية و الازدحام و الأمراض النفسية و العقلية... و هو ما يؤدي بدوره إلى ظواهر و أزمات أخرى كالتفكك الاجتماعي و الانحلال الخلقي و التشرذم و الانحرافات و الآفات و الجرائم و العنف و التي لها أثر سلبي كبير على التنمية البشرية، بالإضافة إلى الأزمات في توفير مختلف الخدمات الصحية و التعليمية و السكن و الشغل... بالكمية و الجودة المطلوبة و ارتفاع نسب التلوث و الضغوط على البيئة و الموارد الطبيعية .

أما فيما يتعلق بتوزيع السكان حسب الجنس فيمكن القول أن الجزائر تعرف نسبا متقاربة بين الإناث و الذكور بصفة عامة و ليس هناك فرق كبير بين نسب الإناث و نسب الذكور، فخلال السنوات الأولى بعد الاستقلال كانت نسب الإناث تفوق نسب الذكور و لكن بفارق بسيط جدا لغاية منتصف الثمانينات (1986) لتعود بعدها نسب الذكور لترتفع متجاوزة نسب الإناث بنسبة ضعيفة جدا لغاية 2014، هذا التقارب له تأثير سلبي على التنمية البشرية و ذلك بحكم أن مشاركة المرأة في العملية الإنتاجية ضعيف مقارنة بالذكور مثلما وضحته المؤشرات السابقة حول البطالة و التشغيل.

### ثالثا: تطور معدلات الزواج و الخصوبة

من أهم المؤشرات السكانية نجد معدلات الزواج و الخصوبة و التي يرتبط بها تطور أعداد أفراد المجتمع و تركيبه العمري، و قد عرفت هذه المعدلات تغيرات مختلفة وفق ما يوضحه الجدول اللاحق:

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

جدول رقم ( 15 ) يبين تطور معدلات الزواج و الخصوبة في الجزائر 1966 – 2016.

السنة	عدد الزوجات ( بالآلاف )	المعدل الخام للزوجات (‰)	معدل الخصوبة (طفل/امرأة)
1966	61 497	5,08	
1970	84 792	6,37	8.4
1971	96 028	6,99	-
1972	85 422	6,03	-
1973	91 602	6,25	-
1974	101 906	6,72	-
1975	105 635	6,70	-
1976	115 178	7,00	-
1977	124 421	7,29	-
1978	121 211	6,89	-
1979	120 491	6,65	-
1980	128 424	6,88	6.9
1981	128 485	6,67	-
1982	125 289	6,30	-
1983	143 169	6,98	-
1984	129 843	6,13	-
1985	123 688	5,66	-
1986	128 802	5,72	-
1987	137 624	5,95	-
1988	139 935	5,88	-
1989	147 250	6,03	-
1990	149 345	5,97	4.5
1991	151 467	5,91	4,36
1992	159 380	6,07	4,26
1993	153 137	5,69	4,06
1994	147 954	5,38	3,97
1995	152 786	5,44	3,51
1996	156 870	5,49	3,14
1997	157 831	5,43	-
1998	158 298	5,36	3.2
1999	163 126	5,44	-
2000	177 548	5,84	2.4
2001	194 273	6,29	-
2002	218 620	6,97	2.48
2003	240 463	7,55	2.43
2004	267 633	8,27	2.38

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

2,5	8,50	279 548	2005
2,27	8,82	295 295	2006
-	9,55	325 485	2007
2,81	9,58	331 190	2008
2,84	9,68	341 321	2009
2,87	9,58	344 819	2010
2,87	10,05	369 031	2011
3,02	9,90	371 280	2012
2,93	10,13	387 947	2013
3,0	9,88	386 422	2014
3,1	9,24	369 074	2015
3,1	8,73	357	2016

المصدر: وزارة المالية، المديرية العامة للتقدير و السياسات، حوصلة إحصائية 1963-2014، ص ص 70-74. و ons , données statistiques, démographie algérienne و démographie algérienne, n 658, 2013, p 05. 2015, N740, p05.

من خلال الجدول السابق و فيما يتعلق بعدد الزيجات و معدل الزواجية فإنه يمكن ملاحظة أنه قد اتخذ مسارا تصاعديا خلال عشريتي الستينيات و السبعينيات ليتراوح ما بين 06 و 07 % خلال هذه الفترة، و يعود هذا الأمر بالدرجة الأولى تحسن الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمع الجزائري الذي تمثل أكبر نسبة منه في فئة الشباب و الكهول المعنية بالزواج من الجنسين، كما اتسمت هذه الفترة أيضا بارتفاع معدل الخصوبة بفعل عامل الزواج المبكر (فقد كان معدل العمر عند الزواج الأول يقدر بـ 25 سنة للذكور و 20,9 سنة للإناث سنة 1977 و ارتفع إلى 27,7 سنة للذكور و 23,7 سنة للإناث سنة 1887) و كذا انتشار الثقافة التي تشجع بكثرة فكرة كثرة الأولاد و هي أهم أسباب النمو الديموغرافي المتسارع المسجل خلال هذه السنوات.

لكن مع بداية التسعينيات بدأ معدل الزواجية في التراجع نوعا ما ليتراوح في حدود الـ 05 00<sup>0</sup>/لغاية سنة 2000 (باستثناء سنة 1992)، هذا الانخفاض يمكن إرجاعه إلى ما عرفته هذه السنوات من أوضاع و أزمات على جميع الأصعدة بداية من منتصف الثمانيات حيث بدأت الأوضاع الاقتصادية في التراجع و ظهور العديد من الأزمات خاصة أزمة الشغل و السكن و ارتفاع الأسعار... ثم الأزمة الأمنية بداية من التسعينيات و ظروف عدم الاستقرار و تسريح العمال و كذا الخسائر البشرية إلى غاية مطلع القرن الجديد فكل هذه الظروف أدت إلى انخفاض عدد الزيجات و عزوف الشباب عن تكوين أسرة في ظل هذه الأوضاع الصعبة، و بالنسبة لمعدل الخصوبة فقد عرفت هي الأخرى تراجعا بسبب هذه العوامل و ارتفاع سن الزواج خلال هذه السنوات (31.3 للرجال و 27,6 للإناث سنة 1998 و 33,5 للرجال و 29,9 للإناث سنة 2006<sup>1</sup>.

بعد هذه الفترة الصعبة و مع مطلع القرن الجديد بدأت الأوضاع تأخذ طريقها نحو الانفراج بتحسن الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و الأمنية و عودة الاستقرار الأمني... ما ساعد الشباب على الإقبال على الزواج و هو ما يفسر الارتفاع المستمر لمعدل الزواج خلال هذه السنوات لينتقل من 6,29 00<sup>0</sup>/سنة 2001 ليفوق 10,13 00<sup>0</sup>/سنة 2013 و هي أعلى نسبة مسجلة ليعرف تراجعا طفيفا خلال السنوات اللاحقة، و هو ما يفسر أيضا ارتفاع نسب النمو الديموغرافي خلال هذه السنوات، أما فيما يتعلق بالخصوبة فقد بقيت منخفضة بفعل العوامل السابقة و المتمثلة خاصة في تراجع الزواجية و تأخر سن الزواج للجنسين، فقد تراجع معدل العمر عند الزواج سنة 1998 إلى 31,3 سنة للذكور و 27,6 سنة للإناث ليصل في الإحصاء الأخير سنة 2008 إلى 32,9 سنة للذكور و 29,1 سنة للإناث مما يؤدي إلى تقلص فترة الإنجاب بسبب الأوضاع الصعبة و الضغوط الاقتصادية و الاجتماعية خاصة عدم توفر المسكن و العمل.. و تفضيل الإناث مواصلة التعليم و العمل بالإضافة كثرة استعمال موانع الحمل لارتفاع المستوى التعليمي لهن.

<sup>1</sup> المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، التقرير الوطني للتنمية البشرية 2013/2015، المرجع سابق الذكر، ص20.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

### رابعاً: التركيب العمري للسكان

بالنظر إلى ما باتت تسجله الجزائر من نسب الولادات و الوفيات باتت تعرف تركيباً عمرياً يتميز باتساع فئة الشباب على حساب الفئات الأخرى وفق ما يوضحه الجدول اللاحق:

جدول رقم (16) يبين تطور توزيع الفئات العمرية في الجزائر 2005 – 2016.

السنوات	2005	2010	2012	2013	2014	2015	2016
0 – 14 سنة (%)	28,1	27,1	27,9	28,1	28,4	28,8	29,3
15 – 59 سنة (%)	67,1	68,2	64	63,6	63,1	62,5	61,8
60 سنة فأكثر (%)	7,4	7,4	8,1	8,3	8,5	8,7	8,9

المصدر: ONS , Démographie Algérienne 2013,p 01. Et 2016, n779, p02.

من خلال الجدول يمكن ملاحظة الاتساع الكبير للفئة العمرية الشابة التي تتراوح ما بين 15 و 59 سنة التي تسمى بالفئة النشيطة اقتصادياً بحيث تفوق الـ 60 % رغم أنها بدأت تسجل انخفاضاً منذ سنة 2012 حيث قدرت خلال هذه السنة بـ 64% و 63% سنة 2014 و 61,8 سنة 2016 بعدما كانت تقارب الـ 70% خلال سنة 2010 و ما قبلها، و هذا على حساب الفئتين الأخرتين الأقل من 15 سنة التي تعرف تزايداً من سنة إلى أخرى بسبب التزايد معدل الولادات خاصة في السنوات الأخيرة و فئة الشيوخ (الأكثر من 60 سنة) التي تعرف هي الأخرى ارتفاعاً مستمراً متأثرة هي الأخرى بانخفاض معدل الوفيات في السنوات الأخيرة و ارتفاع معدلات الأمل في الحياة، و قد قدرت نسبة الأفراد أقل من 30 سنة 2014 بـ 58% من العدد الكلي بما يقارب 22 مليون فرد حسب التقرير الأخير للتنمية البشرية.

فمن خلال هذه المعطيات يمكن القول أن الجزائر تمر بما يعرف بالهبة أو النافذة الديموغرافية و هي فترة زمنية تتراوح ما بين 30 – 40 سنة تمر بها المجتمعات بشكل فيه السكان في سن العمل و الإنتاج القسم الأكبر من أفراد المجتمع، بحيث يكون معدل نمو السكان النشيطين اقتصادياً يفوق معدل نمو الفئات المعالة أو المستهلكة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> أرزيقة رشيم، دور المتغيرات الديموغرافية في تحقيق التنمية المحلية في الجزائر- دراسة حالة برج الكيفان 2008 – 2012، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر3، كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية، 2016، ص101.

يعتبر الباحثون النافذة الديموغرافية فرصة تاريخية للمجتمعات لإحداث النهضة التنموية كونها الفترة التي يبلغ فيها المجتمع الذروة في حجم السكان في قوة العمل مقابل أدنى حجم للفئات المعالة، فهي توفر عدة شروط و إمكانيات بشرية لإحداث التنمية البشرية (حيث سميت بالهبة الديموغرافية)، إذ تفتح فرصا واسعة للعمل و الإنتاج و الادخار و الاستثمار و التنمية الاقتصادية... بشرط الاستثمار بطريقة جدية في التعليم و التكوين<sup>1</sup> و الصحة بما يؤدي ذلك إلى زيادة معدلات الإنتاج و الإنتاجية. و يتمكن المرأة أيضا صحيا و تعليميا يتناقص حجم أسرتها و تتزايد قدرتها و رغبتها في سوق العمل، كما تؤدي أيضا إلى تزايد فرص الادخار و منه تتزايد معدلات الاستثمار و النمو الاقتصادي<sup>2</sup>.

من خلال ما سبق يمكن القول أن الخصائص السكانية في الجزائر و خاصة النمو السكاني و التركيب العمري يوفر فرصة ذهبية لإحداث التنمية الشاملة بصفة عامة إذا ما تم استغلالها بأفضل طريقة ممكنة من خلال توظيف الإمكانيات البشرية و الاستثمار الأفضل لقوة العمل المتوفرة عن طريق رفع معدلات التشغيل و خفض نسب البطالة، زيادة معدلات الاستثمار و الإنتاجية في رفع معدلات النمو الاقتصادي و التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، و ذلك من خلال:

- رفع قدرة الفرد و المجتمع على الادخار و الاستثمار.
  - رفع القدرة على الابتكار و القدرة التنافسية.
  - تحسين نوعية الخدمات الصحية و الاجتماعية...
- و من جهة أخرى إحداث نقلة نوعية في خصائص رأس المال البشري من خلال:
- ارتفاع الدخل الفردي و دخل الأسرة
  - تحسن ظروف الأسرة الصحية و التعليمية.
  - قدرة عالية على العطاء و المشاركة و الإنتاجية.

<sup>1</sup> المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير التنمية البشرية 2013-2015، المرجع سابق الذكر، ص47.  
<sup>2</sup>رزيقة رشيم، المرجع سابق الذكر، ص101.



فهذه الأخيرة (النافذة الديموغرافية) مكنت العديد من الدول التي مرت بها من تحقيق التنمية مثل دول شرق آسيا و بعض دول أمريكا اللاتينية إذ اعتبرت المسؤولة عن ثلث النمو الاقتصادي المحقق بهذه الدول<sup>1</sup>، هذا من جهة.

من جهة أخرى فالتركيب العمري في الوقت الحاضر و اتجاهاته المستقبلية يعطينا صورة واضحة عن حجم و طبيعة الاحتياجات الحالية و المستقبلية لكل الأفراد و الفئات كالاحتياجات التعليمية للأطفال و الشباب و فرص العمل للشباب و نظام الحماية الاجتماعية و الضمان الاجتماعي و التقاعد و الخدمات الصحية و خدمات الرياضة و الترفيه... للوصول للتنمية البشرية المطلوبة و كذا المستدامة، و هو التحدي الذي يفرضه هذا الواقع.

لكن بالمقابل عدم استغلال و استثمار النافذة الديموغرافية يؤدي إلى نتائج عكسية و سلبية على التنمية مثل<sup>2</sup>:

- تصبح عبئا يتمثل في ارتفاع نسبة العاطلين عن العمل خاصة القادمين الجدد إلى سوق العمل مما يحفز ظاهرة الهجرة الخارجية و كذا هجرة الأدمغة.
- تدهور القدرة الشرائية.
- انتشار الفقر و ارتفاع معدلاته.
- تدني معدلات النمو الاقتصادي و الاجتماعي.
- تدهور الخصائص السكانية من تعليم و صحة... نتيجة تدهور الخدمات الصحية و التعليمية...
- التأثيرات البيئية السلبية.

و هو ما يؤدي بنا إلى القول أن الجزائر لم تقم بالاستغلال الأمثل للنافذة الديموغرافية كونها

<sup>1</sup>رزيقة رشيم، المرجع سابق الذكر، ص 101.

<sup>2</sup>أحمد قطيطات، المرجع سابق الذكر، ص 411.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

تعرف العديد من الظواهر ذات الآثار السلبية على التنمية مثل انتشار البطالة و خاصة من ذوي الشهادات العليا، تدني معدلات النمو الاقتصادي، تدهور القدرة الشرائية، تدني نوعية الخدمات... كما وضحته المؤشرات السابقة خاصة النمو الاقتصادي و مختلف مؤشرات البطالة.

انطلاقا من هذه الوضعية جاء التقرير الأخير للتنمية البشرية 2013-2015 الصادر عن المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي ليؤكد على دور و مكانة الشباب في تحقيق هذه الأخيرة و الذي عنونه بـ " أي مكانة للشباب في مستقبل التنمية البشرية المستدامة في الجزائر؟"، و ضرورة الأخذ بعين الاعتبار هذه الخصائص الديموغرافية في الخطط لأنها تطرح تحديات مستقبلية للتنمية البشرية خاصة الشغل و التعليم و الصحة، السكن...

جدول رقم (17) يوضح تقديرات حجم العمل للفئة (16 – 29) بين 2015 – 2025.

السنة	2015	2020	2025
عدد مناصب العمل	3 142 498	3 114 302	3 366 105

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير التنمية البشرية 2013/2015، المرجع سابق الذكر، ص23.

### المطلب الثاني: الواقع التعليمي

سعت الجزائر بعد استقلالها إلى تبني سياسة تعليمية هدفها تنمية الموارد البشرية و تحسين مستوياتهم التعليمية و الثقافية و الفكرية و المهارية و بناء رأس مال بشري و القضاء على الجهل و الأمية و التخلف الذي كان سائدا خلال المرحلة الاستعمارية.

فنظرا لأهمية التعليم و الذي يعتبر حجر الزاوية في التنمية البشرية و في تحقيق التقدم الاجتماعي و الاقتصادي و البناء الحضاري للأمم، و إدراكا من المستعمر لأهمية هذا العنصر فقد عمل طوال فترة تواجده بالجزائر إلى تجهيل الشعب الجزائري و حرمانه من العلم و التعلم و طمس هويته الثقافية و الحضارية، و محاولة استبداله بنظام تعليمي فرنسي و بالتالي فقد خرجت الجزائر بعد الاستقلال بإرث ثقيل في هذا المجال من ارتفاع كبير لنسب

الأمية و الجهل و كذا عدم وجود طبقة متعلمة يقع على عاتقها قيادة البلاد و تولي مختلف القيادية و المهمة لبدء مسيرة التنمية الوطنية و كذا قلة البنى التحتية لهذه الأخيرة.

وقد بدأ الاهتمام بالتعليم مباشرة بعد الاستقلال و ذلك بمختلف مراحل الابتدائي و الأساسي و الثانوي و العالي، كما سطرت أيضا سياسات و برامج لتعليم الكبار و محو الأمية للقضاء على الأمية المنتشرة بكثرة بين مختلف فئاته، و قد مر تنظيم النظام التعليمي في الجزائر بعدة مراحل:

فالمرحلة الأولى امتدت من سنة 1962 – 1976 حيث تم تقسيم النظام التعليمي إلى ثلاثة مراحل هي الابتدائي و يدوم ست سنوات و المتوسط الذي يدوم ثلاثة أو أربع سنوات و الثانوي و مدته ثلاثة، و قد كان أولويات هذه المرحلة تتمثل في تعميم التعليم بإقامة المنشآت التعليمية و توسيعها في المناطق النائية و تكييف مضامين التعليم الموروثة عن النظام التعليمي الفرنسي وفق الثقافة و الهوية الجزائرية و تعريبه تدريجيا<sup>1</sup>.

أما المرحلة الثانية فكانت مع إصدار الأمر 35/76 المتضمن تنظيم التربية و التكوين في الجزائر المؤرخ في 16/04/1976 و الذي أدخل تعديلات جوهرية على النظام التربوي و جعله يتماشى مع الواقع الاقتصادي و الاجتماعي و قادرا على التصدي للتحديات التي كانت تواجهها و تبنيه لمجموعة من المبادئ ليقوم عليها و هي إلزاميته و مجانيته و تأمينه من طرف الدولة بهدف تنمية الأطفال و المواطنين و إعدادهم للعمل و الحياة و إكسابهم مختلف المعارف و القدرات و المهارات، و قد تم إعادة هيكلة هذا الأخير بتقسيمه إلى: التعليم التحضيري و هو غير إجباري و يليه التعليم الأساسي و مدته تسع سنوات ليعوض التعليم الابتدائي و المتوسط ثم التعليم الثانوي و مدته ثلاث سنوات.

كمرحلة أخيرة و بعد الانتقادات العديدة التي واجهها النظام التربوي و الإختلالات التي أصبح يعاني منها تم اعتماد مجموعة من الإصلاحات بداية من سنة 2003.

<sup>1</sup>سوسن مربي، التنمية البشرية في الجزائر – الواقع و الآفاق -، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، 02، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، 2013، صص 108 – 109.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

وهو يتكون حاليا بموجب القانون التوجيهي لسنة 2008 من ثلاثة مستويات: التحضيري و هو غير إجباري لمدة سنة ثم الأساسي و هو إجباري لمدة تسع سنوات الابتدائي لمدة 05 سنوات و المتوسط بأربع سنوات ثم الثانوي لمدة ثلاث سنوات.

من خلال مختلف الجهود فقد حققت الجزائر تطورا ملموسا في هذا المجال انعكس في تزايد أعداد التلاميذ المتحقين بالمدارس مثلما يوضحه الجدول اللاحق:

جدول رقم (18) يبين عدد الأطفال المتحقين بالمدارس و نسب الإناث منهم 1962 – 2014.

إجمالي الأطوار الثلاثة		الثانوي		المتوسط		الابتدائي		السنة الدراسية
الإناث(%)	المجموع	الإناث(%)	المجموع	الإناث(%)	المجموع	الإناث(%)	المجموع	
35.93	822749	26.93	5323	28.6	30790	36.37	777.636	1963/1962
37.70	2533037	26.70	53799	31.4	272345	38.74	2206893	1973/1972
41.83	4522643	38.84	279299	40.8	1001420	42.41	3241924	1983/1982
45.75	6641563	47.92	747152	42.9	1558046	45.34	4436365	1993/1992
51,42	6 927 353	49.84	821059	44.06	1651510	45.87	4548827	1995/1994
51,77	7 021 396	50.44	853303	44.40	1691561	46.12	4617728	1996/1995
52,13	7 162 592	52.54	855481	45.61	1762761	46.30	4674947	1997/1996
52,43	7 293 189	53.73	879090	46.52	1837631	46.49	4719137	1998/1997
52,83	7 435 858	54.89	909972	47.20	1898748	46.65	4778870	1999/1998
53,18	7 587 545	56.02	921959	47.93	1895751	46.76	4843313	2000/1999
53,45	7 661 023	56.15	975862	48.06	2015370	46.82	4720950	2001/2000
53,87	7 712 182	56.24	1041047	48.04	2116087	46.98	4691870	2002/2001
54,30	7894642	56.73	1095730	48.39	2186338	46.96	4612574	2003/2002
54,72	7851893	57.54	1122395	48.75	2221795	47.02	4507703	2004/2003
55,08	7741099	57.73	1123123	49.03	2256232	47.00	4361744	2005/2004
55,28	7593639	58.38	1175731	48.99	2221328	47.04	4196580	2006/2005
55,81	7557994	57.57	1035863	49.77	2443177	47.23	4078954	2007/2006
55,29	7502370	58.56	974748	49.33	2595748	47.31	3931874	2008/2007
54,86	7379210	57.94	972326	48.73	3155365	47.29	3251519	2009/2008
54,87	7532810	58.25	1170645	48.74	3052953	47.28	3309212	2010/2009
56,07	7525098	57.56	1198888	48.95	2980325	47.37	3345885	2011/2010
56,38	7613789	57.27	1263097	48.43	2921331	47.47	3429361	2012/2011
47,47	7725856	57.57	1497875	47.51	2647500	47.58	3580481	2013/2012
47,58	7835740	58.22	1499740	47.62	2605540	47.68	3730460	2014/2013

المصدر: وزارة المالية، المديرية العامة للسياسات و التقدير، حوصلة إحصائية 1962-2014، ص ص 78-82. و الجزائر بالأرقام 2003-2005 و 2010-2014، الديوان الوطني للإحصاء، صص 21-22. و 28-29.

من خلال هذا الجدول يتبين لنا التزايد المستمر للأطفال المتدرسين، و الذي كان نتيجة الجهود المبذولة من طرف الدولة الجزائرية فقد انتقل عدد المتدرسين من أقل من مليون طفل سنة 1962 إلى أكثر من سبعة ملايين سنة 2014 و كان أعلى عدد مسجل موسم 2003/2002 بـ 7.89 مليون طفل ليعرف بعض الانخفاض في السنوات اللاحقة بفعل انخفاض نسبة النمو الديموغرافي قليلا و بالتالي انخفاض عدد الأطفال الجدد الملتحقين بالمدرسة، و قد كان هذا التزايد كبيرا خلال السنوات الأولى بعد الاستقلال حيث انتقل عددهم من أكثر من 800 ألف متدرس سنة 1962 إلى أكثر من مليوني و نصف متدرس خلال العشر سنوات الأولى للاستقلال (1972) ثم إلى أكثر من 4.5 مليون سنة 1982 إلى أكثر من 6.6 مليون سنة 1992 و هذا راجع بطبيعة الحال إلى تحسن الظروف الصحية و الاقتصادية التي بدأت تعرفها الجزائر بعد الاستقلال التي أدت إلى زيادة النمو الديموغرافي بنسب متزايدة خلال هذه السنوات، ليعرف هذا التزايد تباطئا خلال عشرية 1993 – 2003 لينتقل من 6.6 إلى 7.8 مليون لينخفض العدد قليلا خلال موسمي 2004/2003 و 2004/2005 ليعاود الارتفاع و لكن دائما بنسب بسيطة خلال السنوات الأخيرة (انخفاض وتيرة التزايد ابتداء من التسعينات)، و مما يلاحظ أيضا من هذا الجدول التطور الإيجابي و السريع لنسب الإناث المتدرسات و هذا منذ السنوات الأولى للاستقلال بحيث انتقلت نسبة تدرسهن من حوالي 34% خلال الموسم الدراسي الأول بعد الاستقلال لأكثر من 56% خلال موسم 2011 حيث تفوقت على نسب الذكور في السنوات الأخيرة خاصة في الطور الثانوي.

### ثانيا: تطور أعداد المدرسين

ترتبط جودة العملية التعليمية بتوفير الأعداد اللازمة و الكافية من المدرسين للقيام بهذه الأخيرة و في هذا الصدد عملت الجزائر على توفير القوى البشرية اللازمة من المدرسين و لإبراز ذلك نورد الجدول التالي الذي يبين تطور أعداد المدرسين في الأطوار الثلاث.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

جدول رقم (19) يبين تطور أعداد المدرسين 1964-2014.

السنة	الطور الابتدائي	الطور المتوسط	الطور الثانوي	المجموع
1964	26 582	2 855	1 614	31 051
1966	30 672	3 446	2 121	36 239
1968	33 113	4 664	2 830	40 607
1970	39 819	6 387	3 123	49 329
1972	49 879	7 887	4 081	61 847
1974	54 982	9 936	4 439	69 357
1976	65 043	13 662	5 310	84 015
1978	77 009	19 663	7 042	103 714
1980	85 499	26 830	9 365	121 694
1982	94 216	33 660	12 536	140 412
1984	109 173	44 206	16 892	170 271
1986	125 034	60 663	21 555	207 252
1988	139 875	74 031	31 057	244 963
1990	144 945	79 783	40 939	265 667
1992	154 685	86 610	44 622	285 917
1994	164 982	94 240	49 647	308 869
1996	169 010	98 187	52 210	319 407
1998	170 460	99 907	53 343	323 710
2000	170 562	101 261	54 761	326 584
2002	170 039	104 289	57 274	331 602
2004	170 031	107 898	59 177	337 106
2006	171 402	109 578	62 330	343 310
2008	168 962	116 285	69 459	354 706
2010	143 037	138 559	69 549	351 145
2011	144 885	140 098	74 550	359 533
2012	147 382	142 132	80 048	369 562
2013	153 578	144 901	89 882	388 361
2014	156 737	145 655	95 382	397 774

المصدر: وزارة المالية، المديرية العامة للتقدير و السياسات، المرجع سابق الذكر، ص 78 - 84.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

من خلال هذا الجدول يتبين تزايد أعداد المعلمين من سنة لأخرى، و قد تطور هذا العدد من أكثر من 31000 معلم سنوات الستينات إلى 278286 معلم بداية التسعينات و تطوره ليقارب الـ 400 ألف معلم و أستاذ سنة 2014 للأطوار الثلاث، و قد كانت نسبة التطور كبيرة بداية من منتصف السبعينات إلى غاية منتصف التسعينات لتبدأ نسبة التزايد في الانخفاض خلال هذه العشرية ( 1995 – 2006 ) لتعاود الارتفاع من جديد بعد هذه الفترة، فهذا من جهة يدل على الاهتمام بتكوين و إعداد هذه الفئة التي لها دور كبير في إعداد الأطفال و الأجيال و تربيتهم و تكوينهم أي لها دور كبير في التنمية البشرية.

لكن و رغم ذلك و بمقارنة هذه الأعداد مع عدد التلاميذ المسجلين فإن أعدادهم تعتبر غير كافية و بعيدة عن نسب التأطير المحددة عالميا (أستاذ لكل 10 تلاميذ)، حيث تعرف العديد من المدارس اكتظاظ أعداد التلاميذ في الفصل الواحد ما بين 20 تلميذ في أحسن الأحوال و 60 تلميذ (خاصة في الطور الابتدائي) الأمر الذي له انعكاس سلبي كبير على تحصيل المتمدرسين و نسبة استيعابهم و على جودة الخدمة التعليمية ككل مثلما يوضحه الجدول اللاحق:

جدول رقم (20) يبين نسبة التأطير (عدد التلاميذ لكل أستاذ) 2008-2011.

2011/2010	2010/2009	2009/2008	
23	23	23	التعليم الابتدائي
21	22	23	التعليم المتوسط
16	17	15	التعليم الثانوي

المصدر: التقرير الوطني للتنمية البشرية 2010/2009، ص85.

أما فيما يتعلق بالهيكل المادية و المنشآت القاعدية للتدريس فهي بدورها تعرف تزايدا متواصلا لاستيعاب الأعداد المتزايدة من المتمدرسين سنويا، و لإعطاء صورة عن عدد هذه الأخيرة و مقارنتها بعدد المتمدرسين و زيادتهم السنوية نورد بعض الإحصائيات لبعض السنوات.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

### جدول رقم (21) يبين المنشآت القاعدية للتدريس 1964 – 2014

السنة	الإبتدائيات	المتوسطات	الثانويات
1964	-	379	-
1966	4 255	-	-
1968	4 581	454	56
1970	5 263	502	60
1972	6 507	530	63
1974	7 376	545	84
1976	7 798	656	103
1978	8 380	947	156
1980	9 034	1 073	185
1982	9 399	1 226	222
1984	10 266	1 484	286
1986	11 144	1 823	342
1988	11 843	2 118	440
1990	12 694	2 355	621
1992	13 461	2 498	700
1994	14 734	2 683	760
1996	15 186	2 929	821
1998	15 199	3 146	903
2000	15 729	3 319	981
2002	16 482	3 532	1 040
2004	16 899	3 743	1 133
2006	17 163	3 958	1 229
2008	17 429	4 284	1 591
2010	17 680	4 784	1 745
2012	17 853	5 007	1 870
2014	18 143	5 159	2 043

المصدر: وزارة المالية، المديرية العامة للتقدير و السياسات، مذكرة إحصائية 1963-2014، ص 78 – 82.

من خلال هذا الجدول فإن المنشآت القاعدية للتدريس في تطور مستمر و هذا لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الأطفال الملتحقين بمختلف الأطوار الدراسية لارتفاع النمو الديموغرافي و من جهة أخرى لتحسين نسب التأطير و الوصول بها إلى نسب مقبولة وفق المعايير الدولية من أجل تحسين خدمة التعليم و تحسين نوعية الفرد المتخرج منها، و هو ما



## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

يوضح الجهود الرسمية المبذولة من طرف الدولة لتحسين مستويات و نسب التمدرس و رفع مستويات التنمية البشرية المتعلقة بها.

من خلال هذه المؤشرات يمكن القول أنه من خلال الخدمة العمومية للتعليم هناك تطور و تحسنا مستمرا لهذه المؤشرات التعليمية بسبب الجهود المبذولة من طرف الدولة و زيادة الإنفاق العمومي في مجال التعليم من سنة لأخرى باعتباره من أوجه الإنفاق الاجتماعي الضروري و الإستراتيجي من جهة أخرى كونه يتعلق بحاجة أساسية للأفراد و بتنميتهم و تكوينهم بالإضافة المبدأ المعتمد و هو مجانية التعليم و إلزاميته (09 سنوات) إلى مما انعكس في تحسن الأوضاع التعليمية و ارتفاع نسب التمدرس بصفة عامة، حيث باتت الجزائر تسجل نسبا مرتفعة من التمدرس بين مختلف الفئات العمرية و انخفاض نسب انتشار الأمية، و فيما يلي جدول يبين نسب التمدرس و تطورها في الجزائر.

جدول رقم (22) يبين تطور نسب التمدرس في الجزائر 1966 – 2013.

السنة	نسبة التمدرس <sup>1</sup> (%)	الإناث (%)	الذكور (%)
1966	45,40	32,90	57,70
1967	45,90	34,20	72,70
1968	49,90	37,50	61,90
1969	52,30	38,80	65,40
1970	54,00	41,10	66,50
1971	57,30	43,90	70,40
1972	61,10	47,60	74,10
1973	64,30	50,60	77,60
1974	67,30	53,40	80,60
1975	68,50	55,00	81,80
1976	75,50	61,40	89,10
1977	79,00	64,70	92,70
1978	76,70	64,20	88,70
1979	77,20	65,60	88,40
1980	77,30	65,70	88,40
1981	78,00	67,30	88,40
1982	78,00	67,30	88,40

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

88,80	68,30	78,70	1983
89,98	71,15	80,80	1984
90,92	72,01	81,70	1985
92,33	72,25	82,20	1986
93,06	73,55	83,35	1987
93,78	76,03	84,80	1988
93,43	76,56	85,10	1989
93,80	77,20	85,83	1990
93,65	77,87	85,98	1991
93,51	78,97	86,42	1992
93,56	80,80	86,96	1993
93,79	81,70	87,88	1994
93,87	82,67	88,39	1995
92,80	82,73	87,87	1996
91,98	83,48	87,82	1997
91,12	84,12	87,69	1998
90,46	84,31	87,45	1999
91,18	85,73	88,51	2000
93,04	88,16	90,65	2001
93,97	89,72	91,88	2002
94,95	91,03	93,03	2003
95,12	91,74	93,46	2004
95,09	92,14	93,65	2005
95,02	92,33	93,70	2006
95,84	93,80	94,84	2007
92,42	91,67	92,05	2008
-	-	93,46	2009
-	-	94,24	2010
-	98,9	98,5	2013

<sup>1</sup>نسبة التمدرس تمثل نسبة تمدرس التلاميذ المسجلين ( 06- 13 سنة ) في التعليم الأساسي و المتوسط بالنسبة للأطفال في 06- 13 سنة من 1965 حتى 1987 و من ( 06 – 15 سنة ) ابتداء من موسم 1987/1988.

المصدر: وزارة المالية، المديرية العامة للتقدير و السياسات، المرجع سابق الذكر، ص 78 – 82.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن نسبة التمدرس عرفت ارتفاعا مستمرا من سنة لأخرى بحيث انتقلت من 45.40% سنة 1966 إلى أكثر من 95% سنة 2014 و هي نسبة معتبرة جدا، و هذا نتيجة الجهود المبذولة من طرف الدولة لتوفير التعليم لكل الأطفال من خلال تبني مبدأ إجباريته و مجانيته و تمكينهم منه من خلال بناء الهياكل اللازمة و تكوين المعلمين اللازمين لذلك، بالإضافة إلى تحسين المناهج و طرق التدريس و تطويرها و تقديم كل الخدمات المرافقة من إ طعام و نقل و إيواء... و غيرها و التي تصب في تحسين جودة الخدمة التعليمية و الذي لا شك منه أن لها دور كبير في رفع مستويات التنمية البشرية كون التعليم يعد أحد أهم أبعاد مؤشر التنمية البشرية بمؤشرين فرعيين ضمن دليل التنمية البشرية.

كما يوضح الجدول أيضا التحسن المستمر و الارتفاع المتزايد لنسب تدرس الإناث، فالجزائر قطعت أشواطاً مهمة في مجال تعليم الإناث فقد انتقلت نسبة تدرس الإناث من 32,90% سنة 1966 إلى أكثر من 90% سنة 2014، بحيث أصبحت تتساوى تقريبا مع نسبة تدرس الذكور.

فالاهتمام بالخدمة التعليمية نتيجة لآثارها العظيمة على التنمية البشرية تتطلب حجماً كبيراً من الإنفاق العمومي، و الدول التي تولي أهمية كبيرة لهذا القطاع ترتفع ميزانياتها المخصصة لهذا القطاع، و لتوضيح هذا الجانب في الجزائر نورد الجدول التالي الذي يبين ذلك:

جدول رقم (23) يبين تطور نسبة ميزانية قطاع التعليم في الجزائر بالنسبة لميزانية الدولة و الناتج المحلي الإجمالي 2008-2011

السنة	2008	2009	2010	2011
ميزانية قطاع التربية/ ميزانية الدولة	9,01%	9,63%	12,57%	13,01%
ميزانية قطاع التربية الوطنية/ PIB	3,79%	4,91%	7,33%	7,24%

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير الوطني للتنمية البشرية 2010/2009، ص90.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن قطاع التربية يمثل جزءا مهما من الناتج المحلي الإجمالي و من ميزانية الدولة و هو في تطور مستمر من سنة لأخرى من أجل تلبية الاحتياجات المتزايدة لهذا القطاع الحيوي (المرتبة الثانية بعد الدفاع)، و لكن و رغم ذلك و بمقارنة هذه النسب مع دول أخرى، إذ مثلا يصل الإنفاق على التعليم في بلدان أوربا إلى 36,6% من الإنفاق الحكومي<sup>1</sup> و مع ما حققته بعض الدول النامية كالصين و النمور الآسيوية، في حين لم يتجاوز 8% من الناتج الإجمالي في الجزائر سنة 2011، و هذا الأمر (أي تدني الإنفاق على التعليم) يعد من المشاكل المهمة التي يعاني منها قطاع التعليم في الدول النامية و منها الجزائر و هو ما انعكس بالسلب على مردودية القطاع و من ثم على التنمية البشرية بصفة عامة من جوانب مختلفة.

باعتبار قاعدة أن الإنفاق على التعليم يمثل 3 – 6% من الناتج القومي الإجمالي و15 – 20% من ميزانية الدولة<sup>2</sup>.

### ثانيا: الأمية في الجزائر

تعتبر الأمية من الآفات السلبية التي تتناقض مع مفهوم التنمية البشرية و التي لها آثار عديدة سلبية على الفرد من جهل و تخلف و على المجتمع اجتماعيا و اقتصاديا تحول دون التطور و التنمية و لذا تعتبر من الآفات المدمرة، و لهذا تسطر الدول السياسات و البرامج و الآليات لمحاربة هذه الأخيرة و خفض معدلاتها إلى أقل نسب ممكنة.

نتيجة للاحتلال الفرنسي و السياسة الاستعمارية التجهيلية ورثت الجزائر بعد الاستقلال نسبا مرتفعة من الأميين، فقد قدرت نسبة هذه الأخيرة بـ85% سنة 1962 و74.60% سنة 1966، و بعد الاستقلال مباشرة بدأت جهود الدولة الجزائرية للقضاء على الأمية من خلال الحملة الوطنية لمحو الأمية 1963 بمشاركة مختلف الفعاليات

<sup>1</sup> أرعد سامي عبد الرزاق التميمي، المرجع سابق الذكر، ص128.  
<sup>2</sup> إبراهيم مراد الدعمة، المرجع سابق الذكر، ص163.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

المجتمعية، ثم تلاه بعد ذلك إنشاء المركز الوطني لمحو الأمية (بموجب المرسوم الرئاسي 64-269 المؤرخ في 13 أوت 1964) لتأطير هذا العمل و تنظيمه و ضبط آلياته، هذا الأخير قام بالعديد من الإجراءات و البرامج لمحاربة الأمية و الجهل، و كذا مشروع الجزائر 11 (1967 – 1974) لمحاربة الأمية الوظيفية بالتعاون مع اليونيسكو و برنامج التنمية للأمم المتحدة، و قد تواصلت جهود محو الأمية خلال مختلف مخططات التنمية بتخصيص الأموال اللازمة لتمويل برامج محو الأمية، و كنتيجة لكل هذه الجهود المبذولة فقد تمكنت الجزائر من تخفيض نسب الأمية و عدد الأميين على النحو التالي:

جدول رقم (24) يبين نسب الأمية في الجزائر 1966-2015

السنة	1966	1977	1987	1998	2006	2008	2009	2010	2012	2015
نسبة الأمية ( 10 سنوات فأكثر) (%)	74.6	58.1	43.6	31.9	24	22.10	20.56	19.22	18	13,22
نسبة الذكور(%)	62.3	48.2	30.8	23.7	16.5	15.50	15.11	14.78	-	-
نسبة الإناث(%)	85.4	74.3	56.7	40.3	31.6	28.90	26.19	23.82	-	-

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات. و تقرير التنمية البشرية 2010-2009، CNES، ص88.

فمن خلال هذا الجدول نلاحظ التراجع المستمر لنسب الأمية في الجزائر بفعل الجهود المبذولة و السياسات المسطرة من طرف الدولة فقد انتقلت من 74.6% سنة 1966 إلى 19.22% سنة 2010 و حوالي 13% سنة 2015، و هذا التراجع بالنسبة للجنسين، هذا التراجع كان كبيرا خلال الأربعة عقود الأولى بعد الاستقلال بمعدل يفوق 10% كل عشر سنوات لتتخفف وتيرة التراجع خلال العشرية الأخيرة، حيث رغم ذلك فإن هذه الجهود تبقى غير كافية كون أن نسب الأمية تبقى مرتفعة خاصة بالنسبة للإناث.

وذكر مدير الديوان الوطني لمحو الأمية و تعليم الكبار "كمال خربوش" أن الإستراتيجية الوطنية لمحو الأمية المطبقة ما بين 2007 و 2015 (مكنت من تحرير حوالي مليوني و 200 ألف أمي كانوا لا يعرفون أبجديات القراءة و الكتابة و الحساب و خفضت من نسبة الأمية إلى 13,22% بعدما كانت حوالي 22% سنة 2008.

كما ذكر أيضا أن الجزائر ملزمة بتطبيق التوصيات الإقليمية كالعقد العربي لمحو الأمية الذي يطالب كل دولة عربية بإقامة إستراتيجية جديدة لمحو الأمية تمتد بين 2015 إلى 2024، و كذا تطبيق التوصيات العالمية لليونسكو و برنامج التنمية المستدامة لغاية 2030، والانتقال من محو الأمية الكلاسيكي لمحو الأمية الأبجدية التي ابتدأت باللغة الأمازيغية، ثم الشعار الثاني الذي يتعلق بمحو الأمية الثقافية و الثالث هو محو الأمية المعلوماتية<sup>1</sup>.

يعود سبب استمرار الأمية في الجزائر إلى غياب التخطيط الفعال و البرامج الجادة للقضاء على الأمية فبعض البرامج تكون مدتها قصيرة لا تتعدى عدة أشهر التي لا تكفي لإخراج الفرد من حالة الأمية في حين تعتمد بعض البلدان برامج تمتد لعدة سنوات<sup>2</sup>، و من الأسباب أيضا ظاهرة التسرب المدرسي للأطفال و العدد الكبير للمتسربين و الذي يزيد من نسب الأمية (خاصة في بعض الولايات الداخلية التي تسجل نسبة مرتفعة للتسرب المدرسي و كذا عدم التحاق البعض منهم بالمدارس خاصة بالأرياف و المناطق الجبلية لبعدها عن مقر السكن و صعوبة التنقل إليها خاصة بالنسبة للإناث (خاصة في ظل ظروف عدم الاستقرار) بغض النظر عن كون أن هذه الظروف الصعبة للتمدرس تؤثر على المستوى التعليمي.

ومن الأسباب الرئيسية لانتشار الأمية هو الفقر، حيث أظهرت التحقيقات أن الأمية تنتشر بين الفقراء، حيث أن فقر الأسرة و تدني مداخيلها يزيد من درجة كبح أبنائها عن الدراسة أو تقليص مدتها وذلك بسبب عجزها عن توفير مختلف الأدوات المدرسية و الوسائل و المستلزمات و تكاليف الدراسة، و كما أن معدلاتها تنتشر بالأرياف مقارنة بالمناطق الحضرية و ذلك لكون معظم الأسر الفقيرة تعيش بالأرياف.

بالإضافة أيضا إلى اعتماد الدولة في سياستها للقضاء على الأمية على الجمعيات و العمل التطوعي بشكل كبير و كذا انخفاض المخصصات المالية المخصصة لهذا المجال الأمر الذي يحول دون فعالية هذه السياسة و القضاء على الأمية بدرجة كبيرة.

<sup>1</sup>د.ك، نسبة الأمية في الجزائر 12,33 بالمائة، جريدة الخبر، [www.elkhabar.com/press/article/116822/](http://www.elkhabar.com/press/article/116822/)، بتاريخ 2017/01/07،  
تاريخ الاطلاع 2017/08/12.  
<sup>2</sup>رعد سامي عبد الرزاق التميمي، المرجع سابق الذكر، ص126.

و كخلاصة لواقع التعليم بالجزائر و دوره في تحقيق التنمية البشرية فيمكن إيراد النتائج التالية:

في محاولتنا لاستعراض واقع النظام التعليمي نجد أنفسنا أمام محورين، المحور الأول يتعلق بالجهود المبذولة و الإنجازات التي تحققت و هو ما يمثل الجانب الإيجابي للعملية و المحور الثاني يتعلق بالمظاهر السلبية و مظاهر الخلل و التدهور و هو ما يمثل الجانب السلبي و التأثير السلبي على التنمية البشرية.

الجزائر قد بذلت جهودا جبارة منذ الاستقلال لتحسين التعليم و رفع نسب التمدرس و تحسين المستويات التعليمية و تنمية الموارد البشرية و رفع مستوياتهم الثقافية و العلمية و الفكرية و الاقتصادية و الاجتماعية و القضاء على الأمية و الجهل و تبعاتهم و من خلال هذه الجهود تمكنت من تحقيق منجزات عديدة في هذا الصدد يظهر من خلال الارتفاع الكبير لأعداد المتدربين و ارتفاع نسب التمدرس و كذا أعداد المدرسين و المعلمين و تضاعف المنشآت القاعدية من ابتدائيات، متوسطات و ثانويات و تجهيزات... و كذا توسيع مجالاته بالإضافة إلى الانخفاض النسبي لنسب الأمية.

فالإنجاز الذي تحقق هو التوسع الكمي الكبير الذي تحقق في أعداد المتدربين و المنشآت المدرسية و المعاهد التعليمية إلى جانب توفير أعداد معتبرة من المعلمين و المدرسين و الأساتذة و الإطارات بما يسهم في تحقيق أهم المبادئ التي تقوم عليها السياسة التعليمية كتعميم التعليم و رفع نسب التمدرس و تأسيس نظام تربوي وطني مستمد من توجهات الأمة و دمج الجانب الفكري بالجانب العملي و ربط المحتوى بحاجات المجتمع<sup>1</sup>.

هذه الجهود كان لها أثر كبير في تحسن المستوى التعليمي للأفراد و ارتفاع نسب التمدرس و تخفيض نسب الأمية و بالتالي الانعكاس ايجابي على التنمية البشرية و في تحسين الواقع الاجتماعي و الاقتصادي للأفراد و المجتمع.

<sup>1</sup> عبد القادر فضيل، هذه أسباب تدهور المدرسة الجزائرية، يومية أخبار اليوم AKHBAR EL YOUM.DZ، 2016/03/07، تاريخ الإطلاع 09:00، 2016/03/27.

بالرغم من هذه الجهود المبذولة إلا أن هناك العديد من المشاكل و المعوقات تعتري هذا المجال و التي أعاقت المدرسة و النظام التعليمي عن تحقيق أهدافها، و بالتالي كان لها الأثر السلبي على التنمية البشرية و على تطور المجتمع و البلد بصفة عامة.

ففي ظل هذا التوسع الكمي لنسب التمدرس أصبح المشكل يتمثل فيتردي نوعية التعليم بحيث فقد هدفه التنموي و الإنساني في تنمية قدرات الأفراد و مهاراتهم و تحسين نوعية الحياة، فالنظام التعليمي في الجزائر بات يعاني العديد من الإشكالات و الإختلالات التي قللت من جودة و نوعية العملية التعليمية وبالتالي من جودة المخرج أي المستوى العلمي الحقيقي الذي يتخرج به التلميذ أو الطالب (المعلومات و المهارات و القدرات و الأفكار و القيم و السلوكيات...) و الذي يجب أن يتناسب مع المستوى التعليمي الذي بلغه، (كفاءة مخرجات التعليم و نوعية القدرات البشرية) و هو ما تميزت به الدول المتقدمة و بعض الدول كاليابان و سنغافورة و ماليزيا... و الذي كان له انعكاس كبير في إنتاجية الأفراد و فعالية أدوارهم الاجتماعية... و هو ارتفاع مستوى جودة التعليم.

في هذا الصدد فحسب أحدث تقرير لتصنيف قامت به منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (أواخر 2016) احتلت الجزائر المراتب الأخيرة في المرتبة 69 من أصل 72 دولة شملتها الدراسة المتعلقة بتقييم نوعية و كفاءة أنظمة التعليم<sup>1</sup>.

فحسب الدراسة ذاتها ما تزال المدرسة الجزائرية بعيدة عن هدف جعل جميع الطلاب يكتسبون المهارات الأساسية في القراءة و الكتابة التي تمكنهم من مواصلة التعلم و المشاركة في حياة المجتمع القائم على المعرفة<sup>2</sup>.

و جدير بالذكر أيضا أن هذه الدراسة قامت بتقييم الطلبة في 03 مجالات هي القراءة و العلوم و الرياضيات و مدى مهاراته في حل المشكلات في تلك المجالات أي على المعرفة

<sup>1</sup>نادية سليمان، المدرسة الجزائرية في المرتبة 69 عالميا من حيث جودة التعليم، [www.echoroukonline.com/ara/articles/506809.html](http://www.echoroukonline.com/ara/articles/506809.html)، تاريخ الاطلاع: 2016/12/07.  
<sup>2</sup>المرجع نفسه.



و المهارات الأساسية التي يحتاجها الطلبة في حياتهم و قدرتهم على مواجهة تحديات مجتمعاتهم اليومية، و حافظت سناغفورة على المرتبة الأولى<sup>1</sup>.

و من المعوقات أيضا غياب الرؤية الواضحة للعملية التربوية و التعليمية<sup>2</sup> مما يجعل هذه الأخيرة عرضة لسياسات مختلفة و إصلاحات ارتجالية متتالية و تغييرات متواصلة و متلاحقة في السياسات التعليمية و البرامج التعليمية و المناهج المعتمدة و المتبعة بسبب عدم وضوح الغاية الأساسية من هذه العملية و غياب إستراتيجية محددة متبعة من طرف صناع القرار للوصول إلى هذه الغاية مما أدى إلى غياب الاستقرار و ضعف الأداء للمدرسة الجزائرية، و ما كثرة الإصلاحات المتخذة إلا دليل و اعتراف بضعف هذه الأخيرة و محاولة للرجوع بها إلى دورها الحقيقي، و ما يدعم هذا الأمر أيضا التغييرات الكثيرة و المتواصلة من سنة لأخرى حول العديد من عناصر العملية التعليمية كتغيير الكتب المدرسية، شكل الامتحانات، اللغات الأجنبية، المناهج المتبعة، طرق التدريس...

بالإضافة إلى ضعف الاهتمام بالموارد البشري خاصة المعلمين و الأساتذة فيما يتعلق بتطوير سياسة تكوين المعلم بما يستجيب للتوجهات التربوية التي تعبر عن الفكر الحضاري المتطور و تجعل وظيفة المعلم هي بناء شخصية المتعلم و تنمية فكره هو ليس حشو ذهنه بكثرة المعلومات و هو ما يعطي للتعليم دلالة تستجيب لدور المدرسة الحقيقي و تتجاوز الدلالة التقليدية المتمثلة في التلقين و التلقي<sup>3</sup>، و الاهتمام بطرق التدريس و الاستيعاب القائمة على المشاركة و النقاش و التفاعل و الفهم و التحفيز من طرف المتعلم و تشجيع التفكير النقدي الحر و هو أحد أهم التحديات التي تواجه المدرسة الجزائرية.

<sup>1</sup>نادية سليمان، المرجع سابق الذكر.

<sup>2</sup>رعد سامي عبد الرزاق التميمي، المرجع سابق الذكر، ص127.

<sup>3</sup>عبد القادر فضيل، المرجع سابق الذكر.

و من مظاهر فشل المنظومة التربوية أيضا اللاعدالة التوزيعية و نقص المنشآت البيداغوجية و المنشآت المرافقة في المناطق الريفية و الهضاب و الجنوب من مطاعم و مدارس داخلية، نقل مدرسي...، هذا ما يؤثر سلبا على مواصلة الدراسة خاصة للبنات<sup>1</sup>، حيث يلاحظ تفاوت كبير في الاستفادة من الهياكل التعليمية و المرافق التابعة لها بين مختلف المناطق و الجهات.

### التسرب المدرسي:

تعرف هذه الظاهرة تزايدا مستمرا حيث قدرت نسبة التسرب سنة 2010 بـ 5.6 % ، هذه النسب تتراوح من 1.97 % في التعليم الابتدائي و 9.31 % للتعليم المتوسط، بينما ترتفع أكثر بالنسبة للتعليم الثانوي حيث قدرت سنة 2010 بـ 12 % مقارنة بـ 10 % سنة 2009، و يحتل الذكور أسبقية على الإناث بـ 11.61 % مقابل 6.89 % بالنسبة للإناث للتعليم الأساسي لنفس السنة، بينما في الطور الثانوي فنسبة تسرب الذكور تقدر بـ 15.4 % مقابل 9.82 % للإناث<sup>2</sup>، أما خلال موسم 2014/2013 فتقدرت نسب التسرب بـ 1.44 % للطور الابتدائي و 9.53 % للمتوسط و 10.6 % للثانوي<sup>3</sup>، إذ يرتفع معدل التسرب بارتفاع المستوى التعليمي.

و من جهة أخرى و من المؤشرات التي تبين ضعف مردود النظام التربوي معدلات إعادة السنة الدراسية حيث قدرت هذه الأخيرة سنة 2010 بـ 13 % في الطورين الابتدائي و المتوسط بزيادة الذكور بنسبة 16.5 % مقابل 9.3 % للإناث في الطور الابتدائي و 23.61 % للذكور مقابل 13.01 % للإناث في الطور المتوسط و ترتفع النسب أكثر في الطور الثانوي بـ 23.6 % سنة 2009 و 17.33 % سنة 2010 بـ 21.89 % للذكور مقارنة بـ 14.05 % للإناث<sup>4</sup>، أما خلال موسم 2014/2013 فتقدرت نسب الإعادة بـ 6.55 % للطور الابتدائي و

<sup>1</sup>وحيدة بورغدة، حقوق الإنسان وإشكالية العلاقة الجدلية بين الحكم الراشد والتنمية الإنسانية، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2008، ص 114.

<sup>2</sup>المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير التنمية البشرية 2010/2009، المرجع سابق الذكر، ص 37.

<sup>3</sup>المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير التنمية البشرية 2013/2015، ص 181.

<sup>4</sup>المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير التنمية البشرية 2010/2009، المرجع سابق الذكر، ص 37.

19,48% للطور المتوسط و 17,58 % للثانوي حسب تقرير التنمية البشرية 2014/2013 و هي نسب مرتفعة، بالإضافة إلى ذلك نجد معدلات النجاح في البكالوريا و التي عرفت تحسنا معتبرا في السنوات الأخيرة حيث انتقلت من 38% سنة 2009 إلى 61.23% سنة 2010 و التي و رغم ذلك تبقى نسب الفشل معتبرة في هذا الامتحان المصيري. و بصورة أخرى فمن بين 100 تلميذ يلتحقون بالمدرسة 97 منهم يصلون للسنة الخامسة ابتدائي و لكن 67 فقط يواصلون لغاية السنة التاسعة متوسط، و أقل من 50 منهم يقبلون بالتعليم الثانوي، و 11 فقط يتمكنون من الالتحاق بالجامعة<sup>1</sup>.

يعود السبب الأساسي لانتشار التسرب المدرسي و ارتفاع معدلاته إلى عدم قدرة النظام التعليمي على توفير الظروف الملائمة (المادية و المعنوية) للتمدرس مما يجعلهم ينفرون من جو الدراسة، و من جهة أخرى يعد الفقر كذلك من الأسباب المهمة للظاهرة حيث الحاجة و تدني دخل الأسر يضطر الأطفال أو يجبرون على ترك مقاعد الدراسة و البحث عن عمل لتدعيم دخل أسرهم ما يولد ظاهرة عمالة الأطفال و مخاطرها على مستقبلهم.

كذلك و بالرغم من الجهود المبذولة لتطوير التعليم ما قبل المدرسي إلا أن نوعية التعليم المقدم ما زال لا يلبي متطلبات النهوض بقدرات الأطفال و تنميتها من أجل تنشئة جيل قادر على الإبداع و الابتكار و تركيزها على تعليم القراءة و الكتابة دون الاهتمام بالنمو المتكامل للطفل و تنمية قدراته و اهتماماته<sup>2</sup>، هذا بالإضافة إلى عدم اجباريته من جهة و كذا عدم وجود الأقسام الكافية لاستيعاب كل الأطفال في المدن و غيابها في عديد المناطق الأخرى (محدوديته بالرغم من أهميته في تنمية الأطفال). فمثلا خلال السنة الدراسية 2013/2012 نجد 17% فقط من الأطفال التحقوا بالتعليم قبل المدرسي (23% في الوسط الحضري و 07% في الوسط الريفي)<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> groupe agence française de développement, agence d'Alger, appui a la qualité du système éducatif algérien, 2006, p02.

<sup>2</sup> عد سامي عبد الرزاق التميمي، المرجع سابق الذكر، ص127.

<sup>3</sup> المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير التنمية البشرية 2013-2015، المرجع سابق الذكر، ص50.

إذا فالنظام التعليمي و التربوي بات يعاني من اختلالات هامة و من تفاقم حدة هذه الإختلالات و تفاقم آثارها السلبية على المستوى العلمي و الفكري و السلوكي الذي يكتسبه الأفراد و التي تتمثل خاصة في :

- عدم فعالية الإصلاحات و كذا طرق التسيير المتبعة.
- ارتفاع نسب التسرب المدرسي و إعادة السنة في مختلف الأطوار، 05% من الأطفال غير ممتدرسين في المناطق الريفية و أغليتهم من الإناث.
- كثافة البرامج و أوقات الدراسة.
- ضعف نتائج المنظومة التعليمية (المردودية الداخلية) و التي لا تعكس الجهود المبذولة. فمثلا بالنسبة للطور الابتدائي و حسب تحقيق لوزارة التربية (2008 و 2010) فنسب النجاح تتراوح ما بين 41% و 58% و مادة الرياضيات تعتبر الأضعف، اللغة الفرنسية نسب النجاح أقل من المعدل، فبصفة عامة التلاميذ في نهاية الطور الابتدائي لا يتحكمون في أقل من نصف محتوى البرامج<sup>1</sup>.
- أما بالنسبة للطور المتوسط فحسب تحقيق لوزارة التربية سنة 2009 فنسبة التحصيل في آخر الطور تعتبر متوسطة فباستثناء مادة العلوم الطبيعية التي تسجل نسبة نجاح تقدر بـ 62,5% فإن باقي المواد خاصة الرياضيات و اللغة الفرنسية فإن التلاميذ يتحكمون في أحسن الأحوال في نصف محتويات البرامج، و هذا العجز في اللغة الفرنسية يطرح صعوبات للدخول للتخصصات العلمية في التعليم العالي<sup>2</sup>.
- و في دراسة للجمعية العالمية لقياس تحصيل التلاميذ في الرياضيات و العلوم (TIMSS) سنة 2007 بينت أن أداء التلاميذ الجزائريين بعيد عن المعدل العالمي المسجل في الدول المتقدمة أو الصاعدة، و في منطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا احتلت المركز الـ9 في مادة الرياضيات و الـ11 في العلوم من بين 15 دولة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير التنمية البشرية 2013-2015، ص 60.

<sup>2</sup>المرجع نفسه، ص62.

<sup>3</sup>لمزيد من التفاصيل حول الدراسة و نتائجها: المرجع نفسه، ص62-64.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

- المنظومة التربوية لم تؤد دورها كاملا في التقليل من الفوارق الجهوية وتساوى فرص الالتحاق بالمدرسة لكل المجتمع.

بالتالي فقد بات النظام التعليمي يواجه العديد من التحديات التي يجب العمل على مجابتهها للعودة بهذا الأخير إلى دوره الجوهري في أعداد الأجيال و تتمثل حسب تقرير التنمية البشرية 2013-2015<sup>1</sup> في:

- تحسين حوكمة النظام التعليمي: بتكوين إطارات متخصصة في تسيير المؤسسات التعليمية (و هنا يبرز دور المحوري للتعليم العالي في تقديم هذه التخصصات).
- تدعيم ديمقراطية التعليم التحضيري النوعي.
- تحسين نوعية التعليم و تدعيم المرجعية الوطنية.
- تدعيم جذب التكوين و التعليم المهني و دمج كجزء من النظام التربوي.

### المطلب الثالث: الواقع الصحي

تعتبر الصحة الركيزة الثالثة للتنمية البشرية و تعتبر أهم متطلبات الرفاهية للأفراد و المجتمعات بالإضافة إلى دورها في زيادة الإنتاجية و رفع دخول الأفراد و قدرتهم على العمل و الدراسة و المشاركة المدنية أي التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمع على حد سواء مثلما تم التطرق إليه سابقا، و عليه يعتبر الاهتمام بهذا الجانب و النهوض به و تنميته من أهم الأولويات التي تنهض به جميع الدول كونه أهم عوامل قوة و تقدم المجتمعات، خاصة أن مفهوم الصحة واسع و متنوع يمتد لنواح مختلفة من الحياة كتخفيض الوفيات و وفيات الأطفال و الأمهات، التغذية السليمة و نمط الحياة الصحي و المياه الصالحة للشرب، الصرف الصحي و السكن اللائق و الصحة النفسية... و لا ينحصر في التحكم في الأمراض و المعالجة بعد الإصابة بها بل الوقاية من كل ما قد يؤدي لأضرار و أمراض لاحقا.

<sup>1</sup> للتوسع أكثر في هذه التحديات و توصياتها، الرجوع لتقرير التنمية البشرية 2013/2015، ص ص 67-80.

عليه تتنوع المؤشرات الصحية و تتعدد بدءا بمعدل وفيات الأطفال و معدل وفيات الأمهات إلى العمر المتوقع و غيرها من المؤشرات الأساسية و الفرعية.

كما قام أيضا برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى وضع مجموعة من الأهداف التنموية و التي يطلق عليها إعلان الألفية للتنمية التي يعد تحقيقها غاية التنمية البشرية المستدامة و يمثل الجانب الصحي جزءا منها من خلال خفض معدل وفيات الأطفال إلى الثلثين و معدل وفيات الأمهات بنسبة ثلاثة أرباع و مكافحة مختلفة الأمراض الخطيرة<sup>1</sup>، فما مدى تمكن الجزائر من الوصول إلى هذه الأهداف؟.

عملت الجزائر و على غرار مختلف المجالات الأخرى منذ الاستقلال على تحسين الظروف الصحية لمواطنيها من خلال تسيير سياسة عمومية صحية قائمة خاصة على مجانية العلاج و إتاحتها للجميع من خلال لامركزية الخدمات الصحية و المرافق و الهياكل المكلفة بتقديم هذه الخدمات للقضاء على اللامساواة بين المواطنين و مختلف فئات المجتمع في الحصول على العلاج في إطار كسب الشرعية لدى المواطنين. فشرعية النظام كانت هي الغاية الأولى من كل السياسات الاجتماعية و ما زالت إلى يومنا هذا، و حتى في الدول المتقدمة كانت السياسات الاجتماعية هي الجسر الذي يعبر به الساسة إلى قلوب المواطنين لكسب ولائهم و من ثم تحقيق السلم الاجتماعي<sup>2</sup>.

من خلال الجهود المبذولة فقد تمكنت الجزائر من تحقيق العديد من الإنجازات و التي تتمثل خاصة في تضاعف عدد الأطباء و المتخصصين و الصيادلة و جراحو الأسنان و كذا عمال الشبه الطبي و كذا المنشآت و الهياكل و المرافق الصحية بمختلف أنواعها (مراكز جامعية استشفائية، مراكز جامعية متخصصة، دور الولادة العمومية و الخاصة، عيادات متعددة الخدمات، مراكز صحية، قاعات العلاج... ) و تحسين نسب التغطية الصحية.

<sup>1</sup> أرعد سامي عبد الرزاق التميمي، المرجع سابق الذكر، ص 185.

<sup>2</sup> تقوي بوحنية، محمد العيد حسيني، السياسة العامة الصحية في الجزائر: دراسة تحليلية من منظور الاقتراب المؤسسي الحديث 1990-2012، المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية، المجلة الجزائرية للدراسات السياسية، العدد الأول، جوان 2014، ص 23.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

جدول رقم (25) يبين تطور نسب التغطية الصحية من 1963 – 2014.

السنة	عدد الأطباء	عدد السكان لكل طبيب	عدد الصيدالة	عدد السكان لكل صيدلي	عدد أطباء الأسنان	عدد السكان لكل طبيب أسنان	المجموع
1963	1 319	7 922	204	51 225	151	69 205	1 674
1964	1 301	8 376	266	40 966	135	80 718	1 702
1966	1 356	8 738	216	54 856	171	69 292	1 743
1968	1 613	8 029	247	52 433	195	66 415	2 055
1970	1 760	7 562	-	-	255	52 192	2 015
1972	1 985	7 139	354	40 031	308	46 010	2 647
1974	2 672	5 675	542	27 978	494	30 696	3 708
1976	3 875	4 245	805	20 435	763	21 560	5 443
1978	5 363	3 282	1 047	16 810	1 137	15 479	7 547
1980	8 512	2 193	1 105	16 892	1 691	11 038	11 308
1982	9 916	2 005	1 175	16 922	2 144	9 274	13 235
1984	12 132	1 746	1 286	16 474	2 435	8 700	15 853
1986	15 361	1 466	1 584	14 212	3 754	5 997	20 699
1988	19 814	1 200	1 811	13 133	6 097	3 901	21 625
1990	23 550	1 063	2 134	11 725	7 199	3 476	32 883
1992	25 304	1 038	2 984	8 804	7 833	3 354	36 121
1994	25 796	1 066	3 425	8 028	7 763	3 542	36 984
1996	27 652	1 033	3 866	7 389	7 837	3 645	39 355
1998	29 970	985	4 299	6 864	7 954	3 710	42 223
2000	32 332	941	4 814	6 318	8 197	3 711	45 343
2002	35 368	887	5 198	6 033	8 618	3 639	49 184
2004	37 720	858	6 082	5 321	8 842	3 660	52 644
2006	39 459	849	7 267	4 607	9 648	3 457	56 374
2008	47 995	721	8 019	4 314	10 649	3 248	66 663
2010	56 209	640	9 081	3 962	11 633	3 093	76 923
2012	63 534	590	10 171	3 686	12 422	3 018	86 127
2013	66 236	578	10 538	3 634	12 482	3 068	89 256
2014	-	-	-	-	-	-	-

المصدر: وزارة المالية، المديرية العامة للتقدير و السياسات، حوصلة إحصائية 1963-2014، المرجع سابق الذكر، ص

ص82-83.

من خلال هذا الجدول نلاحظ الارتفاع المستمر للطاقت البشرية الصحي من أطباء و صيادلة و جراحي الأسنان (و حتى عمال الشبه طبي في معطيات أخرى)، بحيث انتقل عدد الأطباء مثلا من أكثر من 1000 طبيب فقط غداة الاستقلال إلى أكثر من 66 ألف سنة 2013 أي خلال 40 سنة أي بمعدل أكثر من 1500 طبيب كل سنة ما يدل على حجم الجهود المبذولة لتحسين الواقع الصحي و من أجل مواكبة حاجات الأعداد المتزايدة من الأفراد لمختلف الخدمات الصحية و الطبية و العلاجية... و هذا التزايد كان بمعدل ضعيف خلال السنوات الأولى بعد الاستقلال و بدأ بالتزايد تدريجيا على مر السنوات و هذا راجع للجهود المبذولة من طرف الدولة لتحسين قطاع الصحة العمومية بزيادة الإنفاق العمومي في هذا المجال و رفع عدد تكوين الأطباء و المتخصصين و جراحو الأسنان و الصيادلة و عمال الشبه طبي...

هذا الأمر انعكس في تحسن مستويات التغطية الصحية الذي يوضح مدى كفاية عدد الأطباء مقارنة بعدد السكان (و هو أحد أهم محددات جودة الخدمة الصحية) حيث مثلا بالنسبة للأطباء انتقلت نسبة التغطية الصحية من طبيب واحد لكل 1033 نسمة سنة 1996 إلى طبيب لكل 578 نسمة سنة 2013 (يقترّب من النصف)، و هذا بطبيعة الحال سوف ينعكس في تحسن الخدمات المقدمة و هو ما حدث بالفعل حيث شهدت السنوات الأخيرة تحسنا للخدمات الصحية المقدمة مقارنة بالسنوات السابقة خاصة الستينيات و السبعينيات، حيث تم القضاء على العديد من الأمراض التي كانت موجودة، كما أن زيادة الأطباء المتخصصين في مختلف المجالات ساهم أيضا في تحسين معالجة مختلف الأمراض و القضاء عليها.

في هذا الصدد أيضا أصبح القطاع الخاص يلعب مهما في تقديم الرعاية الصحية للأفراد، حيث نجد أن أعداد معتبرة من الأطباء يشتغلون بالقطاع الخاص، حيث ساهمت العيادات الخاصة في السنوات الأخيرة بقسط كبير في توفير الرعاية الصحية خاصة المتخصصة للسكان، بل و أصبحت في الوقت الحالي بديلا لا غنى عنه للأفراد نتيجة لقلّة جودة خدمة القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص من جهة و لتوفر التخصصات الدقيقة



## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

و الأجهزة المتطورة و التقنيات الحديثة من جهة أخرى التي يوفرها القطاع الخاص أكثر من القطاع العام بحيث أصبح للقطاع الخاص دور كبير جدا في توفير الرعاية الصحية و الطبية للأفراد مثلما يوضحه الجدول اللاحق:

جدول رقم (26) يبين تطور عدد الأطباء حسب قطاع النشاط 2002-2013.

2013		2011		2006		2004		2002		
الخاص	العمومي	الخاص	العمومي	الخاص	العمومي	الخاص	العمومي	الخاص	العمومي	
15911	50325	14510	45108	12489	26970	11982	25738	11401	23967	أطباء
5587	7195	5396	6696	4728	4956	3987	4885	3747	4871	جراحو الأسنان
9520	1018	8764	824	7009	258	5860	222	4995	203	صيدلة
31018	58538	28670	52628	24226	32184	21829	30815	20143	29041	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

لكن ما يلاحظ في هذا الصدد و وفق ما بينته إحصائيات وزارة الصحة فإن الأطباء و خاصة الأخصائيين يتمركزون في منطقة الشمال (وسط) بـ44,5% في مقابل نقص فادح لهم بالجنوب.

إن هذا التوسع الكمي للمعطيات الصحية حول عدد الأطباء و المنشآت و الهياكل الصحية قد يكون دون جدوى إذا لم يرافقه التحسن المطلوب للخدمات الصحية المقدمة للسكان و التي تدل عليها بعض المؤشرات التي تدل على نوعية الخدمات الصحية المقدمة.

ومن أهم مؤشرات الحالة الصحية لأي دولة معدل وفيات الأطفال الذي يعد مؤشرا رئيسيا للمستوى الصحي، و في الجزائر عرف هذا المؤشر تحسنا ملحوظا، و يعود هذا التحسن إلى تحسن الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمع الجزائري بصفة عامة و زيادة الإنفاق الحكومي على القطاع الصحي خاصة بعد سنة الألفين بزيادة مداخيلها خاصة بارتفاع أسعار البترول، و كذا بزيادة اهتمام الأمهات بصحتهن و صحة أطفالهم بإجراء مختلف الفحوصات قبل و بعد الولادة و متابعة صحتهم و صحة أبنائهم لارتفاع المستوى التعليمي لهم، مثلما يوضح الجدول اللاحق.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

جدول رقم (27) يبين تطور معدل المواليد و الوفيات و الوفيات الرضع 1966 – 2016.

الذكور ( <sup>0</sup> /100)	الإناث ( <sup>0</sup> /100)	النسبة الخام للوفيات الرضع ( <sup>0</sup> /100)	النسبة الخام الوفيات ( <sup>0</sup> /100)	عدد الوفيات (بالآلاف)	النسبة الخام للمواليد ( <sup>0</sup> /100)	عدد المواليد (بالآلاف)	السنة
-	-	-	10,14	123	46,31	560	1966
-	-	-	16,45	226	50,16	689	1970
-	-	-	17,00	241	48,44	687	1971
-	-	-	15,68	229	47,73	697	1972
-	-	-	16,25	246	47,62	717	1973
-	-	-	15,07	234	46,50	722	1974
-	-	-	15,54	249	46,05	738	1975
-	-	-	15,64	258	45,44	751	1976
-	-	-	14,36	241	45,02	796	1977
-	-	-	13,48	238	46,36	817	1978
-	-	-	11,70	212	42,80	774	1979
-	-	-	10,90	203	42,70	797	1980
84,40	85,10	84,70	9,44	178	41,04	791	1981
83,90	83,60	83,70	9,10	180	40,60	808	1982
85,20	80,30	82,70	8,80	181	40,40	830	1983
83,60	79,00	81,40	8,60	173	40,18	850	1984
80,00	76,60	78,30	8,40	183	39,50	864	1985
73,10	68,30	70,70	7,34	165	34,73	781	1986
66,80	62,00	64,40	6,97	161	34,60	800	1987
62,60	58,00	60,40	6,61	157	33,91	806	1988
61,90	55,40	58,10	6,00	153	31,00	755	1989
60,0	55,50	57,80	6,03	151	30,94	775	1990
59,4	54,20	56,90	6,04	155	30,14	773	1991
57,7	53,00	55,40	6,09	160	30,41	799	1992
57,6	53,30	55,49	6,25	168	28,22	775	1993
56,8	51,50	54,21	6,56	180	28,24	776	1994
57,9	51,70	54,87	6,43	180	25,33	711	1995
56,9	52,50	54,59	6,03	172	22,91	654	1996
59,4	53,70	56,60	6,12	178	22,51	654	1997
38,7	36,60	37,40	4,87	144	20,58	607	1998
40,2	38,60	39,40	4,72	141	19,82	594	1999
38,40	35,30	36,90	4,59	140	19,36	589	2000
38,90	35,90	37,50	4,56	141	20,03	619	2001
36,10	33,30	34,70	4,41	138	19,68	617	2002
34,60	30,30	32,50	4,55	145	20,36	649	2003

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

32,20	28,50	30,40	4,36	141	20,67	669	2004
32,40	28,20	30,40	4,47	147	21,36	703	2005
28,30	25,30	26,90	4,30	144	22,07	739	2006
27,90	24,40	26,20	4,38	149	22,98	783	2007
26,90	23,90	25,50	4,42	153	23,62	817	2008
26,60	22,90	24,80	4,51	159	24,07	849	2009
25,20	22,20	23,70	4,37	157	24,68	888	2010
24,60	21,60	23,10	4,41	162	24,78	910	2011
23,90	21,20	22,60	4,53	170	26,08	978	2012
23,60	21,20	22,40	4,39	168	25,14	963	2013
23,50	20,40	22,00	4,44	174	25,93	1 014	2014
23,7	20,7	22,3	4,57	183	26,03	1 040	2015
22,4	19,3	20,9	4,42	180	26,12	1 067	2016

المصدر: وزارة المالية، المديرية العامة للتقدير و السياسات، المرجع سابق الذكر، 2014، ص ص74-70. Et. démographie algérienne 2016, n 779, p05.

من خلال هذا الجدول تتضح العناصر التالية:

### أولاً: بالنسبة للمواليد

عرفت نسبة المواليد ارتفاعا كبيرا بعد السنوات الأولى للاستقلال لغاية السبعينات بحيث انتقلت من أكثر من 46‰ سنة 1966 لأكثر من 50‰ سنة 1970 كمرحلة أولى و هي المرحلة التي سجلت فيها نسبة الولادات أعلى نسبها على الإطلاق محدثة ظاهرة الانفجار الديموغرافي، لتبدأ في الانخفاض ابتداء من هذه السنة و لكن بوتيرة بطيئة خلال هذه العشرية (السبعينات) لتتراوح ما بين 50 و 42‰، ثم تزايد وتيرة الانخفاض لتفوق نسبة الانخفاض أكثر من 10‰ خلال عشريني الثمانينات و التسعينات بحيث انتقلت من أكثر من 42‰ سنة 1980 إلى حوالي 30‰ سنة 1990 لتصل لغاية 19‰ سنة 2000 مسجلة أدنى معدل لها حيث تميزت مرحلة عشريني الثمانينات و التسعينات و بداية الألفية الثالثة بانخفاض حاد و سريع لمعدل الولادات بحيث انخفضت إلى النصف خلال هذه الفترة، ثم كمرحلة ثالثة ابتداء من سنة 2003 بدأت هذه النسبة في الارتفاع مجددا لتنتقل من 20,36‰ إلى ما يفوق 26‰ سنة 2016.

ويمكن حصر أهم أسباب انخفاض الولادات في العوامل التالية<sup>1</sup>:

- سياسة المباحدة بين الولادات التي شجعتها الدولة منذ الثمانينات، و كذا اكتشاف وسائل مأمونة لمنع الحمل.
- تحسن أحوال السكان بصفة عامة.
- انتشار التعليم بين الإناث و حتى في المناطق الريفية.
- خروج المرأة للعمل و تحسن أوضاعها.
- تأخر سن الزواج بسبب انتشار التعليم و إقبال الإناث عليه، و كذا انتشار البطالة و قلة فرص العمل بالنسبة للشباب.

### ثانيا: بالنسبة للوفيات

عرف المعدل الخام للوفيات انخفاضا مستمرا بالجزائر غداة الاستقلال خاصة بداية من منتصف السبعينات حيث كان يقدر بحوالي 15 000 ثم زادت سرعة انخفاضه ليصل إلى أقل من النصف و يقدر بـ 06 000 فقط سنة 1989، و هو دائما نتيجة حتمية لتحسن الوضع العام بشكل عام نتيجة الجهود المبذولة لتحسين هذه الأوضاع المجتمعية و الوضع الصحي بشكل خاص، ليسجل بعدها هذا المعدل ارتفاعا بسيطا خلال الخمس سنوات اللاحقة حيث ارتفع من 6,03 000 سنة 1990 لغاية 6,56 000 سنة 1994، و هذا بسبب ما عرفته هذه السنوات من مجازر أودت بحياة عدد كبير من الجزائريين و أدت إلى ارتفاع معدل الوفيات خلالها، لتعاود بداية الانخفاض ابتداءا من 1998 و تتراوح عند 04 000 خلال كل السنوات اللاحقة لغاية سنة 2016.

<sup>1</sup>الديوان الوطني للإحصائيات، حوصلة إحصائية 1962 - 2011، المرجع سابق الذكر، ص49.

### ثالثا: وفيات الرضع

من أهم مؤشرات الحالة الصحية لأي مجتمع معدلات وفيات الأطفال، فهذه الأخيرة و من خلال الجدول نجد أنها تسير في انخفاض مستمر و قد انتقلت من مستويات مرتفعة كانت تسجلها خلال الثمانينيات (أكثر من 80 0/00 حتى منتصف الثمانينات، و قد كانت تقدر بـ 150 0/00 سنة 1962 و خلال السبعينات تصل لغاية 120 0/00)، و قد سجلت هذه المعدلات نسب انخفاض كبيرة جدا و متواصلة منذ منتصف الثمانينات بحيث انتقل من 70,70 0/00 سنة 1986 إلى 64 0/00 سنة 1987 و 60 0/00 سنة 1988، كما سجل أيضا هذا المعدل طفرة انخفاض معتبرة جدا سنة 1998 بحيث انتقل من 56,6 0/00 سنة 1997 لغاية 37,40 0/00 سنة 1998 لتواصل هذه الأخيرة انخفاضها مع بداية العشرية الأولى من القرن الواحد و العشرين لتصل لغاية 22 0/00 سنة 2014، و يرجع هذا الأمر إلى الجهود المبذولة من طرف الدولة لتحسين الأوضاع الصحية للأم و الطفل على حد سواء و تحسن الرعاية الصحية و معرفة الأمراض التي تهدد حياة الجنين أو صحته و القضاء عليها، إلى جانب تحسن الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية و التعليمية مما كان له الأثر الإيجابي في اهتمام الأم بصحتها و بصحة طفلها و محيطهما و ظروفهما معا، بحيث قدرت نسبة وفيات الأمهات سنة 2014 بـ 60,3 0/00 مقابل 117,4 0/00 سنة 1999، كما يوضح الجدول أيضا أن نسب وفيات الأطفال الرضع الذكور كان دائما أكبر من نسبة وفيات الإناث.

جدير بالذكر و حسب التحقيق الذي قامت به وزارة الصحة لفترة (2008- 2012) بالتعاون مع منظمة اليونيسيف فإن هذه الوفيات ترتفع نسبتها عند الأطفال المقيمين في الجنوب في حدود 32 0/00 في مقابل 14 0/00 عند الأطفال المقيمين في الشمال الوسط، كما تنتشر أيضا في المناطق الريفية في حدود 25 0/00 مقارنة بـ 19 0/00 في الأوساط الحضرية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> république algérienne démocratique et populaire, ministère de le santé et de la réforme hospitalière, enquête 2015, p 19.,par grappes a l'indicateurs multiples (MICS) 2012-2013, Alger

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

لكن بالرغم من ذلك تبقى هذه النسب مرتفعة بالنظر إلى الجهود المبذولة و الإمكانيات المعتبرة التي يحظى بها قطاع الصحة كما أنها لا تزال بعيدة عن المعدلات المسجلة في الدول المتقدمة و التي تقدر بها هذه النسبة (نسبة وفيات الرضع) بـ 10<sup>0/00</sup> مما يحتم الاهتمام أكثر بهذا المجال، حيث ترجع الأسباب الأساسية لذلك إلى نوعية العلاجات الطبية، عدم احترام معايير العلاجات و التأخر في تقديمها حسب تحقيق وزارة الصحة.

كما يبين الجدول اللاحق مجموعة من المؤشرات التي تتعلق بالأمراض المتنتقلة و الغير متنتقلة و اللقاحات و الاستفادة من المياه الصالحة للشرب و انتشار فيروس فقدان المناعة المكتسبة... و التي تبين أيضا الواقع الصحي في الجزائر و كذا مقارنتها بما هو موجود على المستوى الإفريقي:

جدول رقم (28) يبين بعض المؤشرات الصحية للجزائر لسنة 2010.

النفقات العمومية	الاستفادة من المياه الصالحة للشرب	V.I.H	التبغ	الاستفادة من اللقاحات	الأمراض غير المتنتقلة	الأمراض المتنتقلة	
2007/%9,6	%83	%0,1	%17,7 رجال	%88	%54,7	%33,8	الجزائر
2007/%10,7	%50	%4,9	%28,8 رجال	%73	%21,0	%71,7	إفريقيا

المصدر: لقمان مغراوي، صناعة السياسات الصحية في عالم متغير- دراسة حالة الجزائر-، المجلة الجزائرية للدراسات السياسية، جوان 2014، ص33 بناء على تقرير الصحة العالمية لسنة 2010.

من خلال الجدول و حسب ما تبينه الأرقام يمكن القول أن الجزائر أضحت تعرف تحسنا في الوضع الصحي العام من خلال مقارنتها مع المعدلات المسجلة في إفريقيا، حيث أضحت تسجل معدلات منخفضة من الإصابة بالأمراض المتنتقلة و الإصابة بفيروس فقدان المناعة المكتسبة، كما تسجل نسا مرتفعة من الاستفادة من مختلف اللقاحات<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>تقدر نسب بعض هذه الأخيرة حسب تحقيق وزارة الصحة لسنة 2012/2013 كما يلي: 98,3% تغطية التلقيح ضد tuberculose (BGC)، و 90,5% ضد مرض polio، و 91% ضد DTCoqHib، و 90,3% ضد rougeole، و 89,1% ضد التهاب الكبد الفيروسي (ب) l'hépatite B، بينما الحماية ضد le tétanos néonatal تقدر نسبتها بـ 57,2%.

حيث ترتفع نسبة التغطية الكاملة من التلقيح في حدود 89% في منطقة الشمال الشرقي مقارنة بـ 66% عند أطفال مناطق الهضاب العليا ووسط، هذه النسب تتراوح عند 76% عندما لا تحمل المرأة أي مستوى تعليمي و ترتفع لـ 89% عندما تكون ذات مستوى تعليمي عالي، و تتراوح عند 76% في المناطق الفقيرة مقارنة بـ 83% في المناطق الغنية<sup>1</sup>.

وتقدر نسب استفادة العائلات من المياه الصالحة للشرب حسب التحقيق سنة 2013 (منابع محسنة) بـ 86%، و تصل نسبة الاستفادة إلى 87% في الأوساط الحضرية مقارنة بـ 84% في الأوساط الريفية بينما تنخفض في المناطق الجنوبية لتسجل أدنى نسبة تقدر بـ 55%، كما تسجل العائلات الغنية أعلى نسب الاستفادة عند 94% مقارنة بـ 78% عند العائلات الفقيرة و هذا حسب تحقيق وزارة الصحة.

كما يستفيد أكثر من 95% من السكان من الربط بشبكات الصرف الصحي، و تقدر نسبة الربط بالمناطق الحضرية بـ 97% في مقابل 92% في الأوساط الريفية، كما تستفيد العائلات الغنية بنسبة 98% من الربط بشبكة إجلء المياه المستعملة مقارنة بـ 29% فقط بالنسبة للعائلات الفقيرة حسب تحقيق وزارة الصحة نفسه.

فمن خلال الجدول و المعطيات السابقة يمكن ملاحظة أن الجزائر عرفت تحسنا ملحوظا في مختلف هذه المؤشرات الصحية كالإصابة بمختلف الأمراض و الاستفادة من المياه الصالحة للشرب و شبكات الصرف الصحي و التي لها أثر كبير في تحسن الصحة العمومية و انتفاء العديد من الأمراض و تحسن محيط و بيئة العيش و بالتالي المساهمة الإيجابية في التنمية البشرية و لكن بالمقابل يمكن ملاحظة التفاوت الموجود بين مختلف المناطق في هذه المؤشرات بحيث ترتفع النسب دائما في المناطق الشمالية و الوسط عن مناطق الهضاب العليا و الجنوبية كما ترتفع النسب في الأوساط الحضرية مقارنة بالأوساط

ministère de le santé et de la réforme hospitalière, enquête par grappes a l'indicateurs multiples (MICS) 2012-1  
2013, op-cit, p20.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

الريفية، و هو ما يخلق تفاوتاً في مستوى التنمية البشرية بين مختلف المناطق و الأوساط، كما يؤثر مستوى الدخل أيضاً في ذلك بحيث ترتفع النسب لدى العائلات الغنية و تنخفض لدى العائلات الفقيرة، كما لاحظنا أيضاً تأثير المستوى التعليمي بحيث كلما ارتفع المستوى التعليمي للمرأة كلما تحسنت رعايتها الصحية لأطفالها.

ونتيجة للتحسن النسبي في مختلف مؤشرات الصحة العمومية السالفة الذكر فقد انعكس ذلك في مؤشر الأمل في الحياة الذي يعتبر من أبرز مؤشرات الحالة الصحية لأي مجتمع كونه يعبر عن عدد السنوات التي يمكن للشخص أن يعيشها في حال توفر الشروط الصحية الحالية و الذي له تأثير في حساب دليل التنمية البشرية وفق ما يوضحه الجدول اللاحق:

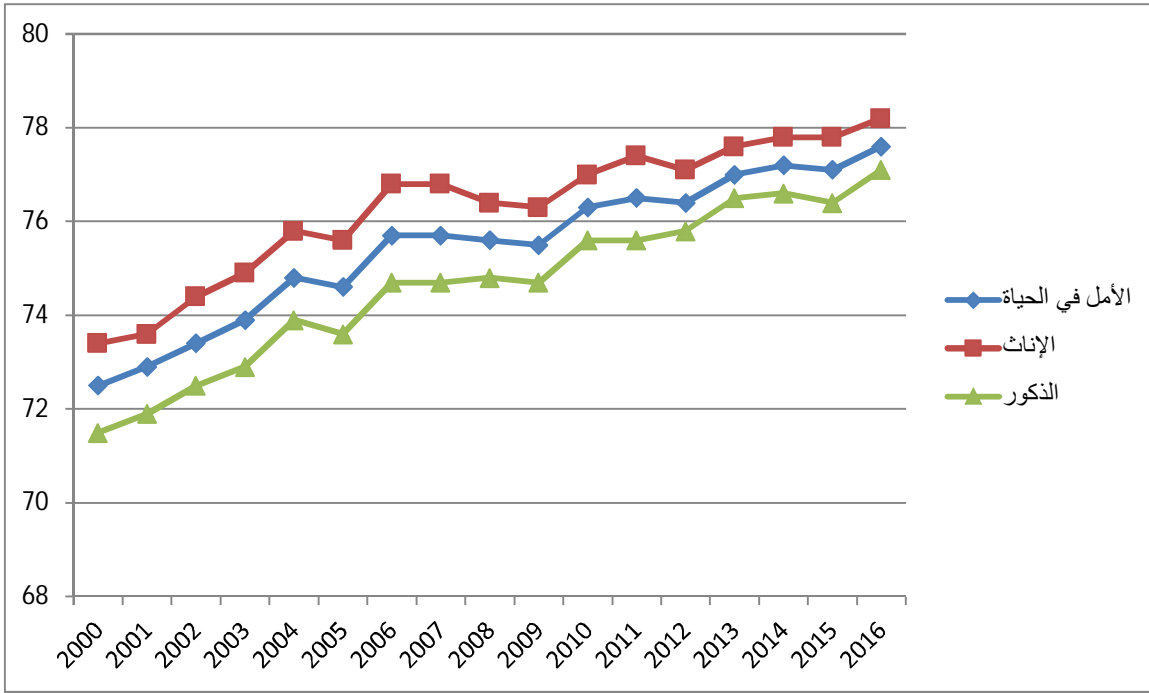
جدول رقم (29) يبين تطور معدل الأمل في الحياة عند الولادة في الجزائر 2000 – 2016.

السنة	الأمّل في الحياة (سنة)	الإناث(سنة)	الذكور(سنة)
2000	72,5	73,4	71,5
2001	72,9	73,6	71,9
2002	73,4	74,4	72,5
2003	73,9	74,9	72,9
2004	74,8	75,8	73,9
2005	74,6	75,6	73,6
2006	75,7	76,8	74,7
2007	75,7	76,8	74,7
2008	75,6	76,4	74,8
2009	75,5	76,3	74,7
2010	76,3	77,0	75,6
2011	76,5	77,4	75,6
2012	76,4	77,1	75,8
2013	77,0	77,6	76,5
2014	77,2	77,8	76,6
2015	77,1	77,8	76,4
2016	77,6	78,2	77,1

المصدر: وزارة المالية، المديرية العامة للتقدير و السياسات، المرجع سابق الذكر، ص74 و. ons, démographie

algérienne 2016, n779, p06.





رسم بياني رقم (03) يبين تطور معدل الأمل في 2000-2016.

من خلال الجدول السابق يتبين أن مؤشر الأمل في الحياة في الجزائر عرف تحسنا مستمرا خلال الفترة الواردة (2000 – 2016) و أن الفرد الجزائري يتمتع بمعدل عالي لعدد السنوات المتوقع أن يعيشها (ما بين 71 و 77 سنة) سواء المرأة أو الرجل و هذا يدل على مستوى الرعاية الصحية التي بات يحظى بها الفرد الجزائري و التي عملت على تحسين أوضاعه الصحية بفعل الجهود المبذولة من طرف الدولة أو القطاع الخاص و بالتالي الرفع من معدل الأمل في الحياة، كما يرتفع الأمل في الحياة لدى الإناث أكثر من الذكور بسبب الظروف التي تحياها و عدم تعرضها للمخاطر مقارنة بالرجل.

تكلمة لهذا المؤشر قامت المنظمة العالمية للصحة بتطوير مؤشر جديد لقياس سنوات الحياة بدون عجز و الذي يكون بسبب مرض ما (الصحة الوظيفية)، أي أنها تحاول تقدير نوعية الرأس مال البشري و قدرته على الإنتاجية<sup>1</sup> (أي تستثني فترات المرض و الاعتلال و العجز من سنوات الحياة المتوقعة عند الولادة في صحة جيدة).

<sup>1</sup>المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير التنمية البشرية 2013-2015، ص81.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

ففي هذا الصدد ففي الجزائر عدد سنوات الحياة المتوقعة تخسر 10 سنوات نتيجة للاعتلال و العجز لعدة أسباب، و هذا الفرق يعد معتبر كون غالبية المجتمع هم شباب<sup>1</sup> ما يدل على العادات و السلوكيات الغير صحية المتبعة من طرف الشباب خاصة التدخين، عدم ممارسة الرياضة، التغذية غير صحية...

و تعتبر النساء الأكثر تعرضا لحالات الاعتلال و العجز بـ11 سنة مقابل 08 سنوات للرجال، و ترجع أسباب ذلك لأمراض غير متنتقلة (63%) و أمراض متنتقلة (24,5%) و مختلف الإصابات (12%)<sup>2</sup>.

ومن أجل محاربة الأمراض الغير متنتقلة تم تسطير إستراتيجية خماسية 2014-2018 ممولة من طرف الاتحاد الأوروبي تتضمن أساسا ترقية التغذية الصحية و ترقية الأنشطة الفيزيائية (الرياضة) و محاربة التدخين.

من خلال كل المؤشرات الصحية السابقة نجد أن المستوى الصحي للجزائر في تحسن مستمر و قد وصل إلى نسب جيدة في بعض المؤشرات الصحية الأمر الذي كان له انعكاس ايجابي كبير جدا على المستوى الصحي للأفراد و منه على قدراتهم و إمكانياتهم و انجازاتهم و إنتاجيتهم الاقتصادية و فاعليتهم الاجتماعية و بالتالي مستويات التنمية البشرية.

هذا التقدم الصحي الذي حققته الجزائر خاصة بعد سنة 2002 حيث أعادت النظر في المنظومة الصحية بتبني مشروع جديد سمي بمشروع إصلاح المستشفيات الذي هدف إلى إرساء مبدأ العدالة في تقديم الخدمات الصحية و كفاءة الإنفاق الصحي و الارتقاء بجودة الخدمات و ضمان استمراريتها على المدى البعيد<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير التنمية البشرية 2013-2015، ص82.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، نفس الصفحة.

<sup>3</sup> مريزق عثمان، دراسة وصفية لأداء النظام الصحي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، كلية العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، العدد25، ماي 2012، ص46.

لكن بالرغم من هذه الإنجازات و المؤشرات الإيجابية يبقى قطاع الصحة في الجزائر أحد أكثر القطاعات التي تعرف انتقادات لاذعة و شكاوي متكررة حول مستوى الخدمات الصحية المقدمة في مختلف المرافق الصحية و خاصة العمومية و التي ما زالت تعاني العديد من الإختلالات المهمة و التي أثرت على أدائها بدرجة كبيرة جدا أدت إلى سخط المنتفعين من خدماتها، فالمفارقة بين ما تظهره الأرقام و ما يعكسه الواقع من تدن للخدمات الصحية و خاصة القطاع العام و مشاكل أخرى مثل قلة الأسرة بالمستشفيات و عدم كفايتها مما يولد ضغطا كبيرا عليها، غياب الأطباء و قلة المتخصصين منهم بها خاصة بالمناطق الداخلية و الجنوبية، نقص الموارد البشرية خاصة الشبه طبيين، عدم توفر بعض الأجهزة الطبية الضرورية للتشخيص الطبي بها، ندرة بعض الأدوية في بعض الأحيان، انعدام النظافة، عدم توفر اللقاحات، تركيز المستشفيات الكبرى في المناطق الكبرى و خاصة الشمالية، سوء التكفل بالمرضى، الأخطاء الطبية الفظيعة... و غيرها العديد من النقائص و الإختلالات و الأمراض التي يعاني منها هذا القطاع و التي تعبر عن عدم قدرة هذا القطاع عن تلبية الاحتياجات الفعلية للأفراد و عن مواكبة تغيرات محيطه المحلي ناهيك عن المحيط الدولي و العالمي باستيعاب التقنيات الحديثة و الطرق الجديدة المتطورة لمعالجة العديد من الأمراض، حتى بات يوصف بـ "قطاع الصحة المريض" حيث تعتبر المنظومة الصحية الجزائرية ضعيفة من حيث الفعالية مقارنة بالمنظومات الصحية للعديد من الدول ليست بالمتقدمة بل كتونس و الأردن و المغرب...

بصفة عامة فتشخيص واقع قطاع الصحة في الجزائر يمكن استخلاص النتائج التالية:

من خلال القراءة الموضوعية للأرقام و المعطيات حول مختلف المؤشرات السابقة و عبر مختلف المراحل الزمنية نجد أن هناك تطور كمي إيجابي لكل هذه المؤشرات الصحية كانخفاض الوفيات و الوفيات الرضع و تحسن نسب التغطية الصحية و معدل الأمل في الحياة... ساهم بدرجة معينة في تحسن الوضع الصحي العام و انعكس ذلك في تحسن مستويات التنمية البشرية.

لكن بالمقابل فهذا القطاع في الجزائر مازال يعاني من اختلالات عميقة و ذلك بالرغم من الإنفاق العام الكبير المخصص له، حيث بات يعرف هذا القطاع مشاكل عديدة تقلل من فعاليته و دوره في التنمية البشرية، و لعل أبرز دليل على ذلك هو عودة ظهور العديد من الأمراض التي تم القضاء عليها كالسل و التيفوئيد و حمى المستنقعات... (أمراض العصور الوسطى) بسبب نقص المياه الصالحة للشرب في بعض المناطق و كذا انتشار العديد من الأمراض الغير منتقلة بصورة كبيرة جدا خلال السنوات الأخيرة و المزمنة كالسكري و ارتفاع الضغط الدموي و أمراض القلب و التنفس و السرطان... و الذي يعتبر النمط الغذائي و المعيشي غير السليم السبب الأساسي حسب الأخصائيين.

ففي سنة 2012 من بين الأفراد الذين يبلغون 15 سنة و أكثر 14% منهم أصيبوا بواحد من هذه الأمراض مقابل 10,5% سنة 2006، و تعتبر النساء الأكثر إصابة بالأمراض المزمنة بـ 17% مقارنة بـ 11% بالنسبة للرجال، و يشكل الأفراد الذين يعيشون في الأوساط الحضرية 15% مقابل 12% في الأوساط الريفية<sup>1</sup>.

أما بالنسبة للسرطان فانتشاره يعرف سرعة كبيرة جدا تتراوح ما بين 40000 و 45000 حالة جديدة سنويا، يحتل الشباب ما بين 15 – 29 سنة نسبة 4,3% بالنسبة للرجال و 05% للنساء، بحيث يعتبر التدخين السبب الأساسي له عند الرجال (سرطان الرئة)، أما سرطان الثدي فهو الشائع عند النساء بنسبة 70% منهم 6,2% ما بين 15-34 سنة<sup>2</sup>.

ووفق ما وضعه تقرير بالتنسيق مع المنظمة العالمية للصحة أن الخلل في السياسة العامة للصحة يكمن في سوء التسيير حيث توجه أغلب النفقات إلى التجهيزات و الهياكل على حساب التكوين و تأهيل الموارد البشرية مما أثر سلبا على مستوى الرعاية الصحية<sup>3</sup>، فمشكل نوعية هذه الخدمة بدوره يرجع للعنصر البشري.

<sup>1</sup> المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير الوطني للتنمية البشرية 2013-2015، المرجع سابق الذكر، ص84.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص85.

<sup>3</sup> سوسن مربيبي، المرجع سابق الذكر، ص ص 117 – 118.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

من أجل استدرارك الوضع أقر مجلس الوزراء في 14 أفريل 2008 خطة بعيدة المدى في حدود 2025 لإصلاح المنظومة الصحية و النهوض بالقطاع الصحي و تحسين مؤشراتته و تحسين نوعية الخدمات الصحية الوقائية و العلاجية و إزالة الفوارق الجغرافية في هذا الصدد\* .

فعلية و من خلال استقراء و دراسة الواقع التعليمي و الصحي تبرز النتيجة الأساسية و هي التطور الكمي لمختلف مؤشرات هذه القطاعات بينما تعاني في نفس الوقت من النقص في نوعيتها من جهة و عدم كفايتها من جهة أخرى (خاصة الصحة)، بالإضافة إلى عدم العدالة في توزيعها بين الجهات و المناطق الريفية و الحضرية من جهة أخرى، و هو الأمر الذي يقلل من فعالية هذه الأخيرة في تحقيق دورها في التنمية البشرية و المتمثل في بناء قدرات الأفراد و تطوير مهاراتهم و طاقاتهم و تكوينهم و تأهيلهم ثم الاستفادة من ذلك في مختلف المجالات،

ففي هذا الصدد بينت إحصائيات سنة 2013 عدم كفاية هذه الهياكل و سوء توزيعها من جهة أخرى عدم العدالة الجهوية بين المناطق ف 61% من المستشفيات تتمركز في الشمال منها 28,4% في الشمال وسط مقابل 16,7% بالشمال الغربي، أما إقليم الهضاب

\*تتضمن هذه الخطة انجاز:

- 88 مستشفى عام و 94 مستشفى متخصص، 311 عيادة متعددة الخدمات و 221 هيكل صحي آخر و ترميم الهياكل الصحية و مضاعفتها.
- التكفل بالانتقال الوبائي من خلال 26 برنامج وقاية و 08 برامج علاج و 04 برامج دعم.
- إصلاح تسيير الأدوية من خلال انجاز وكالة مركزية للمواد الصيدلانية و ترقية الأدوية الجينية و محاربة الأدوية المزيفة.
- تأهيل الإمكانيات التقنية و فتح الاستثمار الاستشفائي للقطاع الخاص الجزائري و الأجنبي.
- تعيين الأطباء الأخصائيين في مناطق الجنوب و الهضاب العليا و إزالة الفوارق الصحية على مستوى الولايات.
- تحديد مقاييس الجودة و مؤشرات النجاعة للهياكل الصحية.
- التكفل بالأمراض غير المتحركة.
- النهوض بعمليات زرع الأعضاء و جراحة القلب و تدعيم صحة الأم و الطفل...

العليا فيوجد به 27,3 % من مجموع المستشفيات، بينما يضم الجنوب الكبير 11,7 %<sup>1</sup>. أما المراكز الاستشفائية الجامعية فهي تتمركز في الشمال بنسبة 50 %، في حين المؤسسات العمومية للصحة الجوارية فـ 58 % من العيادات المتعددة الخدمات و قاعات العلاج توجد بالشمال و 30 % في الهضاب العليا، و حتى بالنسبة للقطاع الخاص فـ 73 % من العيادات موجودة بالشمال و 21 % بالهضاب العليا و 05 % بالجنوب (وتغيب تماما بالجنوب الغربي و الجنوب الكبير)<sup>2</sup>.

ما يوضح الاختلال الكبير في توزيع الخدمات الصحية و إمكانية الاستفادة منها خاصة بالنسبة لمناطق الجنوب حيث يضطرون للتنقل لمسافات طويلة جدا و كلفة عالية للحصول على الخدمة الصحية (و بأي نوعية؟).

فالمرافق و التجهيزات و الهياكل متوفرة و لكن الخدمة العمومية غير متوفرة (أي لا ترقى لمستوى هذه الإمكانيات المسخرة و لا تقدم الخدمة العمومية التي تحقق المصلحة العامة).

إن نقص نوعية خدمات التعليم و الصحة يرجع بالدرجة الأولى إلى العامل البشري، فنوعية تكوين الموارد البشرية في هذه القطاعات في جميع المستويات الإدارية (التخطيط من خلال تحديد الأهداف و وضع الاستراتيجيات و الخطط و استخدام مختلف الموارد المادية و المالية المتوفرة و الإشراف و الرقابة... أو التنفيذ سواء المسيرين و الإداريين و الأطباء و المعلمين...) هو الذي حال دون تقديم الخدمات بالنوعية المطلوبة، وهو بدوره ما يقودنا إلى التساؤل عن فعالية دور المؤسسات التي يقع عليها دور تكوين الموارد البشرية لصالح هذه القطاعات تأهيلها، أي التساؤل عن فعالية دور مؤسسات التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر؟ و الذي سيكون موضوع الدراسة في الفصل اللاحق.

<sup>1</sup>المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير الوطني للتنمية البشرية 2013-2015، المرجع سابق الذكر، ص88.  
<sup>2</sup>المرجع نفسه، نفس الصفحة.

### المبحث الثالث: تقييم تطور التنمية البشرية في الجزائر

بعد اعتماد هيئة الأمم المتحدة لدليل التنمية البشرية كمقياس لمعرفة مدى تقدم الدول في جهودها الإنمائية خاصة المتعلقة بالعنصر البشري و توفير جميع حاجاته الأساسية و مختلف متطلباته و بما يحقق له جودة الحياة و الرفاهية المطلوبة أصبح هذا الأخير يعتبر معيارا لترتيب الدول و مقارنتها ببعضها البعض خاصة أيضا بعد تصنيفها لدول ذات تنمية بشرية مرتفعة و دول ذات تنمية بشرية متوسطة و أخرى ذات تنمية بشرية منخفضة.

فبعد التطرق لمختلف الجهود المبذولة من طرف الدولة الجزائرية لتحقيق التنمية المبذولة في مختلف المجالات و ضمانها و تقديمها للعديد من الخدمات العمومية خاصة التعليم و الصحة و تخصيصها لإنفاق اجتماعي ضخم في هذه المجالات و تسطيرها لاستراتيجيات و سياسات عامة و برامج و استعراض تطور مختلف المؤشرات التنموية، و كنتيجة لهذه الجهود فقد تمكنت الجزائر من بلوغ مستويات معينة من التنمية البشرية.

وتقوم هيئة الأمم المتحدة و من خلال برنامجها الإنمائي و في تقاريرها التنموية السنوية بقياس مستوى التنمية البشرية في كل دولة و من ثم إمكانية تصنيف و ترتيب الدول في سلم التنمية البشرية لمعرفة مستوى التنمية البشرية لكل دولة من خلال حساب دليل التنمية البشرية.

### المطلب الأول: تطور دليل التنمية البشرية للجزائر و مؤشرات

تتابع الجزائر مستواها من التنمية البشرية من خلال المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي الذي يقوم بإعداد تقرير عن حالة التنمية البشرية للسنة الماضية عن طريق حساب دليل التنمية البشرية (IDH) لقياس مستوى الرفاهية التي وصل إليها المجتمع الجزائري و تطور مختلف مؤشراتها أو أبعادها و من خلالها يتم معرفة مستوى الإنجاز الذي تحقق في خيارات الصحة و التعليم و الشغل و الدخل و مستوى المعيشة و أيضا مؤشر الفقر البشري (IPH<sub>1</sub>) لمعرفة العجز الموجود في توفير هذه الخيارات و من ثم تداركها

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

و العمل على تحقيقها بالكمية و النوعية اللازمة بالإضافة إلى مؤشر الجنس النوعي (ISDH) لقياس المساواة بين الجنسين و مختلف المؤشرات الأخرى.

فدليل التنمية البشرية (IDH) أصبح يعتبر من أهم المقاييس المعروفة و المعتمدة دوليا لمعرفة مستوى الرفاهية المتحقق في أي دولة و معرفة مرتبتها من التصنيف العالمي للدول من حيث درجة التنمية البشرية المجسدة و بالتالي اتخاذ الإجراءات الضرورية.

تطور دليل التنمية البشرية (IDH) للجزائر في الفترة الممتدة من 1995 إلى 2014 بحوالي 27% على النحو التالي كما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم ( 30 ) يبين تطور دليل التنمية البشرية للجزائر و أدلة مؤشرات 1995-2014.

السنة	قيمة دليل التنمية البشرية (IDH) حسب PNUD	قيمة دليل التنمية البشرية (IDH) حسب CNES	الأمم المتحدة في الحياة	نسبة إمام البالغين بالقراءة و الكتابة) 15 سنة فأكثر) و متوسط سنوات الدراسة ابتداء من 2010	إجمالي نسب الالتحاق بالمدارس و سنوات الدراسة المتوقعة ابتداء من 2010	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي و نصيب الفرد من الدخل القومي ابتداء من 2010 (PPA)	مؤشر الأمل في الحياة: الصحة	مؤشر المعرفة مستوى المعرفة	مؤشر الدخل ( مستوى المعيشة )	الترتيب حسب IDH
1995	0,576	0,600	67,3	-	58,79	4629,8	0,728/0,704*	0,468	0,635	-
1996	-	0,695	-	-	-	-	0,795*	-	<b>0,690</b>	-
1997	0,665	-	68,9	60,3	68	4 460	*0,73	-	<u>0,63</u>	109
1998	0,683	0,689	71,70	65,5	59,10	4 792	*0,778	-	<b>0,666</b>	107
1999	0,693	0,695	71,90	66,6	58,58	5 237,8	*0,783	-	<b>0,661</b>	100
2000	0,640	0,635	72,50	67,20 (5,5)	63,22 (10,7)	6685,6	0,808	0,481	0,659	106



### الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

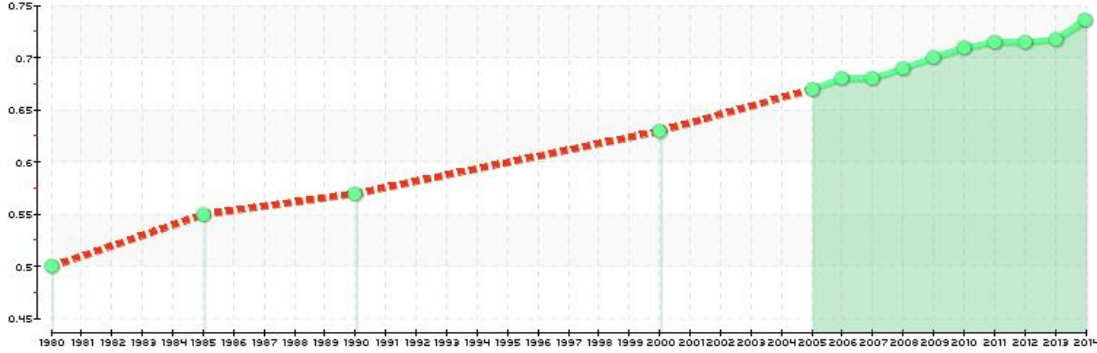
107	<u>0,69</u>	-	0,74	6 090	71	67,8	72,9	-	0,704	<b>2001</b>
108	<u>0,677</u>	-	0,807	5 760	64,60	69,90	73,4	0,722	0,704	<b>2002</b>
103	<u>0,69</u>	-	0,77	6 107	74	69,8	73,9	-	0,722	<b>2003</b>
102	<b><u>0,708</u></b>	-	0,830	6 619,0	65,30	74,00	74,8	0,750	0,728	<b>2004</b>
98	0,704	0,540	0,840/*0,827	10592,1	73,7 (12,0)	69,9 (6,2)	74,6	0,684	0,675	<b>2005</b>
106	<b><u>0,582</u></b>	-	0,845	7416,2	71,25	72,80	75,7	0,760	0,746	<b>2006</b>
104	<b><u>0,591</u></b>	-	0,881	7 740	71,27	73,84	75,40	0,768	0,754	<b>2007</b>
100	0,725	0,580	0,855/*0,845	12125,6	73,96 (12,6)	74,90 (6,9)	75,6	0,711	0,695	<b>2008</b>
104	-	0,586	*0,878	7837	12,7	7,0	75,5	0,681	0,671	<b>2009</b>
84	0,731	0,612	0,866	12603,3	13,4	7,2	76,3	0,729	0,677	<b>2010</b>
96	0,734	0,627	0,869	12871,8	13,8	7,3	76,5	0,737	0,730	<b>2011</b>
96	0,740	0,641	0,868	13438,0	14,2	7,4	76,4	0,744	0,732	<b>2012</b>
93	0,739	0,659	0,877	13301,3	14,6	7,6	77,0	0,753	0,734	<b>2013</b>
93	0,744	0,673	0,880	13771,2	15	7,7	77,2	0,761	0,736	<b>2014</b>

\* - قيم تقارير التنمية البشرية حسب البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة.

المصدر: وزارة المالية، مذكرة إحصائية 1963 - 2014، ص89، و تقارير التنمية البشرية 2006، 2007، 2009، 2008-2010، الصادرة من طرف المجلس الاقتصادي والاجتماعي، و القيم المعتمدة خاصة الواردة في تقرير التنمية البشرية 2013 - 2015، ص171-172-173، باعتباره أحدث تقرير.

شكل بياني رقم (04) يبين تطور دليل التنمية البشرية للجزائر 1980-2014.

الجزائر - مؤشر التنمية البشرية (0 = منخفض إلى 1 = مرتفع)



المصدر : برنامج الأمم المتحدة الإنمائي  
التاريخ : 2015  
إسءاء: Actualitix - جميع الحقوق محفوظة



المصدر: موقع <http://ar.actualitix.com/country/dza/ar-algeria-human-development-index.php>

من خلال الجدول و الرسم البياني يتبين أن دليل التنمية البشرية عرفا تحسنا مستمرا من سنة لأخرى حيث انتقل هذا الأخير من 0,600 سنة 1995 و 0,761 سنة 2014 وفق CNES، و من 0,557 سنة 1991 إلى 0,736 سنة 2014، (حسب تقارير التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة)، و قد وصف تقرير التنمية البشرية لسنة 2010 بأن الجزائر من الدول التي تحقق نسبا عالية من التنمية البشرية.

هذا التحسن يرجع إلى تحسن خيارات و مؤشرات التنمية البشرية الجزئية الثلاث و التي تتمثل في العمر المتوقع عند الولادة المعبر عن المستوى الصحي و الذي انتقل من حوالي 67 سنة عام 1995 إلى 77,2 سنة عام 2014 (تحسن بحوالي 10 سنوات خلال العشريتين، و 10,5 سنة بالنسبة للرجال و 9,62 سنة للنساء) و بذلك تحسن مؤشر الأمل في الحياة من 0,728 سنة 1995 إلى 0,880 سنة 2014 و هو ما انعكس في تحسن دليل التنمية البشرية، إذ يعتبر المؤشر الصحي أهم مؤشر كان له دور في تحسن دليل التنمية البشرية لارتفاع قيمته على حساب المؤشرين الآخرين، أما مؤشر مستوى المعرفة و من خلال مؤشريه فقد انتقلت نسبة إلمام البالغين بالقراءة و الكتابة من أكثر من 60% سنة 1997

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

لتفوق الـ 75% سنة 2007 و يصل متوسط سنوات الدراسة لـ 7,7 سنة سنة 2014، بينما انتقلت نسب الالتحاق بالدراسة من 68% سنة 1997 إلى 73,6% سنة 2007 و يصل عدد سنوات الدراسة المتوقعة لـ 15 سنة سنة 2014 و بذلك انتقل مؤشر مستوى المعرفة من 0,468 سنة 1995 إلى 0,673 سنة 2014.

ففيما يتعلق بالمستوى المعيشي فقد عرف هو الآخر تحسنا بتحسن نصيب الفرد من الدخل الوطني بحيث انتقل من 6685,6 دولار سنة 1995 إلى 13771,2 دولار سنة 2014 و عليه انتقل مؤشره من 0,635 سنة 1995 إلى 0,744 سنة 2014، كل ذلك بفعل الجهود المبذولة من طرف الدولة و القطاع الخاص و المجتمع المدني و السياسات المسطرة و البرامج المتبعة الاقتصادية و الاجتماعية و الإنفاق المتزايد فيما يخص هذه المجالات و هو ما أدى إلى هذا التحسن بالرغم من النقائص التي لا تزال تعترى هذه الخيارات و التحديات التي تواجهها و التي تؤثر سلبا في التنمية البشرية، و بذلك فقد حققت الجزائر تطورا ملحوظا في مستوى التنمية البشرية و انتقلت إلى مصاف الدول متوسطة التنمية البشرية، و انتقل ترتيبها من الرتبة 109 خلال التسعينات إلى الرتبة 93 سنة 2014.

وحسب التقرير الوطني للتنمية البشرية 2013 – 2015<sup>1</sup> و فيما يتعلق بوتيرة تطور قيمة دليل التنمية البشرية فنجد أنه خلال الفترة 1995- 2000 كانت وتيرة التطور بطيئة جدا بمعدل سنوي يقدر بـ +01% و هي المرحلة التي عرفت فيها الجزائر أزمة متعددة التي أثرت بطريقة سلبية على جهود التنمية الاجتماعية و الاقتصادية و أثرها على المواطنين، بينما المرحلة الممتدة من 2000 – 2005 فتميزت بوتيرة متسارعة للتنمية البشرية بمعدل + 1,5% و ذلك بسبب البرامج التنموية الاقتصادية و الاجتماعية المتبعة خلالها و الاعتمادات الضخمة التي سطرت لها، أما بداية من 2008 فقد كان التطور بوتيرة متوسطة بعودتها للبطء نوعا ما +1,3% بتراجع المداخل النفطية نوعا ما.

<sup>1</sup> المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير التنمية البشرية 2013 – 2015، المرجع سابق الذكر، ص35.

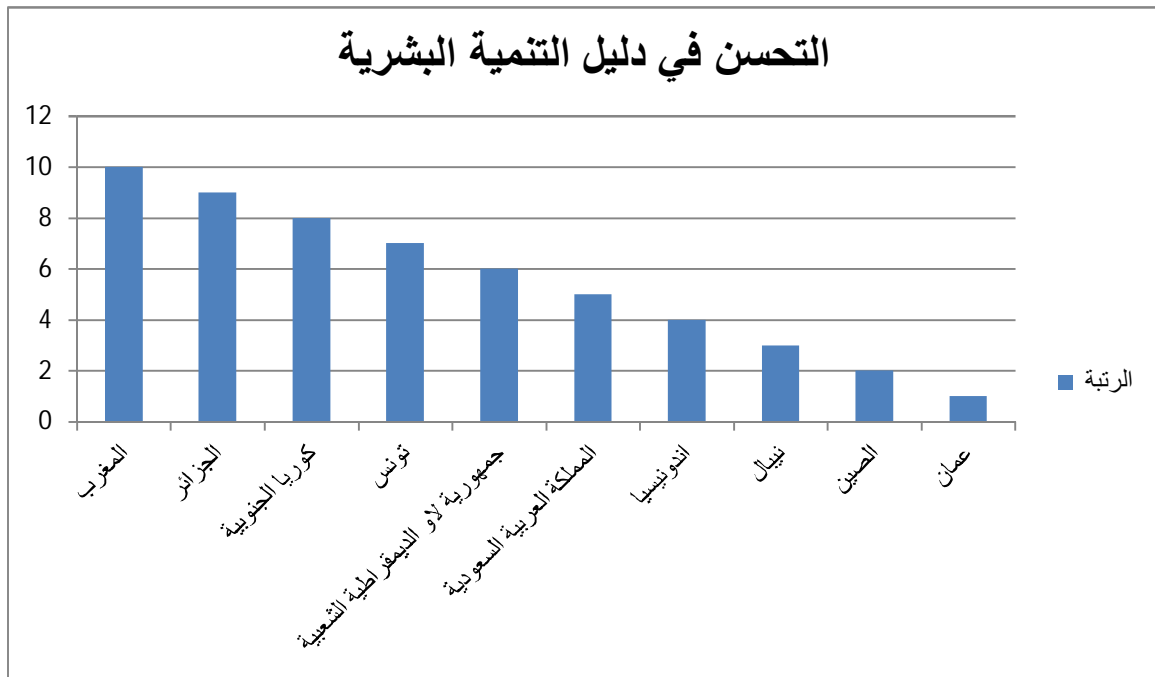
ما يلاحظ في هذا الصدد اختلاف قيمة دليل التنمية البشرية بين تقارير التنمية البشرية الصادرة عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة من جهة و كذا التقارير الصادرة عن المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي لصالح تقارير CNES مما يدل على اختلاف قيم المؤشرات المعتمدة في حساب الدليل و هو ما يطرح أيضا إشكالية مصداقية و صحة قيم و شفافية المؤشرات المعتمدة في حساب الدليل للهيئات الدولية و الوطنية المعنية، بل و يتجاوز الأمر ذلك فحتى قيم دليل التنمية البشرية في الجزائر تختلف من تقرير لآخر الصادرة عن المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي و هو ما يطرح عدة تساؤلات عن القيمة الصحيحة و الحقيقية لدليل التنمية البشرية في الجزائر و يضع الباحث أمام صعوبة كبيرة في الوصول إلى المعلومة الصحيحة حول قيمة الدليل.

فمثلا يحدد التقرير الأخير للتنمية البشرية 2013 – 2015 قيمة دليل التنمية البشرية لسنة **2000** بـ 0,635 في حين يحدد قيمته تقرير سنة 2006 بـ 0,705 بفارق كبير جدا، و أيضا فقيمة دليل التنمية البشرية لسنة **2008** يحددها تقرير سنة 2008 بـ 0,779 و تقرير 2010/2009 فيحدد قيمته بـ 0,684 أما تقرير 2015/2013 فيحدد قيمته بـ 0,711، و كمثل ثالث على ذلك فقيمة دليل التنمية البشرية لسنة **2010** ، فتقرير التنمية البشرية لسنة 2010/2009 يحدد قيمته بـ 0,699 أما التقرير الأخير 2015/2013 فيحددها بـ 0,792، حيث تظهر الفوارق كبيرة جدا بين هذه القيم المعتمدة و هو ما يضعنا أمام حيرة كبيرة جدا عن سبب ذلك و مصداقية المعطيات المعتمدة في حسابه و التي أدت إلى هذه الاختلافات، فأدلة المؤشرات الثلاثة الأساسية (الدخل و مستوى المعرفة و الصحة) بدورها تختلف قيمها من تقرير لآخر و عن مدى صدق تعبيرها عن واقع هذه المجالات و القيم الواردة في الجدول مستمدة غالبيتها من آخر تقرير للتنمية البشرية 2013-2015 باعتباره أحدث تقرير.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

و يشير تقرير التنمية البشرية لعام 2010 إلى قائمة عشرة بلدان حققت التقدم الأسرع في تحسين مستوى التنمية البشرية بمقياس التنمية البشرية نسبة إلى ما كانت عليه هذه البلدان سنة 1970، بحيث اعتمد التقرير على معدل التغير الفعلي في دليل التنمية البشرية نسبة إلى النقطة التي انطلقت منها الدولة كمقياس لتقدم الدول في تحقيق التنمية البشرية و الذي يوضحه الشكل التالي<sup>1</sup>:

شكل رقم (05) يبين البلدان المحققة التحسن الأسرع في دليل التنمية البشرية 1970-2010



من خلال الشكل يتبين التحسن السريع الذي حققته الجزائر في مجال التنمية البشرية و فيقيمة دليلها محتلة المرتبة التاسعة بحيث زادت قيمة الدليل من 0.557 سنة 1990 إلى 0,576 سنة 1995 ثم إلى 0,705 سنة 2000 لتصل لقيمة 0,761 سنة 2005 ثم 0,725 سنة 2010 ثم 0,736 سنة 2014، كما صنفها تقرير التنمية البشرية للأمم المتحدة سنة 2013 ضمن العشرة دول الأكثر ديناميكية في هذا المجال (حسب تقرير التنمية البشرية 2013/2015، ص14)،

<sup>1</sup>عبيد عبد الخالق، المرجع سابق الذكر، ص ص 37-38.

كنتيجة لذلك فقد انتقل ترتيب الجزائر حسب دليل التنمية البشرية من الرتبة 109 سنة 1997 إلى الرتبة 93 سنة 2014 متجاوزة العشرين نقطة خلال 17 سنة فقط مندرجة بذلك ضمن الدول ذات التنمية البشرية المتوسطة.

لكن التحدي الكبير الذي بات مطروحا في هذا المجال مثلما أشار التقرير الأخير للتنمية البشرية 2013-2015 و مثلما تم الإشارة إليه سابقا يتمثل في "تحسين نوعية التنمية و ليس فقط في تحسين المؤشرات الكمية أو الحصائل الكمية التي تكشف غالبا أن الأداء الوطني الشامل و الفعل الحكومي يتميز بانخفاض الكفاءة و الفعالية"<sup>1</sup>.

حيث يقول رئيس الجمهورية "...يجب تطوير نوعية تنميتنا البشرية في مجالات التعليم، التكوين و الصحة... تنميتنا تتحقق كليا بضمان حقوق المواطنين المحرومين و واجبات مجتمعنا اتجاه الأشخاص ذوو الاحتياجات الخاصة..."<sup>2</sup>.

فالاهتمام بنوعية التنمية البشرية هو الذي يجسد هذه الأخيرة على أرض الواقع و يؤدي إلى حصد ثمارها من طرف المجتمع و يؤدي إلى تحقيق استدامة التنمية البشرية و استدامة عوائد و منافع هذه الأخيرة و المتمثلة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.

أما بالنسبة لدليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة (IDHI) فقد عرف بدوره ارتفاعا متواصلا منذ سنة 1995 حيث يبين هذا الأخير صعوبات التنمية البشرية خاصة اللامساواة في مجالات الصحة و التعليم و الدخل و ذلك وفق الجدول التالي:

<sup>1</sup>المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير الوطني للتنمية البشرية 2013-2015، المرجع سابق الذكر، 2015، ص32.  
<sup>2</sup>تقرير التنمية البشرية 2013/2015، ص32، مقطع من خطاب رئيس الجمهورية في أبريل 2014 بسطيف.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

جدول رقم (31) يبين تطور دليل التنمية البشرية المعدل بمعامل عدم المساواة 1995-2014.

السنوات	1995	2000	2005	2008	2010	2011	2012	2013	2014
دليل التنمية البشرية IDH	0,600	0,635	0,684	0,711	0,729	0,737	0,744	0,753	0,761
دليل التنمية البشرية المعدل بمعامل عدم المساواة IDHI	0,454	0,494	0,535	0,566	0,580	0,590	0,592	0,602	0,609
الهدر بسبب عدم المساواة (%)	24,4	22,1	21,7	20,4	20,4	19,9	20,4	20,1	20,0
مؤشر الأمل في الحياة المعدل بمعامل عدم المساواة	0,554	0,664	0,717	0,745	0,755	0,767	0,767	0,775	0,779
الهدر بسبب عدم المساواة (%)	23,9	17,8	14,7	12,9	12,9	11,8	11,6	11,6	11,5
مؤشر المعرفة المعدل بمعامل عدم المساواة	0,327	0,334	0,362	0,398	0,419	0,427	0,426	0,442	0,452
مؤشر الدخل المعدل بمعامل عدم المساواة	0,516	0,544	0,590	0,612	0,617	0,627	0,634	0,635	0,641
الهدر بسبب عدم المساواة (%)	18,7	17,4	16,2	15,5	15,5	14,6	14,3	14,0	13,8

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير التنمية البشرية 2013-2015، ص ص 172 - 173.

من خلال هذا الجدول يتبين تطور دليل التنمية البشرية المعدل بمعامل عدم المساواة بحيث انتقل من 0,454 سنة 1995 ليصل سنة 2014 لـ 0,609، حيث سجل هذا الأخير تحسنا مستمرا و هو ما جعل قيمة الهدر تنخفض مقارنة بدليل التنمية البشرية بحيث انتقلت هذه الأخيرة من 24,4 % سنة 1995 لتصل لـ 19,9 سنة 2011 لتعرف بعض الارتفاع سنة 2012 و تقدر بـ 20,4 % بما يدل عن انخفاض عدم المساواة، ثم تستقر في حدود 20% خلال السنتين اللاحقتين.

نفس الملاحظة بالنسبة للمؤشرات الجزئية للدليل فقد عرفت بدورها تحسنا متواصلا بسبب تناقص هذا العامل (عدم المساواة) و هو ما أدى إلى تناقص قيمة الهدر المسجل في هذه المؤشرات.

### المطلب الثاني: الفقر في الجزائر

يعتبر الحرمان البشري الوجه المعاكس للتنمية البشرية، والفقر البشري يأخذ عدة مظاهر تتمثل خاصة في انخفاض أو تدهور مستوى المعيشة نتيجة تدني الدخل أو انعدامه و انتشار البطالة و ارتفاع الأسعار و معدلات التضخم من جهة أخرى، انخفاض معدلات الادخار و الاستثمار، ضعف الإنفاق على مختلف الخدمات و الحاجات الأساسية كالتعليم و الصحة... و تدني نوعيتها، سوء التغذية والإصابة بالأمراض، ضعف مردودية و إنتاجية الأفراد... فهو ظاهرة متعددة الأبعاد و الجوانب، و لذلك فمعالجته تتضمن عدة سياسات اقتصادية و اجتماعية و بيئية...

لذلك أصبح يعد حاليا أحد أهم القضايا العالمية كونه ظاهرة منتشرة في جميع أنحاء العالم تمس دولا فقيرة و أخرى غنية بنسب معينة على حد سواء، و بالتالي تجندت مختلف الهيآت العالمية المعنية من أجل القضاء عليه بمختلف البلدان خاصة النامية أو على الأقل التخفيف من حدته و تخفيض معدلاته، فهو بعبارة أخرى يعد الهدف الأساسي للتنمية.

و في الجزائر يعد هذا الأخير أحد المخلفات الأساسية للاستعمار الفرنسي الذي عمل طيلة فترة تواجده على تجهيل و تفجير الشعب الجزائري بمختلف شرائحه و بالتالي فقد اعتبر القضاء على الفقر و توفير العيش الكريم من أولويات التنمية و الهدف الأساسي لمختلف السياسات الاقتصادية و الاجتماعية المتبناة بعد الاستقلال، بالإضافة إلى مختلف الأزمات الاقتصادية و الأمنية التي عرفتها و انعكاساتها و التي أدت إلى تدهور مستوى المعيشة و انخفاض الدخل و انتشار البطالة... و بالتالي انتشار الفقر و انعكاساته في المجتمع.

من خلال هذه السياسات و من خلال ما سبق التطرق إليه من مؤشرات اقتصادية تتعلق خاصة بتطور نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي و الدخل القومي و سياسات التشغيل و مؤشرات الصحة و التعليم نظرا لدورهما المحوري في القضاء على الفقر، فقد عرف نسبة الفقر تراجعاً لنسب الفقر و عدد الفقراء بالجزائر مقارنة بالمراحل السابقة.



## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

فقد جاء في تقرير حول أهداف الألفية للتنمية في العالم أن الجزائر سجّلت تقدّما معتبرا في تحقيق أهداف الألفية للتنمية منذ الموافقة على هذا الإعلان سنة 2000، وأنه تمّ بلوغ عدّة أهداف للألفية من أجل التنمية قبل سنة 2015، فقد حققت أوّل هدف للألفية من أجل التنمية يتعلّق بتقليص الفقر والجوع إلى النّصف خلال الفترة الممتدّة ما بين 1999 و2015، حيث يشير التقرير وفق إحصائيات رسمية إلى أن نسبة الفقر في الجزائر تراجعت بشكل محسوس خلال السنوات الأخيرة حيث انتقلت من 14,1% سنة 1995 إلى 5% سنة 2008 و انتقلت نسبة تشغيل السكان من 19% سنة 1990 إلى 27,2% سنة 2010 وحقّقت الجزائر أوّل هدف للألفية من أجل التنمية لإعلان الألفية المتعلّق بالقضاء على الجوع الذي تمّ حسابه على أساس 1 دولار أمريكي لطبقة السكان النشطة، حيث أن السكان الذين يتوقّفون على 1 دولار يوميا تراجعوا من 1,9% سنة 1988 إلى 0,6% سنة 2005 ليبلغ حوالي 0,4% سنة 2011، وكان الهدف يكمن في بلوغ 0.85% سنة 2015<sup>1</sup>.

جدول رقم ( 32 ) يبين نسب الفقر في الجزائر 2008-2013.

السنة	2008	2009	2010	2011	2012	2013
معدل الفقر	11,1%	9,8%	6,2%	5,5%	5,2%	5,03%

المصدر: حاج قويدقورين، ظاهرة الفقر في الجزائر و آثارها على النسيج الاجتماعي في ظل الطفرة المالية، البطالة و التضخم، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد12، جوان 2014، ص19، نقلا من الرابط: <http://islamfin.go-forum.net/t5333-topic#10411>

لكن بالرغم من هذه الإحصائيات فإن الواقع في الجزائر يشير إلى تزايد عدد الفقراء بفعل تدهور المستوى المعيشي و انهيار القدرة الشرائية و تقلص الحصول على فرص العمل بفعل الأوضاع الاقتصادية التي باتت تعرفها (انتشار البطالة خاصة بين الشباب)، و سوء الخدمات التعليمية و الصحية و انتشار الأمراض حتى التي تم القضاء عليها و انتشار أمراض سوء التغذية...

أق. إ. تقرير حول أهداف الألفية للتنمية في الجزائر: أهداف تحققت وأخرى تنتظر...، <http://www.akhbarelyoum.dz/ar/200241/141884-2015-05-05-16-45-29>، تاريخ الاطلاع 2016/10/03، 19:00.

فحسب تقرير حديث للبنك الدولي أن عدد الفقراء بالجزائر خلال عام 2015 و 2016 يقدر بحوالي تسعة ملايين شخص بعد أن كان 08 ملايين سنة 2014، و أشار إلى وجود أكثر من 193 ألف عائلة فقيرة مقارنة بـ 162 ألف عائلة عام 2014<sup>1</sup>، و حسب تقرير للرابطة الجزائرية للدفاع عن حقوق الإنسان فإن 10 ملايين جزائري يعيشون تحت خط الفقر، حيث سجلت سنة 2014، 1932000 أسرة فقيرة مع زيادة بـ 340 ألف أسرة فقيرة مقارنة بالسنة الماضية، و أضاف بأن مظاهر الفقر في المجتمع الجزائري تتجلى من خلال تدهور المستوى المعيشي وسوء الخدمات الصحية والبطالة وتزايد الراغبين في الهجرة بأي ثمن وانتشار ظاهرة التسول وتشغيل الأطفال وانتشار الأحياء الفوضوية على شكل الأكواخ القصدية<sup>2</sup>...

كما يشير تحقيق (MICS4-2012) إلى أن 1,65% من السكان يعانون من الحرمان المتعدد، 01% في الوسط الحضري و 2,7% بالوسط الريفي<sup>3</sup>.

يرى اقتصاديون بارتفاع أكبر لنسبة الفقراء و الأسر الفقيرة و اتساع لرقعة الفقر مستقبلا بسبب الأوضاع الاقتصادية الصعبة و تقلص فرص الحصول على عمل و بالتالي على دخل بالإضافة إلى ارتفاع أسعار السلع الاستهلاكية و الخدمات كالنقل مثلا بسبب ارتفاع أسعار الطاقة، و التهديد بالتسريح من مناصب العمل خاصة الذي يعملون منهم في إطار عقود التشغيل المؤقتة، أو عقود ما قبل التشغيل، وسياسات إدماج حاملي الشهادات و سياسة رفع الدعم عن العديد من المواد الاستهلاكية... و بالتالي تراجع القدرة الشرائية ما لم تتخذ الحكومة الإجراءات الكفيلة بمحاربتها و الاستغناء عن البترول كمصدر رئيسي لمداخيلها.

أ.د.ك، الجزائر: تراجع الدخل القومي والتكشف يفاقم معاناة الفقراء،

<http://islaammemo.cc/akhbar/arab/2016/01/18/279999.html>، تاريخ الاطلاع 2016/09/29.

<sup>2</sup>بلقاسم حوام، ملايين الجزائريين يعيشون تحت خط الفقر، جريدة الشروق،

<http://www.echoroukonline.com/ara/articles/219553.html> بتاريخ 2016/09/29.

<sup>3</sup>المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير التنمية البشرية 2013-2015، ص39.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

و قد أرجع الخبير المالي "سليمان ناصر" السبب في ارتفاع معدلات الفقر إلى فشل السياسات الحكومية المتتالية في التحرر من التبعية لقطاع المحروقات و عدم تحرك عجلة التنمية التي تسير بصورة بطيئة لا تواكب حجم النمو الديموغرافي، كما كشف عن توقعه بارتفاع عدد الفقراء بسبب الزيادات على مختلف السلع و الخدمات، و مختلف الإجراءات التي تضر كثيرا بالقدرة الشرائية للمواطن<sup>1</sup>، خاصة في ظل الأزمة الاقتصادية الحادة التي تعرفها الجزائر نتيجة الانخفاض الكبير لأسعار البترول و سياسات النقشف التي تتبعها الحكومة بتقليص الإنفاق العمومي و الاستثمار في عدة مجالات.

و يلاحظ أيضا في هذا الصدد أيضا تضارب الإحصائيات حول معدلات و نسب الفقر، ففي حين تصرح الهيئات الدولية خاصة البنك الدولي بنسب كبيرة للفقر تصل لحد 53% تقول الحكومة الجزائرية أن نسبة الفقر لا تتعدى الـ 05%.<sup>2</sup>

ووفقا لذلك فقد تطور مؤشر الفقر البشري<sup>1</sup> في الجزائر خلال الفترة 1995 – 2008 على النحو التالي:

جدول رقم (33) يبين تطور مؤشر الفقر البشري<sup>1</sup> خلال الفترة 1995-2008.

2008	2007	2006	2005	2004	2003	2000	1999	1995	
17,16	18,23	18,95	16,60	18,15	22,6	22,98	23,35	25,33	مؤشر الفقر البشري (%)

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير التنمية البشرية 2006، ص33 و تقرير التنمية البشرية 2008، ص36.

<sup>1</sup>الجزائر: تراجع الدخل القومي و النقشف يفاقم معاناة الفقراء، المرجع سابق الذكر.  
<sup>2</sup>حاج قويدقورين، ظاهرة الفقر في الجزائر و آثارها على النسيج الاجتماعي في ظل الطفرة المالية، البطالة و التضخم، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد12، جوان 2014، ص20.

فمن خلال هذا الجدول يمكن القول أن مؤشر الفقر البشري 1 في الجزائر قد عرف تحسنا خلال العشرية الأولى بحيث انتقل من 25,33% سنة 1995 إلى 16,60% سنة 2005 و هذا بفعل تحسن مختلف الأوضاع الاجتماعية خلال هذه الفترة و منها تحسن المؤشرات الجزئية لدليل الفقر البشري 1 (معدل الأمية عند البالغين، الاحتمال عند الولادة أن يعيش الفرد لـ 40 سنة، نسبة الأفراد الذين لا يحصلون على مياه مأمونة و الأطفال المحرومون من الاحتياجات الأساسية)، مع تسجيله ارتفاعا خلال سنتي 2006 و 2007.

هذا الأمر له آثار عدة سلبية على الأفراد والمجتمع أهمها انتشار الجريمة و العنف، انتشار عمالة الأطفال، حيث قدر عددهم بحوالي 8,1 مليون وفق إحصائيات للمنظمة العالمية للطفولة سنة 2012، و 3,1 مليون منهم تتراوح أعمارهم ما بين 6 – 13 سنة يشكل الإناث 56% منهم و يعيش 52,10 منهم بالمناطق الريفية و هم في أغلب الحالات أبناء لأمهات ذو مستوى تعليمي منخفض أو دون تعليم<sup>1</sup>، و كذا نسب التسرب المدرسي المرتفعة جدا التي باتت تسجلها الجزائر كما بينته المؤشرات السابقة حيث يعتبر الفقر السبب الرئيسي لهذه الظاهرة، انتشار الأمية و ارتفاع نسب التشرد و المنحرفين و حتى الهجرة غير الشرعية التي يقول الدكتور "ناصر جابي" بصدها أنها تمثل تعبيرا صارخا عن فشل اندماج الشباب الجزائري في مجتمعه و يعتبر الفقر و البطالة العالية للشباب و الظروف الاجتماعية و الثقافية السبب الرئيسي لذلك<sup>2</sup>.

و في تقرير متخصص حول الجريمة في العالم أعده موقع موسوعة "ناميبو"، صنفت الجزائر في المركز الثاني عربيا و الـ 24 عالميا من مجموع 117 دولة شملها المسح، و ذلك نظرا لما تشهده الجزائر من ارتفاع رهيب للجريمة في السنوات الأخيرة الأمر الذي دفع المتخصصين و الخبراء و مصالح الأمن المختصة لدق ناقوس الخطر<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>حاج قويدقورين، المرجع سابق الذكر، ص22.

<sup>2</sup>المرجع نفسه، ص23.

<sup>3</sup>سعيد باتول، الجزائر الثانية عربيا و الـ 24 عالميا من حيث ارتفاع معدلات الجريمة<sup>1</sup>، جريدة الشروق اليومي، العدد 5300، ليوم 2016/12/06، ص04.

## الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

و فيما يلي جدول رقم يوضح أهم الجرائم المقترفة لسنة 2014.

جدول رقم (34) يبين أنواع الجرائم المرتكبة لسنة 2014.

سنة 2014				نوع الجريمة
عدد الشباب المتورطين أقل من 30 سنة			عدد القضايا المسجلة	
قصر	نساء	رجال		
25	24	320	179	القتل
26	03	238	194	محاولة قتل
3767	1863	27489	28930	الضرب و الجرح
772	403	3037	2933	جرائم جنسية
4470	1017	25852	30758	سرقة
37	81	629	659	احتيال
03	03	20	26	خيانة
39	40	697	532	التزوير و استعمال المزور
06	05	114	124	التقليد
08	05	187	210	تزوير النقود
36	15	306	243	التهريب
21	11	961	947	جرائم أخرى اقتصادية و مالية
06	01	32	29	فساد
555	239	9957	8770	جرائم متعلقة بالمخدرات
105	64	2201	1581	هجرة غير شرعية
424	152	4451	3423	إخلال بالنظام العام
3273	1682	29241	32961	جرائم أخرى
13573	5608	105732	112499	المجموع

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير التنمية البشرية 2013-2015، ص 184.

من خلال هذا الجدول يتبين انتشار مختلف الجرائم بالمجتمع الجزائري، و هذا الأمر لم يأت من فراغ بل نتيجة لما بات يعرفه المجتمع من أزمات في مختلف المجالات (تعليم و تربية، أخلاق و صحة، سكن، شغل، تهيئة، ترفيه، مساحات خضراء... فانعكست في انتشار مختلف هذه الجرائم و الجرح، بحيث احتلت الجزائر العاصمة المرتبة الأولى في معدل الإجرام (أقل من 30 سنة) بـ 13,96% تليها وهران بـ 6,72% ثم سطيف بـ 5,09%، هذه الجرائم التي تكون آثارها وخيمة على المجتمع ماديا و معنويا، و ما يتضح من الجدول أيضا مشاركة الشباب أقل من 30 في هذه الجرائم بقوة (الذي المفترض أن تكون مساهمته ايجابية بناءة في المجتمع) و ما يزيد من فظاعة هذه الظواهر هو امتدادها إلى فئة القصر (الأطفال) بمختلف أنواعها خاصة المخدرات، السرقة و الضرب و الجرح... باعتبار هذه الفئة تمثل مستقبل الأمة فبفسادها كيف سيكون مستقبل الأمة؟ و ما محل التنمية البشرية في ظل هذه الوضعية؟.

خلاصة و استنتاجات

من خلال ما سبق يمكن استنتاج النقاط التالية:

- أن التنمية البشرية في الجزائر بصفة عامة خلال مرحلة ما بعد الاستقلال عرفت تحسنا و ذلك بفعل الجهود التنموية المبذولة من خلال مختلف السياسات الاقتصادية و الاجتماعية خاصة الخدمات التعليمية و الصحية و التشغيل... و التي أدت إلى تحسن الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية و أدت إلى انتقالها إلى مصاف الدول ذات التنمية البشرية المتوسطة.
- بالرغم من التحسن الكمي الذي حققته الجزائر في مجال التنمية البشرية و في مختلف مؤشراتها و الخدمات التي تقوم عليها فإن ذلك لم يرافقه تغير نوعي في خدمات و مؤشرات هذه التنمية، فقد بقيت نسب البطالة مرتفعة و خاصة لدى فئة الشباب و بالذات لدى المتعلمين و ذوي الشهادات العليا، ضعف و تدني القدرة الشرائية، نقص و قلة نوعية الخدمات التعليمية و الصحية مما يقلل من دور هذه الخدمات في تكوين القدرات البشرية و في الاستفادة منها في مختلف الأغراض الإنتاجية و في تحقيق المجتمع اقتصاديا و اجتماعيا و ثقافيا... و حضاريا، و كذا انتشار الفقر و عدم العدالة و اللامساواة في توزيع الدخل الوطني و في توفير هذه الخيارات مما يخلق تفاوتاً كبيراً بين مختلف المناطق و الأقاليم و بين الإناث و الذكور، هذه النقائص حالت دون تحقيق الرفاهية و التطور و الازدهار بالرغم من كل الإمكانيات المادية و المالية و البشرية التي تمتلكها.

**الفصل الرابع: دور خدمة التعليم العالي  
في التنمية البشرية في الجزائر 2004-  
2014**

## تمهيد

تعد خدمة التعليم العالي من أهم الخدمات العمومية، فهي التي تتعلق بوظيفة نشر العلم و المعرفة و البحث عنها و إنتاجها و توظيفها لخدمة المجتمع و تنميته و تطوره.

بما أن مستقبل المجتمعات أصبح مرهونا بمدى تحقيق النجاح في التعليم العالي من خلال نوعية مخرجاته باعتبار هذه الأخيرة في الواقع أهم مدخلات التنمية و ركائزها التي تعتمد عليها، والجزائر و منذ الاستقلال عملت على تسطير سياسة عامة للتعليم العالي و تقديم هذه الخدمة لتوفير هذه المدخلات التنموية بالكمية و النوعية اللازمة.

عرفت هذه الخدمة العمومية في الجزائر عرفت عدة تطورات و إصلاحات حسب الظروف و الأوضاع التي مرت بها و حسب الأهداف المسطرة لكل مرحلة و بالتالي فقد تأثرت هذه الخدمة بمختلف الظروف البيئية التاريخية منها و الاقتصادية و اجتماعية و ديموغرافية و سياسية... و بالتالي على مخرجاتها و عوائدها.

فبالرغم من الدور الذي لعبته في تحقيق التنمية البشرية خلال مرحلة ما بعد الاستقلال في عملية بناء القدرات و الطاقات البشرية و الاستفادة منها من خلال تكوين و تخريج أعداد كبيرة من الإطارات و الكفاءات لمختلف القطاعات إلا أنها في نفس الوقت لم تكن في المستوى المطلوب باختلالات و بالتالي تأثيرات سلبية على التنمية البشرية.

على هذا الأساس سوف يتم التطرق في هذا الفصل لواقع التعليم العالي في الجزائر و مؤشرات و مدى فعالية دوره في التنمية البشرية أي الجانب الوظيفي لخدمة التعليم العالي، والوقوف على ما يعترضه من صعوبات و عوائق و اقتراح بعض الحلول التي يمكن أن تفعل دوره مستقبلا وفق العناصر التالية:

المبحث الأول: تطور سياسة التعليم العالي في الجزائر.

المبحث الثاني: واقع التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر.

المبحث الثالث: آفاق التعليم العالي في تطوير التنمية البشرية في الجزائر.



### المبحث الأول: تطور سياسة التعليم العالي في الجزائر

يعد قطاع التعليم العالي من القطاعات الإستراتيجية في كل الدول لكونه رائد قاطرة التطور و التقدم و التنمية، و في الجزائر بدأ الاهتمام بهذا القطاع بعد الاستقلال مباشرة باعتباره الأساس في عملية تحقيق التنمية بمختلف جوانبها خاصة في ظل النقص الفادح للإطارات بعد خروج المستعمر الفرنسي لقيادة و تسيير مختلف المجالات مما أدى إلى الاستعانة بالخبرات و الكوادر الأجنبية في عديد المجالات كالتعليم و الصحة و التعليم العالي... و قد مرت سياسته بعدة مراحل و تطورات و إصلاحات في سبيل الارتقاء بمستوى مخرجاته و نوعيتها و تحقيق أهدافه.

و عليه سوف نتطرق في هذا المبحث لنشأة و تطور قطاع و سياسة التعليم العالي منذ الاستقلال و ذلك للوقوف على ظروف نشأته و مراحل تطوره و العوامل المؤثرة على فعاليته و كفاءته في القيام بمختلف أدواره خاصة دوره في تحقيق التنمية البشرية.

### المطلب الأول: التعليم العالي في الجزائر: النشأة و التطور

تعود نشأة التعليم العالي في الجزائر إلى العهد الاستعماري حيث أنشأت سنة 1859 مدرسة للطب و الصيدلة (أول دخول جامعي)، و في سنة 1879 أضيفت لها كلية العلوم ثم الآداب ثم الحقوق و العلوم الاقتصادية، لتجمع هذه الكليات تحت اسم جامعة الجزائر سنة 1909<sup>1</sup> بإمضاء رئيس الحكومة آنذاك Gérard Jonnart قرار نشأتها<sup>2</sup> حيث كانت خاضعة للمستعمر الفرنسي و خادمة لأهدافه كتعليم أبناء الفرنسيين المتواجدين بالجزائر و خلق نخبة من المثقفين الجزائريين المتشبعين بالثقافة الفرنسية مقابل تجهيل أغلبية الجزائريين بمنعهم من الالتحاق بها.

<sup>1</sup>صليحة رقاد، تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: آفاقه و معوقاته - دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي للشرق الجزائري-، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة سطيف1، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، 2014، ص 173.  
<sup>2</sup>أيمن يوسف، تطور التعليم العالي: الإصلاح و الآفاق السياسية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، 2008، ص44.

ومواصلة في سياستها العنصرية ضد تعليم الجزائريين فلم يسمح إلا لعدد قليل من الجزائريين الالتحاق بالتعليم العالي، حيث لم يتخرج منها إلا محام واحد سنة 1920، حيث يحصي "موريس فيوليت" عدد الطلاب بـ 77 طالب مسلم سنة 1929 و 258 طالب خلال سنة 1947/1948 و 507 طالب سنة 1954/1958 و حوالي 600 طالب (بعض المراجع حوالي 500 طالب) لموسم 1961/1962 من مجموع 5000 طالب كانت تحصيلهم جامعة الجزائر<sup>1</sup>.

فبعد الاستقلال كانت شبكة التعليم العالي تتكون من جامعة واحدة بكلياتها الأربع، و خلال هذه المرحلة ظهرت الحاجة الملحة أكثر لمثل هذا التعليم بسبب تحديات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية التي كان يجب الانطلاق فيها و التي يلعب العنصر البشري المؤهل و الكفاءات العلمية و الإطارات حيز الزاوية في جميع المجالات.

تميز التعليم العالي خلال هذه الفترة (1962-1969) بكونه تابع للنمط الفرنسي من حيث النظام البيداغوجي<sup>2</sup> (البرامج التعليمية، نظام الامتحانات و الشهادات...):  
حيث كانت الجامعة مقسمة إلى كليات و الكلية مقسمة بدورها إلى أقسام تدرس تخصصات مختلفة، أما مراحلها الدراسية فتتمثل في:

- مرحلة الليسانس و تدوم ثلاث سنوات و تنتهي بالحصول على شهادة ليسانس في التخصص المدروس.
- مرحلة الدراسات المعمقة و تدوم سنة واحدة و تتضمن إعداد أطروحة مبسطة.
- شهادة دكتوراه الدرجة الثالثة و تدوم سنتان على الأقل من البحث لإنجاز أطروحة علمية.
- شهادة دكتوراه الدولة و تصل مدة تحضيرها لخمس سنوات.

<sup>1</sup>صباح غربي، المرجع سابق الذكر، ص93.  
<sup>2</sup>سمية الزاحي، مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة قسنطينة 2، معهد علم المكتبات و التوثيق، 2014، ص ص 238-239.

من جهة أخرى تميز أيضا بالنقص الكبير في الهياكل و الإطارات و الأساتذة مما أدى للاستعانة بالكفاءات الخارجية<sup>1</sup>، فخلال الدخول الجامعي 1962 كان عدد الأساتذة 298 بينهم 82 جزائري فقط، كما تم توسيع الشبكة الجامعية بإنشاء كل من جامعة وهران 1966 و جامعة قسنطينة 1967...

ومن أجل تحقيق الأهداف التنموية باعتبار قطاع التعليم العالي قطاعا استراتيجيا في ذلك اتخذت عدة إجراءات (إعادة هيكلة القطاع) لجعله يتماشى و خصوصية المجتمع الجزائري و أهدافه التنموية خاصة المستعجلة (الحاجة للإطارات لتطبيق مختلف البرامج التنموية بالكم و الكيف المناسب) و اتجاهاته السياسية، فقد عرف القطاع تحولا عميقا.

كانت الانطلاقة بإنشاء وزارة التعليم العالي و البحث العلمي سنة 1970 (بعد أن كان التعليم العالي تحت وصاية وزارة التربية بموجب المرسوم 121/63 المؤرخ في 18 أبريل 1963 المتضمن تنظيم وزارة التربية الوطنية كمديرية من مديرياتها) و ذلك بموجب المرسوم 35/17 المؤرخ في 20 جانفي 1971) ليكتسب القطاع وجوده الفعلي و استقلاليتة، ثم صدور قانون إصلاح التعليم العالي سنة 1971 (الذي يؤسس لبداية وضع سياسة عامة للتعليم العالي في الجزائر) بهدف تنمية القطاع و توجيهه و إعادة هيكلته و ربطه بالمجتمع و تكييفه حتى يكون قادرا على الوفاء بمتطلبات و احتياجات التنمية الاجتماعية و الاقتصادية وفق النموذج المتبع و الذي انطلق بداية من المخطط الثلاثي 1967، و بالتالي تحديد توجه و مهام جديدة للتعليم العالي.

تمثلت هذه الإصلاحات خصوصا في إعادة صياغة برامج التكوين بهدف تطوير التعليم التكنولوجي بالجامعات، و قد تجلّى ذلك بظهور مسارات دراسية جديدة و هي مرحلة الليسانس و تدوم أربع سنوات و تسمى أيضا مرحلة التدرج، ثم مرحلة الماجستير و تدوم سنتين على الأقل و تنقسم إلى فترة للدراسة النظرية و فترة لإعداد بحث علمي أو أطروحة للمناقشة ثم مرحلة دكتوراه العلوم التي تدوم حوالي خمس سنوات من البحث العلمي.

<sup>1</sup>صلیحة رقاد، المرجع سابق الذكر، ص174.

أما التنظيم البيداغوجي الجديد للدراسة فهو يتمثل بالدراسة وفق السداسيات و مقاييس الدراسة بدلا من المعدل السنوي، و كذا مشاركة الطالب في الدراسة.

بالإضافة إلى تكثيف أعداد الطلبة لتزويد الاقتصاد الوطني بأكبر عدد ممكن من الإطارات و بأقل تكلفة، و إعادة تنظيم شامل للهياكل البيداغوجية بالانتقال من نمط الكليات إلى المعاهد الجامعية المتخصصة في مجال علمي واحد<sup>1</sup>.

وبالتالي فهذا الإصلاح جاء من أجل " تعبئة كل طاقات الجامعة من أجل تكوين أفراد يساهمون في التنمية"<sup>2</sup>، أي تخريج الإطارات و الكفاءات اللازمة و القادرة على تنفيذ برامج التنمية المتبعة بكفاءة و فعالية، حيث لا يتعلق الأمر فقط "بالحد من التكوين الكلاسيكي للإطارات و لكن للاستجابة لحاجة كل القطاعات منها"<sup>3</sup>.

تمحور قانون إصلاح التعليم العالي حول النقاط (أو المبادئ) التالية<sup>4</sup>:

- ديمقراطية التعليم العالي: و ذلك من خلال إتاحته لكل من يرغب في الالتحاق به عن طريق مجانيته و مجانية الاستفادة من مختلف الخدمات الجامعية، و بالتالي إتاحته لكل شرائح المجتمع و كل مناطق الوطن و تشجيع الإناث أيضا على الالتحاق به، و كذا توسيع الشبكة الجامعية من جامعات و معاهد... لكل مناطق الوطن لتحقيق نوع من التوازن الجهوي و ضمان تلبية احتياجات كل منطقة و تخريج أقصى ما يمكن من الإطارات و الكفاءات اللازمة للنهوض بالاقتصاد الوطني.
- الجزائر: و ذلك من أجل استخلاف الأجانب بطريقة تدريجية و تعويضها بكفاءات جزائرية في مختلف التخصصات العلمية.

<sup>1</sup> أرقاد صليحة، المرجع سابق الذكر، ص 174.

<sup>2</sup> Ministère de l'enseignement supérieure et de la recherche scientifique, l'enseignement supérieure et de la recherche scientifique en Algérie : 50 ans de service de développement, 2012, p 24.

- ibid, p24<sup>3</sup>

<sup>4</sup> أيمن يوسف، المرجع سابق الذكر، ص ص 46-47.

- التعريب: و ذلك بإعطاء اللغة العربية الوطنية مكانتها ضمن التعليم العالي و قد بدأ بمعهد العلوم الإسلامية بعد الاستقلال ثم اللغة العربية ثم باقي الفروع تدريجيا كالتاريخ و الحقوق و الفلسفة...
- التوجه العلمي و التكنولوجي: لزيادة تخريج الكفاءات الضرورية المرتبطة بهذه المجالات الحيوية للتنمية الاقتصادية.
- إعادة توجيه محتويات التعليم و التكوين: وفقا لسياسة التنمية و الربط بين الجامعة و مختلف القطاعات الاقتصادية، لضمان أفضل موائمة بين التعليم العالي و الاقتصاد الوطني و برامج و احتياجاته.

نتيجة لهذا الإصلاح فقد عرفت الجامعات الجزائرية تنوعا كبيرا في التخصصات الإنسانية و الاجتماعية و التكنولوجية و كذا التوسع في أعداد هذه الأخيرة<sup>1</sup>.

تقول الباحثة "رقاد صليحة" في هذا الصدد أن النتائج السلبية لهذا الإصلاح فاقت النتائج الايجابية و التي تمثلت خاصة في تدهور المستوى التعليمي للمتخرجين و مغادرة الكفاءات الأجنبية و التوظيف العشوائي لسد الفراغ، و ترجع أسباب ذلك لكون قرار الإصلاح قرار سياسي أكثر منه اقتصادي، و عدم تهيئة الطلبة و الأساتذة لهذا التغيير و كذا عدم توفير الوسائل المادية و التقنية و البيداغوجية لنجاح الإصلاح<sup>2</sup>.

فما ميز هذه الفترة (السبعينيات) هو التزايد الكبير و السريع لأعداد الطلبة الملتحقين بالتعليم العالي. و الذي فاق ما كانت تتوقعه السلطة في مخططاتها ففي حين توقعت الوزارة أن يبلغ عدد الطلبة المسجلين سنة 1970: 12800 طالب بلغ عددهم 19311 طالب مسجل، وفي سنة 1973 قدر العدد المتوقع بـ 27000 طالب و لكنه بلغ 30675 طالب مسجل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمد السعيد بن غنيمة، أثر سياسات الإنفاق العام على قطاع التعليم العالي في الجزائر، 1967 – 2012، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة مولود معمري، 2014-2015، ص109.

<sup>2</sup> صليحة رقاد، المرجع سابق الذكر، ص176.

<sup>3</sup> محمد السعيد بن غنيمة، المرجع سابق الذكر، ص111.

ففي ظل نقص التأطير (نقص الأساتذة المؤهلين) الذي كانت تعرفه مؤسسات التعليم العالي الجزائرية حتى في ظل الاستعانة بالأجانب بالإضافة إلى قلة الهياكل المتوفرة أدى ذلك إلى نتائج سلبية كانخفاض عدد المتخرجين.

مثلا فقد بلغ عددهم 1244 متخرج موسم 1970/1971 و 1795 متخرج موسم 1971/1972، 2455 متخرج موسم 1972/1973 و 2168 متخرج لموسم 1973/1974، 3046 متخرج لموسم 1974/1975 و 6046 متخرج لموسم 1978/1979<sup>1</sup>. و لكن في ظل انخفاض عدد المتخرجين (بالنظر إلى حاجة البلاد الملحة لهم) فإن ما كانت تمتاز به الجامعات الجزائرية في هذه المرحلة هو المستوى العلمي الجيد لخريجها و كفاءاتها العلمية، بحث يمكن القول أن مؤسسات التعليم العالي في هذه الفترة حققت هدف النوعية.

أما خلال الثمانينيات فقد تواصلت الإصلاحات التي عرفتها سياسة التعليم العالي خلال هذه الفترة بإعداد ما يعرف بالخارطة الجامعية سنة 1982 (و تحيينها سنة 1984) و التي كانت تهدف إلى تخطيط التعليم العالي حتى سنة 2000 حسب حاجة الاقتصاد الوطني<sup>2</sup> عن طريق تحديد عدد المتخرجين سنويا (تنبؤ سنوي) حسب الحاجة إليهم في جميع التخصصات و شعب التكوين، بهدف تطابق التكوين و مخرجات التعليم العالي مع واقع سوق العمل و احتياجات الاقتصاد الوطني، أي التكوين حسب الحاجة و منه تحسين مردودية هذا القطاع و ترشيده، و هو الشيء الذي لم يتحقق على أرض الواقع.

أما الإصلاح الآخر و بهدف تحسين فعالية و مردودية الجامعات، فقد تم صدور المرسوم 544/83 المؤرخ في 24 سبتمبر 1983 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة و الذي جعل منها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية، هذا القانون جسد نمط التسيير الموحد لكل الجامعات، فكانت النتيجة إغفال خصوصية كل جامعة من حيث عدد الطلبة و التخصصات و الإمكانيات المالية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمد السعيد بن غنيمة، المرجع سابق الذكر، ص111.

<sup>2</sup> صباح غربي، المرجع سابق الذكر، ص95.

<sup>3</sup> محمد السعيد بن غنيمة، المرجع سابق الذكر، ص112.

و قد أصبح القطاع يعاني من اختلالات عدة و التي تمثلت أساسا تزايد أعداد الطلبة و عدم قدرة الهياكل المتوفرة على استيعابها، بالإضافة إلى بداية تدهور المستوى العلمي للطلبة، و بذلك بدأت الجامعات تحيد عن أهدافها الأساسية و اتجهت إلى مجرد بناء الهياكل الجامعية و المعاهد و توفير المقاعد البيداغوجية و منح الشهادات الجامعية.

فكما تقول الباحثة "بوزورين نجوى" فقد وقعت في فخ منطق العدد على حساب النوعية و الشكل على حساب المضمون، و سعيها وراء هذا الهدف جعلها تضع روية محدودة على أرض الواقع بحيث جعلت من النجاح هو الحصول على الشهادة الجامعية دون اهتمام بالمحتوى و اتساقه الاجتماعي و الاقتصادي<sup>1</sup>.

أما خلال عشرية التسعينيات لم يكن قطاع التعليم العالي بمنأى عن الظروف المتأزمة الاقتصادية خاصة و السياسية و الأمنية، فتأثر بدوره بهذه الأوضاع المتدهورة، فانخفض تمويل القطاع و توقف بناء الجامعات أو تأخر انجازها، ارتفاع نسب الرسوب، هجرة الكفاءات... في ظل التزايد المستمر و السريع لأعداد الطلبة و تراكم الإختلالات السابقة و تفاقمها مما عمق أكثر جراح مؤسسات التعليم العالي و أدى بها إلى الانعزال أكثر عن محيطها الاجتماعي و الاقتصادي.

فمؤسسات التعليم العالي في الجزائر بدل أن تكون فاعلة و مؤثرة في خضم هذه التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية، مدركة لها و مساهمة في هذه الحركية بإيجابية كانت متأثرة فقط بهذه التحولات دون أدنى دور لها.

<sup>1</sup>نجوى بوزورين، تحليل سياسة التعليم الجامعي المعروفة بنظام L.M.D - 2004- 2016، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر 03، كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية، 2016، ص86.

وكان الاصلاح الآخر سنة 1999 بصدر القانون التوجيهي للتعليم العالي 99 - 05 المؤرخ في 14 أفريل 1999، بعد التغيرات و التطورات الاقتصادية و السياسية التي عرفتها الجزائر خلال فترة التسعينات مما استوجب معه إعادة النظر في سياسة التعليم العالي و البحث العلمي و إعادة صياغة أهدافه وفق معطيات المرحلة الجديدة و مستجداتها و فتح آفاق جديدة له بما يسمح بتقوية هذا الطور التعليمي و عقلنته و بالتالي تفعيل دوره في التنمية البشرية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و العلمية...

و تمثلت أهم الأهداف التي جاء من أجلها هذا القانون في<sup>1</sup>:

- إعادة تنظيم الجامعة في شكل كليات بدل المعاهد (و كان ذلك بموجب المرسوم التنفيذي 253/98 المتضمن القانون النموذجي للجامعة) و إنشاء جامعات و مراكز جامعية جديدة... بهدف تدعيم هياكل التعليم العالي و تجسيد ديمقراطيته.
- رفع نوعية التكوين عن طريق تعزيز البحث العلمي و التكنولوجي.

<sup>1</sup>حمزة مرادسي، المرجع سابق الذكر، ص73.



- جعل الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع علمي و ثقافي و مهني.
- تكريس الاستقلالية المالية و الرقابة البعدية لمؤسسات التعليم العالي و البحث العلمي.
- توفير وسائل الاتصال و الانترنت لرفع المستوى العلمي و الثقافي و المهني للطلبة و الأساتذة.

بالرغم مما قدمه التعليم العالي في هذه المرحلة في تنمية الموارد البشرية و تكوين و تخريج أعداد كبيرة من الكفاءات العلمية و الدراسات و البحوث العلمية و التي ساهمت بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في التنمية البشرية و الاقتصادية و الاجتماعية، ففي نفس الوقت عانى من بعض الإختلالات و النقائص و التي تمثلت أهمها في<sup>1</sup>:

- نسب عالية من الرسوب بسبب عدة أسباب منها عدم تناسب عروض التكوين مع شعب البكالوريا، نمط التوجيه المركزي غير الفعال، بالإضافة إلى عوامل بيداغوجية أخرى، توجيه أولي غير ملائم مع قدرات الطالب، نظام للتدرج صعب.
- عدم تناسب التعليم العالي و سوق العمل و التشغيل.
- نسب التأطير غير الكافية نتيجة هجرة الأساتذة، نقص التكوين في طور ما بعد التدرج.

بالتالي و من خلال استقراء هذه الإصلاحات المتتالية نجد أن أغلبها كانت إصلاحات هيكلية تنظيمية " و لم ترافقها إصلاحات تمس المناهج و تهتم بتوفير المؤطر الكفاء الذي يساهم في تقديم منتج ذو نوعية لمخرجات قطاع التعليم العالي و هو الطلبة و بقيت معزولة إذ لم تستجب لحاجات السوق و احتياجات المجتمع"<sup>2</sup>(الجانب البيداغوجي و العلمي).

كما يتضح أن رؤية وزارة التعليم العالي و البحث العلمي للجامعة هي رؤية محدودة و أن العملية التعليمية الجامعية هي عملية منتهية و غير مستمرة تتمثل في الحصول على الشهادة الجامعية فقط و الإخلال بالمبادئ العالمية للتعليم<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>صليحة رقاد، المرجع سابق الذكر، ص178.

<sup>2</sup>محمد السعيد بن غنيمة، المرجع سابق الذكر، ص121.

<sup>3</sup>نجوى بوزورين، المرجع سابق الذكر، ص88.

و عليه فيمكن حصر أهم الإختلالات الرئيسية للنظام الكلاسيكي في النقاط التالية<sup>1</sup>:

### 1. استقبال و توجيه و تدرج الطلبة:

- الالتحاق بالجامعة وفق نظام توجيهي ممرکز غير مرّن يؤدي للإحباط.
- مردودية داخلية ضعيفة جراء التسرب المعتبر، المدة الطويلة التي يقضيها الطلبة في الجامعة بفعل اعتماد نمط تدرج و انتقال سنوي .
- أحجام ساعية ضاغطة تلزم الطالب بأوقات حضور مبالغ فيها في قاعات المحاضرات و الأعمال الموجهة على حساب الوقت المخصص لتكوينه الذاتي و التحضير لاستقلالته المعرفية.
- نظام تقييم ثقيل و مثبت من خلال تعدد الامتحانات (عادية، شاملة و استدراكية)، و فترة امتحانات عادة ما تكون مطولة بشكل مبالغ فيه على حساب الزمن البيداغوجي الذي يعاني من قصر مدته مقارنة بالمعايير العالمية.

### 2. هيكلية و تسيير التعليم:

- هيكلية معقدة و نفقية و لا توفر مقروئية واضحة.
- غير متنوع و غير مرّن بما يضمن التفتح الفكري و تشغيلية الخريجين و قدرتهم على التكيف في الحياة المهنية.
- غياب شبه تام للمعايير أدى لانغلاق الفروع لا تمكن الطالب من الاستفادة من المعارف المكتسبة في مسلك آخر في حالة التحويل بل بقاؤه منغلقا في فرع نفقي.
- طور قصير المدى يتميز بضعف الجاذبية و غير قادر على الاستجابة للأهداف التي سطرت له و انحسار فرص التشغيل لخريجي هذا التكوين.
- تسيير ضاغط تنقصه الرشادة للنشاط البيداغوجي.

<sup>1</sup>سمية الزاحي، المرجع سابق الذكر، ص250، بناء على تقرير وزارة التقرير العالي و البحث العلمي، إصلاح التعليم العالي في الجزائر، 2007، ص ص 18-19.

### 3. التأطير:

- مردودية ضعيفة للتكوين فيما بعد التدرج و ازدادت مع غياب التناغم بين البحث و التكوين مما أثر على تطوير هيئة التدريس كما و نوعا.
- استمرار ظاهرة مغادرة الأساتذة الباحثين نحو جهات أخرى أكثر جاذبية و تحفيزا خاصة في ظل غياب شروط العمل الجيدة و المحفزة.

### 4. الموائمة بين التكوين و سوق الشغل:

- برامج تكوين أقل ملائمة لمتطلبات التأهيل الحديثة.
  - ضعف اندماج الجامعة مع محيطها الاقتصادي و الاجتماعي<sup>1</sup>.
- هذا الوضع أدى إلى التفكير في إحداث إصلاح شامل و عميق لهذا القطاع حتى يتمكن من القيام بالدور المنوط به و القضاء على هذه الإختلالات التي أثرت سلبيا على أدواره العلمية و المعرفية و التكوينية و التأهيلية، التشغيلية.
- و قد كانت البداية بإنشاء اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية من طرف رئيس الجمهورية بتاريخ 13 ماي 2000 لتشخيص واقع المنظومة التربوية ككل بكل مراحلها و تقديم التوصيات و الحلول (الإصلاحات) المناسبة.
- ثم تبني إصلاح جديد سنة 2004 بالتخلي عن النظام الكلاسيكي و استبداله بنظام جديد (L.M.D)، فما مضمون هذا الإصلاح ؟ وما مدى تحقيقه لأهداف التعليم العالي في ظل المستجدات المحلية و الدولية ؟.

<sup>1</sup>سمية الزاحي، المرجع سابق الذكر، ص250.

المطلب الثاني: إصلاح التعليم العالي سنة 2004 ( نظام L.M.D )

إن المشاكل و العوائق التي عرفها النظام الكلاسيكي من جهة و كذا التغييرات و التطورات التي عرفها العالم و المتمثلة خاصة في عولمة نظام التكوين العالي فرضت على منظومة التعليم العالي في الجزائر التكيف مع هذه التغييرات و المستجدات حتى تحقق الهدف من وجودها بل و تساهم في حل مشكلاته و مجابهة التحديات التي باتت تحيط به، جعلت الجزائر تتبنى إصلاح جديد للتعليم العالي سنة 2004 و هو نظام L.M.D ( ليسانس، ماستر، دوكتوراه).

طبق هذا النظام في بداية الأمر في جامعات أمريكا الشمالية و كندا و الجامعات البريطانية، و أخذ في الانتشار منذ مؤتمر السوربون المنعقد بتاريخ 25 ماي 1998 بمشاركة أغلبية الدول الأوروبية، و التي أوصت بتأسيس الفضاء الأوروبي للتعليم العالي و ذلك بإلغاء الحواجز و تنمية الكوادر التعليمية و ترقية الحركية و التعاون المشترك<sup>1</sup>.

يكن مبرر اختيار هذا النظام في التجديد المعمق للتعليم و إدخال ممارسات جديدة و الاستغلال الأمثل للفرص و التفتح على الفضاء الدولي<sup>2</sup>،

و في الجزائر فقد جاء هذا الإصلاح لتحقيق رهانين أساسيين هما<sup>3</sup>:

1 – وضع نظام للتعليم العالي وفق المعايير الدولية، بما يحقق:

- الاستجابة بفاعلية لمتطلبات المجتمع في مجال جودة التكوين.
- الاستجابة لانشغال تشغيلية الخريجين.
- إرساء حوكمة المؤسسات.
- وضع نظام لضمان الجودة.

<sup>1</sup> محمد السعيد بن غنيم، المرجع سابق الذكر، ص37.

<sup>2</sup> وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، المديرية العامة للتعليم و التكوين العالين، التعليم العالي في الجزائر، ص14.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص ص 15-16.

2 – إيجاد تناغم بين الجامعة و المحيط الاجتماعي و الاقتصادي، بما يحقق:

- تنافسية الخريجين في سوق الشغل على المستوى الوطني أو الدولي.
- التكيف المستمر للتكوينات مع متطلبات المحيط الاقتصادي و الاجتماعي.
- تشجيع و تنويع التعاون الوطني و الدولي.

فهذا الإصلاح الجديد جاء من أجل إعطاء دفعة للتعليم العالي و جعله يتماشى مع المتطلبات المحلية و العالمية و كذا معالجة الإختلالات التي بات هذا القطاع يعرفها و تتمثل أهم هذه المتطلبات في<sup>1</sup>:

- ضمان تكوين نوعي يلبي الطلب الاجتماعي منه.
  - تحقيق تناغم حقيقي مع المحيط السوسيواقتصادي عبر تطوير كل التفاعلات الممكنة ما بين الجامعة و عالم الشغل و تلبية حاجات هذا القطاع (السوسيو اقتصادي) بضمان موارد بشرية نوعية مبدعة و خلاقية و نشطة في البحث للمساهمة في التنمية.
  - تطوير آليات التكيف مع تطورات المهن.
  - تدعيم المهمة الثقافية للجامعة من خلال ترقية القيم العالمية.
  - التفتح على التطورات العالمية خاصة المتعلقة بالعلوم و التكنولوجيا.
  - تشجيع التعاون و التبادل الدوليين و إنشاء الفضاءات الجامعية الدولية و الإقليمية و تشجيع التبادلات العلمية و التكنولوجية و الثقافية.
- بذلك تتحول الجامعة من مؤسسة لتخريج حاملي الشهادات إلى مؤسسة مجتمعية منفتحة و متفاعلة مع محيطها الاجتماعي و الاقتصادي، خادمة لأهدافه و معالجة لمشاكله المستجدة بما يجعلها قائدة لتطور المجتمع و متكيفة مع النظم و التوجهات العالمية للتعليم العالي.

<sup>1</sup>أيمن يوسف، المرجع سابق الذكر، ص56.

هذا النظام يقوم على ممارسات بيداغوجية جديدة ومقاربات ابتكارية في بناء برامج للتعليم و التكوين مستوحاة مباشرة من احتياجات المجتمع و من خلال تطوير قدرات البحث و تطبيقاته، كما يقتضي إعادة تحديد المهام الموكلة للجامعة في علاقتها مع القطاع الاقتصادي و الاجتماعي<sup>1</sup> في نموها و تطورها و حل مشاكلها.

كما يركز أيضا على مقاربة جديدة للعلاقات البيداغوجية و العلمية (طلبة، أساتذة و إدارة) يكون الطالب ضمنها محور جهاز التكوين و يجعل من هيئة التدريس المحرك الذي يقع عليه تعريف برامج التكوين و البحث و تصميمها و تجسيدها تحت مسؤولية و إشراف الجامعة<sup>2</sup>.

فمن الناحية البيداغوجية يمكن هذا النظام الطالب من<sup>3</sup>:

- اكتساب المعارف و تنويعها و تعميقها في مجالات أساسية متوافقة مع المحيط الاجتماعي و المهني، و توسيع فرص التكوين.
- اكتساب مناهج عمل تنمي الحس النقدي و قدرات التحليل و التركيب و القدرة على التكيف.
- توجيه ناجع و ملائم ينسجم مع رغباته و استعداداته و يؤهله إما للحياة العملية أو الدراسية.
- أن يكون الفاعل الأساسي في مسار تكوينه من خلال بيداغوجية نشطة.

<sup>1</sup>سمية الزاحي، المرجع سابق الذكر، ص252.

<sup>2</sup>المرجع نفسه، نفس الصفحة.

<sup>3</sup>المرجع نفسه، ص ص 252 – 253.

فنظام L.M.D هو نظام للتكوين العالي مبني على هيكلية للدراسات في ثلاثة أطوار ( ليسانس، ماستر، دكتوراه)،

و تتمثل هذه الأطوار في<sup>1</sup>:

**أ - طور الليسانس:** يشمل هذا الطور مجموعة من الوحدات التعليمية موزعة على عدد من التخصصات، حيث يتكون هذا الطور من ست (06) سداسيات تضمن مرحلتين أولاهما في تكوين قاعدي متعدد التخصصات وتتمثل ثانيهما في تكوين متخصص، ويندرج ذلك ضمن غايتين الأولى ذات طابع مهني تمكن الطالب من الاندماج المباشر في عالم الشغل أما الغاية الثانية فهي أكاديمية تمكن الطالب من مواصلة الدراسة على مستوى الماستر.

**ب - طور الماستر:** يشمل هذا الطور مجموعة من الوحدات التعليمية موزعة على أربع (04) سداسيات، وهو طور مفتوح لكل الطلبة الجامعيين الحاصلين على شهادة أكاديمية (شهادة الليسانس) في ذلك التخصص، ومن مهام هذا التكوين هو التمكين من اكتساب تخصص دقيق في حقل معرفي محدد، بما يسمح بالمرور إلى مستويات عالية من الأداء والمهارة.

**ج - طور الدكتوراه:** وهو المرحلة الأخيرة من الدراسة حيث يشمل هذا الطور ست (06) سداسيات، هدفه تحسين المستوى عن طريق البحث، ومن أجل البحث، تعميق المعارف في تخصص محدد و يتوج بشهادة الدكتوراه بعد مناقشة الأطروحة. و تهيكّل محتويات التكوين حسب الميادين و الفروع و التخصصات.

قد بدأ تطبيق هذا النظام ابتداء من السنة الجامعية 2004/2005، و بعد أكثر من عشر سنوات من تطبيق هذا النظام بدأت تظهر عدة اختلالات من عدة جوانب و هو ما أدى بالوزارة الوصية إلى القيام بتقييم هذا النظام للوقوف على آثاره السلبية و أسبابها من أجل تصحيحها و تقويم النظام من خلال الندوة الوطنية لتقييم نظام L.M.D شهر فيفري 2016.

<sup>1</sup> عادل مستوي ، سميرة كسيرة، التعليم العالي وإشكالية تطوير وإنتاج المعرفة العلمية في الجزائر: رؤية تحليلية خلال الفترة 1990-2013، <http://www.journal.cybrarians.org/index.php?> ، العدد 40، ديسمبر 2015، تاريخ الاطلاع 2016/09/05.

### المطلب الثالث: تقييم نظام L.M.D

إن محاولة رصد أثر تطبيق هذا النظام بغض النظر عن الجوانب الكمية و المتمثلة في زيادة عدد الطلبة و خريجي الجامعات و اتساع التخصصات... تبرز أول ملاحظة و التي تتعلق بتدهور جودة نظام التعليم العالي و تداعياته على التنمية الفكرية و الاجتماعية و الاقتصادية و البشرية.

ففي تصريح له أرجع وزير التعليم العالي و البحث العلمي ذلك إلى إن اعتماد نظام لم يسبقه تقييم مفصل لحالة الجامعات في الجزائر، و لم يأخذ بعين الاعتبار واقع السياقات المحلية و الوطنية، و لم يُدرَج في إطار مشاورات تضم الشرائح المعنية بتلك الإصلاحات من طلبة و أساتذة و إداريين<sup>1</sup>.

و تتمثل أهم هذه الإختلالات حسب الباحث في<sup>2</sup>:

1- لم تكن هناك آليات واضحة لضمان انتقال سلس من النظام الكلاسيكي إلى نظام الأل أم دي، و لا تدابير مناسبة لتعويض النظامين خلال فترة انتقالية محددة الملامح، تجسد هذا النقص في التوتر المتزايد بين كل من طلبة النظامين و بين إدارات الجامعات بخصوص ما يروونه تقويضا لقيمة شهاداتهم الجامعية و تبعات ذلك على مستقبلهم المهني و الأكاديمي.

ففي حين يطالب طلبة و خريجي نظام الأل أم دي بالمساواة التامة مع النظام الكلاسيكي لا سيما فيما يخص ترتيب الوظيف العمومي و الفرص المتاحة لهم لمواصلة الدراسات العليا، يلتزم طلبة و خريجي النظام الكلاسيكي بمقولة عدم تكافؤ مستوى التكوين بين النظامين من حيث المدة و النوعية مما يلغي في نظرهم أي محاولة لتبرير المساواة و معادلة الشهادات.

<sup>1</sup>أسامة مطاطلة، التعليم العالي في الجزائر: قراءة في ثنايا نظام الال أم دي، <http://inspiremagazine.anasr.org>، ص 01، تاريخ الاطلاع 2016/10/30.

<sup>2</sup>أسامة مطاطلة، المرجع سابق الذكر، ص 02.



و انتقل الأمر إلى أصحاب الشهادات الأجنبية ممن تحصل على شهادات جامعية أجنبية و أراد الالتحاق بصفوف زملائه داخل الجزائر، ضاع في خضم هذا التضارب و المتاهات البيروقراطية الناتجة عنه، مما أدى في نهاية المطاف إلى خسائر كبيرة في استثمار المواهب و الثروة الفكرية للجزائر و النتيجة هي مجتمع أكاديمي و طلابي مجزأو قطاع تعليم عالي يولد الصراع و العدا و الشعور بالتهميش، بدلا من زرع حس الانتماء و التضامن و روح الواجب.

فالحالة التي انتهى إليها قطاع التعليم العالي في الجزائر نتجت عن نقض أحد الركائز الأساسية لنظام الأمل أم دي كما صيغ في سياقه الأصلي، و هو ضمان سلاسة تنقل الطلبة بين أنظمة التعليم العالي المختلفة بناء على توحيد إجراءات منح الشهادات في سياقه الأصلي لتسهيل عملية تنقل خريجي الجامعات بين الدول الأوروبية التي صاغت هذا النظام على قياسها، و بالتالي يعتبر ذلك نتيجة منطقية و حتمية عند القيام بالتقاط نظام معين من السياق الذي صيغ فيه ثم تطبيقه بتلق سلبي في سياق مغاير تماما.

فالسباق الذي ظهر فيه نظام L.M.D يتعلق بمبادرات أوروبية لإنشاء منطقة موحدة للتعليم العالي في أوروبا (الإتحاد الأوروبي) لاستخدامها كوسيلة لتشجيع تنقل المواطنين و زيادة نسب التوظيف و التنمية الشاملة للقارة، حيث أشار وزراء التعليم الأوروبيون آنذاك أن الاقتصاد الأوروبي بحاجة إلى تحديث شامل حتى يتمكن من منافسة الولايات المتحدة الأمريكية و غيرها من قوى العالم، و بالتالي فهو يندرج ضمن رؤية واضحة و واسعة النطاق لتوحيد أوروبا تضع التعليم العالي في مركز ما يسمى "إقتصاد المعرفة" للتصدي لتحديات خارجية تراها دول أوروبا مشتركة بينها!

من جهة أخرى فتطبيق هذا النظام سيكرس التبعية للهيمنة الأوروبية باعتباره يتيح لهذه الدول الأوروبية استقطاب الكفاءات العلمية و المواهب الفكرية و العلمية في مختلف التخصصات و من بلدانها الأصلية والاستفادة منها (أي يساهم في تقاوم ظاهرة هجرة الأدمغة).

فما يستنتج هو أن صناع القرار في الجزائر في تقليدهم للسياسات الأوروبية التعليم العالي قد فشلوا على أكثر من صعيد<sup>1</sup>:

- (1) في اختيار مسار التقليد بدل الإبداع و الابتكار.
- (2) في تقليدهم للشكل بدل المضمون.
- (3) في تطبيق ما قلده بغير كفاءة.
- (4) في تثبيط القوى الفكرية المحلية القادرة على صياغة بديل أو بدائل.
- (5) في استدامة التبعية الفكرية و الثقافية و الاقتصادية لرؤية تكّرس الهيمنة و التنمية الأوروبيتين.

---

<sup>1</sup>أسامة مطاطلة، المرجع سابق الذكر، ص03.

المبحث الثاني: واقع التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر

المطلب الأول: مؤشرات قطاع التعليم العالي

إن التعليم العالي كقطاع استراتيجي في كل الدول يقع عليه تحقيق عدة أهداف أساسية تتعلق بتكوين رأس مال بشري من خلال تنمية الأفراد و بناء قدراتهم و طاقاتهم و انعكاس ذلك على مستوى المجتمع ككل في تنمية اقتصادية و اجتماعية و ثقافية و سياسية... و الوصول إلى ذلك يتطلب وضع استراتيجيات يسير وفقها هذا القطاع و ذلك للوصول إلى المؤشرات و المعايير المعتمدة دوليا أو على الأقل الاقتراب منها، و التي تمثل أهداف و أولويات القطاع.

أ - دور التعليم العالي في بناء القدرات البشرية: ( تطور كمي و تراجع نوعي: رهان الكم و الجودة )

من خلال كل المجهودات خلال هذه السنوات فقد تمكنت سياسة التعليم العالي من تحقيق بعض أهدافها و منها زيادة أعداد الطلبة الملتحقين بمختلف مؤسسات التعليم العالي في جميع التخصصات و ارتفاع الخريجين بشهادات مثلما يوضحه الجدول اللاحق:

الفصل الرابع: دور خدمة التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر 2004-2014

جدول رقم (35) يبين تطور أعداد الطلبة (التدرج و ما بعد التدرج) و الخريجين خلال الفترة 1962 – 2014.

السنة الجامعية	عدد الطلبة	عدد الخريجين	السنة الجامعية	عدد الطلبة	عدد الخريجين
63/62	2800	/	88/87	173800	18110
64/63	3800	180	89/88	180800	20493
65/64	4700	179	90/89	195300	22917
66/65	6500	195	91/90	207800	25582
67/66	8400	378	92/91	236400	28182
68/67	9200	654	93/92	257400	29336
69/68	10800	724	94/93	251000	29341
70/69	13800	817	95/94	252600	31970
71/70	19300	1244	96/95	267300	35671
72/71	24300	1703	97/96	302500	37323
73/72	27100	2355	98/97	357600	39521
74/73	30700	2786	99/98	391900	44531
75/74	37100	2844	00/99	428800	52804
76/75	43500	4661	01/00	488600	65192
77/76	52400	5410	02/01	570000	72737
78/77	54500	5928	03/02	616300	77972
79/78	53800	6046	04/03	653200	91828
80/79	61400	6963	05/04	755500	107515
81/80	71300	7577	06/05	780800	112932
82/81	78000	7800	07/06	864100	121905
83/82	95900	9584	08/07	1000800	146889
84/83	104300	10237	09/08	1103800	150014
85/84	111900	11712	10/09	1093300	199767
86/85	132100	14097	11/10	1138600	246743
87/86	154700	16645	12/11	1154804	233879
/	/	/	13/12	1250310	288602
/	/	/	14/13	1283984	

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، حوصلة إحصائية 1962-2011، المرجع سابق الذكر، ص ص 117-118 و ص 127. و تقرير التنمية البشرية 2013-2015، ص 180. و ص 72.

من خلال الجدول يتبين التزايد الكبير و السريع و المتواصل لأعداد الطلبة الملتحقين بالتعليم العالي بحيث انتقل من عددهم من 2800 طالب غداة الاستقلال إلى أكثر من نصف مليون طالب خلال موسم 2002/2001 ليصل عددهم لأكثر من مليون طالب خلال موسم 2008/2007 و أكثر من مليون و نصف المليون طالب خلال موسم 2015، و قد كانت نسب التزايد كبيرة جدا خلال السبعينات و الثمانينات و هي نتيجة طبيعية لقانون إصلاح التعليم العالي لسنة 1971 و الذي نص على ديمقراطية التعليم العالي و استقطاب أكبر عدد ممكن من الطلبة و تخريج أعداد كبيرة من الإطارات لتلبية احتياجات التنمية، كما يعود هذا الأمر أيضا إلى الواقع الديموغرافي للجزائر حيث عرفت فئة الشباب اتساعا كبيرا خلال هذه السنوات و هو ما أدى إلى ارتفاع الطلب على التعليم العالي و ارتفاع أعداد الملتحقين به، و التراجع الوحيد المسجل في أعداد الطلبة كان خلال موسمي 1994/1993 و 1995/1994 بسبب تدهور الأوضاع الأمنية و تراجع الملتحقين بالنظام التعليمي، أما خلال العشرية الأخيرة فقد تضاعف عدد الطلبة من أكثر من نصف مليون طالب موسم 2001 إلى أكثر من مليون طالب موسم 2007 و هو ما يعبر عن التزايد الكبير لعدد طلاب الجامعات و للطلب الاجتماعي عليها خلال هذه الفترة القصيرة، ليصل عددهم إلى المليون و نصف المليون سنة 2015، و يتوقع أن يصل عددهم المليون و نصف طالب في غضون سنة 2025 حسب توقعات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي. حيث تمثل المسألة الديموغرافية و تزايد حجمها العددي أحد أهم التحديات في مستقبل التعليم الجامعي بتميزها ببنية شبابية كبيرة<sup>1</sup>.

كما يوضح الجدول أيضا في نفس الوقت تطور أعداد ذوو الشهادات من خريجي الجامعات و الذي يمثل من أهم مخرجات التعليم العالي و الذي بدوره انتقل من أعداد قليلة في السنوات الأولى بعد الاستقلال بحوالي 180 متخرج موسم 63/64 إلى أعداد معتبرة خلال السنوات اللاحقة ليصل إجمالي عددهم إلى ما يقارب المليون متخرج خلال الـ50 سنة منذ الاستقلال.

<sup>1</sup>محمد صالح ربيع العجيلي، التعليم العالي في الوطن العربي: الواقع و استراتيجيات المستقبل، ط1، الأردن: دار صفاء للنشر و التوزيع، 2013، ص85.

لكن المشكلة التي باتت تطرح نفسها في ظل هذا التوسع الطلابي الكبير جدا (يسميه البعض بالانفجار الطلابي) هي مشكلة تدني المستوى العلمي الذي يتخرج به الطالب الجامعي أي نوعية التعليم العالي و هو التحدي الذي باتت الجامعة الجزائرية في مواجهته، فهل أصبح التحاق هذه الأعداد الغفيرة من الطلبة يحقق المصلحة العامة للدولة و المجتمع في ظل هذا التدهور لمستوى التعليم العالي؟.

من جهة أخرى فلمعرفة كفاءة التعليم العالي و تطوره الكمي فالمرجع المستخدم هو سوق العمل و لذلك تستخدم منظمة اليونسكو مؤشر عدد الطلبة بالنسبة لكل 100 000 نسمة (ما يقابل نسبة التمدرس في الأطوار السابقة)، هذا الأخير قدر سنة 2012 بـ 3 235 طالب لكل 100 000 نسمة حسب تقرير التنمية البشرية للجزائر 2013/2015.

وبمقارنة مؤشر الجزائر بدول أخرى ذات نفس مستوى من الدخل الفردي (نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي) فهي توجد في مستوى متوسط و حتى في بعض الحالات أعلى من دول ذات اقتصاديات قوية و متنوعة أي التي تحتاج إلى رأسمال بشري مؤهل و معتبر مثل الصين بـ 2 413 طالب/ 100 000 نسمة و فرنسا بـ 3 744 طالب/ 100 000 نسمة، اليابان و ألمانيا بـ 3 187 و 3 744 طالب/ 100 000 نسمة على التوالي<sup>1</sup>.

هذا التوسع الكمي للتعليم العالي في الجزائر يرافقه عدة أمور سلبية و التي تحد من فاعليته خاصة الجودة و الصعوبات المتعلقة بالتنشغيل و العمل حيث تواجه أعداد معتبرة من الجامعيين أنواع مختلفة من البطالة و كذا تكوين نسبة معتبرة منهم في مجالات العلوم الإنسانية و الآداب(مثلما توضحه المؤشرات اللاحقة)، و بالتالي عدم التوافق مع سوق العمل مما يؤدي إلى هدر هذه الموارد و الكفاءات و الطاقات و عدم استثمارها بالشكل الأمثل، و ارتفاع نسبة الطلاب إلى هيئة التدريس، بالإضافة إلى ما تشهده الجامعات من تضخم لأعداد الطلبة بما يفوق قدراتها و إمكانياتها الأكاديمية و الإدارية، بحيث تجاوزت العديد من الجامعات المعدلات الدولية من حيث عدد الطلاب و الذي يتراوح ما بين 25000 و 30000

<sup>1</sup> المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير الوطني للتنمية البشرية 2013/2015، المرجع سابق الذكر ص74.

وبالرجوع لدواعي التوسع في التعليم العالي يعتبر المعطى الديموغرافي أول دافع للزيادة في الطاقة الاستيعابية للتعليم العالي، إذ تراوحت نسبة النمو الديموغرافي في الجزائر ما بين 1,5 و 2,15% خلال الفترة 2000/2014 و هي نسب مرتفعة نوعا ما و ذلك لارتفاع معدل الخصوبة و الإنجاب، حيث تشكل نسبة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم عن 15 سنة بحوالي 28% سنة 2013 مسجلة ارتفاع عن السنة السابقة (27,9%)، بينما نسبة الفئة ما بين 15 – 59 سنة (النشطة اقتصاديا) بـ 63,6% لنفس السنة مسجلة انخفاضا (من 64% سنة 2012 إلى 63,6% سنة 2013. حسب الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2013.

و هو ما يؤدي بنا للقول أن غالبية سكان الجزائر هم شباب تحذوهم الرغبة في الالتحاق بالتعليم العالي لأسباب مختلفة مما يزيد من الطلب الاجتماعي عليها، حيث يمكن أن تكون المحرك الأساسي للتنمية الاقتصادية إذا ما تم إعدادها و تكوينها و الاستثمار فيها بشكل جيد، في حين يمكن أن تتحول إلى ضغوط مستنزفة للموارد من أجل توفير ما تحتاجه من تعليم و صحة... في حال عدم تلبية هذه الاحتياجات مما يؤدي إلى البطالة و الفقر و الأمية و الذي بدوره يؤدي إلى عديد الآفات الاجتماعية السلبية و عدم الاستقرار.

بالإضافة للعامل الديموغرافي يعد الدافع السياسي أيضا محركا أساسيا للعملية التعليمية باعتبار أن الالتحاق بالتعليم العالي لا يخضع إلى ضوابط موضوعية و إنما إلى قرارات السلطة المركزية التي تضطر إلى الزيادة في فرص التعليم بناء على حاجة سياسية هدفها الاستجابة لطلب اجتماعي ملح و إرضاء المجتمع دون النظر في تناسب الزيادة في عدد الملتحقين بالتعليم العالي مع الإمكانيات الحقيقية للدولة أو مع حاجات سوق العمل، يضاف إلى ذلك عمل هذه الأخيرة للارتقاء بمؤشرات التنمية البشرية في إطار البحث عن تحسين ترتيبها العالمي<sup>1</sup>، حيث تتجه الجزائر و على غرار كل الدول العربية في سياساتها التعليمية إلى العمل و بثنى الطرق إلى زيادة عدد الطلاب و بلوغ أهداف كمية دون مراعاة متطلبات النوعية.

<sup>1</sup>أنور الدين الدقي، المرجع سابق الذكر، ص09.

## الفصل الرابع: دور خدمة التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر 2004-2014

فبصفة عامة يمكن القول أن الجزائر تمكنت من تحسين مستويات الالتحاق بالتعليم بصفة عامة و التعليم العالي بصفة خاصة و اقترابها من مؤشرات البلدان المتقدمة (من الجانب الكمي)، و كذا تكافؤ الفرص بإمكانية استفادة الجميع من التعليم العالي بغض النظر عن الخلفيات الاجتماعية... بما يؤدي إلى مزيد من العدالة الاجتماعية للجميع أما الأهداف المتعلقة بالجودة و النوعية و الفاعلية و الجدوى فهي لم تتحقق إلا جزئيا.

و يتوزع الطلبة على مختلف التخصصات التي باتت مختلف الجامعات و المعاهد و المدارس العليا... الجزائرية تدرسها مثلما يوضحه الجدول اللاحق:

### جدول رقم (36) يبين توزع التكوين حسب الفروع الكبرى للتكوين 1972 – 2000.

السنة	1972	1992	2000
فروع التكوين الكبرى			
علوم و تكنولوجيا	9,67%	40,62%	26,57%
علوم اقتصادية و تجارية	10,42%	9,22%	18,67%
آداب و علوم اجتماعية	26,98%	15,55%	18,56%
حقوق، صحافة و علوم سياسية	17,84%	7,74%	15,57%
بيولوجيا و علوم الأرض	9,19%	6,38%	10,10%
علوم طبية	17,50%	12,76%	7,45%
علوم دقيقة	8,40%	7,739%	3,08%
المجموع	100%	100%	100%

المصدر: وزارة التعليم العالي و البحث العلمي من 1962 – 2000، ص21.

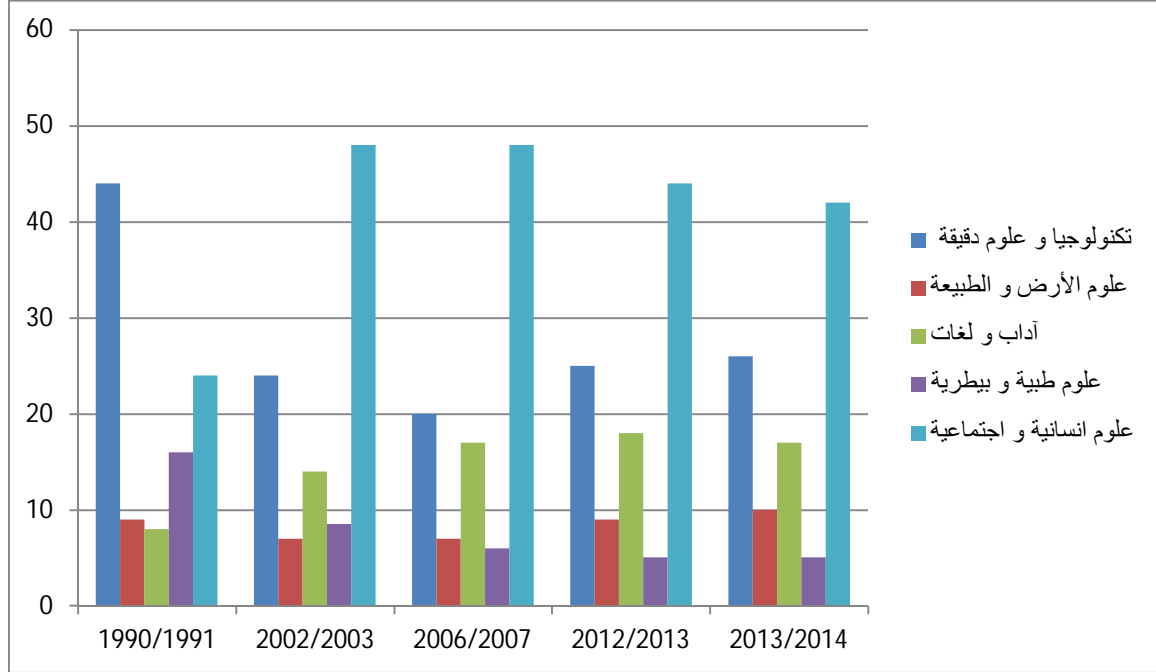
من خلال الجدول يتبين تزايد عدد المسجلين في تخصص العلوم و التكنولوجيا خاصة سنة 1992 لتتخفف سنة 2000 لأكثر من 26%، و كذا تخصص العلوم الاقتصادية و التجارية، بينما سجلت تخصصات الآداب و العلوم الاجتماعية و الحقوق و الصحافة و العلوم السياسية انخفاضا في نسبة دراستها سنة 1992 مقارنة بسنة 1972 لتعاود الارتفاع سنة 2000، أما تخصصات العلوم الطبية و العلوم الدقيقة فقد سجلت انخفاضا متواصلا و معتبرا لتسجل نسبا تدريس منخفضة سنة 2000 و هو ما يعبر عن نقص التكوين في هذه



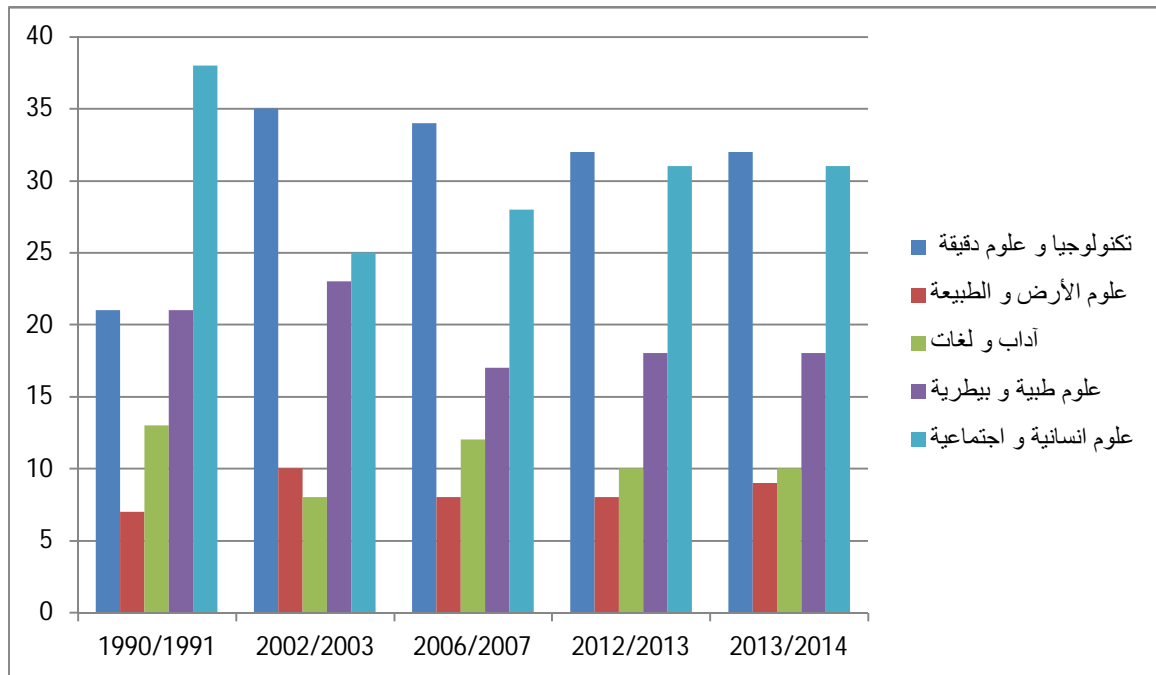
## الفصل الرابع: دور خدمة التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر 2004-2014

المجالات المهمة و التي تعتبر ضرورية للتنمية البشرية (المجال الطبي و التطوير التكنولوجي و الابتكار...). مثلما توضحه الرسوم التالية:

رسم بياني رقم (06) يبين توزيع طلبة التدرج حسب فروع الدراسة 1990-2014.



رسم بياني رقم (07) يبين توزيع طلبة ما بعد التدرج حسب فروع الدراسة 1990-2014.



المصدر: تقرير التنمية البشرية 2013-2015، المرجع سابق الذكر، ص71.

فبصفة عامة فتوزيع طلبة التدرج يبرز بوضوح تراجع التسجيل في الفروع الطبية (و البيطرية) و كذا التكنولوجيا و العلوم الدقيقة على عكس العلوم الإنسانية و الاجتماعية التي تعرفا تزايدا مستمرا في التسجيل بها و هذا حتى بعد تبني نظام LMD سنة 2004، الذي اتخذ خصيصا من أجل تكيف التعليم العالي وفق احتياجات المجال الاقتصادي<sup>1</sup>.

أما بالنسبة لفروع التكوين في ما بعد التدرج فإننا على العكس من السابق نجد أن التكوين في فروع التكنولوجيا و العلوم الدقيقة متوفر بنسب مرتفعة (حوالي 21396 طالب سنة 2013 مقارنة بـ 9228 سنة 2003<sup>2</sup>) مثلها مثل العلوم الإنسانية و الاجتماعية (21171 طالب سنة 2013 مقابل 14574 طالب سنة 2003<sup>3</sup>) و كذا العلوم الطبية مرتفعة بنسب أقل، في حين يعرف التكوين في مجالات علوم الأرض و الطبيعة أقل نسب بعد تخصصات الآداب و اللغات.

بالنسبة للتكوين الكثيف في ما بعد التدرج في العلوم الإنسانية و الاجتماعية فإنه يفسر بالحاجة الكبيرة للمؤطرين و الأساتذة للتعليم العالي في ظل تزايد العدد الكبير من الطلبة الملتحقين بهذه الفروع في مرحلة التدرج في السنوات الأخيرة، في حين ارتفاع التكوين في الفروع الطبية يفسر بالحاجة المتزايدة إلى الأطباء و المتخصصين... لتقديم الخدمة الصحية بفعالية خاصة و أن نسب الالتحاق بهذه الفروع في مرحلة التدرج ليست بالكبيرة (06% سنة 2014) و أيضا لانتشار ظاهرة هجرة الأطباء و انتقالهم للدول المتقدمة لاستكمال دراستهم هناك ثم الاستقرار للعمل بها، حيث صرح رئيس عمادة الأطباء "بقايط بركاني" يوم 2017/01/09 : بهجرة حوالي 10000 طبيب نحو فرنسا".

<sup>1</sup> المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير الوطني للتنمية البشرية 2013-2015، ص71.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، نفس الصفحة.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، نفس الصفحة.

إن هذا الأمر (التوسع الكمي الكبير لأعداد الطلبة) و إن كان إيجابيا من ناحية توسع الأفراد المتعلمين و بناء القدرات و المهارات و المعارف (تكوين رأس مال بشري) و انعكاساته الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية... على الفرد و المجتمع و كذا تكافؤ الفرص في الالتحاق بالجامعة و تحقيق العدالة الاجتماعية.

بحيث شكل العقدان الأخيران تحولا في اتجاه تغيير الجامعة من مؤسسة تعليمية نخبوية مقصورة على أبناء الأسر المحظوظة إلى مطمح لجميع فئات المجتمع و خاصة الفئات الشعبية<sup>1</sup> إلا أن له نتائج سلبية، فبفعل الضغط الذي أحدثه تزايد عدد الطلبة الملتحقين بالجامعة سنويا و عدم قدرة المؤسسات التعليمية من جامعات و معاهد و مدارس... على استيعاب هذه الأعداد الغفيرة بالإضافة إلى عدم وجود التأطير الكافي لهؤلاء الطلبة مما انعكس بالسلب على نوعية تكوينهم و على تحصيلهم العلمي و المعرفي و على قدراتهم و مهاراتهم التي لا تتوافق مع الشهادة المحصل عليها و بالتالي فمردوديتهم ستكون منخفضة لا محالة كل في مجاله و مستواه (قائد أو مسير أو منفذ...) و هو ما يفسر عدم كفاءة العديد من الخدمات و القطاعات كالتعليم و الصحة... و السبب الأساسي دائما هو العامل البشري بالرغم أحيانا من توفر الإمكانيات المادية و المالية، و هو ما يمثل الأثر السلبي على التنمية البشرية.

وعليه فهو من ناحية أخرى يطرح تحديا فعليا و مزدوجا يتمثل أولا في مجابهة الطلب الاجتماعي على هذه الخدمة مع الوفاء بمقتضيات الجودة و مزيد الموائمة بينه و بين التحولات المعرفية المتسارعة<sup>2</sup>.

لكن و بالرغم من هذا التزايد المطرد لأعداد الطلبة إلا أن معدل الالتحاق بالتعليم العالي و الذي قدر بـ 31% سنة 2009 لا يزال منخفضا مقارنة بالعديد من الدول، في أوروبا و أمريكا الشمالية 70%، 36% بماليزيا، لبنان 53% و الأردن 41% و فلسطين 46%، تونس 36%، أمريكا اللاتينية 34% و السعودية 33%.

<sup>1</sup>أنور الدين الدقي، المرجع سابق الذكر، ص09  
<sup>2</sup>المرجع نفسه، ص10.

من جهة أخرى فتخرج الأعداد الكبيرة من حاملي مختلف الشهادات الجامعية في عديد التخصصات ثم لا تجد مناصب العمل الخاصة بها في سوق العمل و تحال على البطالة مثلما تعبر عنه نسب بطالة خريجي التعليم العالي، حيث قدرت نسبة بطالة ذوو المستوى التعليمي العالي سنة 2010 بـ 20,3% و نسبة بطالة حاملي شهادات التعليم العالي بـ 21,4% لنفس السنة و 13,9% سنة 2013 بحيث ترتفع نسبة بطالتهم على حاملي شهادات التكوين المهني و بدون شهادات، و يعكس هذا الأمر ضعف ارتباط و ملائمة مؤسسات التعليم العالي لمحيطها الاقتصادي و الاجتماعي و اتساع الهوة بينهما، و هو الأثر السلبي الثاني المباشر على التنمية البشرية، و بذلك تحول دور التعليم العالي في التنمية البشرية من دور إيجابي محوري و أساسي إلى دور سلبي على أرض الواقع و الذي يعد أيضا من أبرز اختلالات نظام التعليم العالي الجزائري.

بالمقابل هناك العديد من المجالات التي أصبحت ضرورية للاقتصاد الوطني بفعل التطورات التكنولوجية و التغيرات الاقتصادية و الاتجاهات الجديدة للاقتصاد المعرفي و العولمة و بالتالي خلقت عروض جديدة للعمل في سوق العمل كتكنولوجيات الإعلام و الاتصال، الصناعة الغذائية، الطاقات المتجددة... أصبحت تعرف نقصا في الكفاءات العلمية و اليد العاملة المؤهلة فيها، و لم تواكب مؤسسات التعليم العالي هذه التغيرات في واقع سوق العمل باستحداث فروع و تخصصات للتكوين في هذه المجالات بالرغم من تبني نظام L.M.D. الذي يقوم على هذا المبدأ.

إن هذه الإختلالات ترجع بالدرجة الأولى إلى عدم دراسة سوق العمل بصورة متواصلة و من ثم تشخيص و معرفة احتياجاته الكمية و النوعية و حتى استشراف احتياجاته الكمية و النوعية مستقبلا و من ثم تكييف فروع التكوين و التخصصات مع واقع سوق العمل و احتياجاته الكمية و النوعية حتى يتناسب كم و نوع التكوين مع الاحتياجات الفعلية من الموارد البشرية لسوق العمل و برامج التنمية الاقتصادية و الاجتماعية...

## الفصل الرابع: دور خدمة التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر 2004-2014

جدول رقم (37) يبين نسب بطالة خريجي التعليم العالي حسب التخصصات العلمية سنة 2010.

التخصصات	الذكور (%)	الإناث (%)	المجموع (%)
علوم اجتماعية، التجارة و الحقوق	14,0	43,7	28,7
آداب و فنون	15	34	27
العلوم (فيزياء، رياضيات، إحصاء و إعلام آلي)	9,8	28,6	18,1
الهندسة	9,4	39,7	14,8
الصحة و الحماية الاجتماعية	1,6	5,9	3,8
باقي التخصصات	11,4	17,3	13,4
نسبة بطالة خريجي التعليم العالي	11,1	33,6	21,4

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير الوطني للتنمية البشرية 2009-2010، 2010، ص 91.

من خلال الجدول السابق يتضح أن التخصصات الإنسانية و الاجتماعية و كذا تخصصات الآداب و الفنون باتت تعرف نسب بطالة مرتفعة لخريجها تقدر بـ 28,7% و 27% على التوالي، بينما العلوم التطبيقية كالفيزياء و الرياضيات... فتتخفف بها نسب البطالة نوعا ما، بينما تقل كثيرا في تخصصات أخرى كالصحة... و منه يتبين أن التكوين في الفروع الإنسانية و الاجتماعية بات يعرف تشبعا في حين تعرف تخصصات أخرى خاصة التقنية و التكنولوجية نقصا في الكفاءات بسبب كونها تخصصات جديدة أفرزها التطور التكنولوجي و التقني الذي بات يعتمد عليه الاقتصاد بجميع قطاعاته بظهور الاقتصاد المعرفي، كما يبين الجدول أيضا ارتفاع نسب بطالة الإناث دائما عن الذكور و بنسب معتبرة.

أما خلال سنة 2013 فقد كانت نسب البطالة حسب الجنس و حسب فروع التكوين كالتالي:

جدول رقم (38) يبين نسبة بطالة خريجي التعليم العالي حسب الجنس سنة 2013.

المجموع	إناث	ذكور	
7,2	0,0	17,1	علوم التربية
14,7	15,6	11,7	آداب و فنون
14,3	14,6	13,7	علوم اجتماعية، تجارة و حقوق
16,1	16,9	14,7	العلوم
9,8	11,7	9,0	هندسة و صناعة تحويلية
19,8	15,8	22,3	زراعة و علوم بيطرية
3,2	2,8	4,2	الصحة و الحماية الاجتماعية
22,6	23,4	22,3	خدمات
13,9	14,5	13,1	المجموع

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير التنمية البشرية 2013/2015، ص72.

من خلال هذا الجدول يتبين أن نسبة بطالة حاملي الشهادات لسنة 2013 قد بلغ حوالي 14 %، وفي هذا الصدد سجلت كل من فروع الصحة و الهندسة و علوم التربية أدنى معدلات البطالة بالنسبة لخريجياتها و كفاءاتها، في حين عرفت تخصصات الخدمات و الزراعة و البيطرة و العلوم الاجتماعية أعلى معدلات البطالة.

من جهة أخرى نلاحظ أن نسب بطالة الإناث كانت في أغلبية فروع التكوين أعلى من نسب بطالة الذكور (باستثناء التربية و الصحة، الزراعة و البيطرة) باعتبار أنهم يمثلون النسبة الأكبر من المتخرجين بما يفوق 64%<sup>1</sup> مما يحول دون الاستخدام الأمثل لهذه القدرات و هدرها، و هو ما يبين أحد أهم اختلالات نظام التعليم العالي الجزائري بعدم توافقه مع محيطه الاقتصادي و الاجتماعي و أثره السلبي على التنمية البشرية بالبطالة المرتفعة لخريجيه بصفة عامة و فئة الإناث بصفة خاصة و هو ما يعد إخفاقا (جزئيا) في الوصول لهدف الجدوى و الإعداد لاقتصاد المعرفة.

<sup>1</sup> المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير الوطني للتنمية البشرية 2013/2015، المرجع سابق الذكر، ص72.

ما بعد التدرج:

تعتبر مرحلة ما بعد التدرج من أهم مراحل التعليم العالي و ذلك لكونها تتعلق بوظيفة البحث العلمي و تخريج نخبة المجتمع من الكفاءات و الإطارات و القيادات في مختلف المجالات ذو المستويات العليا من العلم و التقنية و التخصص و الكفاءة، و فيما يتعلق بطلبة ما بعد التدرج فقد عرف هو الآخر تطورا مستمرا بداية من سنة 1977 مثلما يوضحه الجدول اللاحق:

جدول رقم (39) يبين تطور أعداد طلبة ما بعد التدرج خلال فترة 1962-2014.

السنة	1962	1969	1977	1989	1990	1996	1999	2000	2005	2010	2012	2014
طلبة ما بعد التدرج	156	317	2634	13967	14853	16900	20846	22500	37700	60617	54317	70734

المصدر: إعداد الباحثة اعتمادا على: الديوان الوطني للإحصاء، حوصلة إحصائية 1962-2011، ص118. المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير التنمية البشرية 2013-2015، ص69.

- l'enseignement supérieure et de la recherche scientifique en Algérie : 50 ans de service de développement, p36.

من خلال الجدول يتبين تطور أعداد الطلبة المسجلين في طور التكوين لما بعد التدرج بحيث انتقل عددهم من أكثر من 2000 طالب فقط سنة 1977 إلى ما يفوق 60 ألف طالب سنة 2010 لينخفض سنة 2012 إلى أكثر من 54000 طالب ليعاود الارتفاع مجددا.

كما ارتفعت نسبة الإناث من الملتحقين بالتعليم الجامعي من 01% مباشرة بعد الاستقلال سنة 1963 إلى أكثر من 23% سنة 1972 لتصل لـ50% سنة 2000 لتصل نسبتها إلى 59% سنة 2010 و لتصل إلى 60% سنة 2015<sup>1</sup> ما يدل على اهتمام الإناث أكثر بالتعليم العالي، مثلما يوضحه الجدول اللاحق.

<sup>1</sup>l'enseignement supérieure et de la recherche scientifique en Algérie : 50 ans de service de développement 1962 – 2012, p44.

جدول رقم (40) يبين تطور نسب عدد الإناث الملتحقين بالتعليم العالي مقارنة بالذكور

2011	2002	1992	1972	
41	50	61	77	نسب الذكور المسجلين (في التدرج) (%)
59	50	39	23	نسب الإناث المسجلين (في التدرج) (%)

المصدر: L'enseignement supérieure et de la recherche scientifique en Algérie : 50 ans de service de développement 1962 – 2012, p44.

من خلال هذا الجدول يتبين الارتفاع المتواصل لنسب التحاق الإناث بالتعليم العالي ليتفوق عددهم على نسب الذكور خلال العشرية الأخيرة، و تتركز كثافتهم خاصة في العلوم الاجتماعية و الآداب بـ 69%، بينما تنخفض في العلوم التكنولوجية بحوالي 31%، وبصفة عامة يتفوق الإناث في فروع الآداب و اللغات و علوم الطبيعة و كذا العلوم الطبية في حين يتفوق الذكور في فروع التكنولوجيا و العلوم الدقيقة و علوم الأرض و البيطرة<sup>1</sup>.

وارتفاع نسب الإناث الملتحقين بالتعليم العالي (يمثل الإناث 64,1% من المتخرجين سنة 2013/2012) و إن كان تأثيره إيجابيا في التنمية البشرية إلا أن له جانبا آخر سلبي و الذي يتمثل في ضعف اندماج المرأة في سوق العمل مثلما وضحت نسب البطالة الخاصة بالإناث و التي تعتبر كبيرة مقارنة بنسب بطالة الذكور و التي تصل إلى 14,6% سنة 2013، بالإضافة إلى انخفاض مساهمتها أيضا في المجالات الأخرى (السياسية و الاجتماعية...)

### نسب التأطير

إن التطور الكمي لأعداد الطلبة صاحبه أيضا تطور في عدد الأساتذة حيث بدورهم انتقل عددهم من حوالي 700 أستاذ دائم سنة 1970 إلى أكثر من 17000 أستاذ سنة 2000، مثلما يوضح الجدول اللاحق:

<sup>1</sup> المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير التنمية البشرية 2013-2015، المرجع سابق الذكر، ص71.



## الفصل الرابع: دور خدمة التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر 2004-2014

### جدول رقم (41) يبين تطور أعداد الأساتذة بمختلف الرتب خلال فترة 1970-2000.

السنة	1970	1980	1990	2000
الأساتذة	54	259	567	950
الأساتذة المحاضرون	119	466	871	1612
المكلفون بالدروس	0	0	637	6632
الأساتذة المساعدون	96	2584	7642	6275
المعيدون	428	2866	4819	1991
المجموع	697	6175	14536	17460

المصدر: وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، إحصائيات 1962-2000، ص24.

أما خلال الفترة الممتدة من 2003 إلى 2014 فإن تطور عدد الأساتذة الدائمون كان على النحو التالي:

### جدول رقم (42) يبين تطور أعداد الأساتذة بمختلف الرتب خلال فترة 2003-2014.

	2004/2003	2009/2008	2013/2012	2014/2013
البروفيسور	%06	%07	%09	%10
أستاذ محاضر	%10	%12	%19	%21
أستاذ مساعد	%78	%78	%71	%69
مساعد	%05	%02	%01	%01
أستاذ مهندس	%01	%00	%00	%00
المجموع	20 796	31 703	48 398	51 299
نسبة التأطير	28,4	30	32,2	25

المصدر: تقرير التنمية البشرية 2013 – 2015، ص70.

الفصل الرابع: دور خدمة التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر 2004-2014

جدول رقم (43) يبين تطور الأساتذة الدائمون و نسب الجزارة 2002 – 2008.

2008/2007	2007/2006	2005/2004	2003/2002		
2 282	2 192	1 742	1 239	المجموع	بروفيسور
376	365	284	197	الإناث	
21	19	16	16	الأجانب	
99,08%	99,13%	99,08%	98,71%	نسبة الجزارة	
3 757	3 013	2 382	1 977	المجموع	أستاذ محاضر
796	621	447	363	الإناث	
15	13	19	21	الأجانب	
99,60%	99,57%	99,20%	98,94%	نسبة الجزارة	
12 875	11 304	9 380	8 605	المجموع	المكلفون بالدروس
4 709	3 813	2 826	2 487	الإناث	
5	7	1	3	الأجانب	
100%	100%	99,99%	99,97%	نسبة الجزارة	
11 919	11 730	10 725	7 690	المجموع	الأساتذة المساعدون
5 874	5 464	4 754	3 032	الإناث	
43	25	24	20	الأجانب	
99,64%	99,79%	99,78%	99,74%	نسبة الجزارة	
771	691	798	952	المجموع	المعيدون
236	200	215	267	الإناث	
13	7	6	4	الأجانب	
98,31%	98,99%	99,25%	99,58%	نسبة الجزارة	
99	132	202	306	المجموع	الأساتذة المنهندون
42	52	67	78	الإناث	
2	2	2	0	الأجانب	
97,98%	98,48%	99,01%	100%	نسبة الجزارة	
31 703	29 062	25 229	20 769	المجموع	المجموع
12 033	10 515	8 593	6 424	عدد الإناث	
99	73	68	64	عدد الأجانب	
99,69%	99,75%	99,73%	99,69%	نسبة الجزارة	
<b>9,09%</b>	<b>7,37%</b>	<b>11,39%</b>	<b>7,75%</b>		التطور السنوي الكلي

المصدر: وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، مديرية الإحصائيات.

## الفصل الرابع: دور خدمة التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر 2004-2014

من خلال الجدول (41) يتبين التطور الكبير الذي عرفه أعداد الأساتذة الجامعيين بمختلف رتبهم خلال هذه الفترة، حيث انتقل عددهم من 697 أستاذ سنة 1970 إلى أكثر من 17 ألف أستاذ سنة 2000، و وصل عددهم لـ 48 ألف أستاذ سنة 2012 و يصل إلى أكثر من 54 ألف أستاذ سنة 2015، و هو مؤشر مهم كونه يعكس طاقة التعليم العالي في الجزائر من خلال التأطير و البحث العلمي من خلال القيام بالبحوث و إنتاج المعرفة.

بينما الجدول (42) فيتبين من خلاله بالإضافة إلى تزايد عدد الأساتذة بصفة عامة تزايد عدد نسبة الإناث في سلك التعليم العالي، و النتيجة الأساسية في القضاء تقريبا على الأساتذة الأجانب و تحقيق هدف الجزائر بدرجة كبيرة جدا تقارب 100% في مختلف الرتب، لكن السؤال الذي يطرح في هذا الصدد هل عملية الجزائر و استخلاف الأجانب كانت بطريقة تدريجية و سلسلة بتوفير الأعداد و الكفاءات المطلوبة من الأساتذة الجزائريين؟.

**جدول رقم (44) يبين تطور نسب التأطير الكلية و الجزائرية حسب الدرجة 1997 – 2008.**

08/07	07/06	05/04	03/02	01/00	98/97		
417,2	374,4	414,4	476,2	413,9	410,5	نسبة التأطير الكلي	بروفيسور
421,1	377,7	418,2	482,4	421,0	419,7	نسبة التأطير الجزائري	
253,4	272,4	303,0	298,4	294,6	257,6	نسبة التأطير الكلي	أستاذ محاضر
254,4	273,6	305,5	301,6	299,0	264,2	نسبة التأطير الجزائري	
73,9	72,6	77,0	68,6	65,9	57,2	نسبة التأطير الكلي	مكلفين
74,0	72,6	77,0	68,6	65,9	57,3	نسبة التأطير الجزائري	بالدروس
79,9	70,0	67,3	76,7	76,7	61,4	نسبة التأطير الكلي	أساتذة
80,2	70,1	67,5	76,9	77,1	61,7	نسبة التأطير الجزائري	مساعدون
1234,8	1187,6	904,6	619,7	241,7	154,5	نسبة التأطير الكلي	معيدون
1256,0	1199,8	911,4	622,4	242,6	155,1	نسبة التأطير الجزائري	
9616,8	6217,2	3573,4	1928,1	-	-	نسبة التأطير الكلي	أستاذ مهندس
9815,1	6312,8	3609,2	1928,1	-	-	نسبة التأطير الجزائري	
30,0	28,2	28,6	28,4	26,2	21,5	نسبة التأطير الكلي	
30,1	28,3	28,7	28,5	26,3	21,6	نسبة التأطير الجزائري	

المصدر: وزارة التعليم العالي، مديرية الإحصائيات.

بمقارنة أعداد الأساتذة (المؤطرين) مع أعداد الطلبة نجد أن تزايد عدد الأساتذة لم يكن بنفس وتيرة تزايد أعداد الطلبة السريعة، و بالتالي فقد عرفت نسب التأطير انخفاضا مستمرا، فقد قدرت هذه الأخيرة بأستاذ لكل 11 طالب سنة 1980 و انخفضت إلى أستاذ لكل 14 طالب سنة 1990 ثم انخفضت لغاية أستاذ لكل 28 طالب سنة 2000، و هي حاليا تقترب من 22 طالب لكل أستاذ خلال موسم 2013/2014، و هو معدل بعيد عن المعدل العالمي للتأطير و المقدر بـ 20 طالب لكل أستاذ، ما يهدد جودة و نوعية هذا التكوين الجامعي.

فهذه المعطيات والمؤشرات تبين النقص والعجز الواضح والمستمر في عدد الأساتذة الجامعيين (خاصة رتب البروفيسور و الأساتذة المحاضرون) حيث يفوق هذا العجز في بعض الأحيان 40% ، من جهة أخرى تشير بعض المعطيات إلى أن العجز وصل لـ 70 طالب لكل أستاذ، وهو مؤشر يعكس ضعف التأطير في الجامعة الجزائرية، ويمكن إرجاع هذا العجز إلى التزايد المتسارع في عدد الطلبة الجامعيين في الجزائر بوتيرة أكبر من حجم هيئة التدريس لاسيما أساتذة التعليم العالي، كما يمكن إرجاع ضعف التأطير في الجامعات الجزائرية إلى بعض النقاط التالية<sup>1</sup>:

- نقص التأهيل الجامعي.
- تراجع الإمكانيات البحثية بفعل سياسات الحد من الإنفاق وعدم استقلالية الباحثين.
- ضعف التكوين في الدراسات العليا.
- هجرة الأساتذة الجامعيين إلى الخارج و الطلبة المتفوقين أيضا وهو يمثل نزيفا حادا في الجامعة الجزائرية والتأخر في رجوع الأساتذة المكونين بالخارج مع هجرة الكفاءات العالية.
- التوسع الكبير في التعليم العالي نتج عنه أعداد هائلة من الملتحقين بالتعليم العالي لا تتناسب و عدد المؤطرين.

<sup>1</sup> عادل مستوي ، سميرة كسيرة، التعليم العالي وإشكالية تطوير وإنتاج المعرفة العلمية في الجزائر: رؤية تحليلية خلال الفترة 1990-2013، 2013، <http://www.journal.cybrarians.org/index.php?> ، العدد 40، ديسمبر 2015، تاريخ الاطلاع 2016/09/05.

## الفصل الرابع: دور خدمة التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر 2004-2014

منه نستنتج أن دور التعليم العالي فيما يخص تكوين الأساتذة (أي دورها في تخريج الكفاءات المكلفة بالتكوين و التأطير على مستوى التعليم العالي لم يكن كافيا و لم يتوفر العرض مع الطلب الاجتماعي الكبير الموجود من الناحية الكمية الذي ولد ضغطا كبيرا)، هذا الأمر بدوره أدى إلى نتائج و آثار سلبية على نوعية التأطير و منه على مستوى و كفاءة خريجي الجامعات و بالتالي عدم قدرة الجامعة على مواكبة التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية... التي حدثت بالمجتمع.

و التي تعد من أهم النتائج السلبية لقانون إصلاح التعليم العالي لسنة 1971 خاصة مبدأ الجزارة الذي جاء به، و كذا مبدأ ديمقراطية التعليم العالي من منطلق البحث عن الكمية و الاعتماد على سياسة التضخيم الكمي على حساب النوعية. (حيث نرى أن الإشكال في كيفية التطبيق و ليس في المبدأين بحد ذاتهما).

أما بالنسبة لعدد أو حجم مؤسسات التعليم العالي فقد عرفت بدورها تطورا ملحوظا لتواكب أعداد الطلبة المتزايد و استيعاب الأعداد الكبيرة منهم في مختلف التخصصات فقد تطور عددها من جامعة واحدة سنة 1909 إلى 106 مؤسسة (بكل أنواعها) سنة 2015 مثلما يوضحه الجدول اللاحق:

### جدول رقم (45) يبين الشبكة الجامعية حتى سنة 2015.

المؤسسة	العدد
الجامعات	48
المدارس الوطنية العليا	20
المدارس التحضيرية	12
المدارس العليا للأساتذة	11
المراكز الجامعية	10
الملحقات الجامعية	05
المجموع	106

المصدر: إعداد الباحثة اعتمادا على: وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، المديرية العامة للتعليم و التكوين العالين، التعليم العالي في الجزائر، ص05.

من خلال الجدول يتبين تنوع مؤسسات التعليم العالي من جامعات و مدارس وطنية و تحضيرية و مراكز و ملحقات جامعية... و هذا من أجل تكوين الطلبة في جميع التخصصات و بجميع الأشكال لتلبية متطلبات الاقتصاد الوطني و مختلف الميادين الأخرى، و كذا توزعها على أغلبية ولايات الوطن (جامعة في كل ولاية) لتحقيق عدالة توزيع هذه الهيآت من الناحية الجغرافية و إمكانية الوصول كل الطلبة إليها في أفضل الظروف. و تقدر طاقة استيعاب هذه المؤسسات بأكثر من 1451000 مقعد بيداغوجي<sup>1</sup>.

فمن خلال كل المؤشرات السابقة تتضح أهم ملامح نظام التعليم العالي و مكوناته، كما تتجلى في نفس الوقت أهم الإختلالات التي بات يعاني منها و التي تتمثل خاصة في التراجع في جودة و نوعية هذا التكوين و كذا بطالة خريجه بصفة عامة و الإناث بصفة خاصة لكونهم في السنوات الأخيرة أصبحوا يشكلون غالبية المتخرجين.

و من أهم الإختلالات أيضا نجد عدم ملائمة و توافق فروع التكوين و التخصصات مع المحيط الاقتصادي و الاجتماعي و الذي كان من أهم نتائجه السلبية بطالة الخريجين، و كذا ضعف التأطير، و هذا بالرغم من الإصلاح الذي تم باعتماد نظام L.M.D. للقضاء على هذه الإختلالات و التي أصبحت تمثل أهم التحديات (بالإضافة إلى عناصر أخرى) و الرهانات التي يواجهها قطاع التعليم العالي في الجزائر.

<sup>1</sup> المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير التنمية البشرية 2013 - 2015، المرجع سابق الذكر، ص70.

## المطلب الثاني: تحديات التعليم العالي في الجزائر في تحقيقه للتنمية البشرية

بما أن التعليم العالي بات يعتبر من أهم مداخل تحقيق التنمية البشرية إلا انه في الجزائر أصبح هذا القطاع يواجه عديد التحديات التي تعيق هذا الدور و تتمثل أهمها في:

1- **تحدي النوعية و الجودة:** إن ازدياد أعداد الطلبة بشكل كبير كان له أثر سلبي على نوعية تكوينهم، فالتحديات التي كان يفرضها تزايد أعداد الطلبة الملتحقين بالجامعات و المعاهد سنويا... جعلت اهتمام السلطة ينصب أساسا على توفير المقاعد البيداغوجية و البنى التحتية و الوسائل المادية للعملية التعليمية دون الاهتمام بعوامل تحسين نوعية التكوين و تجويده و جعله يتماشى مع التطورات خاصة التكنولوجية كالتأطير و الأساتذة و تجديد المناهج و طرق التدريس و إدخال التكنولوجيات الحديثة... و هو ما أدى إلى تخريج أعداد كبيرة من الطلبة بشهادات لا تعبر عن المستوى العلمي و المعرفي و الكفاءة الموافقة لها و الذي بات يشكل أحد أهم تحديات التعليم العالي،(الاهتمام بالكم على حساب الجودة)، فالسلطة لم تكن على قدر هذا التحدي المطروح و الاهتمام بهذه الخدمة و تطويرها نوعيا.

و التساؤل عن مستوى تحصيل الطالب الجامعي، وكيفية اكتسابه للمعارف والمهارات المتوقعة أو المطلوبة في حقل اختصاصه يجر إلى العديد من الأمور البيداغوجية التي تتعلق بها العملية التعليمية و التي تتعلق بالمؤسسة و الإدارة و الأستاذ و الطالب على حد سواء، و التي من بينها ضعف نسب التأطير و التي تنعكس بالسلب على التحصيل العلمي للطالب من جهة و عدم قدرة الأستاذ على العطاء و العمل في ظروف جيدة.

و من بينها أيضا عملية تقييم أداء الطالب الذي يتميز بنوع من التساهل مما يساهم بشكل مباشر في عدم جدية الطالب في عمله لأنه بات يدرك أن إنجاز جزء بسيط من المقرر يكفل لها لنجاح<sup>1</sup>. و بالتالي يتخرج الطلبة بقدرات أكاديمية محدودة مثلما توضحه نسب و معدلات النجاح.

<sup>1</sup>نمر منصور فريحه، واقع التعليم العالي في الوطن العربي: العوائق والحلول المستقبلية، <http://nemerfrayha.com> بتاريخ 2016/10/02، ص07.

كما ظهر بمرور الوقت نوع من التساهل من طرف الأساتذة و الإدارة، حيث انتشر ما يعرف بالتعليم العالي البنكي الذي يتم بموجبه شحن الطلبة بالمعلومات الجاهزة و مطالبتهم باسترجاعها يوم الامتحان و لم يعد هذا الأمر حكرا على العلوم الإنسانية و الاجتماعية بل حتى العلوم التجريبية كالطب<sup>1</sup>... مما أدى إلى انتشار العديد من الأمراض و الآفات داخل الجامعات و مؤسسات التعليم العالي كالغش بمختلف أنواعه و أساليبه، و غياب قدرات التحليل و التركيب و الاستنتاج عند الطالب و توظيف المعارف و المعلومات و بالتالي ضعف القدرات الإبداعية و الابتكارية و روح المبادرة و المشاركة، ضعف التحكم في اللغات الأجنبية...، و هو ما قد يتضح بدرجة كبيرة في ضعف و عدم قدرة اندماج الطلبة بسهولة في وظائفهم و مناصبهم بمجرد التحاقهم بوظائف معينة إلا بعد مرور فترات معتبرة.

بذلك أصبح دور مؤسسات التعليم العالي لا يختلف عن دور المدرسة في تلقين المعلومات و المعارف للطلبة بدلا من البحث عنها و استكشافها و توظيفها لصالح المجتمع.

إن هذه الوضعية التي تم الوصول إليها و التي تتعلق بالاهتمام بالعدد على حساب نوعية التكوين كان نتيجة لسياسة امتصاص العدد المتزايد من الأفراد الملتحقين بالتعليم العالي المنتهجة على حساب الاهتمام بنفس القدر بالتحسين المتواصل لنوعية التكوين و تجويده و تطويره وفق التطورات العالمية و المحلية.

عليه يمكن القول أن هذه الوضعية التي تعبر عن انزلاق لأهداف سياسة التعليم العالي التي انطلقت من مبدأ أساسي تقوم عليه الدولة الجزائرية و هو مبدأ الديمقراطية (في الالتحاق بالتعليم العالي و تكوين الإطارات و الكفاءات العالية القادرة على قيادة التنمية) إلى مجرد البحث عن تلبية و مواجهة الطلب الاجتماعي المتزايد على هذه الخدمة، أي الانزلاق من ديمقراطية إلى كمية و سلم اجتماعي على حساب النوعية و الكفاءة و الإبداع و التجديد.

اليلى بن زرقة، الشيخ الداوي، تطور قطاع التعليم العالي في الجزائر 2004/2012، مجلة المؤسسة، العدد 4/2015، جامعة الجزائر3، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية، 2015، ص21.



مما أدى إلى عديد النتائج السلبية أبرزها تردي الجودة و النوعية في المؤسسات غير النخبوية و التي تمثلت أهم مؤشراتنا في ارتفاع نسبة الطلاب بالنسبة للمدرسين، غياب التجهيزات المناسبة للتعليم و البحث، العجز في مواكبة الطرق الحديثة في التدريس بسبب عدم التحكم في الكثافة الطلابية و فقدان المؤسسة الجامعية لبريقها بتراجع دورها كأداة للصعود الاجتماعي<sup>1</sup>.

بذلك تحولت الطاقات الشابة التي تعول عليها الأمة إلى طاقات مفرغة من محتواها و تشكل في الوقت نفسه عبئا على الجامعات في الوقت الذي نحن بحاجة إلى استثمارها و توجيهها بشكل يخدم قضايا التنمية و تحويل الجامعة من مؤسسة طارئة متعبة إلى مؤسسة حاضنة بجدارة لإعداد الطلبة<sup>2</sup>.

2 - عدم التوافق مع المحيط الاقتصادي و الاجتماعي و بطالة ذوو الشهادات: لقد تحول قطاع التعليم العالي من قطاع يكون الرأسمال البشري و يمول القطاعات الأخرى بالعنصر البشري ذي الكفاءة و المهارة و التأهيل و التخصص لتستفيد منه هذه القطاعات و تساهم بدورها في النمو الاقتصادي و التنمية إلى قطاع ينتج و يخرج بطالين و باحثين عن العمل خاصة في الاختصاصات الأدبية و الاجتماعية و الإنسانية التي تعرف ارتفاع نسب الملتحقين بها في ظل عدم وجود مناصب العمل الكافية في اختصاصاتهم مما يساهم بطريقة سلبية في التنمية البشرية من خلال عدم الاستفادة من هذه القدرات و المهارات للفرد بحد ذاته بما يخلفه من مشاكل اقتصادية و اجتماعية و نفسية على الفرد أولا ثم على المجتمع ككل أيضا كنتيجة حتمية لظاهرة البطالة بمختلف أنواعها التي تتنافى مع أهداف التنمية البشرية.

في المقابل تعرف بعض القطاعات الأخرى نقصا في القوى العاملة بسبب عدم وجود تكوين العدد الكافي منهم خاصة في التخصصات التقنية والعلمية و الطبية، أي عجز القطاع عن مواكبة التطور و الطلب على التخصصات و المهارات، خاصة في ظل التطور

<sup>1</sup>أنور الدين الدقي، المرجع سابق الذكر، ص11.  
<sup>2</sup>محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، ص86.

التقني الهائل و تسارع المعرفة التي باتت أساس الاقتصاد المعرفي مما يطرح تحدي آخر أمام التعليم العالي و هو إعادة النظر و تطوير المناهج التعليمية بالاعتماد على تقنية المعلومات في بناء الإنسان المعرفي و بناء قدراته بما يجعله قادرا و مؤهلا على التعايش مع التحديات التي تفرضها العولمة<sup>1</sup>.

فبمقارنة اختصاصات الخريجين مع الحاجات الفعلية للنسيج الاقتصادي والاجتماعي يظهر الخلل في أنماط التكوين و اتجاهاته فبالرغم من التوسع الهائل في معدلات الالتحاق بالتعليم العالي يوجد خلل كبير في توزيع الطلاب على التخصصات الدراسية بحيث هناك عجز في الاختصاصات التطبيقية و الهندسية و الطبية... ووفرة في التخصصات ذات الكلفة المنخفضة مثل الآداب و الإنسانيات و الحقوق و الاقتصاد ما أحدث فجوة بين الخطط الدراسية و الحاجات الفعلية لسوق العمل الوطنية<sup>2</sup>، بما يعبر عن قصور النظام التعليمي عن بناء قدرات بشرية متوازنة.

يرجع هذا الأمر إلى غياب التنسيق بين تخطيط التعليم العالي ومختلف القطاعات لتحديد الحاجة من كل تخصص و ما تتطلبه سياسات و برامج التنمية و متطلبات سوق العمل و هو ما يحد من دور التعليم العالي في خدمة المجتمع.

فهناك هوة بين الجامعات و بين المؤسسات المجتمعية الاقتصادية و الاجتماعية و عدم مساهمتها في عمليات التنمية بالشكل المطلوب، و استمرار الفجوة بين مخرجات التعليم و سوق العمل يعمق أكثر عزلة الجامعة و عدم قدرتها على النهوض بمتطلبات الإنتاج و قيادة التغيير و التطور الاجتماعي... لتحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية اللتان تتطلبان مزيدا من البحث و الاستشراف و التنبؤ بالتحديات المستقبلية و وضع البدائل لواجهتها على أسس علمية، و هو ما ينم عن إخلال بمبدأ أساسي من مبادئ الخدمة العمومية و هو التكيف و الملائمة فمتى فقدت الخدمة العمومية هذه الخاصية أصبحت مجرد هدر لمختلف الموارد.

<sup>1</sup>رعد سامي عبد الرزاق التميمي، المرجع سابق الذكر، ص199.  
<sup>2</sup>نور الدين الدقي، المرجع سابق الذكر، ص11.

3- **المناهج و طرق التدريس:** المنهج في التعليم العالي هو مخطط لتحقيق غايات من المفترض أن تنبثق عن فلسفة وسياسة تربوية معينة للوصول بالطلاب إلى إنهاء مرحلة دراسية محددة، وهو يتضمن أهدافاً عامة وأخرى خاصة بكل مادة دراسية، ومقررات على الطالب إنجازها، واستراتيجيات تدريس لإكساب الطالب المعارف والمهارات المرتبطة بحقل اختصاصه، ووسائل تقويم أدائه في الدراسة<sup>1</sup>، و هو يعد من أبرز المشاكل التي يعاني منها التعليم العالي و التي أدت إلى تدني نوعيته مخرجاته، فلا يوجد منهج محدد بكل عناصره للتعليم بل تتفاوت هذه الأمور من جامعة لأخرى و من أستاذ لآخر، كما أن هناك أعداد كبيرة من الأساتذة يفتقرون إلى التأهيل الكافي والمهارات المناسبة في طرق التدريس ولا توجد دورات تدريبية لتدارك هذا النقص، كما أن أغلبهم يجهل استخدام وسائل التكنولوجيا بوصفها وسائل تقنية حديثة لا غنى عنها اليوم في التدريس الجامعي، كما إن انتشار طرق التدريس التي تعتمد على التلقين لا تشجع الطالب على التساؤل والتفكير و النقد، ولا تمكنه من الإبداع والابتكار ولا تهيئه للتفكير البحثي، أي الاستمرار في تقديم الخدمة بشكل لا يحقق الأهداف المطلوبة.

4- **شخصية الجامعة و مركزية القرار:** إن اعتبار الجامعات (و مختلف مؤسسات التعليم العالي) جزءاً من الأجهزة الحكومية و اعتمادها في الدعم المالي و الإداري و المعنوي على هذه الأجهزة يمثل أساس الأزمة التي تعيشها هذه الأخيرة، فهذه العلاقة هي التي تقرر شكل و طبيعة السياسة الواجب على الجامعات انتهاجها بفرص الصيغ و القوالب الجاهزة دونما تشخيص لواقع هذه المؤسسة الفكرية فتأتي الممارسات غير سليمة و مشوهة تفقد الجامعة الكثير من اعتباراتها و مميزاتها و سماتها الشخصية و الأكاديمية<sup>2</sup>.

إن هذا الأمر يفرض العديد من القيود على حركة الجامعات و حريات الأكاديمية فتتحول بذلك إلى مجرد مرافق يطغى عليها الجانب الإداري البيروقراطي و مركزية اتخاذ

<sup>1</sup>نمر منصور فريجه، واقع التعليم العالي في الوطن العربي: العوائق والحلول المستقبلية، <http://nemerfrayha.com> بتاريخ 2016/10/02، ص04.

<sup>2</sup>محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، ص89.

مختلف القرارات المتعلقة بالحياة الأكاديمية و العلمية و الفكرية مما يقيد هذه الأخيرة من دورها العلمي و المعرفي.

فانخفاض الحرية الأكاديمية و عدم إتاحة الفرصة للأستاذ الجامعي في إبداء الرأي أو اتخاذ القرار أو حرية النشر أو عدم توفر مستلزمات البحث العلمي... لا تساهم كلها في حل العقد المستعصية لأزمة المجتمع العربي المعاصر<sup>1</sup>. بل تعمل على تعميق انعزالها عن مجتمعها و همومه، أو كما عبر عنه الأستاذ "محمد صالح ربيع العجيلي" بدور الجامعة فيما يعرف بقضايا الصالح العام و قيم التماسك الاجتماعي و الوحدة الوطنية... و تجاهل هذا الدور منذ ثلاثة عقود أو على الأقل اعتباره دورا ثانويا بسبب ما تمخض عن العولمة من تركيز على مطالب السوق و الجودة و التكنولوجيا و تخفيف أعباء الدولة و مسؤولياتها، كما شاع الحكم على كفاءة التعليم العالي بمعيار واحد هو ملائمة لاحتياجات سوق العمل<sup>2</sup>.

فهذا الأمر يمكن التعبير عنه بالتركيز على الجانب الاقتصادي و بالأهداف الاقتصادية له على حساب دوره الاجتماعي و الثقافي و السلوكي و الأخلاقي في المجتمع خاصة في ظل العولمة و تداعياتها التربوية و التعليمية التي تهدف إضعاف التماسك الاجتماعي و محو جذور الفرد الفكرية و الدينية و السلوكية و الأخلاقية...

وهو ما أدى إلى أن ترسخ في أذهان المسؤولين و الرأي العام أن التعليم العالي مطلب فردي في المقام الأول و أن هدفه الأساسي هو رفع كفاءة مستوى معيشة الفرد و تحسين دخله و ترقية وضعه الاجتماعي، و إن كان ذلك حقا مشروعا فإنه لا يتوقف عند هذا الحد<sup>3</sup>، بل يتعداه إلى حماية الصالح العام و حماية الوحدة الوطنية و تحقيق التماسك الاجتماعي الحفاظ على خصوصية المجتمع و ضمان تواصل مسيرته عبر الأجيال المتلاحقة.

<sup>1</sup> محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، ص 89.

<sup>2</sup> محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، ص 90.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص ص 90-91.

في هذا الصدد تواجه الجامعات و مختلف مؤسسات التعليم العالي أوضاعا تحد من تكوين شخصياتها و الحفاظ عليها و وضوح المبادئ التي تقوم عليها و الأهداف التي تسعى لتحقيقها في ظل ما يعرفه العالم من انتشار موجات العولمة و التحديات التي تفرضها خاصة الثقافية و الفكرية و الاجتماعية و القيمية و الدينية...

**5- الأستاذ الجامعي:** يعتبر الأستاذ حجر الزاوية في العملية التعليمية، و بالتالي فحتى يتمكن هذا الأخير من القيام بدوره على أكمل وجه يجب أن توجه العناية التامة لهذا الأخير و أن يحظى بالاهتمام المطلوب حتى تستقيم العملية التكوينية و تتحسن جودة مخرجاتها، و في هذا الصدد بات وضع الأستاذ الجامعي الجزائري يعرف العديد من القيود و العراقيل التي تؤثر على دوره التعليمي و البحثي بطريقة أو بأخرى و بدرجات متفاوتة.

فلا بد من الأستاذ الجامعي في إطار الحياة الجامعية يواجه العديد من الظروف الغير مشجعة على العمل و الإبداع و التجديد، و انطلاقا من المعادلة الأساسية التي صاغها الدكتور محمد صالح ربيع العجيلي و التي مفادها أن: "لا أستاذ جامعي بدون حرية أكاديمية و لا جامعة بدون أستاذ جامعي و لا جامعة بدون حرية أكاديمية"<sup>1</sup>، فيمكن القول أن هامش الحرية الأكاديمية في الجزائر ليس بالواسع جدا بحيث يمكن للأستاذ أن يطلق قدراته و يطبق خبراته، بل باتت العديد من الاختصاصات خاصة البيداغوجية التي تعتبر من صلب مهام الأستاذ تحدد بطريقة إدارية مركزية كوضع المقاييس و المقررات و البرامج، حيث بات الأستاذ الجامعي كمجرد موظف يطبق تعليمات و أوامر الإدارة بدون فرص لإبداء الرأي أو المشاركة في اتخاذ القرارات البيداغوجية، بدون حرية للبحث و طرح مختلف القضايا المجتمعية للبحث و النقاش و المعالجة، أو النشر أو المشاركة البحثية في المؤتمرات و الندوات و الملتقيات أو التنقل للبلدان الأخرى لمواكبة التطورات الحاصلة في مجال تخصصاتهم بوجود العديد من القيود و العراقيل، و التخلي عن أي تصرفات إبداعية أو تطويرية.

<sup>1</sup> محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، ص93.

فالواجب يقتضي ربط أطراف المعادلة الثلاثية المترابطة و المتكاملة في العملية التعليمية حتى يضمن الأستاذ الجامعي حريته الأكاديمية و يتفاعل بحيوية مع الجامعة حوارا و بحثا و تدريسا و يتفاعل مع المحيط الخارجي بالمشاركة العلمية في الندوات و المؤتمرات بالجامعات المحلية و العالمية و يحرص على متابعة الجديد من الإصدارات و البحوث في مجال تخصصه العام أو الدقيق<sup>1</sup>، و بالمقابل إذا لم يتحقق ذلك فسوف لن يتوفر للأستاذ المناخ الملائم للقيام بدوره في الجامعة و حتى في المجتمع بصفة عامة.

هذا بالإضافة إلى معادلات أخرى لا تقل أهمية عن سابقتها و هي أيضا غير متحققة و منها: "لا أستاذ جامعي بدون حياة اجتماعية كريمة، و لا حياة اجتماعية بدون أستاذ جامعي، و لا حياة اجتماعية بدون منزلة اجتماعية مرموقة للأستاذ الجامعي"<sup>2</sup>.

فالأستاذ الجامعي حتى يتمكن من القيام بدوره يجب أن يكون متفرغا للبحث و العلم بعيدا عن الشواغل الأخرى.

لقد بات هذا الأستاذ يسعى وراء المادة لكي يوفر عيش رغيد له و لأسرته خاصة في ظل مقارنه بمن لم يحصلوا على شهادات جامعية عليا و يعملون في مجالات أخرى كالتجارة أو إدارة الأعمال... في حين يجب أن توفر له الإمكانيات المادية أصلا لكي يتاح له مناخ علمي و جو أكاديمي لأداء عمله، و بذلك سلب وقت الأستاذ لأغراض أخرى غير العلم و البحث و المتابعة و انعكس ذلك في مستواهم العلمي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، ص93.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، نفس الصفحة.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص94.

6 - ظاهرة هجرة الأدمغة: تعد هذه الظاهرة أبرز معالم فشل سياسة التعليم العالي بهجرة الأدمغة و العلماء و الكفاءات العلمية العالية و ذوو الشهادات العليا إلى الخارج خاصة الدول المتطورة (أوروبا و أمريكا الشمالية) بسبب عدم وجود البيئة الملائمة التي تحتضن هؤلاء الكفاءات و تساعدهم على تطوير قدراتهم و مهاراتهم و بحوثهم و إبداعاتهم، بالإضافة إلى انخفاض المستوى المعيشي للأساتذة مقارنة بالدول المتقدمة مما يفاقم هذه الظاهرة.

إن ظاهرة هجرة العقول أو هجرة الكفاءات أو نزيف الأدمغة ( Brain drain ) تعد من أخطر المشاكل التي تهدد الأمن العلمي و خطط التنمية لأنه يعتبر استنزافا لأهم ثروة تحوزها الدول و التي تعتبر مفتاح التقدم و التنمية و التطور في جميع المجالات.

فاستثمار مواهب و كفاءات رجال العلم و التقنية هو الرد الوحيد للرد على التخلف الاقتصادي و الاجتماعي و السياسي و العلمي و التربوي... الذي تعاني منه البلاد فلا يمكن تحقيق أي خطة إنمائية إلا بتجنيد طاقات العلماء و الخبراء<sup>1</sup>، و عليه فقد باتت هذه الظاهرة تشغل بال السياسيين و المخططين نظرا لما تمثله من هدر لهذه الثروة أو الرأسمال البشري.

هذه الظاهرة عرفت تطورا متواصلا بحيث انتقلت نسبة الكفاءات المهاجرة نحو بلدان OCDE من 05% سنة 1990 لترتفع إلى 16% سنة 2000 و تصل إلى 22% سنة 2010<sup>2</sup>.

و باعتبار أن الجالية الجزائرية (الرسمية و المسجلين بالقنصليات) بصفة عامة تقدر بأكثر من مليوني شخص يتركز غالبيتهم في أوروبا بنسبة 90%، ف80% منهم يتواجدون بفرنسا لوحدها (باعتبارها الوجهة التقليدية للهجرة المغاربية)، يشكل منهم المهاجرون ذوو الشهادات الجامعية نسبة معتبرة تقدر بـ 14,8% لسنة 2014 في المرتبة الثانية مغاربيا بعد تونس بنسبة 14,3% و أقل من المغرب التي تقدر نسبتها بـ 16,9%.

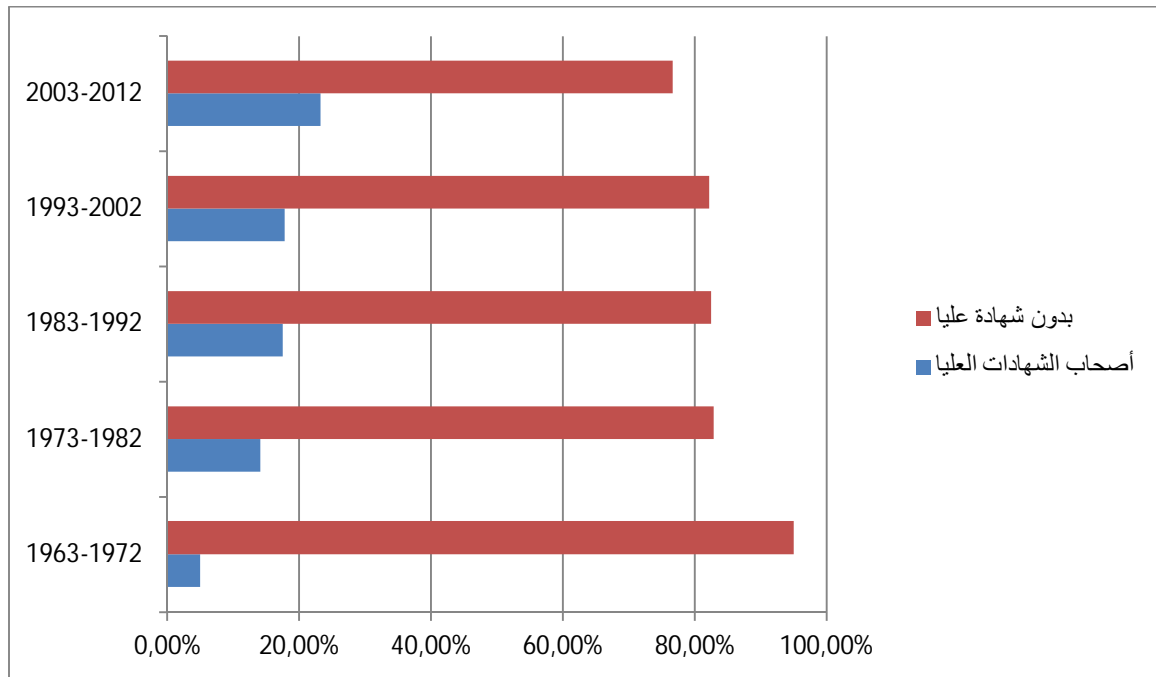
<sup>1</sup>محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، ص99.

<sup>2</sup>المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير الوطني للتنمية البشرية 2013/2015، ص26.

## الفصل الرابع: دور خدمة التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر 2004-2014

هذا التدفق للكفاءات نحو فرنسا بدأ خاصة في فترة التسعينات حيث بلغت نسبة هجرة الكفاءات خلال عشرية 1963 – 1972 بـ 5,5% لترتفع خلال عشرية 1973 – 1982 لـ 14,1% مواصلة ارتفاعها خلال عشرية 1983 – 1992 لتصل 17,5%، بينما خلال عشرية 1993 – 2002 فقد قدرت بـ 17,8% لتقفز خلال عشرية 2003 – 2012 إلى 23,3%، مثلما يوضحه الشكل اللاحق:

شكل رقم ( 08 ) يبين تطور نسب هجرة الكفاءات الجزائرية نحو فرنسا 1963 – 2012.



المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، التقرير الوطني للتنمية البشرية 2013/2015، ص 27.

حيث بات الآلاف منهم يشغلون أساتذة في مختلف الجامعات و أطباء في كبار المستشفيات و باحثين في مراكز البحوث و البنوك... ( أي يحتلون وظائف عليا من النشاط الاقتصادي و العلمي لا سيما المهن العلمية و البحثية).

و من جهة أخرى فما يميز هذه الظاهرة أيضا في الجزائر هو أن 54,3% من هذه الكفاءات العلمية تهاجر نحو فرنسا بعد حصولها على الشهادة الجامعية العليا في الجزائر

تقرير التنمية البشرية 2013-2015، المرجع سابق الذكر، ص 29.



## الفصل الرابع: دور خدمة التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر 2004-2014

و 45,7 % تحصل على الشهادة بعد الهجرة (أي لمواصلة الدراسة)، و هذا على عكس المغرب مثلا حيث تبلغ نسبة هجرة الكفاءات بعد الحصول على الشهادة بـ 31,9 % و 68,1 % قبل حصولهم على الشهادة الجامعية، و تونس التي تقدر نسبة الهجرة بعد الحصول على الشهادة بـ 44,2 % و 55,8 % لمواصلة الدراسة و الحصول على الشهادة هناك، و تتحلل التكوينات الطبية و الشبه الطبية و كذا العلوم التجارية الصادرة بالنسبة للمهاجرين قبل الحصول على الشهادة أي الهجرة لمواصلة الدراسة هناك حسب التقرير ذاته.

**جدول رقم (46) يبين نسب توزيع هجرة حملة شهادات التعليم العالي نحو فرنسا مقارنة بالمغرب و تونس**

المغرب		تونس		الجزائر		
الحصول على الشهادة قبل الهجرة	الحصول على الشهادة بعد الهجرة	الحصول على الشهادة قبل الهجرة	الحصول على الشهادة بعد الهجرة	الحصول على الشهادة قبل الهجرة	الحصول على الشهادة بعد الهجرة	
31,9	68,1	44,2	55,8	54,3	45,7	الشهادات العليا (%)
61,2	38,8	74,9	25,1	75,7	24,3	منهم: شهادات شبه طبية و اجتماعية (bac +2) (%)
42,4	57,6	33,1	66,9	74,8	25,2	الليسانس (%)
4,7	95,3	26,7	73,3	68,7	31,3	المهندسين (%)
0,0	100,0	0,0	100,0	71,4	28,6	مدارس التجارة (%)
20,4	79,6	3,8	96,2	73,3	26,7	دكتوراه في الصحة (%)
3,6	96,4	0,0	100,0	11,8	88,2	دكتوراه (ماعد الصحة) (%)
12,1	87,9	6,3	93,7	13,2	86,8	DESS, ماستر مهني (%)

المصدر: تقرير التنمية البشرية 2013-2015، المرجع سابق الذكر، ص 29.

في هذا الصدد جدير بالذكر أن "الأخطر ما في الأمر أن المنطقة العربية تعد من أكثر مناطق العالم الثالث معاناة من هجرة العقول العلمية و التكنولوجيا في حين تعد في نفس الوقت في أمس الحاجة لهؤلاء الكفاءات من أجل دفع النمو الاقتصادي و التطور الاجتماعي و استثمار الموارد الطبيعية و البشرية من أجل تحسين مستوى المعيشة و تطوير الحياة"<sup>1</sup>.

بالتالي فمن أهم اختلالات سياسة التعليم العالي في الجزائر عدم توفر التسهيلات العلمية و عدم وجود مناخ ملائم لإمكانية البحث العلمي و محيط علمي يحفز على مواصلة البحث و تقييم الكفاءة على أساس الكفاءة العلمية و البحوث المنتجة لا على أساس اعتبارات أخرى<sup>2</sup>، فهجرة حملة الشهادات الجامعية و أصحاب الكفاءات نحو البلدان المتقدمة كأوروبا و أمريكا الشمالية و كندا للعمل أو كسب المال أو المزيد من المعرفة أو الحرية الأكاديمية أو المناخ العلمي المناسب و الحفاظ على الكرامة<sup>3</sup>، و التي تمثل أهم أسباب هذه الظاهرة خاصة في ظل عدم بذل أي جهود لاستقطاب هؤلاء الكفاءات أو على الأقل عدم تشجيعهم على الهجرة بتأمين ظروف عمل مشجعة.

هذا الأمر له انعكاس سلبي كبير جدا على التنمية البشرية و التنمية الاقتصادية و الاجتماعية نتيجة الهدر الكبير لهذه الموارد باعتبار أن البشر هم الثروة الحقيقية للأمم و حرمان بلدانهم من الاستفادة من قدراتهم و خبراتهم خاصة إذا علمنا أن تكلفة تعليم الطالب الجامعي في البلدان العربية تقدر بـ 21000 دولار طبقا لتقديرات الأمم المتحدة.

<sup>1</sup> محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، ص100.  
<sup>2</sup> عد سامي عبد الرزاق التميمي، المرجع سابق الذكر، ص197.  
<sup>3</sup> محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، ص99.

وبلغة الأرقام و كامثلة عن ذلك يمكن ذكر "مغادرة 40000 باحث جزائري إلى الخارج مقسمون على النسب التالية: 50% أطباء و23% مهندسون و15% علماء، قد غادروا الجزائر إلى البلدان الأوروبية بسبب أن مبلغ الأجر الذي يتقاضاه الباحث في الجزائر 500 أورو في حين يتجاوز في مثل هذه البلدان 6000 أورو في الشهر"، فهذا المثال يوضح لنا مدى غياب سياسة تحفيزية في المؤسسات الجزائرية، و شلل في سوق العمل الوطني<sup>1</sup>. و هو ما يعبر عن استمرار استنزاف رأس المال البشري الذي يعد أساس التنمية البشرية و عن الضرر الذي تحدثه هذه الظاهرة لهذه الدول و لاقتصادياتها نتيجة فقدانها لقدراتها العلمية و رأسمالها البشري الذي كلفها الكثير لتكوينه.

فحسب تقرير لمنظمة العمل العربية بلغ حجم خسارة الدول العربية سنة 2006 جراء هجرة كفاءاتها العلمية حوالي 200 مليار دولار، كما يعتبر البعض أن نزيف الكفاءات يلعب دورا مباشرا في تهميش دور دول الجنوب في العولمة لأن غياب هذه الكفاءات العلمية عن بلدانها له انعكاسات مباشرة على غياب تفعيل مختلف القطاعات الاقتصادية و الحيوية التي تدعم السيادة الوطنية و استقلالية الدولة<sup>2</sup>.

وحسب الباحث نفسه "محمد صالح ربيع العجيلي" فهو يصنف أسباب هجرة الكفاءات إلى عوامل شخصية فردية و عوامل اجتماعية و نفسية و اقتصادية و تربوية و سياسية، و عوامل دولية وفق قوله:

"عدم استقرار الكفاءات العلمية العالية و عدم اطمئنانها على مستقبلها يشكل عاملا هاما في هجرتها إلى الخارج، كما أن عجز هؤلاء الكوادر العالية الكفاءة من دخول مراكز المسؤولية أو على الأقل المراكز التي تتلاءم مع مستوى إعدادها يخلق لديها شعور بالكبت سواء في اعتراضها على الأجور و إهمال العمل و المؤسسات التي يعملون فيها و في هجرة عدد كبير منها في نهاية الأمر إلى

<sup>1</sup>محمد بلعل، ظاهرة عدم التنسيق بين الجامعة و سوق العمل في الجزائر، أين يكمن الخلل؟، <http://www.politics-ar.com/ar/index.php/permalink/3079.html>، تاريخ الإطلاع: 2016/11/01.  
<sup>2</sup>محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، ص105.

الخارج، و في مقابل الإغراءات المقدمة لهؤلاء من قبل الدول المتقدمة لا يوجد ما يقابل ذلك من ردة فعل في بلدانهم الأصلية، فبدلاً من ترغيبهم و تثبيتهم في أوطانهم من خلال خلق أجواء علمية و فكرية مناسبة لهم لغرض الإبداع و مواصلة العطاء فإننا نجد أن غالبية هذه الدول قد أدارت ظهورها لهؤلاء و بأمثلة عديدة<sup>1</sup>.

7- الحرية الأكاديمية: إن من أهم أسباب ظاهرة هجرة الكفاءات هو عدم توفر المناخ العلمي و الفكري المناسب لهؤلاء الكفاءات و الذي يمكنهم من إطلاق قدراتهم و إبداعاتهم و تطويرها و تطوير بحوثهم و أفكارهم و كذا طرق و مناهج و أساليب التدريس و حرية التفكير و الرأي، و بالتالي فالحرية الأكاديمية تعتبر حافز قوي جدا و لها دور كبير جدا في تطوير التعليم العالي و تحسين نوعية مخرجاته.

و إذا كانت الدول الغربية قد تمكنت من توطيد هذه الأخير في مؤسساتها العلمية بعد فترة طويلة من الكفاح، ففي الجامعات العربية يتجسد هدر الحرية الأكاديمية الذي يتمثل في الإقصاء و التهميش و المعاناة على صعيد البحث العلمي و براءات الاختراع و حرية الرأي و التعبير الفكري<sup>2</sup>.

إن الحرية الأكاديمية مرهونة بمدى استقلالية مؤسسات التعليم العالي في مختلف قراراتها العلمية و الإدارية و سيادة الطابع العلمي على هذه المؤسسات و قدرتها على انفتاحها على محيطها الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي.

ففي الجزائر تتخذ أغلبية القرارات المتعلقة بهذه الخدمة بطريقة مركزية في مختلف المجالات التنظيمية و البيداغوجية و العلمية مما يجعل الإدارات الجامعية و الأساتذة ملزمين بالتقيد بالقوانين و القرارات السارية و الأعراف السائدة مما يضيق من آفاق الحرية الأكاديمية و يناون بأنفسهم عن أية تصرفات إبداعية.

<sup>1</sup> أحمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، ص105.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص108.

8 – تدني الإنفاق على التعليم العالي و عدم كفاءته:

يعتبر مؤشر الإنفاق على خدمة التعليم العالي من أبرز المؤشرات التي تبين مدى اهتمام الدولة بهذا القطاع لتطويره و تجويده، و عليه فلا يمكن أن يبقى التوسع الكبير الذي عرفه عدد الطلبة على مر السنوات دون تبعات مالية ترافق ذلك لمواكبة مختلف المستلزمات الضرورية التي تتطلبها تجويد العملية التعليمية من مرافق و منشآت و أجهزة و مكتبات و كتب و أجور أساتذة، و بحث علمي و خدمات مختلفة... فتحويل الجامعة إلى مؤسسة ذات قاعدة طلابية عريضة له تكلفة مالية كبيرة.

أ – حجم الإنفاق على التعليم العالي:

باعتبار الدولة الممول الأساسي و الوحيد للتعليم العالي باعتباره خدمة عمومية اجتماعية مجانية فالدولة هي التي تتحمل أعباء التحاق مواطنيها بالتعليم العالي، فقد تطور هذا المؤشر (حجم الإنفاق على التعليم العالي) في الجزائر على النحو التالي:

جدول رقم (47) يبين تطور الإنفاق على التعليم العالي في الجزائر 2000 – 2016.

الوحدة : بالآلاف دج

السنة	نفقات التسيير	نفقات التجهيز	نفقات البحث العلمي*	ميزانية قطاع التعليم العالي و البحث العلمي	ميزانية قطاع التعليم العالي / الدخل الداخلي الخام%	ميزانية قطاع التعليم العالي / الميزانية العامة للدولة%
2000	38703077	10395000	120000	49098077	1,2	4,2
2001	47122250	17286000	2030000	64408250	1,5	4,4
2002	58743195	18658000	4524000	77401195	1,7	5,0
2003	68282507	21925500	2990000	90208007	1,7	5,0
2004	66497092	29000000	2990000	95497092	1,6	5,4
2005	78671380	28811000	5400000	107482380	1,4	4,7
2006	85669625	134621000	3100000	220290625	2,6	6,2
2007	104449439	61570000	60000	166019439	1,8	4,2
2008	129190158	64592000	12177000	193782158	1,8	4,5
2009	155160798	97710000	17450000	252870798	2,5	5,6
2010	173483802	105100000	7500000	278583802	2,3	4,3
2011	291441690	221085000	165000000	512526690	3,5	6,2
2012	277173918	62850000	-	340023918	2,1	4,4
2013	264582513	149092000	4000000	413674513	2,5	6,0
2014	270742002	78170000	3000000	348912002	2,0	4,6
2015	300333642	49300000	4350000	349633642	2,1	4,6
2016	312145998	38243000	2782000	350388998	2,0	4,4

المصدر: إعداد الباحثة اعتمادا على قوانين المالية ، وزارة المالية (المديرية العامة للميزانية)

\*نفقات البحث العلمي تدرج ضمن نفقات التجهيز

من خلال هذا الجدول نجد أن ميزانية قطاع التعليم العالي (و التي هي عبارة عن تقديرات و ليست الإنفاق الفعلي) قد عرفت تطورا متواصلا منذ سنة 2000 حتى سنة 2011 لتبدأ في التراجع خلال سنوات 2012 و 2013 و 2014 لتعود الارتفاع تدريجيا ابتداء من سنة 2015، هذه الميزانية و عند احتساب نسبتها من الميزانية الكلية للدولة نجد أنها تتراوح عموما عند 06% (أقل نسبة 5,5% سنة 2004 و أعلى نسبة 6,6% سنة 2006)، و هي نسبة يمكن القول عنها أنها مقبولة و لكن ليست بالجيدة التي تبين الاهتمام الكبير بهذه الخدمة مقارنة بخدمات أخرى خاصة في ظل البحث عن تحقيق هدف الجودة و النوعية لهذه الخدمة و مقارنة بعدد الطلبة المتزايد سنويا (مثلا نسبة الإنفاق على الصحة إلى الإنفاق العام 9,5% سنة 2009).

أما بالنسبة لما يمثله الإنفاق على التعليم العالي نسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي فنجد أن نسبته تتراوح ما بين 1 و 2% و هي نسبة تعد مقبولة مقارنة بنسب قطاعات أخرى، و عليه فيمكن القول أن الأوضاع المالية للدولة التي أدت لتراجع إيراداتها نتيجة للأزمة المالية العالمية سنة 2008 و انخفاض أسعار البترول سنة 2014 لم تؤثر بدرجة كبيرة على حجم الإنفاق الذي تخصصه الدولة لهذا القطاع بالنسبة لميزانية التسيير عكس ميزانية التجهيز التي عرفت انخفاضا كبيرا سنتي 2015 و 2016 لهذه الاوضاع، و لكن في نفس الوقت فهو لم يتماشى مع التوسع الذي عرفه عدد الطلاب و بالتالي ارتفاع احتياجاتهم مما يحدث خلا في الاستجابة لما تتطلبه العملية التعليمية من متطلبات النوعية كزيادة أعضاء هيئة التدريس، الأجهزة والتقنيات التعليمية المتطورة، المكتبات... مما انعكس على جودة الخدمات التعليمية و البحثية و في المكتبات و المخابر...

ترجع صعوبة زيادة معدلات الإنفاق على التعليم العالي بالنظر إلى تحديات التنمية التي تواجهها الدولة و صعوبة توفير موارد إضافية لمواكبة النمو السريع في معدلات الالتحاق في ضوء مجانية التعليم بالجامعات الحكومية و الارتفاع المتوقع في نسب الإقبال على التعليم العالي في السنوات القادمة<sup>1</sup> مثلما توضحه المؤشرات الديموغرافية و خاصة في ظل الصعوبات المالية إثر الأزمة المالية الحادة التي تعرفها الجزائر و انخفاض إيراداتها بشكل كبير جدا نتيجة الانخفاض الحاد لأسعار البترول و الاقتصاد الهش الذي لا يوفر موارد.

هذه الوضعية على غرار الجزائر عرفت العديد من الدول العربية مما دفعها للبحث عن مصادر أخرى للتمويل و اعتماد مناهج أخرى في تقديم خدمة التعليم العالي كالرسوم الدراسية و فتح المجال للقطاع الخاص لتقديم هذه الخدمة و التوسع فيه و مساهمة المجتمع المدني أو الدعم الذاتي من خلال الاستثمارات الخاصة بما تملكه هذه الجامعات من أصول كالأماكن العقارية أو مرافق أو مراكز بحوث أو استشارات، بحوث تعاقدية (الجامعة المنتجة)...، في حين تبقى الجزائر بعيدة كل البعد عن هذه الآليات للتمويل الذاتي أو مساهمة

<sup>1</sup>نور الدين الدقي، المرجع سابق الذكر، ص 19.

المجتمع الأهلي في ذلك، و يبقى مشروع فتح المجال للقطاع الخاص للاستثمار في تقديم خدمة التعليم العالي يراوح مكانه منذ سنوات.

هذه التمويلات المالية نجدها تقترب من تمويلات بلدان أخرى أكثر تطورا في مجال التعليم كماليزيا 2,6% و 1,7% بفرنلندا و 1,6% بالدنمارك و 1,5% بالسويد و 0,9% في ألمانيا و 1,5% بتونس و 1,1% في مصر<sup>1</sup>.

وهو ما يدفعنا إلى التساؤل عن كفاءة هذا التمويل بمقارنة هذه التمويلات المالية المرصودة مع نتائج و مخرجات هذا القطاع تظهر العديد من الإختلالات التي تدفع للتساؤل عن كفاءة استخدام هذه الموارد.

عليه ففي ظل هذا الوضع فقد باتت مسألة مجانية التعليم العالي تطرح العديد من الإشكاليات نظرا لحساسيتها الاجتماعية بتكفل الدولة التام بهذه الخدمة و للجميع بصفة متساوية باعتباره خدمة عمومية اجتماعية لرفع معدلات التنمية البشرية.

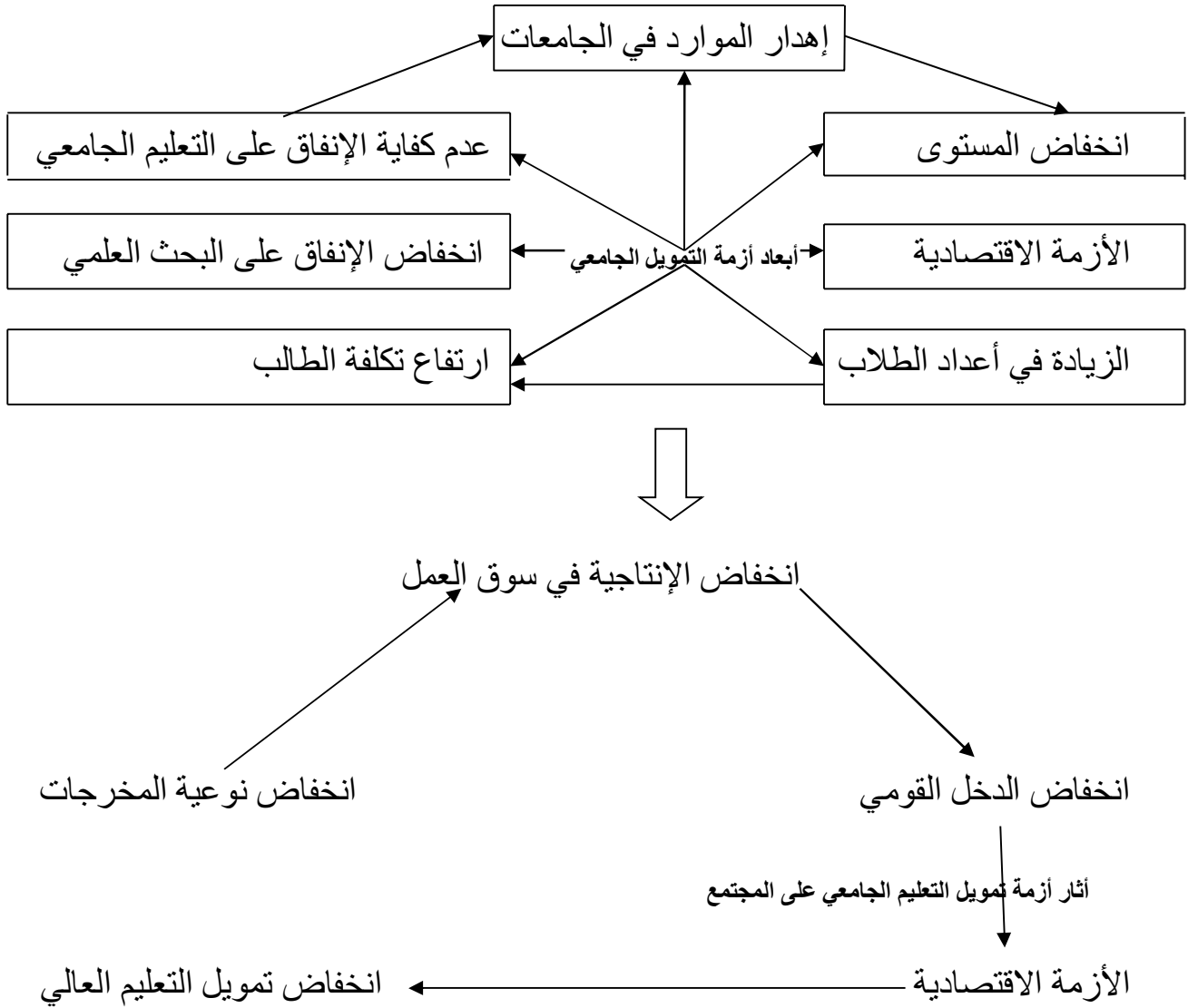
لكن في نفس الوقت فقد أصبح هذا المبدأ يواجه العديد من الانتقادات خاصة في ظل الصعوبات الاقتصادية و المالية التي باتت تعرفها الجزائر على غرار العديد من الدول العربية و النامية التي تعرف نظما اقتصادية هشّة و التي تدعو إلى عدم إمكانية الاستمرار في تطبيق هذا المبدأ على إطلاقه للجميع على قدم المساواة للفقراء كما الأغنياء، فمبدأ العدالة يقتضي أن توفر الدولة الالتحاق المجاني بالتعليم العالي للفئات الفقيرة و الهشة، بينما تساهم الفئات الميسورة بأقساط في ذلك، خصوصا و أن كثيرا من المختصين و الباحثين باتوا يرجعون تدني المستوى العلمي للطلبة في جزء كبير منه إلى مبدأ المجانية.

فالمشكلات التمويلية للتعليم العالي و عدم كفاءة الإنفاق ينتج عنه انعكاسات سلبية في تكوين رأس المال البشري المرغوب يلخصها الشكل التالي.

<sup>1</sup>نور الدين الدقي، المرجع سابق الذكر، ص15.



شكل رقم (09) يبين مشكلات التمويل في التعليم العالي



المصدر: نور الدين الدقي، المرجع سابق الذكر، ص 67.

### المطلب الثالث: واقع منظومة البحث العلمي في الجزائر و دوره في التنمية البشرية

يعتبر البحث العلمي ركيزة أساسية من ركائز التعليم العالي و أحد أهم وظائفه أيضا، فهو يتعلق بالبحث عن الحقائق و استكشاف المعارف الجديدة و تطبيقاتها العملية على أرض الواقع و بالتالي الوصول إلى اكتشافات و اختراعات و ابتكارات (نظرية و تقنية) في مختلف الميادين الاقتصادية (تجارية و صناعية، تكنولوجية...) و الاجتماعية.

هذه المعارف الجديدة تعمل على تطوير المجتمع و تقدمه في مختلف المجالات من خلال حل مختلف مشاكله الاقتصادية و الاجتماعية بمختلف أنواعها كالتربوية و الثقافية و التكنولوجية، الطبية، الفلاحية، البيئية... من خلال دراسات علمية معمقة و بحوث علمية تكشف حقائق كل هذه الظواهر، و هو ما يمثل دوره في تحقيق التنمية البشرية.

لقد أصبح هذا المجال معيار لتقدم و تطور المجتمعات من خلال أهدافه المتمثلة في إثراء المعرفة الإنسانية عن طريق عملية البحث و الاستكشاف و إعداد قوى مدربة على مستوى عال من العلم و التقنية و تطبيق البحوث و تحويلها إلى وسائل تكنولوجية لحل مشكلات المجتمع و تسخيرها في عمليات التنمية<sup>1</sup>...

و البحث العلمي في الجزائر بالرغم مما حققه من نتائج طيبة إلا أنه و على غرار كل الدول العربية ما زال يعاني من الضعف النسبي مقارنة بما هو قائم في الدول المتقدمة و حتى في بعض الدول النامية<sup>2</sup>، فالبحث العلمي في الجزائر ما زال يعاني من بعض المعوقات التي تنقص من كفاءته و فعاليته و دوره الأساسي في خدمة المجتمع و تطوره.

#### أ- الباحثون النشطون:

لإعطاء نظرة عن عدد الباحثين في الجزائر و مقارنتها بمختلف الدول الأخرى ففي

<sup>1</sup>محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، ص145.  
<sup>2</sup>المرجع نفسه، ص146.

## الفصل الرابع: دور خدمة التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر 2004-2014

هذا الصدد ذكر التقرير الوطني للتنمية البشرية 2013-2015 أن الجزائر تملك طاقة بشرية للبحث العلمي تقدر بـ 8 482 باحث\*، منهم 411 باحث دائم و 8071 أستاذ باحث<sup>1</sup>.

بصفة عامة و حسب التقرير ذاته فعدد الأساتذة الباحثون و الباحثون الدائمون (بغض النظر عن درجتهم) قدر سنة 2014 بـ 29183 باحث يتوزعون على النحو التالي:

- 2576 باحث دائم يعملون بـ 38 مؤسسة بحثية، منهم 1468 باحث في مؤسسات تابعة لوزارة التعليم العالي و البحث العلمي، و 1108 باحث في مؤسسات غير تابعة لها.
- 26 607 أستاذ يمارسون أنشطة بحثية من بين 51 229 أستاذ جامعي أي بنسبة 52%.

و انطلاقا من هذه المعطيات الكمية يمكن ملاحظة قلة عدد الباحثين و هذا مقارنة بالعدد الكبير للطلبة الملتحقين بالتعليم العالي و حتى مقارنة بالمؤسسات البحثية و بعدد السكان.

لتوضيح الأمر أكثر نورد الجدول التالي و الذي يوضح نسبة الباحثين بالنسبة لعدد السكان (عدد الباحثين لكل مليون نسمة) عبر مختلف القارات و الدول و مقارنتها بالجزائر.

### جدول رقم (48) يبين عدد الباحثين لكل مليون نسمة سنة 2014.

القارات و الدول	أمريكا	أوروبا	إفريقيا	آسيا	الدول لعربية	الو.م.أ	الصين	اليابان	كندا	تونس	المغرب	مصر	الجزائر
عدد الباحثين/ مليون نسمة	2010	2639	164	746	373	4663	1070	5573	4260	2381	862	616	265

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير الوطني للتنمية البشرية 2013/2015، ص73.

\*حسب تعريف اليونسكو: الباحث هو الشخص الحاصل على الأقل على شهادة دكتوراه.

<sup>1</sup>المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير الوطني للتنمية البشرية 2013-2015، المرجع سابق الذكر ص72.

## الفصل الرابع: دور خدمة التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر 2004-2014

من خلال هذا الجدول يتبين أن معدل الجزائر والذي قدر بـ 265 باحث لكل مليون نسمة يعتبر معدل ضعيف جدا و بعيد كثيرا عن المعدلات العالمية المسجلة في هذا الصدد، ( المتوسط العالمي هو 1081 باحث لكل مليون نسمة) و هذا حتى بالمقارنة مع الدول العربية و المغاربية كمصر و تونس و المغرب، ناهيك عن المعدلات المسجلة في الدول المتقدمة، بالرغم من تسجيله ارتفاعا و تحسنا من 105 باحث لكل مليون نسمة سنة 2005.

وحسب التقرير نفسه تحتل العلوم التكنولوجية و العلوم الدقيقة النسبة الأكبر من الباحثين بـ 52,6% و 50,5% من مخابر البحوث ( 28,4% من الباحثين في مجال الهندسة و 12,8% في الفيزياء، 6,8% في الكيمياء و 4,7% في الرياضيات)، بينما العلوم الاجتماعية و الإنسانية تمثل نسبتها من الباحثين 32,2% و 33,9% من مخابر البحوث، في حين علوم الطبيعة و الحياة و الصحة تقدر نسبة باحثيها بـ 14,2% و نسبة مخابر بحوثها بـ 15,6% من مجموع مخابر البحوث.

فمن خلال هذا التوزيع للباحثين حسب الاختصاصات نجد أن أغلبية هؤلاء الباحثين يتركزون في المجالات العلمية و التكنولوجية و التقنية و هذا بسبب ارتفاع نسبة طلبة الدراسات العليا التي تقدر بـ 32% و هي أعلى نسبة ( 2013/2014)، بينما تنخفض نسبة الباحثين في العلوم الاجتماعية و الإنسانية لحوالي 32% بالرغم من أن نسبة طلبة الدراسات العليا تقدر بـ 31%.

وحسب تقرير اليونسكو الإقليمي لسنة 2008 سجلت الجزائر معدل 160 باحث، الكويت 161، الضفة الغربية 166، مصر 420، المغرب 660، الإمارات المتحدة 875، تونس 1860، الأردن 1700، الهند 135، باكستان 161، الصين 368، إيران 750، تركيا 803، الاتحاد الأوروبي 3260، أمريكا 4700، إسرائيل 11613<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>عفيف رحمة، مراجعة في واقع التعليم و التعليم العالي في ضوء استحقاقات التنمية الشاملة، مركز دراسات بريدج لبناء السلام و الديمقراطية، 2014، ص06.

## الفصل الرابع: دور خدمة التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر 2004-2014

في نفس السياق تسجل الجزائر عددا منخفضا من براءات الاختراع مثلما يوضحه الجدول التالي:

### الجدول رقم (49) فهو يبين توزيع طلبات براءات الاختراع خلال فترة 2010-2014.

السنة	أشخاص طبيعيين	مراكز البحث	جامعات	مؤسسات	المجموع
2010	59	13	00	05	77
2011	83	03	03	05	94
2012	88	13	05	04	110
2013	102	06	04	07	119
2014	80	12	00	02	94
المجموع	412	47	12	23	494

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير الوطني للتنمية البشرية 2013-2015، ص198.

من خلال هذا الجدول يتبين العدد القليل لطلبات براءات الاختراع خلال الخمس سنوات (2010-2014) مما يدل على ضعف البحث العلمي و الاختراع و الابتكار في الجزائر، و في هذا الصدد و كما يتبين من الجدول أيضا أن الجامعات تعد الحلقة الأضعف في هذا المجال بحيث لم تسجل إلا بعض الطلبات التي تعد على الأصابع في بعض السنوات و تنعدم تماما في سنوات أخرى، بالرغم من أن البحث العلمي يعتبر من المهام الأساسية للجامعات و مختلف مؤسسات التعليم العالي.

جدول رقم (50) يبين تطور براءات الباحثين المخترعون 2011-2013.

السنة	عدد الباحثين المخترعون	عدد براءات الاختراع
2011	90	116
2012	131	134
2013	172	168

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، التقرير الوطني للتنمية البشرية 2013-2015، ص199.

فمن هنا يتبين الضعف الكبير الذي تعاني منه الجزائر بصفة عامة و مؤسساتها للتعليم العالي و البحث العلمي بالرغم من إمكانياتها البشرية و طاقاتها و كفاءاتها العلمية في مجال البحث العلمي و الاختراع و الابتكار الذي يعد أساس التطور و التقدم و حل مختلف المشكلات، حيث يظهر ذلك في انخفاض عدد الباحثين و انخفاض الاختراعات و الابتكارات و احتلال الجزائر لمراتب متأخرة في هذا المجال ليس مقارنة بالدول المتقدمة و لكن مقارنة بالدول العربية و المغربية.

لإعطاء صورة عن مدى التقدم العلمي للجزائر نورد الجدول التالي:

جدول رقم (51) يبين مرتبة الجزائر وفقا لمؤشر التقدم التكنولوجي مقارنة ببعض الدول.

الدول	المرتبة وفقا لمؤشر التكنولوجيا	المرتبة وفقا لمؤشر الابتكار
ماليزيا	09	06
إسرائيل	20	41
الأردن	48	47
تونس	57	50
مصر	68	39
المغرب	71	71
الجزائر	96	74

المصدر: محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، ص109.

فمن هذا الجدول يتبين أن الجزائر تحتل مرتبة متأخرة في مجال التقدم التكنولوجي و التي تعبر عن مدى قدرة الجامعات و مختلف مؤسسات التعليم العالي عن الاكتشاف و الإبداع و الربط بين العلم النظري و الاستفادة منه على أرض الواقع، و ما يؤسف في الأمر أيضا أن ذلك مقارنة بالدول العربية و المغربية أين تتفوق مختلف جامعاتها على الجامعات الجزائرية في هذا المجال.

فمن خلال هذه المؤشرات يمكن القول أن وضعية البحث العلمي في الجزائر ليست بالجيدة و هذا مقارنة بأعداد الطلبة المسجلين في مختلف الجامعات و في مختلف فروع التكوين و كذا مقارنة بعدد الهياكل المخصصة لهذا الغرض كالجامعات و المدارس العليا و مراكز البحوث و المخابر و فرق البحث، فالبحث العلمي يعرف العديد من المشاكل و المعوقات و على رأسها هجرة هذه الأخيرة بسبب عديد العوامل الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و البيئية... و التي تحول دون تطور هذا المجال و مساهمته الفعالة في خدمة المجتمع.

#### ب - الإنتاج العلمي:

لقد أصبح العصر الحالي يسمى بعصر المعرفة و في ذلك دلالة على كثر كمية المعلومات و المعارف المنتجة، حيث بات العلم و المعرفة أهم سلاح لتحقيق مختلف الأهداف و الوصول للغايات. و قد تضاعف الإنتاج العلمي على الصعيد العالمي بـ 2,7 ما بين 1980 و 2009<sup>1</sup>، و الجزائر في هذا الصدد ما تزال مساهمتها ضعيفة جدا بالرغم من التحسن البسيط المسجل وفق ما يوضحه الجدول اللاحق:

<sup>1</sup> المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير التنمية البشرية 2013-2015، المرجع سابق الذكر، ص73.

جدول رقم (52) يبين تطور حجم الإنتاج العلمي للجزائر مقارنة بالإنتاج العالمي 1981-2009.

2009-2005	1999-1995	1985-1981	
5 000	2 000	600	عدد المنشورات العلمية في الجزائر
10 573 000	6 765 000	3 965 000	عدد المنشورات العلمية في العالم
%0,047	%0,030	%0,015	نسبة الجزائر من النشر العلمي

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، التقرير الوطني للتنمية البشرية 2013-2015، ص73.

من خلال الجدول يتضح أن الجزائر عرفت تطورا في عدد المنشورات العلمية خلال الفترة 1980 إلى 2009 و بالتالي من تحسين نسبة مساهمتها في الإنتاج العلمي العالمي و لكن رغم ذلك تبقى مساهمتها في الإنتاج العالمي ضعيفة جدا بما يقارب 0,05% سنة 2009 بما يعبر عن ضعف كبير للإنتاجية العلمية في الجزائر.

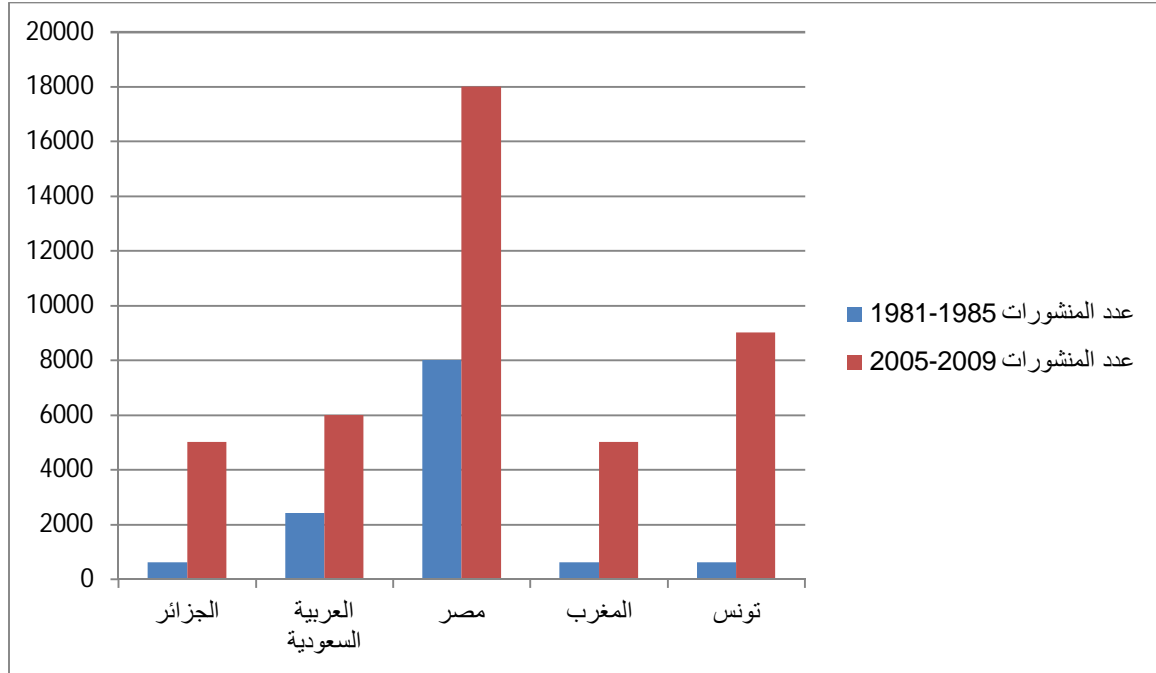
أما بالنسبة لمجالات البحث و النشر، فتحتل الفروع التقنية الصدارة في مجالات النشر وعلى وجه الخصوص علوم الهندسة، الفيزياء و الكيمياء، الرياضيات و الإعلام الآلي، بينما يقل كثيرا النشر في العلوم الإنسانية و الاجتماعية<sup>1</sup>.

ويضيف التقرير أن الجزائر و بالمقارنة مع الدول العربية فهي تقع بالمساواة مع المغرب و أقل من مصر و تونس و المملكة العربية السعودية، حيث تضاعف الإنتاج العلمي لتونس بـ 15 مرة ما بين 1981 و 2009 في حين تضاعف إنتاج كل من المغرب و الجزائر بـ 8,5 وفق ما يوضحه الشكل اللاحق:

<sup>1</sup> المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير التنمية البشرية 2013 – 2015، المرجع سابق الذكر، ص73.



شكل رقم (10) يوضح تطور عدد المنشورات العلمية لعدد من الدول مقارنة بالجزائر.



المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، التقرير الوطني للتنمية البشرية 2013/2015، ص74.

بصفة عامة فالبحث العلمي في الجزائر ما زال يعاني من الضعف النسبي مقارنة بما موجود في الدول المتقدمة و حتى بعض الدول النامية.

ووفق إحصائيات البنك الدولي لسنة 2009 فقد سجل للجزائر 607 ورقة علمية نشرت في مجلات علمية مصنفة عالميا، مقارنة بسوريا 27 ورقة و 64 لقطر و 70 للعراق، 214 للكويت و 256 للبنان و 265 للإمارات العربية المتحدة، 383 ورقة للأردن، 391 للمغرب، 710 للسعودية، 1022 لتونس، 2247 لمصر، 6313 لإيران، 8301 لتركيا، 19917 للهند، 74019 للصين، 6304 لإسرائيل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>عفيف رحمة، المرجع سابق الذكر، ص07.

فمن خلال هذه الإحصائيات نلاحظ انخفاض الإنتاجية العلمية في المجالات العالمية للدول العربية بصفة عام باستثناء بعض الدول كمصر و تونس، و تحتل الجزائر مرتبة متوسطة في النشر في المجالات العلمية العالمية مقارنة بالعديد من الدول العربية و النامية.

أما الدلالات المباشرة لهذه المعدلات فيمكن تبيانها من عدد الأوراق العلمية المنشورة بالنسبة لعدد السكان أين بلغت الجزائر نسبة 17,4 ورقة لكل مليون نسمة، بينما في اليمن 2,4 و سوريا 3,3، 06 للعراق، 13 للمغرب، 27 للسعودية، و 28,8 لمصر، 67,7 للأردن، 68,1 للبنان، 17,6 للهند، 59 للصين، 87,1 لإيران، 120 لتركيا<sup>1</sup>.

من خلال هذه المؤشرات و بمقارنة عدد الأوراق العلمية مقارنة بعدد السكان نجد أن إنتاج الجزائر يعتبر ضعيف إلى متوسط و هذا مقارنة بالدول التي تعرف نفس الكثافة السكانية أو تفوقها كمصر و الهند و الصين و إيران و تركيا، و هو ما يبين ضعف الإنتاجية العلمية للباحثين بصفة عامة ، و هذا بتأثير عدة عوامل أبرزها عدم وجود المناخ المناسب للبحث العلمي (كالكتب و الوسائل و التجهيزات، غياب التحفيز...)، صعوبة النشر في هذه المجالات.

<sup>1</sup>عفيف رحمة، المرجع سابق الذكر، ص07.

ج - معوقات البحث العلمي في الجزائر:

إن الجزائر و على غرار مختلف دول العالم النامية و الدول العربية ما زالت منظومة البحث العلمي بها تعاني العديد من النقائص و المشاكل التي تحول دون فعالية هذا المجال، وانطلاقا من تشخيص العديد من الباحثين و الأساتذة لمعوقات البحث العلمي في الدول العربية و منها الجزائر، فهذا الأخير لم يرتق بعد إلى مستوى مرض يحقق من خلاله أهداف التنمية البشرية.

و تتمثل أهم هذه المعوقات في:

**1 – عدم وجود إستراتيجية واضحة و محددة للبحث العلمي:** إن نجاح أي سياسة و تحقيقها لأهدافها لا بد أن ينطلق من وجود خطة محددة المعالم متضمنة لكل شروط النجاح من تحديد واضح للأهداف و الأولويات و البيئة مشجعة حرة و منهجية صحيحة و مقومات مادية... تؤسس كلها لرؤية واضحة لأهداف البحث العلمي و نتائجه الفعلية على أرض الواقع.

من هذا المنطلق تسارع كل الدول لتطوير أنظمتها التعليمية و البحثية و في أساليب البحث العلمي و طرقه و توفير متطلباته بما يتناسب و خطط التنمية و مع المنجزات المتلاحقة التي وصل إليها العلم لدفع عملية التنمية و التطوير<sup>1</sup>.

بمقارنة سياستنا للبحث العلمي بالدول الأخرى (المتقدمة و بعض الدول النامية) و من خلال ما بينته المؤشرات السابقة حول التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر نجد أنفسنا بعيدين عن هذه الأهداف. "فسياستنا للبحث العلمي تمتاز بعدم وجود رؤية واضحة و سياسة محددة الأهداف لنشاطات البحث المختلفة"<sup>2</sup>، فوضع سياسة للبحث العلمي

<sup>1</sup> محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، ص 148 – 149.  
<sup>2</sup>نادية إبراهيمي، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة المسيلة)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة فرحات عباس: كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، 2013/2012، ص118.

لا يقتصر على مجرد سن منظومة من القوانين في هذا المجال بقدر ما تتضمن ضمان تطبيق برامج البحث العلمي و متابعة هذا النشاط العلمي و تقويمه باستمرار لتحقيق أهدافه على أرض الواقع.

**2 - ضعف الإنتاجية العلمية:** يعتبر معدل عدد الباحثين مقارنة بعدد السكان من أهم مؤشرات الاهتمام بالبحث العلمي، فحسب تقرير اليونسكو يقدر هذا المعدل بـ 380 باحث لكل مليون نسمة في الوطن العربي يبلغ هذا المعدل حوالي 4000 باحث لكل مليون شخص في الولايات المتحدة الأمريكية لوحدها، كما يبلغ هذا المؤشر 499 باحث/مليون شخص في الدول النامية و 3598 باحث/مليون شخص في الدول المتقدمة<sup>1</sup>، حيث نلاحظ أن نسبة الباحثين العرب بالنسبة لعدد السكان هي الأضعف على الإطلاق، و ضمن ذلك قدرت نسبة الباحثين الإسرائيليين بالنسبة لدول العالم بـ 0,4% و إذا كان عدد الباحثين في العالم يقدر بحوالي 7 093 600 باحث فإن عددهم يقدر بـ 28 374 باحث مقارنة بالدول العربية مجتمعة و التي يقارب عددهم 124 000 باحث حسب المصدر نفسه، في حين تقدر هذه النسبة في الجزائر بحوالي 265 باحث لكل مليون ساكن.

فمن خلال هذه المعطيات يتبين أنه و من الناحية الكمية تسجل الدول العربية و من بينها الجزائر أضعف المعدلات في هذا الصدد بما يعبر عن ضعف الاهتمام بالبحث العلمي و من ثم ضعف التأثير و المساهمة في مختلف مجالات التنمية.

أما من ناحية الإنتاجية العلمية فبالنسبة للوطن العربي تقدر هذه النسبة بحوالي 0,3% (باعتبار عدد البحوث العلمية حوالي 15 ألف بحث و عدد الباحثين بحوالي 55 ألف باحث)<sup>2</sup>، مما يدل على الضعف الكبير للإنتاجية العلمية في الوطن العربي و منه الجزائر بمعدل يقدر بحوالي 0,3%.

<sup>1</sup>محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، ص 149.  
<sup>2</sup>نادية براهيم، المرجع سابق الذكر، ص 121.

فمعدل ما ينتجه الباحث في الجامعات العربية لا يتجاوز 0,5 بحثا في السنة و ينخفض لأقل من ذلك في بعض الجامعات لتعدو النسب الأقرب للصحة 0,3 بحث/سنة، بينما تنتج الولايات المتحدة الأمريكية لوحدها ما يقارب 34% من مجموع الأبحاث العلمية و التكنولوجيا في العالم<sup>1</sup>، بينما كل الدول العربية لا يتجاوز إنتاجها 201%، حيث تشير الدراسات إلى أن إنتاجية عشرة باحثين عرب تساوي إنتاجية باحث واحد في المتوسط الدولي<sup>3</sup>.

ولتوضيح الصورة أكثر بالنسبة لوضعية بعض الدول و من بينها الجزائر نورد الجدول اللاحق و الذي يوضح عدد الأبحاث المنشورة و المقتبسة لعدد من الدول خلال الفترة الممتدة من 1996 – 2007.

---

<sup>1</sup>محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، ص 153.

<sup>2</sup>نادية براهيم، المرجع سابق الذكر، ص 121.

<sup>3</sup>محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع نفسه، ص 149.

## الفصل الرابع: دور خدمة التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر 2004-2014

### جدول رقم (53) يبين عدد الأبحاث المنشورة و المقتبسة لعدد من الدول 1996 – 2007.

الدولة	عدد الأبحاث المنشورة	عدد الأبحاث المقتبسة	عدد الاقتباسات
الولايات المتحدة أ.	3 916 572	3 731 237	63 589 350
اليابان	1 117 198	1 097 676	10 495 122
المملكة المتحدة	1 114 601	1 032 672	14 946 918
كوريا الجنوبية	272 646	272 646	1 721 735
تركيا	146 970	140 069	674 441
إسرائيل	138 881	134 055	1 773 976
مصر	41 614	41 129	188 598
السعودية	23 810	22 870	109 497
تونس	14 418	14 084	49 929
المغرب	14 209	13 881	65 974
الجزائر	9 371	9 305	31 831
الأردن	9 072	8 978	35 768
الكويت	7 735	7 592	39 035
الإمارات العربية المتحدة	7 462	7 188	31 980
لبنان	6 357	5 955	35 200
عمان	3 687	3 516	15 092
سوريا	1 845	1 814	10 890
فلسطين	1 042	1 025	4 016
اليمن	642	625	2 688

المصدر: محمد ربيع العجيلي، ص 154 – 155: نقلا عن تقرير اليونسكو حول العلوم و التكنولوجيا، 2008.

## الفصل الرابع: دور خدمة التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر 2004-2014

عليه فمن خلال هذا الجدول يتبين التفوق الكبير و الواضح للدول المتقدمة مثل الولايات المتحدة الأمريكية و اليابان و بريطانيا... في مجال إنتاج المعرفة و المعارف و من خلال عدد البحوث المنشورة و الأبحاث المقتبسة ثم الاستفادة من هذه المعارف و البحوث في تطوير و تحسين مختلف جوانب الحياة و التنمية.

بينما الدول العربية و من بينها الجزائر عدد الأبحاث المنشورة بها غير معتبر و الذي يقدر بأكثر من 9000 بحث منشور و مقتبس و حتى بالمقارنة مع الدول العربية الشقيقة كمصر التي يفوق إنتاجها العلمي خلال هذه الفترة 41000 بحث منشور و مقتبس و السعودية و حتى تونس و المغرب بنسب أقل.

و على صعيد آخر بالنسبة لمؤشر تأليف الكتب فعلى نفس المنوال فالمقارنة توضح الهوة الكبيرة بين حجم إنتاج الكتب و المؤلفات في الدول المتقدمة و الدول العربية بصفة عامة، هذه الأخيرة التي تنصدر بها لبنان قائمة الدول المؤلفة للكتب تليها مصر و سوريا و المغرب فالجزائر بـ 670 مؤلف، مثلما يوضحه الجدول اللاحق رقم (54)، و هذا الأمر على مستوى الحجم الكمي دون الحديث عن نوعية هذه المؤلفات أو البحوث و ضرورتها و خدمتها لأغراض التنمية و معالجة مشكلات المجتمع.

### جدول رقم (54) يبين حجم التأليف لبعض الدول.

الدولة	المملكة المتحدة	الو.م.ا.	الصين	ألمانيا	اسبانيا	كوريا الجنوبية	إسرائيل	لبنان	مصر	سوريا	المغرب	الجزائر
عدد الكتب	206 000	172 000	136 226	96 000	86 300	30 000	6 866	3 686	2 215	1 800	918	670

المصدر: تقرير اليونسكو حول العلوم و التكنولوجيا، 2008.

فبصفة عامة فالبحث العلمي في الجزائر ما زال ضعيف و متدني و هذا ليس بالمقارنة مع الدول المتقدمة و لكن بالمقارنة مع الدول النامية و بالمقارنة بعض الدول العربية.

ففي حين تشكل الأعباء الوظيفية للبحث العلمي للأساتذة الجامعيين 33% في الدول المتقدمة، ففي الدول العربية تشكل في أحسن الأحوال 5% من الأعباء الوظيفية<sup>1</sup>، حيث أن العبء التدريسي يمثل أكبر نسبة من الأعباء الوظيفية، بحيث يعد التركيز على التدريس و عدم إعطاء الاهتمام و التركيز المطلوب للبحث العلمي كهدف و مرتكز أساسي من مرتكزات التحول العلمي و التطبيقي أساس سياسات الجامعات العربية و توجهاتها<sup>2</sup>، بحيث لا يعتبر هذا الجانب من أولويات الجامعات العربية (حيث تخصص 01% من ميزانياتها للبحث العلمي)، و من جهة أخرى انشغال الكثير من أعضاء هيئة التدريس بالتدريس و العمل الإضافي.

إن مشكل ضعف الإنتاجية يعتبر نتيجة لعدة أسباب تعاني منها منظومة البحث العلمي في الجزائر، و هذه الأسباب بدورها عبارة عن مشاكل و معوقات للبحث العلمي و منها:

- أن هذه البحوث في كثير من الأحيان لخدمة الباحث فقط فتأتي استكمالا لشهادات جديدة أو لأغراض الترقيات الأكاديمية و الوظيفية<sup>3</sup>، و ليس لغرض البحث العلمي و إنتاج المعرفة و خدمة المجتمع مما يقلل من إنتاجية البحوث العلمية.
- عدم توفر الوسائل و الإمكانيات المادية و التقنية و البشرية و المرافق المتعلقة بالبحث العلمي و التي تعتبر ضرورية لإمكانية و تسهيل و رفع جودة البحوث العلمية كالمكتبات ووفرة الكتب و العناوين و الدوريات و المجالات المتخصصة... و التسهيلات

<sup>1</sup>نادية إبراهيمي، المرجع سابق الذكر، ص121.

<sup>2</sup>محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، ص150.

<sup>3</sup>المرجع نفسه، نفس الصفحة.



الخاصة بالبحث العلمي كفرق البحث و المخابر، الملتقيات و إمكانية النشر و غيرها من الأمور...، بالإضافة إلى الأمور الإدارية و القانونية و التنظيمية التي تحكم منظومة البحث العلمي و التي تطرح عدة عراقيل.

- قلة عدد الباحثين: حيث تعاني الجزائر من قلة عدد الباحثين و العلماء مقارنة بعدد السكان مثلما وضحته المؤشرات السابقة، و أيضا حتى مقارنة بعدد الطلبة الذين يلتحقون بالتعليم العالي، و من جهة أخرى تعتبر ظاهرة هجرة الأدمغة أحد الأسباب الأساسية التي تزيد من تفاقم هذه الظاهرة و بدرجة كبيرة جدا، حيث ينتقل هؤلاء الباحثين و العلماء إلى الدول الغربية بسبب عدم توفر الظروف الملائمة أو المناخ العلمي المناسب في الجامعات و مختلف المكاتب... مما يؤدي إلى عدم مساهمة هؤلاء الباحثين و العلماء في خدمة مجتمعاتهم و تطويرها.

**3 - التوجه النظري على حساب البحوث التطبيقية:** تتجه البحوث العلمية في أغلبية الجامعات الجزائرية نحو البحث في المفاهيم النظرية البحتة مما أدى إلى ضعف التركيز على الجانب التطبيقي و البحوث التطبيقية، و بالرغم من أهمية هذه الأخيرة (البحوث النظرية) إلا أن هذا الأمر يضعف من فعالية البحث العلمي و تأثيره على التنمية بسبب عدم ربط هذه البحوث بخطط التنمية الشاملة و المساهمة فيها.

**4 - الإنفاق على البحث العلمي:** تعتبر قضية تمويل البحث العلمي من أهم مشاكل البحث العلمي في الجزائر و في الدول العربية على حد سواء، ففي حين ترصد الدول المتقدمة ميزانيات ضخمة للبحث العلمي للجامعات و مراكز البحوث و المخابر و فرق البحث... تصل نسبتها لأكثر من 2% من دخلها القومي إيماننا منها بالنتائج الايجابية أو العوائد المضاعفة على المجتمع ككل، فإن الدول العربية تنحصر نسبتها ما بين 0,3 و 0,5% من الدخل القومي<sup>1</sup>، هذا بالرغم من أن كثير من الدول العربية تعد دولا غنية قادرة على

توظيف أموال ضخمة في هذا المجال.

<sup>1</sup>محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، ص152.

فما تبينه الأرقام في هذا المجال يبين بدرجة واضحة الاهتمام الكبير الذي توليه الدول المتقدمة لميدان البحث العلمي بتخصيصها لمبالغ ضخمة و لكن لا تقارن بالنسبة للعوائد التي ستجنيها من نتائج هذه البحوث و آثارها القريبة و البعيدة في جميع المجالات.

ففي حين لا يزيد معدل الإنفاق على البحث العلمي لكل فرد من السكان عن 2,4 دولار في الوطن العربي، يتراوح هذا المعدل ما بين 50 – 100 دولار في الدول المتقدمة<sup>1</sup>، بينما تذكر مصادر أخرى أن هذا المعدل يصل لأربعة دولارات للفرد الواحد في الوطن العربي بينما يصل لـ 195 دولار/للفرد في اليابان و 230 دولار/للفرد في ألمانيا مثلاً<sup>2</sup>.

وفي مؤشر آخر لبيان ضعف و تدني الإنفاق على البحث العلمي و منه ضعف الاهتمام به في الدول العربية و الجزائر كجزء منه و مقارنتها بالدول المتقدمة و الذي يتعلق بنسبة الإنفاق على البحث العلمي من الناتج القومي، ففي الدول العربية لم يتجاوز هذا المعدل 0,5% في أي دولة، بينما يرتفع هذا المعدل في الدول المتقدمة لأكثر من 3% في كل من الولايات المتحدة الأمريكية و اليابان و ألمانيا و السويد و فنلندا... حسب تقرير اليونسكو للعلوم و التكنولوجيا لسنة 2008.

أما بالنسبة للجزائر ففي ظل نقص الإحصائيات المتعلقة بهذا المجال فهي كغيرها من الدول العربية تسجل نسبة متدنية للإنفاق على البحث العلمي، ففي سنة 1997 قدرت هذه الأخيرة بـ 0,07% من الناتج القومي، مما يوضح الضعف الكبير للإنفاق على البحث العلمي و الاهتمام به.

<sup>1</sup>محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، ص 158.  
<sup>2</sup>نادية إبراهيمي، المرجع سابق الذكر، ص 119.

## الفصل الرابع: دور خدمة التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر 2004-2014

ويوضح الجدول اللاحق نسبة الإنفاق على البحث العلمي من الناتج القومي و نصيب الفرد من الإنفاق عليه لبعض الدول و مجموعات من الدول.

جدول رقم (55) يوضح نسبة الإنفاق على البحث العلمي من الناتج القومي و نصيب الفرد من الإنفاق عليه لبعض الدول و مجموعات من الدول.

الدول	نسبة الإنفاق على البحث العلمي من الناتج القومي (%)	نصيب الفرد من الإنفاق على البحث العلمي (بالدولار)
إسرائيل	4,7	1272,8
اليابان	3,4	1153,3
الدول الأوروبية	1,8	531
أمريكا الشمالية	2,6	1205,9
أمريكا اللاتينية	0,6	58,4
الدول المتقدمة	2,3	710
الدول النامية	1,0	58,5
الدول العربية	0,2	14,7
الدول العربية بآسيا	0,1	11,9
الدول الإفريقية	0,5	9,4
فلسطين	0,3	2,9
المعدل العالمي	1,7	170

المصدر: محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، ص ص 162 – 163، بناء على تقرير اليونسكو 2008.

من خلال هذا الجدول نلاحظ الهوة الكبيرة في الاهتمام بالبحث العلمي من خلال مؤشر نسبة الإنفاق عليه، و نصيب الفرد منه بين مجموعة الدول المتقدمة و الدول النامية

و العربية و بعدها عن المعدل العالمي مما يبين و بوضوح أحد أسباب هذا التقدم و التطور و التفوق في جميع الميادين.

من جهة أخرى فمن مميزات البحث العلمي في تمويله في الدول العربية كما في الجزائر أنه يعتمد و بشكل شبه مطلق على المصدر الحكومي في غياب تام لتمويل أو أي دعم من المؤسسات الخاصة أو القطاع الخاص في ذلك.

فما يلاحظ في هذا الصدد قلة أو حتى انعدام مشاركة المؤسسات و الشركات و الأفراد في نفقات البحث<sup>1</sup>، فمساهمة الشركات و المؤسسات في مجال الأبحاث و التطوير و الإبداع و الاستكشاف في جميع المجالات تظل ضعيفة جدا و هذا مقارنة بالدول المتقدمة حيث يساهم القطاع الخاص بدرجة كبيرة في تمويل البحث العلمي تصل لـ 70% في اليابان و حوالي 60% في كل من الولايات المتحدة الأمريكية و إسرائيل مثلا، فما يميز هذه الدول (كل الدول المتقدمة) اهتمام القطاع الخاص بمجال البحث العلمي و الاستثمار فيه و الوعي بقيمته و أهميته، فنجد شركات كبرى تمول مراكز بحوث و ترعى بحوثا معينة لتستفيد من نتائجها في زيادة عوائدها و أرباحها و توسعها... عكس الدول العربية و النامية التي تمتاز بعكس ذلك ليس فقط بالنسبة للقطاع الخاص حيث نادرا ما نجد شركات تهتم بالبحث العلمي و التطوير و لكن الأدهى و الأمر عدم الاهتمام به حتى من طرف القطاع العام الحكومي.

فالقطاع الخاص في هذه الدول و من بينها الجزائر ما زال يعاني من عدم النضج و من عدم وعيه و تحمله لمسؤوليته الاجتماعية بل ما زال يبحث عن الربح بالطرق التقليدية، و بالإضافة إلى ذلك يعاني أيضا البحث العلمي في الجزائر من عدة معوقات أخرى مثل غياب التنسيق و التعاون بين مختلف هيآت و مؤسسات البحث العلمي و حتى بينها و بين القطاع الخاص للاستفادة من نتائج هذه البحوث و تجسيدها ميدانيا أي تسويق نتائج هذه البحوث، و بذلك باتت عملية البحث العلمي مجردة دون تأثير فعلي على أرض الواقع

<sup>1</sup>محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، ص158.

و دون مساهمة في حل مشكلات المجتمع أو التنمية الشاملة أو التطور و التقدم المجتمعي.

و ما يعمق من هذا التخلف العلمي و الفكري و يزيد من حدتها ظاهرة هجرة الأدمغة و التي باتت بالفعل تشكل نزيفا حادا بفعل الهجرة المتواصلة للأعداد الكبيرة من خيرة باحثي و علماء و كفاءات هذه الدولة في ظل حاجتها الملحة لها نحو مختلف الدول الغربية و التي تستفيد منها بدرجة كبيرة جدا و التي ترجع بالدرجة الأولى إلى غياب المحيط المناسب للبحث العلمي و الظروف غير المشجعة تماما عليه و تدني مكانته بين الأنشطة الأخرى و تهميش الباحثين و الكفاءات...، و هذا بالرغم من الإمكانيات و الطاقات البشرية و المادية التي تحوزها الدولة في هذا الصدد، و لكنه بقي في آخر أولويات سياسات التنمية البشرية.

و انطلاقا من هذه العوائق فقد بات واقع البحث العلمي يتصف بالسمات التالية<sup>1</sup>:

- بأنه ذو صفة أكاديمية بحتة غرضه زيادة المعرفة العلمية و الاستفادة منه للترقية و التدرج الوظيفي، كما يغلب عليه الطابع الفردي بعيدا عن روح التعاون الجماعي و الافتقاد إلى الصفة التراكمية و تبادل الخبرات.
- أصبح الباحثون يواجهون عدة صعوبات علمية و مادية و فنية في كيفية إعداد بحوثهم و من عدم وجود الدعم المعنوي التي تأتي من حاجة المؤسسات المجتمعية الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية...بسبب القطيعة الحاصلة بين الجامعة و المجتمع، بالإضافة إلى افتقار المكتبات للمؤلفات و المراجع الجادة و كذا ضعف دور الترجمة لنقل المعرفة من العالم المتقدم، بالإضافة إلى صعوبة التنقل إلى هذه الدول و الحصول على المؤلفات و كذا صعوبة النشر في المجالات العلمية الخاصة بنشر الأبحاث و بالتالي أصبح الباحث الباحث منعزلا علميا مما يؤثر على نوعية بحوثهم من جهة، و كذا على طلبه الدراسات العليا الذين يقعون تحت إشرافهم بحيث تكون بحوثهم عاجزة عن خدمة أهداف الجامعة و المجتمع.

<sup>1</sup>محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، صص 170 - 171 - 172.

- قلة أو انعدام الأجهزة العلمية و المختبرية في مؤسسات التعليم العالي، مما يجعل الباحثين يركزون على الجوانب النظرية، و أن كان ذلك صحيحا على بعض العلوم الإنسانية، فهو يشكل عائقا كبيرا في العلوم التجريبية كالفيزياء و الكيمياء و الطب...، بالإضافة إلى صعوبة الحصول على المعلومات و المعطيات الإحصائية التي يحتاج إليها الباحثون في إعداد بحوثهم وفي بعض الأحيان عدم توفرها، و ذلك بسبب التخلف الإداري و العلمي لمختلف المؤسسات العلمية و الرسمية و الإجراءات البيروقراطية التي تتميز بها حيث بات الباحث يخضع للموظف الإداري و يخشى من غضبه، ناهيك عن غلق الأبواب تماما في وجهه من قبل بعض المؤسسات الرسمية و حتى العلمية.
- ضعف ارتباط البحوث العلمية بعوامل التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، فبالرغم مما تعانيه الجزائر من أوضاع بيئية اقتصادية و اجتماعية و ثقافية... و مشاكل و تخلف في مختلف هذه المجالات فإنه لا يتم الاستفادة من البحوث المنجزة في هذه المجالات سواء من طرف المؤسسات و الأجهزة الحكومية في رسم السياسات و اتخاذ القرارات و بناء الاستراتيجيات... فضلا عن قلة البحوث العلمية الموجهة لمعالجة هذه المشاكل المجتمعية المستجدة، بحيث هناك قطيعة بين حقل البحث العلمي و المجتمع و بذلك تذهب جهود الباحثين هباءا منثورا بالنسبة للمجتمع.

من خلال ما سبق التطرق إليه تبين أن مؤسسات التعليم العالي باتت تعاني من أمراض كثيرة منها الخمول و التيبس و التقوقع و عدم الوفاء بمسؤولياتها في التعليم و البحوث و تدني مستوى خريجها و تقاعس أساتذتها و عجزها في التشابك مع مجتمعها بتناول همومه و آلامه و إشاعة المعرفة و الاستنارة و العقلانية في ثقافته و قيمه، بالإضافة إلى سيادة الجو البيروقراطي الإداري بقوانينه و نظمه و لوائحه و تحكمها في أداء الجامعات لرسالتها و المقيدة لفاعلية أدائها و تآكل مبادئ استقلاليتها<sup>1</sup>، و تقادم مناهج و أساليب تدريسها.

<sup>1</sup>محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع سابق الذكر، ص58.

المبحث الثالث: آفاق التعليم العالي في تطوير التنمية البشرية في الجزائر

انطلاقا من الواقع الذي بات يعرفه قطاع التعليم العالي (و البحث العلمي كجزء منه) و عدم قدرته على تحقيق التنمية البشرية كرهان استراتيجي بالشكل المطلوب انطلاقا من الإمكانيات المادية و البشرية و الوسائل التي يتضمنها هذا القطاع و التي لو تم استخدامها بشكل أفضل لكانت النتائج أحسن و أجود خاصة في ظل التحديات (و أحيانا تهديدات) الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و السياسية و البيئية المحلية و العالمية... و التي تعتبر التنمية البشرية مفتاح مواجهة كل هذه التحديات، فالتنمية البشرية تعد هدفا و وسيلة في نفس الوقت.

بالتالي فانطلاقا من الدور المحوري الذي تلعبه خدمة التعليم العالي في ذلك، فهي في الجزائر بحاجة إلى إصلاح حقيقي لمعالجة هذه الإختلالات القائمة (المتعددة و المتشابكة) و التي تحد من فعالية هذا الدور و التي تؤدي إلى هدر هذه الثروة البشرية و حتى المادية و العودة به دوره الأساسي بالكفاءة و الفعالية المطلوبة.

و عليه فتطوير التنمية البشرية و تحسين نوعيتها يتطلب الاهتمام بهذه القطاع أو الخدمة الجوهرية و التي تعتبر أساس و جوهر هذه التنمية (على غرار القطاعات و الخدمات الأخرى كالتربية و التعليم بمختلف مراحلها و الصحة و التكوين المهني و التدريب و التشغيل... و التي تحتاج كلها إلى دراسات معمقة و جدية لتفعيل أدوارها في هذا المجال)، و إصلاحه إصلاحا حقيقيا وظيفيا يمس الجوهر و ليس شكليا أو هيكليا فقط مثل إصلاح LMD أين بقي نفس نمط التسيير و نفس الإختلالات قائمة إن لم تزد حدة النتائج السلبية و عمق من الإختلالات القائمة.

### المطلب الأول: حوكمة التعليم العالي في الجزائر

لقد بات من المؤكد أن الوضع العلمي للجامعات الجزائرية و كذا نوعية مخرجاته لم يعد مقبولا مما يحتم ضرورة الإسراع في الانطلاق في عملية إصلاح هذه المنظومة من مختلف جوانبها، و في هذا الصدد وفي الآونة الأخيرة برز مفهوم الحوكمة كإستراتيجية و آلية كفيلة بمعالجة العديد من الإختلالات التي تعرفها المؤسسات بصفة عامة و التي تتبناه و تقوم عليه العديد من الجامعات العريقة، و هو يعتبر من المفاهيم الحديثة التي حظيت باهتمام واسع في السنوات الأخيرة لتحقيقها الجودة و التميز في الأداء.

انتقل مفهوم حوكمة الشركات و المؤسسات إلى الجامعات و ظهر مفهوم حوكمة الجامعات في الآونة الأخيرة نظرا لما تسهم به هذه الأخيرة في التنمية بمختلف جوانبها الاقتصادية و الاجتماعية...

وذلك انطلاقا من الأهداف الأساسية التي تسعى إليها و المتمثلة في تعليم جيد يدفع أفواج الخريجين المؤهلين لملىء الشواغر في المؤسسات المختلفة وبما يتناسب و احتياجات التنمية أي أن يكون هناك توافق بين متطلبات المجتمع و نوعية التكوين و كذا خدمة المجتمع من خلال التفاعل بين الجامعة و المجتمع و إسهامها في حل مختلف قضاياها<sup>1</sup>.

فالحوكمة هي عبارة عن أسلوب جديد في التسيير و الإشراف و المتابعة، يهدف إلى الارتقاء بالأداء الإداري و الأكاديمي تصورا و انجازا، و يفترض الالتزام بها القدرة على تحديد الأهداف و الوصول إلى قرارات صائبة و ضمان مقبوليتها و القدرة على تنفيذها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>يعقوب عادل ناصر الدين، إطار نظري مقترح لحوكمة الجامعات و مؤشرات تطبيقها في ضوء متطلبات الجودة الشاملة، جامعة الشرق الأوسط، عمان: الأردن، بدون سنة نشر، ص04.  
<sup>2</sup>نور الدين الدقي، المرجع سابق الذكر، ص55.



تعد الحوكمة مفتاح الوصول إلى تعليم عال رفيع المستوى و المضمون بما تضمنه من شفافية و نزاهة و مساءلة و مشاركة من طرف جميع الأطراف المعنية بالعملية التعليمية. فهي تعني الكيفية التي تدار بها الجامعات و تراقب من طرف جميع الأطراف ذات العلاقة بالجامعة، و بالتالي فهي تعد بمثابة الأداة التي تضمن كفاءة إدارة الجامعات في الاستفادة من إمكانياتها و مواردها لضمان جودة مخرجاتها<sup>1</sup>.

عليه فهي تعبر عن طريقة جماعية في إدارة مختلف شؤون الجامعة من خلال مساهمة كل الأطراف في الحياة الجامعية من طلبة و أعضاء هيئة التدريس و مجتمع من خلال إمكانية المشاركة في صنع القرارات المتعلقة بهم أو مناقشتها أو الاعتراض عليها بما يجعلهم فاعلين و مؤثرين في صياغة توجهات و أداء هذه الجامعات عوض كونهم متلقين و منفذين فقط، مما يجعل هذه الأخيرة تسير في أطر من الديمقراطية و الشفافية و العدالة و المحاسبة و الاستقلالية في تسيير الشأن الجامعي بما يضمن القضاء على العديد من الإختلالات و المشاكل التي تضعف تطور الجامعة.

فمثلا تتخذ القرارات المتعلقة بمناهج التعليمية دون مشاركة الطلبة في صياغة خطط هذه المناهج و الهدف منها، فالطلبة هم أصحاب المصلحة الحقيقيين لأن الجامعات بنيت من أجل تقديم الخدمة التعليمية لهم و إعدادهم فكريا و معرفيا للمستقبل و هو من يتأثر بشكل مباشر بالقرارات التي تتخذها الجامعة أو وزارة التعليم العالي، و عليهم الالتزام بها و تنفيذها دون أن يكونوا قد شاركوا في مناقشتها أو تحديد مساراتها<sup>2</sup>.

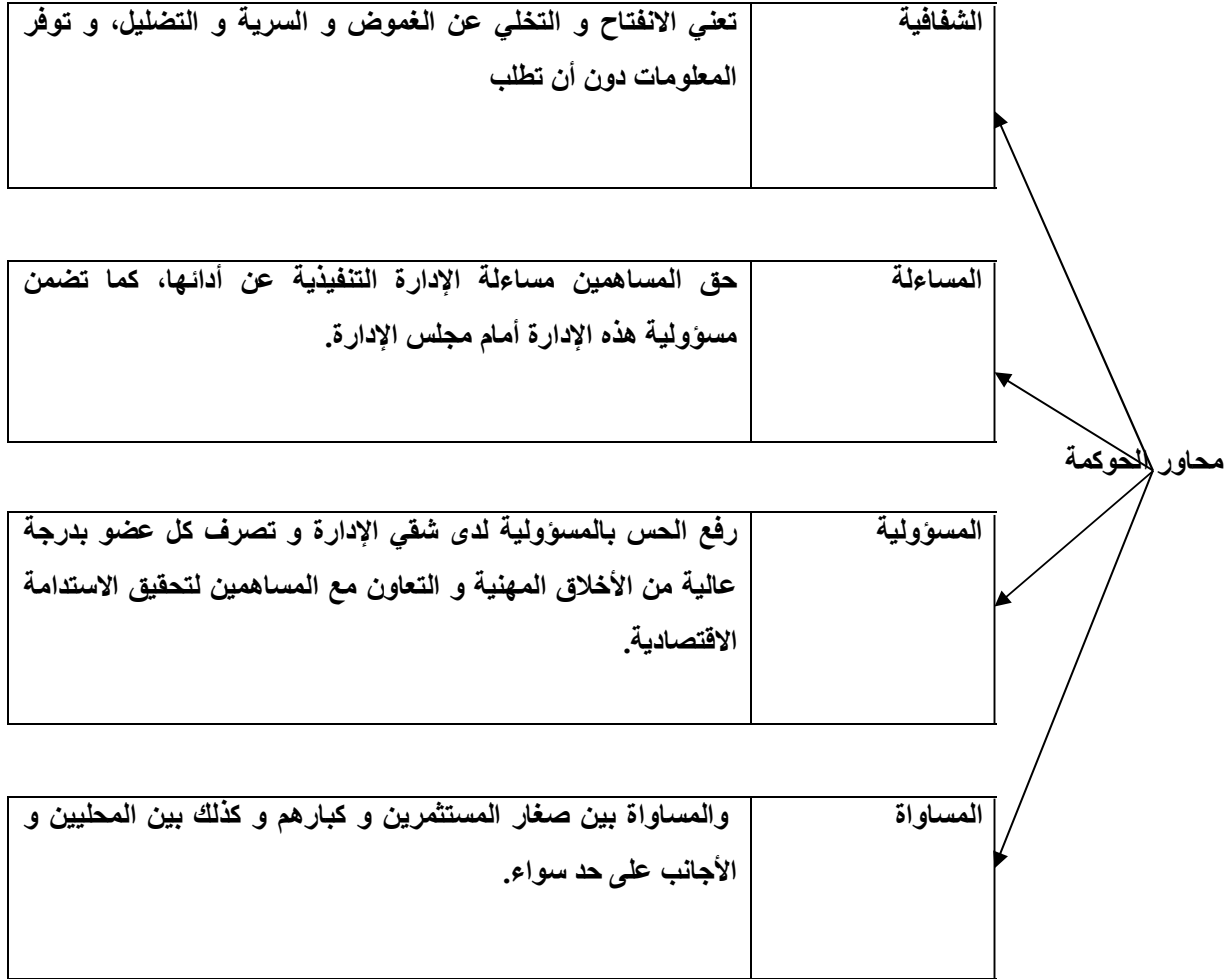
عليه فالحوكمة تفترض أن يكون للطلبة الحق في المشاركة في إدارة الشؤون المتعلقة بهم و صناعة القرارات داخل الجامعة لأنهم سيتأثرون بها مما يعزز ثقتهم بأنفسهم

<sup>1</sup>يعقوب عادل ناصر الدين، المرجع سابق الذكر، ص06.  
<sup>2</sup>المرجع نفسه، ص10.

## الفصل الرابع: دور خدمة التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر 2004-2014

و يدرّبهم على عملية اتخاذ القرارات و يبعث فيهم روح المشاركة الايجابية في المجتمع ككل.

فالحوكمة هي ذلك النظام الذي يقوم على أربعة محاور أو مبادئ يوضحها الشكل التالي رقم (11):



المصدر: نور الدين الدقي، المرجع سابق الذكر، ص63.

فمن خلال هذا الشكل يتبين أن منح الحوكمة يقوم على أربعة مبادئ هي الشفافية و المساءلة و المسؤولية و المساواة، هذه المبادئ بتطبيقها الصحيح تمثل مداخل أساسية تنصدي للأسباب الجذرية لمختلف المشاكل التي تواجهها و تحد من تقديمها لخدمات تعليمية

عالية الجودة و الكفاءة على غرار ما هو سائد في عديد الجامعات العريقة التي قطعت أشواطاً كبيرة في تبني منهج الحوكمة.

فهذه المبادئ تعزز تدفق المعلومات و تحسن عمليات صنع القرار و ترفع الكفاءة و تقلص من الفساد و تقضي على البيروقراطية و تضمن حقوق كل الأطراف في الجامعة، و كما تضمن كفاءة استخدام مختلف الوسائل و الموارد المادية و المالية و البشرية.

كما تستوجب أيضا التخفيف من وطأة التدخل المركزي و إعادة توزيع المسؤوليات بين السلطة المركزية و الجامعات لتمكينها من بناء قدراتها في مجال الإدارة الذاتية، فإعطاءها صلاحيات أوسع في مجال التصرف الإداري و التخطيط المستقبلي و تمكينها من الوسائل اللازمة للعمل المستقل بشكل يجعلها مركزا للقرار و المبادرة و التوجيه من شأنه أن يحسن أدائها و يدعم قدراتها على الارتقاء إلى مصاف نظيراتها في الدول المتقدمة على أن يرتبط ذلك بتركيز الآليات اللازمة للمساءلة اللاحقة<sup>1</sup>.

ففي هذا الصدد مثلا تعلن معظم الجامعات عن الطريقة التي يتم بموجبها حكم الجامعة و إدارتها و رقابتها، فمثلا معظم الجامعات الأمريكية (حوالي 3500) تحكم بواسطة مجلس أمناء تتكون من رجال أعمال و مهنيين و ممثلي الهيئات المختلفة الذين قدموا هبات للجامعة بالإضافة لممثلي الطلبة و أعضاء هيئة التدريس من خارج الإدارة التنفيذية و يتم اختيارهم عن طريق الانتخاب العام لجعل الجامعة ممثلة بشكل كبير من المجتمع الذي يقوم بدوره بمحاسبة الأعضاء و تغييرهم إذا لم يقوموا بدورهم وفقا لما تقتضيه مصالح مجتمعهم<sup>2</sup>.

هذه المجالس لها أدوار فعالة في تسيير الحياة الجامعية في مختلف النواحي و بالتالي فهي تضمن التعددية و المشاركة الواسعة لأصحاب المصالح عند اتخاذ القرارات

<sup>1</sup>أنور الدين الدقي، المرجع سابق الذكر، ص64.  
<sup>2</sup>يعقوب عادل ناصر الدين، المرجع سابق الذكر، ص11.

الإستراتيجية و تخصيص الموارد كتحيين رئيس الجامعة و عمداء الكليات و المجالس التنفيذية و مراقبة و مراجعة مختلف التقارير الخاصة بالجامعة...، و كذا وجود آليات رقابية مختلفة لمساءلة و محاسبة الإدارة التنفيذية و توجيه السلوك من خلال الانتخاب.

لذلك يحظى موضوع حوكمة الجامعات باهتمام متزايد من قبل الدول المتقدمة انطلاقاً من وعيها بأن تطوير نظام التعليم العالي يبدأ من تطور أهداف و ممارسات الإدارة و المحاسبة عن المسؤولية و عن الموارد المتاحة لهذا القطاع<sup>1</sup>.

عليه فإصلاح التعليم العالي و القضاء على مختلف الإختلالات و آثارها السلبية يتطلب الأمر الانتقال من تسيير إداري تقليدي يهدف بالدرجة الأولى إلى الحفاظ على مصالح فئوية ضيقة لبعض الفئات و الأطراف و الأفراد إلى منهج قائم على الحوكمة التي تقوم على المشاركة و العقلانية و الكفاءة في التسيير و ترقيتها و كذا الاعتماد و الحرص على المعايير و القيم الأخلاقية التي تحكم مجتمعنا و الحرص على حمايتها و تغذيتها في إدارة هذه المنظومة للقضاء على الفساد الذي بات ينخر هذه المؤسسات بكل أشكاله و أبعاده و السعي لتجسيد المعايير التربوية و الاعتبارات البيداغوجية التي تعتبر منطلق كل عملية تعليمية و احترام معايير النوعية فيها ضمن رسالة الجامعة و دورها في خدمة المجتمع.

بالتالي فالحوكمة هي مجموعة من العمليات و النشاطات و الإجراءات و التدابير المتشابكة و المترابطة مع بعضها البعض و التي تبدأ من المستوى الاستراتيجي للجامعات و التي تقوم على ثلاثة دعائم أساسية تتمثل في الشفافية و المشاركة و المساءلة، من خلالها تتمكن هذه الأخيرة من وضع سياساتها و برامجها و تخصيص مواردها و ضمان الوصول إليها و تحقيق أهدافها بكفاءة و فعالية عاليتين في جو من الديمقراطية و الحرية و الاستقلالية و النزاهة و الرقابة و المساءلة في نفس الوقت بما يضمن الأداء و النوعية و احترام المعايير البيداغوجية و القضاء على الممارسات البالية التي باتت تنخر الجامعات و تضر بمصالحها.

<sup>1</sup>يعقوب عادل ناصر الدين، المرجع سابق الذكر، ص12.

عليه فتبني منهج الحوكمة في مؤسسات التعليم العالي سوف يؤدي إلى<sup>1</sup>:

- زيادة الطلب على التعليم العالي لأن فرص زيادة الدخل تكون أكثر تحقيقا.
- تحسين الخدمة التعليمية و زيادة الثقة في رفع إنتاجية المنتج النهائي.
- انخفاض الفاقد التعليمي (التسرب و الرسوب).
- رفع كفاءة العملية التعليمية، بما يؤدي إلى رفع مستوى الخريجين و رفع مؤشرات العائد على الاستثمار و تخفيض إهدار الموارد و تحسين مصادر التمويل و جذب مصادر جديدة للتمويل ( الجامعة المنتجة و تسويق البحث العلمي، الاستثمارات، التمويل الأهلي) و الكفاءة في تخصيص الإنفاق الحكومي.

ففي تقرير أعده البرنامج الإقليمي للتعليم العالي في منطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا التابع للبنك الدولي الذي نشر سنة 2013 حول قياس نظم حوكمة الجامعات و مقارنتها في 100 مؤسسة للتعليم العالي في سبعة بلدان بالشرق الأوسط و شمال إفريقيا و من بينها الجزائر، باعتبارها أداة أساسية لتحسين نوعية الخدمات التعليمية.

قد قام هذا البرنامج بتطوير بطاقة لفحص نظم حوكمة الجامعات بهاتين المنطقتين لتقييم مدى إتباع هذه الجامعات لممارسات الحوكمة التي تتفق مع أهدافها و الاتجاهات الدولية و تطورها بمرور الوقت<sup>2</sup>.

وقد راعت هذه البطاقة الأبعاد الخمسة للحوكمة و المتمثلة في السياق العام، الرسالة و الأهداف، أي الإطار العام لمنظومة التعليم العالي و التفاعل بين المؤسسة و الدولة، و البعد الثاني يتمثل في توجه الإدارة و يقصد به القرارات اليومية التي تسيّر شؤون الجامعة،

<sup>1</sup>أنور الدين الدقي، المرجع سابق الذكر، ص70.  
<sup>2</sup>البرنامج الإقليمي للتعليم العالي في منطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا، مركز مرسيليا للتكامل المتوسطي، مقارنة نظم الحوكمة كأداة لتشجيع التغيير: 100 جامعة في منطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا تمهد الطريق، يونيو/حزيران 2013.

كتسيير شؤون الطلبة كقبولهم و تسجيلهم و اعتماد درجاتهم العلمية، تعيين و ترقية الأساتذة... و كذلك آليات الإدارة ككيفية اختيار رئيس الجامعة و أعضاء هيئاتها الإدارية و تحديد مهامهم...، بينما يتمثل البعد الثالث في الاستقلالية ببعديها المالية و الأكاديمية و البعد الرابع يتمثل في المساءلة و أخيرا المشاركة كآخر بعد في هذه البطاقة.

بالنسبة للجزائر فقد شاركت 22 جامعة (كلها حكومية)، و قد بلغ عدد الطلبة في عينة الجامعات 460,990 يمثلون 39% من عدد طلبة التعليم العالي في الجزائر.

وقد كانت النتائج بالنسبة للجزائر اتسام نظام التعليم العالي في الجزائر بالمركزية الشديدة بحيث يتم تحديد رسالة و أهداف الجامعات بشكل مركزي و تقوم الحكومة بادوار واضحة في توجيهها و لا تترك لها إلا مجالا ضئيلا للابتكار و قدر محدود من الاستقلالية، ما من شأنه تفويض قدرة الجامعات على التخصص و تطوير قدرات تنافسية و الاستجابة لاحتياجات اقتصادية و اجتماعية محددة<sup>1</sup>.

أما بالنسبة للجهود الرسمية المتعلقة بتطوير حوكمة مؤسسات التعليم العالي فقد بدأت مع تبني مفهوم الجودة في مؤسسات التعليم العالي، و ذلك بتبني نظام ضمان الجودة.

ففي هذا الصدد قامت وزارة التعليم العالي بتنظيم مؤتمر دولي حول ضمان الجودة والذي كان انطلاقا لدراسة إمكانية تطبيق ضمان الجودة في المؤسسات الجامعية الجزائرية، و الذي انبثقت عنه فرقة عمل كلفت بالتفكير في المشروع مدعمة ببعض الخبراء الدوليين<sup>2</sup>.

ومواصلة في مسار اصطلاحاتها قامت وزارة التعليم العالي و البحث العلمي و بموجب القرار الوزاري رقم 167 المؤرخ في 31 ماي 2010 بإنشاء اللجنة الوطنية لتطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي و البحث العلمي مكونة من خبراء و أساتذة جامعيين،

<sup>1</sup> البرنامج الإقليمي للتعليم العالي في منطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا، المرجع سابق الذكر، ص19.  
<sup>2</sup> نرجس صفو، أهمية الحوكمة لضمان جودة التعليم العالي، ملتقى الأمانة العلمية بتاريخ 2017/07/11، جامعة سطيف 2: كلية الحقوق و العلوم السياسية، ص02.

و التي حددت مهمتها الأساسية في دعم و مرافقة مؤسسات التعليم العالي في تدعيم قدراتها المؤسساتية و تطوير ثقافة الجودة، و التي قامت بإعداد خلايا للجودة على مستوى كل مؤسسات التعليم العالي<sup>1</sup>.

كلف مسؤولو هذه الخلايا بإعداد مرجع للجودة ليكون بمثابة دليل تعتمد عليه مؤسسات التعليم العالي (دليل مرجعي وطني) للوصول إلى هدف جودة خدماتها التعليمية و التكوينية، و جودة مخرجاتها بصفة عامة من خلال دعم و تطوير ممارسات ضمان الجودة و متابعة و تفعيل ممارساتها، و الذي تم إصداره سنة 2014.

يتضمن هذا الدليل المرجعي المقاييس والمعايير المتعلقة بضمان الجودة، ويحتوي على سبعة ميادين كل ميدان منها مجزأ إلى مجالات يتراوح عددها بين ثلاثة وسبعة؛ تمثل الميادين و المجالات النشاطات الموجودة عادة في المؤسسات الجامعية، و يحتوي كل مجال بدوره على مراجع يختلف عددها بين اثنين و تسعة، وتعتبر الحقول عما يجب القيام به من طرف المؤسسة، كما يحتوي المرجع بدوره على معايير تحدد ما يجب القيام به من أجل تجسيد هذا المرجع (عمل نوعي أو كمي)<sup>2</sup>، وتتمثل المجالات في مجال التكوين (23 مرجع و 49 معيار)، مجال البحث (17 مرجع و 32 معيار)، مجال الحكامة (27 مرجع و 53 معيار)، مجال الحياة الجامعية (14 مرجع و 24 معيار)، الهياكل القاعدية (17 مرجع و 19 معيار)، العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي (14 مرجع و 22 معيار)، التعاون الدولي (11 مرجع و 19 معيار).

من خلال هذا المرجع نجد أن وزارة التعليم العالي و البحث العلمي قد أولت أهمية كبرى لحوكمة مؤسسات التعليم العالي من خلال عدد المقاييس و المعايير المخصصة لهذا المجال (الحوكمة) بما يجعله أحد أهم الركائز لتحقيق جودة الخدمة العمومية للتعليم العالي

<sup>1</sup> أنرجس صفور، المرجع سابق الذكر، ص02.

<sup>2</sup> وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، اللجنة الوطنية لتطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي، المرجع الوطني لضمان الجودة (الميادين، المجالات، المراجع)، الجزائر، 2016، ص05.

من خلال ضمانه لمبادئ المشاركة و الشفافية و المساءلة و المشاركة في اتخاذ مختلف القرارات من قبل جميع الأطراف، أي ديمقراطية تسيير مؤسسات التعليم العالي و القضاء على عديد الإختلالات التي تعانيها.

تتمثل مجالات الحوكمة الخمس حسب الدليل في:

- أولاً: توفر نظام معلومات موثوق به و فعال من خلال امتلاك المؤسسة سياسة لجمع المعلومات و ضمان أمنها و معالجتها و تحليلها و الاستشراف، و كذا نشر المعلومات الإدارية و البيداغوجية و العلمية و ترقية الاتصال مع الأطراف الداخلية و الخارجية.
- ثانياً: شروط إعداد سياسات المؤسسة الجامعية المتعلقة بالتكوين و البحث و الحوكمة ... في إطار تشاوري و توافقي مع محيطها المحلي و الوطني و الدولي.
- ثالثاً: تنظيم و قيادة المكونات و المصالح من خلال تحديد كفاءات و مسؤوليات و مهام الموارد البشرية و الإمكانيات المادية و ذلك بتوفر قيادة فعالة و تحديد واضح للوظائف و الاختصاصات و الصلاحيات و المسؤوليات.
- رابعاً: إدارة للوظائف الداعمة لخدمة مهام المؤسسة من خلال تناسب الوسائل (البشرية و المادية) لمهام و قيم الجامعة حيث تدير المؤسسة مختلف مواردها البشرية و المادية و المالية وفقاً لمهامها و قيمها.
- خامساً: تبني و تطوير مقاربات للجودة و التقييم الذاتي.

هذا بالإضافة إلى الميادين الأخرى الهادفة إلى تحسين جودة مخرجات التعليم العالي و المتمثلة خاصة في ميدان التكوين و البحث العلمي و العلاقة مع المحيط الاقتصادي و الاجتماعي و كذا الهياكل القاعدية و الحياة الجامعية و التعاون<sup>1</sup>، و التي تهدف إلى معالجة الإختلالات التي يعاني منها القطاع.

أما في ميدان التكوين فتتمثل الأهداف الموضوعية في إقامة برامج تكوين مفصلة و توفير الأدوات اللازمة لمتابعتها و تطويرها و كذا التكفل الشامل بالطالب من خلال توجيهه و تسهيل اندماجه في المحيط الجامعي، و تحديث البرامج التعليمية و متابعة و تقييم

<sup>1</sup>المزيد من التفاصيل حول الميادين و المجالات و معاييرها و مقاييسها راجع الملحق رقم 7.



عروض التكوين من أجل التحسين البيداغوجي و تقييمه، و كذا العمل على تسهيل الإدماج المهني للمتخرجين من خلال علاقات التعاون بين الجامعة و القطاع الاقتصادي و الاجتماعي، و تحسين التكوين في الدكتوراه و التكوين المتواصل، و فيما يتعلق بمجال البحث العلمي فيبحث على تنظيم هيكله و تطوير و تثمين البحث العلمي.

و من المجالات المهمة لتفعيل دور الجامعات في التنمية بصفة عامة العلاقة مع المحيط الاقتصادي و الاجتماعي حيث يضمن مسار الجودة جعل الجامعات فاعلا أساسيا في التنمية المحلية من خلال توافق عروض التكوين مع الطلب المحلي و الاستجابة الفعلية للفاعلين الاقتصاديين و الاجتماعيين و السهر على تشغيلية الخريجين، و كذا ربط البحث العلمي بالمحيط الاقتصادي و الاجتماعي.

أمام هذه الأهداف و المعايير الموضوعية للوصول لجودة الخدمة التعليمية أصبح التحدي المطروح هو مدى السعي لتجسيد هذه الأهداف على أرض الواقع، فالإشكالية لم تعد في الحلول أو المقترحات بل في إمكانية تنفيذها على أرض الواقع بل و لماذا لا تجد هذه الإصلاحات لها أثرا على أرض الواقع.

لكن ما يلاحظ أيضا حول هذا الدليل انه لم لا يوجد مجال يتعلق بالأستاذ الجامعي، ف ضمان جودة خدمة التعليم العالي لا يمكن أن يكون بدون الاهتمام بالأستاذ الجامعي من حيث التكوين و التأهيل و الاختيار و التوظيف و توفير الظروف الملائمة للعمل و العطاء و البحث العلمي، و كذا التكوين المستمر أو المتواصل لضمان تطوير المعلومات و المعارف المناهج و طرق التدريس...

فالاهتمام بالطالب و تكوينه و بالعلاقة مع المحيط الاقتصادي و الاجتماعي و بالحياة الجامعية و بتطوير المنشآت القاعدية لا يمكن أن يأتي بأكله و تنجح هذه الإصلاحات ما لم يتوفر الاهتمام بالأستاذ الجامعي كونه جوهر و صلب العملية التعليمية و طرف أساسي في تجسيد هذه الإصلاحات على أرض الواقع.

المطلب الثاني: آليات تطوير التعليم العالي و تحسين مخرجاته

بعد تقييم نظام التعليم العالي و معرفة واقعه و تحدياته أضح ضرورة الأخذ بمجموعة من التوجهات و السياسات الإصلاحية لتحقيق هدف تطوير الأداء خاصة في ظل تراجع التمويل الحكومي و تزايد الطلب المجتمعي على التعليم العالي و منها:

- ضرورة تشجيع التنوع في نظم التعليم العالي و برامجها، فالدراسات التحليلية لأوضاع التعليم العالي في الجزائر و في مختلف الدول النامية أوضحت أن تنوع نظم و فرص التعليم العالي أصبح من الضرورات الملحة كالتعليم عن بعد و التعليم الإلكتروني، التعليم الافتراضي و التوجه نحو التوسع في إنشاء مؤسسات تعليم خاصة تتكامل مع منظومة التعليم العمومي أو حتى الجامعات الأجنبية<sup>1</sup>.

ففي ظل تزايد عدد الطلبة والتضخم الكبير الذي باتت تعرفه كل الجامعات تقريبا يقتضي الأمر وضع آليات جديدة لاستيعاب هذه الكثافة الطلابية و تلبية هذه الحاجة الاجتماعية و منها التعليم عن بعد، فهذه الآلية و إن كانت موجودة في التعليم الثانوي قبل الجامعي منذ سنوات عديدة فهي في التعليم العالي ما تزال متأخرة جدا بحيث يرجع بداية تطبيقها للموسم الجامعي 2016/2017 باستحداث تكوين (ماستر عن بعد)، و هذا في ظل عصر المعرفة و التقنية و تكنولوجيات الإعلام و الاتصال بحيث تبقى الجامعة الجزائرية متأخرة كثيرا في هذا المجال دون الحديث عن تجارب الجامعات الافتراضية و الجامعات المفتوحة و التعليم الإلكتروني التي أصبحت تطبق حتى في عديد الدول العربية تماشيا مع المتغيرات المجتمعية التي عرفتها مجتمعاتها.

فهذه الأنماط من التعليم العالي من شأنها توفير هذه الخدمة لأعداد كبيرة من أفراد المجتمع الذين لا يستطيعون التنقل للجامعات لأي سبب من الأسباب سواء في إطار التعليم العادي أو المستمر، فضلا عما يوفره من إيرادات مالية و كذا تقليل الهدر في الموارد البشرية و حتى المادية.

<sup>1</sup>يعقوب عادل ناصر الدين، المرجع سابق الذكر، ص13.

ومن الآليات الأخرى المنتشرة في هذا الصدد نجد التعليم العالي الخاص الذي من الممكن أن يتكفل بدور كبير في توفير خدمة التعليم العالي لأعداد معتبرة من أفراد و شرائح المجتمع (خاصة الطبقات الغنية) ، و بما يساهم في تخفيف الأعباء المالية للدولة خاصة في ظل تراجع إيرادات الدولة من المداخيل النفطية و ارتفاع الديموغرافيا الجامعية بالسماح بتوظيف المال الخاص لخدمة العلم مثلما أخذت به العديد من الدول الكبرى السباقة لهذه التجربة.

فالتعليم العالي كخدمة عمومية لا يتطلب بالضرورة أن تتكفل الدولة كليا بضمانه و توفيره لكل أفراد المجتمع بل يمكن للقطاع الخاص (شأنه شأن عديد الخدمات العمومية الأخرى) المساهمة في توفير و تقديم هذه الخدمة في إطار قانوني تشريعي و تنظيمي محدد يحدد بدقة كميّات التأسيس و الأهداف المتوخاة و معايير الجودة و النوعية... و المصلحة الوطنية و مختلف الحثيات حتى تجعل منه داعم للتعليم الحكومي و مكملا له و رافعا من نوعية التكوين في التعليم العالي بما يجعله مساهما بفعالية في تحقيق التنمية البشرية.

والجزائر في هذا الصدد (على غرار التعليم عن بعد و التعليم الإلكتروني و المفتوح...) تعد متأخرة على المستوى العربي و الإسلامي، بحيث تأسس هذا النوع من الجامعات في لبنان و مصر و سوريا و الأردن... و التي كانت بدورها تقليدا لمشاريع أوروبية و أمريكية كما هو الشأن بالنسبة لنظام<sup>1</sup> L.M.D.

في هذا الصدد يسرد الباحث مجموعة من الشروط القبلية التي يجب أن تتوفر حتى نضمن عدم فشل الجامعات الخاصة و جعلها شبيهة بنظيراتها العمومية بمختلف إخفاقاتها و حتى لا تتكرر تجربة الفشل في الجامعات الخاصة بالجزائر.

<sup>1</sup>محمد بوالروايح، الجامعات الخاصة في الجزائر..احتمالات الفشل و النجاح، جريدة الشروق اليومي، العدد5415 لتاريخ 01 افريل2017.

فالعامل التشاركي يعتبر المنطلق الأساسي الذي يجب أن ينطلق منه هذا المشروع بضمان مشاركة جميع الأطراف المعنية في مناقشات و ورشات و توافقات بين الأسرة الجامعية بكل مكوناتها كطرف أول و الأخذ برأيها باعتبار المشروع يستهدفها بالدرجة الأولى و وزارة التعليم العالي من جهة أخرى و مكونات المجتمع المدني كطرف ثالث.

فإقرار مشروع كبير و مستقبلي و حاسم مثل مشروع الجامعات الخاصة لا ينبغي أن يتقرر بإرادة منفردة من الوزارة و لا بإرادة منفردة من غيرها بل بإرادة جماعية تشاركية و هو ما يعد تحديا كبيرا في ظل التجاذبات الحاصلة<sup>1</sup>.

هذا بالإضافة إلى شرط التميز الذي يجب أن تمتاز به هذه الجامعات باعتبارها بديلة أو مكمل للجامعات الحكومية لكي تحقق القيمة المضافة، فالتميز يجب أن يتحقق في هذه الجامعات هو التميز العلمي و الفكري الذي يجعل منها فاعلة في أداء دورها في محيطها المجتمعي و الإقليمي و الدولي.

وهو ما يقتضي أن تتميز هذه الأخيرة بارتفاع المستوى العلمي و الفكري لنخبتها و خريجها و بتكويناتها النوعية الحديثة و المستمدة من صميم احتياجات واقعا الاقتصادي و الاجتماعي و بنوعية و جدية بحوثها و بتطبيقها على أرض الواقع في مختلف المجالات بما يساهم في حل مشاكل المجتمع و تطويره و القضاء على البطالة التي مست خريجي الجامعات العمومية، و لا يتأتى ذلك إلا في ظل تبني الجودة و النوعية في التعليم و احترام المعايير البيداغوجية و العلمية و العمل على تجسيدها على أرض الواقع وفق منطق الجامعة المنتجة على أساس نظام حوكمة واضح و معلى تقوم عليه هذه الجامعات، بما يجعلها عنصر استقطاب حقيقي للكفاءات العلمية و ليس مجرد البحث عن الربح و الوقوع في مشكل ضعف التكوين و المستوى العلمي مما يجعلها تمنح شهادات دون مستوى علمي و تكويني جيد.

فهذا الشرط "التميز" تظهر ضرورته بالنظر إلى الواقع الذي باتت تعرفه الجامعات العمومية و منه تلافي هذه الإختلالات في القطاع الخاص حتى يقدم قيمة مضافة للمجتمع.

<sup>1</sup>محمد بوالروايح، المرجع سابق الذكر.

و لا يتجسد هذا الأمر إلا في إطار منظومة قانونية خاصة تحدد علاقة هذه الجامعات بالوصاية و تحد من تدخلها في كل صغيرة و كبيرة بالجامعات و أعطائها الحرية في تسيير شؤونها و اتخاذ قراراتها المختلفة خاصة في مجال الاستقطاب العلمي و التسييري والتخلي عن نظام التعيينات الفوقية<sup>1</sup>، بما يجعلها مؤسسات مدارة ذاتيا وفق نظام الحوكمة.

فإذا أردنا إنشاء جامعات خاصة يجب أن تتوفر هذه الشروط العلمية و البيداغوجية و القانونية الموضوعية لضمان نجاحها (ولو نسبيا) حتى نضمن عدم انحراف هذه الأخيرة عن أهدافها الحقيقية التي وجدت من أجلها و عدم تحولها بدورها لهياكل مادية قائمة بذاتها (مثل نظيراتها العمومية)، و بالتالي المساهمة في تعميق جروح التعليم العالي بدل معالجته و العودة به إلى مساره الصحيح و مساهمته الايجابية في التنمية البشرية و منه التتميات الأخرى.

- **تنويع مصادر التمويل:** تعتبر الذمة المالية مطلبا أساسيا حتى تحقق الجامعات استقلاليتها، ففي ظل الاعتماد الكامل لمؤسسات التعليم العالي على ميزانية الدولة في تمويل كل أنشطتها ليس من المنظور أن يتحقق ذلك، و في ظرف يتميز بصعوبات اقتصادية ومالية و على غرار عديد الجامعات العالمية و العربية و الإسلامية أصبح من الضروري وضع نظم متطورة لتحفيز مؤسسات التعليم الحكومية على تنويع مصادر تمويلها من خلال آليات مختلفة و متعددة اتبعتها هذه الجامعات لدعم تمويلها و منها:

- إنشاء برامج أكاديمية مشتركة مع القطاعين الخاص المحلي و الجامعات الأجنبية.
- البحوث التعاقدية، الاستشارات و برامج التعليم المستمر.
- إنشاء وحدات خدمية لتوفير دخل إضافي، الأوقاف الجامعية.
- تشجيع الشركات على تخصيص جزء من أرباحها لدعم التعليم العالي في التخصصات التي تتلاءم و مجال عملها.

<sup>1</sup>محمد بوالروايح، المرجع سابق الذكر.

- ربط تخصيص التمويل الحكومي بمعدلات الأداء، و هي صيغة تعاقدية مستحدثة للتطوير الجامعي يجري بها العمل في عديد البلدان و أثبتت جدواها في إعادة بناء الهياكل الجامعية في اتجاه ضمان الجودة و تحديث المناهج و دعم المشاركة المجتمعية في التسيير من خلال إرساء سياسة تعاقدية بين الجامعات و الدولة، بحيث يتم التعاقد بعد التفاوض بين الحكومة و الجامعات بخصوص حجم الميزانية و أوجه إنفاقها في مختلف المجالات التي تخدم الأهداف الإستراتيجية للدولة<sup>1</sup>.

تعتبر هذه الصيغة عن إعادة صياغة للدور الحكومي في دعم التعليم العالي و برامجها في ظل معطيات الوضع الراهن و تحسين حوكمتها من خلال التركيز على تحسين الأداء و تبني مبادئ الإدارة الرشيدة و ربط سياسات و برامج التكوين بواقع الاحتياجات الفعلية لخطط التنمية المتبناة من طرف الدولة و تعزيز الشراكة بين الجامعة و محيطها الاقتصادي، وهو يعبر في نفس الوقت عن آلية من آليات سياسة ترشيد الإنفاق الحكومي التي تسعى الجزائر لتبنيها خلال هذه الفترة.

تعتبر المغرب من الدول العربية التي بدأت تعتمد هذا النهج منذ سنة 2009 بإبرامها لمجموعة من العقود مع عدة جامعات (15 جامعة) تلتزم بموجبها هذه الأخيرة بتحقيق مجموعة من الأهداف ترتبط بتلبية الاحتياجات الفعلية لخطط التنمية.

بذلك يعتبر التعاقد وسيلة و أداة متميزة في التحاور حول الأهداف و سبل الوصول إليها بين الحكومة و الجامعات بما يقضي على العديد من الإختلالات و نتائجها السلبية التي بات يعاني منها نظام التعليم العالي و تمكينه من:

- الاستجابة لحاجات التنمية القطاعية بتوجيه الطلبة نحو المسالك العلمية و التقنية و المهنية.
- تطوير العائد الداخلي و الخارجي من خلال مكافحة الرسوب و التسرب عبر وضع آلية لمرافقة الطلبة و دعم توجيههم.

<sup>1</sup>أنور الدين الدقي، المرجع سابق الذكر، ص ص 45-46.

- تحسين تشغيلية الخريجين من خلال تطوير عروض التكوين و مواءمتها لحاجات سوق العمل.

- الارتقاء بالبحث العلمي و تثمين نتائجه لدى المحيط الاقتصادي و الاجتماعي

- تحديث أساليب التصرف الإداري و ترشيد التصرف في الموارد البشرية و المالية<sup>1</sup>.

عليه يمكن القول أنه و في ظل الصعوبات المالية و الاقتصادية أصبحت مؤسسات التعليم العالي ملزمة بإتباع سياسات ترشيدية للموارد المتوفرة و إيقاف الهدر المالي و البحث عن سبل مختلفة لتعبئة الموارد و الحصول على تمويلات إضافية، وليس بالضرورة الأخذ بالنماذج المطبقة في الدول الأخرى سواء الأوروبية أو الأمريكية أو العربية لأن لكل دول بيئتها الخاصة و ظروفها و ثقافتها التي تكفل نجاح النظام التمويلي، و لكن أن تطور منظومة التعليم العالي الجزائرية النظام التمويلي الذي يتناسب مع البيئة و الظروف الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية و كذا الاستفادة من مختلف التجارب الإقليمية و العالمية (التي تصل في بعض البلدان لإدارتها محليا في إطار اللامركزية كبريطانيا و ألمانيا و اليابان و الوم.أ....) خاصة التي أثبتت نجاحها و التي تقوم غالبا على تقاسم التكاليف بين الحكومة و الجامعة و هيآت المجتمع و الطالب (جزء منه أو كله) مع مراعاة الحالات الاجتماعية الهشة بإعفاء الطلبة من الأسر الفقيرة من ذلك.

– تطوير الأطر القانونية و التنظيمية التي تحكم التعليم العالي و إصلاحها: فحتى تتمكن هذه المنظومة من أداء أدوارها على أكمل وجه يجب توفر المنظومة القانونية و التنظيمية التي تركز استقلالية الجامعات و الحرية الأكاديمية لتطوير ذاتها بدل خضوعها لإجراءات و تعليمات صارمة من الوصاية المباشرة تقيد العديد من مبادراتها.

و عليه يجب مراجعة و إصلاح مختلف النصوص التشريعية و التنظيمية التي تتعلق بالتعليم العالي و البحث العلمي في مختلف جوانبه و تطويرها بما يتوافق مع التوجهات الحديثة للتعليم العالي و التغييرات المجتمعية المحلية و العالمية و الأهداف المطلوبة

<sup>1</sup>نور الدين الدقي، المرجع سابق الذكر، ص 46.

و المرغوب الوصول إليها و الطرق الحديثة للتسيير و الإدارة الرشيدة و الحوكمة بما يكفل قدرة هذه المؤسسات على تطوير بنيتها الداخلية و المبادرة و تحقيق الفعالية و الأداء و الجودة و التطوير الإداري.

وهو ما يجعلها أيضا تعمل وفق مفهوم الجامعة المنتجة الذي تتبناه أرقى الجامعات في العالم الذي يستلزم الاستقلال الإداري و الأكاديمي عن دوائر القرار السياسي بما يمكنها من وضع برامج التعليم و البحث دون الرجوع للسلطة المركزية، و العمل على زيادة مواردها من مختلف الخدمات التي تقدمها للمجتمع<sup>1</sup>.

فالجانب القانوني و التنظيمي له دور كبير في معالجة العديد من الإختلالات و الصعوبات و المشاكل التي تواجه السير الحسن للقطاع.

– ترشيد الإنفاق و الاستغلال الأمثل لمختلف الموارد المتاحة و البحث عن مصادر أخرى للتمويل، ووضع مجموعة من السياسات و الإجراءات التي توجه أساسا لإعطاء الأولوية لمعيار جودة خدمات التعليم العالي.

- استقلالية الجامعات: تعد استقلالية الجامعات ضرورة و مطلبا أساسيا للتميز و الريادة و ليس أدل على ذلك من أن كون الجامعات الحاصلة على أفضل التصنيفات العالمية هي جامعات مستقلة و تتمتع بحوكمة رشيدة<sup>2</sup>.

– الاهتمام بهيئة التدريس: يعتبر الأستاذ الجامعي و الباحث حجر الزاوية في تطوير التعليم العالي و تحسين مخرجاته، و بالتالي فجودة التعليم و جودة الطالب المتخرج تبدأ من جودة تكوين الأستاذ من خلال وضع و تطوير و التحسين المستمر لبرامج تكوين الأساتذة و تدريبهم، و كذا جودة ظروف عملهم التي العلمية و المادية التي تسمح لهم بالعطاء و الإبداع و توفير المناخ البحثي المناسب الذي يكفل انجاز البحوث بكل حرية و أريحية.

<sup>1</sup>نور الدين الدقي، المرجع سابق الذكر، ص 49.  
<sup>2</sup>يعقوب عادل ناصر الدين، المرجع سابق الذكر، ص 04



## خلاصة و استنتاجات

لقد بات التعليم العالي في الجزائر يواجه تحديات عديدة تتمثل في كيفية ضمان و تحسين سبل الحصول على خدمات تعليمية عالية الجودة بما يضمن تحقيق مستويات مرتفعة من التنمية البشرية، و كذا قدرتها على التجاوب و الملائمة مع المتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية في ظل هذه البيئة المتغيرة المحلية و العالمية و التكيف معها.

تتمثل أهم هذه التحديات في التوسع الكمي الكبير لعدد الطلبة في مقابل تراجع نوعيته و كذا ظاهرة بطالة خريجي الجامعات و صعوبة حصولهم على منصب عمل، و عدم توافق فروع التكوين و التخصصات مع المحيط الاقتصادي و الاجتماعي، ضعف التأطير و هجرة الأدمغة و الكفاءات العلمية نحو الخارج، عدم توفر المناخ المناسب و الظروف الجيدة للعمل و البحث العلمين ضعف استقلالية مؤسسات التعليم العالي، بالإضافة إلى ضعف الإنتاجية العلمية و عدم كفاءة الإنفاق على التعليم العالي...

كل هذه العوامل تجعل مساهمة التعليم العالي ضعيف في العوائد الاقتصادية و الاجتماعية و منه ضعف مساهمته في التنمية البشرية.

وتتمثل أهم الاستراتيجيات و الآليات للقضاء على هذه الإختلالات و تفعيل دوره في التنمية البشرية تبني الحوكمة كفلسفة و أسلوب تسييري جديد كفيل بالقضاء على عديد الممارسات السلبية في مؤسسات التعليم العالي و تشجيع التنوع في نظم التعليم العالي و برامجها، ترشيد النفاق و تنويع مصادر تمويله، إصلاح الأطر القانونية و التنظيمية و تطويرها و كذا الاهتمام بهيئة التدريس و توفير المناخ المناسب و الشروط الموضوعية للعمل و البحث العلمي و الإبداع.

الخاتمة

لقد سعت هذه الدراسة إلى معرفة مدى إسهام الخدمات العمومية في تحقيق التنمية البشرية في الجزائر بالتركيز على خدمة التعليم العالي، و قد تم الانطلاق من التأصيل النظري لهذه العلاقة، فبعد التطرق لتحديد مفاهيم كل من الخدمة العمومية و التنمية البشرية و التطرق لمختلف عناصر تعريفهما كالخصائص و التطور التاريخي و المؤشرات...، تم العمل على تبيان تأثير كل من خدمات التعليم و بصفة أساسية التعليم العالي و كذا الصحة و الشغل في تحقيق التنمية البشرية باعتبار أن جوهر التنمية البشرية و من خلال مؤشراتها و دليلها ينحصر في تحسين المستوى الصحي و المستوى المعرفي و توفر دخل مناسب يضمن مستوى معيشي كريم، أي بتوفر خدمة التعليم و الصحة و الشغل بالكمية و النوعية المطلوبتين.

كما تم توضيح هذه العلاقة أيضا من خلال نماذج عملية و تطبيقية بإبراز تجارب عدة دول تمكنت من تحقيق مستويات مرتفعة من التنمية البشرية بتركيزها على هذه الخدمات و خاصة التعليم ومنه التعليم العالي كماليزيا و سنغافورة و اليابان و الصين...

أما الباب الثاني و المتعلق بالجانب الميداني والتحليلي للدراسة فقد تم التطرق في فصله الأول إلى واقع التنمية البشرية في الجزائر و تطور مؤشراتها منذ الاستقلال بالتركيز أولا على الجانب الاقتصادي للتنمية البشرية بالتطرق لتحليل تطور مختلف هذه المؤشرات و خاصة معدلات النمو الاقتصادي و كذا الدخل الفردي و القومي و نصيب الفرد منهما باعتبارها المؤشر الذي يستعمل في حساب دليل التنمية البشرية و كذا نسب البطالة و التشغيل باعتبار أن العمل (في غالب الأحيان) هو الذي يضمن الدخل.

ثم ثانيا تم التركيز على الجوانب الاجتماعية للتنمية البشرية بحيث تم تحليل تطور مختلف المؤشرات السكانية باعتبارها هدف التنمية البشرية ثم مختلف المؤشرات التعليمية وأخيرا تطور مختلف المؤشرات الصحية.

وفي الأخير تم إعطاء حوصلة عن تطور دليل التنمية البشرية في الجزائر ومؤشراتها الثلاث وذلك منذ سنة 1995 وملاحظة التحسن المستمر لهذا الدليل بفعل تحسن مؤشراتها.

لكن يبقى ذلك دون المأمول ببقاء و انتشار الظواهر السلبية للتنمية البشرية كالبطالة و الفقر و الأمية و العنف و الجريمة و تزايدها معدلاتها في السنوات الأخيرة و كذا ضعف عدالة توزيعها و توازنها بين مختلف المناطق و الجهات مما يدل على أن جهودا كبيرة مازال مطلوب القيام بها و بذلها في هذا المجال للتقليص من هذه الآفات و الظواهر السلبية و انعكاساتها الخطيرة على مستقبل المجتمع.

و فيما يتعلق بواقع التعليم العالي في الجزائر و الذي بالرغم من مساهمته الايجابية في التنمية البشرية من خلال بناء قدرات الأفراد و تكوين رأس مال بشري بفعل تخرج الكثير من الكفاءات العلمية و الإطارات المتميزة في مختلف المجالات و مساهمتها الفعالة في مختلف الميادين الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و الإدارية...، وكذا بإتاحته لكل أفراد و طبقات المجتمع أي ديمقراطيته و عدالة توزيعه بإتاحته في جميع المناطق، إلا أنه و في الوقت نفسه أصبح يعرف العديد من المشاكل و المعوقات و الإختلالات التي تحد من هذا الدور و التي تنعكس بالسلب على التنمية البشرية، و منها انخفاض مستوى نوعيته، أي توسع كمي في مقابل تراجع نوعي مما يؤدي لضعف الإنتاجية، بطالة الخريجين و خاصة بالنسبة للإناث لعدم توافق فروع التكوين مع الحاجات الفعلية لسوق العمل و خطط التنمية نتيجة لضعف التخطيط و الاستشراف ، هجرة الكفاءات و الأدمغة، ضعف البحث العلمي و قلة مردوديته، مما يضعف من كفاءة هذا المنظومة خاصة بالمقارنة مع مدخلاتها.

و في الأخير حاولت الدراسة طرح استراتيجيات كفيلة بالقضاء أو على الأقل التقليص من حجم الإختلالات و المشاكل و المعوقات المعقدة و المتشابكة و تحسين أدائه و رفع كفاءته بما يجعله بالفعل مدخل استراتيجي للتنمية البشرية و التطور و التقدم مثل مختلف دول العالم و التي تتمثل في تبني منهج الحوكمة كأسلوب جديد لحكم و تسيير الجامعات و مختلف مؤسسات التعليم العالي بما يقوم عليه من مبادئ و أركان تساهم بفعالية في تطوير أداء الجامعات الإداري و العلمي، تنويع مصادر تمويلها بما لتعزيز مواردها المالية و تجاوز مشكلة تقلص التمويل الحكومي و الصعوبات المالية و إمكانية تحقيق

استقلاليتها الإدارية و الأكاديمية التي لا يمكن أن تتحقق إلا باستقلالية مالية، و جعلها جامعة منتجة بدل مستهلكة و فقط ماليا و فكريا.

و للنهوض بهذا القطاع و تفعيله أيضا يظهر و بوضوح و بالحاح ضرورة إصلاح منظومة التعليم العالي بمختلف عناصرها، بداية من الأستاذ الجامعي و الباحث بداية من جودة تكوينه إلى توفير المناخ المناسب للعمل و توفير النظام التحفيزي الملائم و التخفيف من العراقيل البيروقراطية التي تواجهه أثناء مسيرته المهنية و العلمية و الأكاديمية و البحثية.

و عليه فقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن إجمالها في النقاط التالية:

1 - تعتبر الخدمات العمومية مدخلا أساسيا و جوهريا لتحقيق التنمية البشرية باعتبار أن جوهر التنمية البشرية وفق مختلف تعاريف الباحثين و المتخصصين و الهيئات المتخصصة كالبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة و من خلال مؤشراتها يتلخص في بناء قدرات و طاقات الأفراد و تنميتها و تطويرها و التي تتم خاصة من خلال الرعاية الصحية و التعليم و الدخل المناسب الذي يعتبر العمل مصدره الأساسي غالبا.

2 - و هذه الثلاثية تعتبر (الصحة، التعليم و الشغل) تعتبر من أهم الخدمات العمومية على الإطلاق بحيث تتميز كل الدول المتقدمة و المختارة كنماذج من حيث ضمان توفيرها لجميع الأفراد و الشرائح بطرق و أساليب مختلفة و كذا الحرص على جودة و نوعية هذه الخدمات بمواكبتها لكل التطورات الاجتماعية و السكانية و الاقتصادية و العلمية و التكنولوجية و التقنية إدراكا منها لأهميتها في تطور و تقدم مجتمعاتها.

3 - و على هذا الأساس تلعب كل من التعليم و الصحة و الدخل دورا أساسيا في حساب مؤشرات و دليل التنمية البشرية، و عليه فالاستثمار في هذه الخدمات له عوائد و مردودية عاليتين اقتصادية و اجتماعية في نفس الوقت تغذيان التنمية البشرية.

4 - و عليه إذا أرادت أي دولة أن تحقق مستويات مرتفعة من التنمية البشرية فسبيلها الوحيد لذلك هو الاهتمام بالعنصر البشري و مدخلها الرئيسي في ذلك توفير خدمات الصحة و التعليم و الشغل و رفع مستويات جودتها و نوعيتها و ضمان كفاءتها و تقديمها بأساليب

و طرق مختلفة لضمان العوائد الاجتماعية و الاقتصادية منها و بالتالي مساهمتها الايجابية في التنمية البشرية.

و هو ما يؤكد صحة الفرضية الأولى في كون التنمية البشرية نموذج تنموي يقوم على الاستثمار في العنصر البشري من خلال توفير و توسيع الخيارات التعليمية و الصحية و الدخل.

كما تتأكد أيضا صحة الفرضية الثانية في تأكيد العلاقة الارتباطية بين الخدمات العمومية و التنمية البشرية بحيث كلما توفرت خدمات عمومية ناجعة كلما ارتفع مستوى التنمية البشرية.

5 – يتميز الاقتصاد الجزائري بكونه اقتصاد أحادي يعتمد في مداخله على مصدر واحد و هو تصدير النفط و بالتالي فقد ارتبط الدخل القومي و تمويل التنمية البشرية و تمويل مختلف المشاريع الاستثمارية لتلبية مختلف الحاجات الأساسية بدرجة كبيرة جدا بهذا المصدر وفق تغير أسعاره في السوق الدولية، و بالتالي ارتباط معدلات النمو الاقتصادي و الإنفاق الحكومي بهذا المصدر.

6 – بالرغم من تحسن مختلف المؤشرات الاقتصادية المتعلقة بالتنمية البشرية كالناتج المحلي الإجمالي و الدخل الوطني و نصيب الفرد من منهما (بالدينار و الدولار) منذ سنة 1963 حتى سنة 2014 إلا أن مصدره الأساسي تمثل في عائدات النفط بدرجة كبيرة، بحيث تراجعت هذه المؤشرات خلال الفترات التي عرفت تراجع أسعار البترول (منذ منتصف الثمانينات حتى نهاية التسعينات)، و هو ما يهدد تمويل التنمية البشرية بارتباطها بمصدر واحد لا يمكن التحكم فيه.

7 – و بالرغم من توسع الإنفاق الحكومي و تحسن هذه المؤشرات الاقتصادية إلا أن أثرها لم يكن كبيرا في تحسن الأحوال المعيشية للسكان و ارتفاع المستوى المعيشي لهم و نوعية حياتهم في مختلف المجالات بما يعبر عن عدم كفاءة و فعالية هذا الإنفاق.

8- سجلت نسب البطالة تذبذبا ما بين انخفاض و ارتفاع ما بين 30% و 09% بما يعبر عن هدر كبير للموارد البشرية خاصة بين صفوف الشباب ذوي الشهادات و تأثير سلبي على التنمية البشرية، و حتى أن هذه الأرقام لا تعكس الواقع الذي يتميز بارتفاع عدد البطالين و بانتشار أنواع البطالة المختلفة و العمل المؤقت و الهش...

9 – تتميز الجزائر بارتفاع النمو الديموغرافي و خاصة بارتفاع نسبة فئة الشباب في مقابل انخفاض نسب الفئات الأخرى المعالة مما يجعلها في وضعية الهبة الديموغرافية كفرصة مواتية لإحداث التنمية بالاستثمار الجيد في هذه الموارد البشرية بأفضل طريقة ممكنة في التعليم و التعليم العالي و الصحة و الشغل و التدريب و التكوين المهني...

10 – عرفت مختلف المؤشرات التعليمية تحسنا متواصلا كنسب المدرسن و نسبة الإناث المتمدرسات، تطور أعداد المدرسين و نسب التأطير، المنشآت القاعدية للتدريس، و نسبة الإنفاق المهمة على هذا القطاع مما أدى إلى المساهمة الايجابية لهذا القطاع في التنمية البشرية، و لكن في المقابل هذا القطاع لا يزال يعرف العديد من الإختلالات و المشاكل كالاكتظاظ في الفصول الدراسية مما يساعد على التسرب المدرسي للأطفال و دخولهم عالم الشغل مبكرا و عدم بلوغهم مستويات دراسية عليا بما يضمن لهم مستوى معيشي أفضل، بعد المدارس في المناطق الداخلية و الجنوبية، و عدم كفاية النقل المدرسي و الإطعام، ضعف الاهتمام بالمعلمين من حيث تكوينهم و رفع مستواهم المادي و المعنوي و تقديم الحوافز الملئمة لهم للارتقاء بالعملية التعليمية... و عديد المشاكل الأخرى و التي أدت إلى تدني نوعية التعليم و ضعف كفاءته الداخلية و الخارجية بما أدى في الأخير إلى هدر كبير في الطاقات البشرية و انتشار الأمية و التي بالرغم من الجهود المبذولة لتقليصها تبقى نسبها معتبرة (13,2% سنة 2015) مما يؤثر سلبا على التنمية البشرية بآثارها الاقتصادية و الاجتماعية.

11- يعد البعد الصحي الركن الثالث للتنمية البشرية، و في الجزائر تحسنت المؤشرات الصحية كتضاعف عدد الأطباء و المتخصصين و الصيادلة و جراحو الأسنان و عمال الشبه الطبي و كذا المنشآت و الهياكل و المرافق الصحية بمختلف أنواعها، الإنفاق الصحي، نسب

التغطية الصحية، تحسن معدلات الوفيات و وفيات الرضع، و مؤشر الأمل في الحياة الذي وصل إلى 77 سنة في السنوات الأخيرة الأمر الذي انعكس في تحسن دليل التنمية البشرية، و لكن بالرغم من هذه الانجازات تبقى عديد المشاكل و التحديات تواجه هذا القطاع و تحد من كفاية و فعالية خدماته.

12 – إن تحسن المؤشر العام لدليل التنمية البشرية مرتبط بتطور الأدلة الثلاث، مستوى المعيشة (مؤشر الدخل)، المستوى التعليمي و المعرفي (مؤشرا عدد سنوات التعليم المتوقعة و متوسط سنوات التعليم المحصل عليها) و الصحة (مؤشر العمر المتوقع عد الولادة)، بحيث ارتفعت قيمة الدليل من 0,576 سنة 1995 إلى 0,736 سنة 2014 و احتلالها المرتبة 93 عالميا، بفعل الانجازات التي تحققت في مجالات الصحة و التعليم و الدخل خاصة خلال الفترة 2001- 2014 بفعل البرامج التنموية المتبعة و المخصصات المالية الضخمة التي سطرت لها إثر الوفرة المالية، و كذا التحسن في الأدلة الأخرى كمؤشر تمكين المرأة و المساواة بين الجنسين.

و هو ما يؤكد صحة الفرضية الثالثة في كون تحسن مختلف المؤشرات الكمية و النوعية الاقتصادية و الاجتماعية للخدمات العمومية في الجزائر منذ الاستقلال ساهم في تحسين عملية بناء القدرات البشرية و الاستفادة منها و رفع معدل التنمية البشرية إلى مستوى مقبول.

13 – إن التحدي الذي بات مطروحا في مجال التنمية البشرية هو الرفع من نوعية هذه الخدمات الصحية و التعليمية و القضاء على البطالة و الرفع من الأجور الحقيقية حتى يمكن الرفع أكثر من مستويات التنمية البشرية و الانتقال إلى مصاف الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة أو المرتفعة جدا.

14 – عرف مؤشر الفقر البشري نسبا مرتفعة خلال الفترة الممتدة من 1988 – 1995 بسبب تراجع أسعار النفط و الانتقال إلى اقتصاد السوق و تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي غير انه بدأ يشهد انخفاضا متواصلا بحيث انتقل من 25,23% سنة 1995 إلى



حوالي 17% سنة 2008 محتلة المرتبة 71 عالميا بسبب البرامج التنموية المطبقة و التدابير التي اتخذتها لمكافحة الفقر و استحداث فرص العمل للقضاء على البطالة والشبكة الاجتماعية و الدعم في مختلف المجالات و المنح لمختلف الفئات الهشة، لكن بالرغم من تحقيق الجزائر لنتائج ايجابية في مكافحة الفقر و التخفيف من حدته إلا أن انتشار الفساد و سوء التسيير و عدم اعتماد الجزائر على استراتيجيات حديثة لمكافحة حالت دون التخفيف منه خاصة في الصعوبات المالية و الاقتصادية التي باتت تعرفها الجزائر بتقلص الموارد المالية و ضعف و هشاشة الاقتصاد الوطني مما يؤثر سلبا على التنمية البشرية و في انتشار مختلف الجرائم التي تهدد أمن و استقرار المجتمع.

15 - ما يزيد الأمر تعقيدا هو غياب إستراتيجية اقتصادية و اجتماعية شاملة و واضحة للقضاء على الإختلالات و المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية البشرية و الاقتصادية و الاجتماعية.

16 - يعد التعليم العالي مدخلا جوهريا لتحقيق التنمية البشرية من خلال مساهمته الفعالة في بناء القدرات و الكفاءات و المهارات المتخصصة و بما يضمنه من عوائد خاصة و مجتمعية اقتصادية و اجتماعية.

17 - بالرغم من المساهمة الايجابية نسبيا للتعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر من خلال تكوين رأس مال بشري عن طريق تخريج أعداد كبيرة من الكفاءات و الإطارات منذ الاستقلال إلى غاية يومنا هذا، و تحقيق مبادئ ديمقراطية الالتحاق بالتعليم العالي و مجانيته و العدالة و تكافؤ الفرص، و لكنه في نفس الوقت أصبح يعرف العديد من الإختلالات و العوائق و المشاكل التي تؤثر بطريقة سلبية في التنمية البشرية و تشكل هدرا كبيرا للموارد البشرية و رأس المال البشري و تضعف من كفاءته الداخلية و الخارجية و مردوديته، و التي تتلخص خاصة في انخفاض نوعية و جودة التعليم العالي بما يخفض من نوعية رأس مال البشري المتكون و بالتالي مساهمته الضعيفة في الإنتاجية و الدخل و مختلف الأدوار الاجتماعية و السياسية و الحضارية بصفة عامة، عدم ملائمة فروع التكوين مع واقع المحيط الاجتماعي و الاقتصادي و احتياجات سوق العمل و بطالة الخريجين، هجرة الكفاءات

و الأدمغة، ضعف استقلالية الجامعات و ضعف الاهتمام بمواردها البشرية، ضعف إنتاجية البحث العلمي، و ضعف ارتباطه بواقعه الاجتماعي و الاقتصادي و طابعه النظري المجرد و قلة الإنفاق عليه و منه عدم تحقيق أهداف الجودة و الفاعلية و الجدوى و الإعداد لاقتصاد المعرفة، و هو ما يؤكد صحة الفرضية الرابعة في كون تراجع مستوى نوعية خدمة التعليم العالي في الجزائر و الإختلالات التي يعاني منها لا يخدم طموحات الاستثمار في المورد البشري بأفضل شكل و الارتقاء بالتنمية البشرية لأعلى المستويات.

و عليه و بناء على النتائج التي تم التوصل إليها، يمكن صياغة مجموعة من التوصيات التي تراها كفيلة بتحقيق و رفع مستويات التنمية البشرية في الجزائر و تحسين نوعيتها و استدامتها و هي:

1 – وضع إستراتيجية وطنية للتنمية الشاملة، اقتصادية و اجتماعية بعيدة المدى ذات أهداف محددة و تقوم على التوازن و التكامل بين مختلف القطاعات، و تحدد أهداف كل قطاع (التعليم و التعليم العالي، الصحة، الصناعة، الزراعة، التشغيل...) بما يضمن تلبية مختلف الاحتياجات المجتمعية من جهة و احتياجات خطط التنمية من جهة أخرى حسن استغلال مختلف الموارد المالية و الطبيعية و البشرية و التي تؤدي في الأخير لتحقيق التقدم و التطور و التنمية و تحسين مستوى معيشة الأفراد و نوعية حياتهم (لأن التنمية لا يمكن أن تحدث دون تخطيط).

2 – العمل على تحسين نوعية الخدمات التعليمية و الصحية لكونها تمس جميع أفراد المجتمع و خاصة الفئات الفقيرة و الهشة و المحرومة، و كذا ضمانها في جميع المناطق و الأقاليم بطريقة عادلة، أي العمل على توفير هذه الخدمات بالكمية و النوعية و المساواة و العدالة، و كذا ضمان الحصول على منصب شغل في القطاع العام أو الخاص لضمان حياة كريمة لكل أفراد المجتمع.

3 – إصلاح المنظومة التربوية إصلاحا حقيقيا و جعلها تمتاز بالجودة و النوعية و الكفاءة في استغلال مواردها المادية و المالية و البشرية و في مخرجاتها من خلال العمل على رفع

نسب التمدرس و القضاء على مختلف مشاكله كالتسرب المدرسي و الاكتظاظ، طرق التدريس و المناهج، بعد المدارس خاصة في الأرياف... و مختلف المشاكل التي يعاني منها القطاع، و الاهتمام أكثر ببرامج محو الأمية و تعليم الكبار.

4 - الاهتمام أكثر بقطاع الصحة و التركيز على برامج الصحة الوقائية و جعله من القطاعات ذات الأولوية بتخصيص الميزانية الكافية بما يضمن بناء مختلف المرافق الكافية و التجهيزات الضرورية و التكوين الجيد للطاقم الطبي و الإداري و وضع نظام حوافز فعال، و وضع الميكانيزمات الضرورية لإمكانية استفادة كل الأفراد خاصة الطبقات المحرومة و الهشة و الفقيرة من الحصول على كل الخدمات الصحية، و ضمان نوعية هذه الخدمات و كفايتها و عدالة توزيعها على مختلف المناطق.

5 - الاهتمام أكثر بقطاع التعليم العالي و جعله من القطاعات ذات الأولوية و إصلاحه إصلاحاً جوهرياً أي التوجه نحو الاستثمار في العنصر البشري و الموارد البشرية و بداية بتخصيص الموارد المالية اللازمة و الكافية لمواكبة التوسع الكمي في أعداد الطلبة و متطلبات جودة و نوعية التكوين.

6 - على المستوى السياسي و القيادة السياسية يجب أن تكون هناك رؤية واضحة و محددة للجامعة في تكوين و تخريج النخب و قيادات المجتمع (تحديد ما يراد من قطاع التعليم العالي و ما هي أهدافه؟...)، حتى تتجه السياسات و القرارات و الإجراءات المتخذة نحو هذا الهدف بتعديل كفاءات الالتحاق و التوجيه نحو الجامعة و ضبط أعداد الملتحقين بها حتى تتحقق نوعية التكوين و جودته، أما إذا كان الهدف تحقيق سلم اجتماعي فالنتيجة هي توفير مقاعد بيداغوجية و منح شهادات دون مستوى علمي و بطالة للخريجين الجامعيين.

7 - رد الاعتبار و الاحترام و الكرامة للأستاذ الجامعي و الباحث من جميع الجوانب المادية و المعنوية و الأكاديمية حتى يتمكن من التفرغ لمهنته و العطاء و الإبداع فيها و جعله في الطليعة باعتباره نخبة المجتمع و مكون النخب فيه.

8 - محاربة الفساد بكل أشكاله و أنواعه و مستوياته (كالتسيب و البيروقراطية و الغش و الابتزاز، الضغوطات، الوساطة، التهديد، الضرب، القتل، شراء الذمم، الحصول على العلامة بأي وسيلة...) من خلال حوكمة الإدارة و التسيير و تحديثها و إتباع الأساليب و التقنيات الحديثة التي تكفل الشفافية و الوضوح و الديمقراطية، و أخلقة الحياة الجامعية بصفة عامة فهي كفيلة بالقضاء على العديد من أشكال هذا الفساد، و رد الاعتبار و احترام المعايير البيداغوجية و العلمية و جعلها أساس القبول و الانتقال و النجاح و التفوق في جميع المستويات.

9 - مد جسور التعاون و التنسيق بين قطاع التعليم العالي و مختلف القطاعات الأخرى ذات العلاقة كالتربية و التعليم و التكوين المهني و مختلف القطاعات الاقتصادية و الاجتماعية الأخرى لتخطيط سياسة التعليم العالي و تحديد أهدافها بدقة و تحديد فروع التكوين الملائمة و اللازمة أي التي يحتاج إليها المجتمع فعلا و منه التخفيف من بطالة خريجي التعليم العالي.

10- إعادة الهيبة و القيمة لمختلف مؤسسات التعليم العالي و خاصة الجامعات بتكريس استقلاليتها العلمية و حريتها الأكاديمية و جعلها مؤسسات منتجة للعلم و المعرفة و حتى الموارد المالية لتمويل نفسها و مساهمة مختلف هيئات المجتمع من قطاع خاص و مجتمع مدني في تمويله لتحقيق الرقابة المجتمعية من جهة على هذه المؤسسات و إعانة الدولة في تمويله و لكونها تستفيد من مخرجاته من جهة أخرى (تكلفة دعم التعليم العالي)، و كذا الاهتمام بالبحث العلمي و جعلها منابر للبحث و الاختراع و الارتقاء العلمي و خدمة المجتمع.

# قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): جدول يبين استثمارات المخطط الثلاثي والرابعي الأول و الثاني.

المخطط الربعي الثاني 74 - 77		المخطط الربعي الأول 70 - 73		المخطط الثلاثي 67 - 69				القطاع
النسبة	القيمة	النسبة	القيمة	النسبة المنوية للاتجاز	النسبة	الانجاز الفعلي	التقديرات	
10.9 %	12,005	14.8%	4,170	%85,9	/	& 1606	1,869	الزراعة
43.4 %	48,000	44.7%	12,400	%87	%51.6	4750	5,400	الصناعة
14%	1,155	8%	2,307	%76	/	885	1,124	الهيكل القاعدية
9%	9,947	11.9 %	2,720	%77	/	704	912	التعليم
/	/	%2	587	%71,6	/	103	127	التكوين
/	/	%5	1,520	%60,2	/	249	413	السكن
/	/	%2.5	700	%60	/	177	285	السياحة
/	/	%3,5	934	%76	/	229	295	الشؤون الاجتماعية
/	/	3%	870	%71,2	/	304	441	الإدارة
22.7 %	24784	%11	5,5	82%	/	147	215	باقي القطاعات
100 %	110.22	100%	27.75	82%	100%	9.09	11,081	المجموع (بالمليار دج )

الوحدة: بالمليون دج

جدول يبين الاستثمارات في الجزائر 1967 – 1977.

المصدر: وزارة التخطيط و التهيئة العمرانية،

الملحق رقم ( 02): جدول يبين استثمارات المخطط الخماسي الأول و الثاني.

أ - المخطط الخماسي الأول 1980 - 1984

النسبة	القيمة	القطاع
%43,6	174,5	الصناعة
%11,8	47,1	الزراعة
%3,3	13	النقل
%1,5	6	البريد و المواصلات
%4,4	17,5	الطرق
%4,2	9,6	التجهيزات الجماعية
%10,5	42,2	التربية و التكوين
15%	60	السكن
%1,7	07	الصحة
%3,2	9,3	الشؤون الاجتماعية
100%	400,6	المجموع(مليار دج)

## ب - المخطط الخماسي الثاني 1985 - 1989.

النسبة	القيمة ( مليار دج )	القطاع
%14,36	79	الفلاحة و الري
%31,67	174,2	الصناعة:
%7,24	39,8	- المحروقات
%8,18	45	- هياكل قاعدية اقتصادية
%3,45	19	- وسائل و انجاز
%2,73	15	النقل
%2,88	15,85	التخزين و التوزيع
%08,18	45	التربية و التكوين
%04	44	التجهيزات الجماعية
%13,82	76	السكن
%1,45	08	الصحة
%3,72	20,45	هياكل قاعدية اجتماعية أخرى
%100	550	المجموع



الملحق رقم 03: جدول يبين التقديرات المالية لبرنامج الإنعاش الاقتصادي 2001 – 2004.

العنوان	الفصول	القيمة ( مليار دينار)
دعم الأنشطة الإنتاجية	- الزراعة	65
	- الصيد و الموارد المائية	9.5
<b>المجموع الجزئي</b>		<b>74.5</b>
التنمية المحلية	- التنمية المحلية	133
	- التشغيل و الحماية الاجتماعية	16
<b>المجموع الجزئي</b>		<b>149</b>
تقوية الإدارة المحلية و تحسين نمط العيش	- التجهيز الهيكلي للمناطق	142.9
	- إعادة إحياء المناطق الريفية و الجبلية و المرتفعات و الواحات	67.6
<b>المجموع الجزئي</b>		<b>210.6</b>
تنمية الموارد البشرية	- التربية الوطنية	27
	- التكوين المهني	9.5
	- التعليم العالي	18.9
	- البحث العلمي	12.38
	- الصحة و السكان	14.7
	- الشباب و الرياضة	2.3
	- الثقافة و الاتصال	1.5
	- الشؤون الدينية	
<b>المجموع الجزئي</b>		<b>90.28</b>
السياسات المرافقة	- حشد الموارد	20
	- تأسيس صندوق الشراكة	22.5
	- تهيئة المناطق الصناعية	2
	- صندوق ترقية المنافسة الصناعية	2
<b>المجموع الجزئي</b>		<b>46.5</b>
<b>المجموع الكلي</b>		<b>525.78</b>

## الاتفاق الحكومي الموجه للتنمية البشرية 2001-2004

القطاع	مجموع الانفاق	نسبته من المبلغ الكلي للبرنامج
التربية	26.9	29.8
التكوين المهني	9.5	10.5
التعليم العالي و البحث العلمي	33.9	37.2
الصحة و السكان	7.8	8.6
الشباب و الرياضة	3.6	3.9
الاتصال و الثقافة	8	8.8
الشؤون الدينية	1.1	1.2
المجموع	90.2	%100

المصدر: رئاسة الحكومة، برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي 2001-2004، ص74.

الملحق رقم (04): جدول يبين التقديرات المالية لبرنامج دعم الإنعاش الاقتصادي 2005 - 2009

العنوان	القطاعات	المبلغ ( مليار دينار جزائري )	النسبة من مجموع المخصصات
برامج تحسين ظروف السكان (تنمية بشرية)	<b>المجموع الجزئي</b>	1908,5	45.6%
	السكن	555	
	التعليم العالي	141	
	التربية الوطنية	200	
	التكوين المهني	58.5	
	الصحة العمومية	85	
	التزويد بالماء	127	
	الشباب و الرياضة	60	
	الثقافة	16	
	الإيصال بالكهرباء و الغاز	65	
	التضامن الوطني	95	
	الإذاعة و التلفزيون	19.1	
	انجاز منشآت العبادة	10	
	تهيئة الإقليم	26.4	
	البرامج البلدية للتنمية	200	
تنمية مناطق الجنوب	100		
تنمية مناطق الهضاب العليا	150		
برامج تطوير المنشآت الأساسية	<b>المجموع الجزئي</b>	1703.1	40.5%
	النقل	700	
	الأشغال العمومية	600	
	المياه ( السدود )	393	
	تهيئة الإقليم	10.15	
برامج دعم التنمية الاقتصادية	<b>المجموع الجزئي</b>	337.2	8%
	الفلاحة و التنمية الريفية	300	
	الصناعة	13.5	
	الصيد البحري	12	
	ترقية الاستثمار	4.5	
	السياحة	3.2	
	المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية	4	

%4.8	203.9	المجموع الجزئي	تطوير الخدمات العمومية و تحديثها
	34	العدالة	
	64	الداخلية	
	65	المالية	
	2	التجارة	
	16.3	البريد و التكنولوجيا الجديدة للإعلام و الاتصال	
	22.6	القطاعات الأخرى	
%1.5	50		برامج التكنولوجيات الجديدة للاتصال
	4202.7		المجموع

الملحق رقم (05): جدول يبين المخصصات المالية للبرنامج الخماسي للتنمية 2010-2014.

النسبة من إجمالي البرنامج	القيمة المخصصة (مليار دينار جزائري)	القطاعات
45,43%	9901	1 - برنامج تحسين ظروف معيشة السكان
	3700	- السكن
	1898	- التربية و التعليم العالي و التكوين المعرفي
	617	- الصحة
	1800	- تحسين وسائل و خدمات الإدارات العمومية
	1886	باقي القطاعات
38,52%	8400	2 - برنامج تطوير الهياكل القاعدية
	5900	- قطاع الأشغال العمومية و النقل
	2000	- قطاع المياه
	500	- قطاع التهيئة العمرانية
16,05%	3500	3 - برنامج دعم التنمية الاقتصادية
	1000	- الفلاحة و التنمية الريفية
	2000	- دعم القطاع الصناعي العمومي
	500	- دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و التشغيل
100%	21801	المجموع

المصدر: مخيف جاسم محمد، المرجع سابق الذكر، 109.

الملحق رقم (06) يبين توزيع البطالة بين الجنسين و بين مخلف الطبقات الريفية والحضرية خلال فترة 2003 – 2015.

السنة	نوع السكان	طبقة	ذكور	إناث	المجموع	النسبة المنوية (%)
2003	مشتغلون	حضرية	3131440	754848	3886288	58.1
		ريفية	2619951	178176	2797768	41.9
		المجموع	5751032	933024	6684056	100
	بطالون	حضرية	995969	227150	1223119	58.8
		ريفية	763964	91187	855151	41.2
		المجموع	1759933	318337	2078270	100
2004	مشتغلون	حضرية	3606996	941048	4548044	58.32
		ريفية	2832162	418206	3250388	41.68
		المجموع	6439158	1359254	7798412	100
	بطالون	حضرية	790727	203644	994371	59.49
		ريفية	579688	97475	677163	40.51
		المجموع	1370415	301119	1671534	100
2005	مشتغلون	حضرية	3972245	853818	4826123	59.99
		ريفية	2898103	320054	3218197	40.01
		المجموع	6870348	1173872	8044220	100
	بطالون	حضرية	656378	178678	835056	57.66
		ريفية	542697	70535	613232	42.34
		المجموع	1199075	249213	1448288	100
2010	مشتغلون	حضرية	5235	1126	6361	56.33
		ريفية	3027	348	3375	34.67
		المجموع	8262	1474	9736	100
	بطالون	حضرية	494	260	754	70.07
		ريفية	234	88	322	29.93
		المجموع	728	348	1076	100
2011	مشتغلون	حضرية	5062	1235	6297	65.6
		ريفية	2976	326	3302	34.4
		المجموع	8038	1561	9599	100

70.2	746	257	489	حضرية	بطالون	
29.8	316	67	249	ريفية		
100	1062	324	738	المجموع		
67.5	6868	1368	5500	حضرية	مشتغلون	2012
32.5	3302	409	2893	ريفية		
100	10170	1777	8393	المجموع		
72.8	912	287	652	حضرية	بطالون	
27.2	341	78	263	ريفية		
100	1253	365	888	المجموع		
67.2	7253	1464	5789	حضرية	مشتغلون	2013
32.8	3536	440	3096	ريفية		
100	10789	1904	8885	المجموع		
73.5	864	289	575	حضرية	بطالون	
26.5	311	82	229	ريفية		
100	1175	371	804	المجموع		
68	7203000	1530000	5673000	حضرية	مشتغلون	2015
32	3391000	404000	2987000	ريفية		
100	10594000	1934000	8660000	المجموع		
81,5	1603000	920000	683000	حضرية	بطالون	
21,5	364000	93000	271000	ريفية		
100	1967000	384000	954000	المجموع		

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر بالأرقام 2003 - 2005 و 2010 - 2013 و

تقرير النشاط الاقتصادي، البطالة و التشغيل، سبتمبر 2015، ص04

الملحق رقم (07): المرجع الوطني لضمان الجودة



# قائمة الجداول و الأشكال

## 1- الجداول:

رقم الجدول	العنوان
116	01 مقارنة مؤشرات و أدلة التنمية البشرية بين المنهجية القديمة و الجديدة.
144	02 يبين العلاقة بين المستوى الدراسي و معدلات الخصوبة فيها.
145	03 يبين علاقة التعليم بسن الزواج و بداية الإنجاب.
181	04 يبين تطور الإنفاق على التعليم في ماليزيا خلال سنتي 1996 و 2006.
207-206	05 تطور بعض المؤشرات الاقتصادية خلال فترة 1963-2014
209-208	06 تطور الإنفاق العمومي فترة 1980-2014
215	07 تغير نسب البطالة و عدد البطالين مقارنة بالسكان النشيطين 1980-2015.
217	08 تطور نسب النشاط و التشغيل و الشغل 2003-2015
219	09 توزيع نسب البطالة و النشاط و التشغيل حسب الجنس 2000-2014
223	10 تطور طلب و عرض العمل خلال فترة 2001 – 2010
225	11 نسب البطالة حسب الفئات العمرية (2001-2011)
226	12 نسب البطالة حسب مستويات التعليم و الشهادات 2010-2016
227	13 نسب البطالة لذوي شهادات التعليم العالي حسب التخصصات سنة 2010
232-231	14 تطور عدد السكان في الجزائر و تركيبهم النوعي و نسب النمو الطبيعي و الكثافة السكانية لفترة 1966-2014.
236	15 تطور معدلات الزواج و الخصوبة في الجزائر 1966 – 2014
239	16 تطور توزيع الفئات العمرية في الجزائر 2005 – 2015.
242	17 يبين تقديرات حجم العمل للفئة (16 – 29) بين 2015 – 2025.
244	18 عدد الأطفال الملتحقين بالمدارس و نسب الإناث منهم 1962 – 2014.
246	19 تطور أعداد المدرسين 1964 – 2014.
247	20 نسبة التأطير (عدد التلاميذ لكل أستاذ) 2008-2011.

248	المنشآت القاعدية للتدريس 1964 – 2014	21
250-249	تطور نسب التمدرس في الجزائر 1966 – 2014.	22
251	تطور نسبة ميزانية قطاع التعليم في الجزائر بالنسبة لميزانية الدولة و الناتج المحلي الإجمالي 2008-2011	23
253	نسب الأمية في الجزائر 1966- 2010	24
263	تطور نسب التغطية الصحية من 1963 – 2014.	25
265	تطور عدد الأطباء حسب قطاع النشاط 2002-2013.	26
267-266	تطور معدل المواليد و الوفيات و الوفيات الرضع 1966 – 2014.	27
270	بعض المؤشرات الصحية للجزائر لسنة 2010.	28
272	تطور معدل الأمل في الحياة عند الولادة في الجزائر 2000 – 2014	29
281-280	تطور دليل التنمية البشرية للجزائر و أدلة مؤشرات 1995-2014.	30
287	تطور دليل التنمية البشرية المعدل بمعامل عدم المساواة 1995-2014.	31
289	يبين نسب الفقر في الجزائر 2008-2013.	32
291	يبين تطور مؤشر الفقر البشري 1 خلال الفترة 1995 - 2005.	33
293	يبين أنواع الجرائم المرتكبة لسنة 2014.	34
316	يبين تطور أعداد الطلبة ( التدرج و ما بعد التدرج ) و الخريجين خلال الفترة 1962 – 2014.	35
320	يبين توزيع التكوين حسب الفروع الكبرى للتكوين 1972 – 2000.	36
325	يبين نسب بطالة خريجي التعليم العالي حسب التخصصات العلمية سنة 2010.	37
326	يبين نسبة بطالة خريجي التعليم العالي حسب الجنس سنة 2013.	38
327	يبين تطور أعداد طلبة ما بعد التدرج خلال فترة 1962-2014.	39
328	يبين نسب تطور عدد الإناث الملتحقين بالتعليم العالي مقارنة بالذكور	40
329	يبين تطور أعداد الأساتذة بمختلف الرتب خلال فترة 1970-2000.	41
329	يبين تطور أعداد الأساتذة بمختلف الرتب خلال فترة 2003-2014.	42
330	يبين تطور الأساتذة الدائمون و نسبة الجزارة 2002 – 2008.	43
331	يبين تطور نسب التأطير الكلية و الجزائرية حسب الدرجة (الأساتذة الدائمون) 1997 – 2008.	44

333	يبين الشبكة الجامعية حتى سنة 2015.	45
345	يبين نسب توزيع هجرة حملة شهادات التعليم العالي نحو فرنسا مقارنة بالمغرب و تونس.	46
350	يبين تطور الإنفاق على التعليم العالي في الجزائر و نسبتها بالنسبة لميزانية الدولة و الناتج المحلي الإجمالي.	47
355	يبين عدد الباحثين لكل مليون نسمة سنة 2014.	48
357	يبين توزيع طلبات براءات الاختراع خلال فترة 2010-2014.	49
358	يبين تطور براءات الباحثين المخترعون 2011-2013.	50
358	يبين مرتبة الجزائر وفقا لمؤشر التقدم التكنولوجي مقارنة ببعض الدول.	51
360	يبين تطور حجم الإنتاج العلمي للجزائر مقارنة بالإنتاج العالمي 1981-2009.	52
366	يبين عدد الأبحاث المنشورة و المقتبسة لعدد من الدول 1996 – 2007.	53
367	يبين حجم التأليف لبعض الدول.	54
371	يوضح نسبة الإنفاق على البحث العلمي من الناتج القومي و نصيب الفرد من الإنفاق عليه لبعض الدول و مجموعات من الدول.	55

2 – الأشكال:

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
216	رسم بياني يمثل تطور نسب البطالة في الجزائر 1980-2014.	01
224	رسم بياني يبين تطور طلب و عرض العمل و التوظيف المنجز خلال فترة 2001 – 2010.	02
273	رسم بياني يبين تطور معدل الأمل في 2000-2014.	03
282	رسم بياني يبين تطور دليل التنمية البشرية 1980-2014.	04
285	يبين البلدان المحققة التحسن الأسرع في دليل التنمية البشرية 1970-2010	05
321	يبين توزيع طلبة التدرج حسب فروع الدراسة 1990-2014.	06
321	يبين توزيع طلبة ما بعد التدرج حسب فروع الدراسة 1990-2014.	07
344	يبين تطور نسب هجرة الكفاءات الجزائرية نحو فرنسا 1993 – 2012.	08
353	يبين مشكلات التمويل في التعليم العالي	09
361	يوضح تطور عدد المنشورات العلمية لعدد من الدول مقارنة بالجزائر.	10
378	محاور و مبادئ الحوكمة	11

# قائمة المراجع

- 1 – أبو دوح، محمد عمر حماد، التنمية البشرية و عدالة توزيع الدخول ( دراسة إسلامية  
وضعية مقارنة )، ط1، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2015.
- 2- البكري، فؤاد عبد المنعم، التنمية السياحية في مصر و العالم العربي، مصر: عالم الكتب  
للنشر، 2004.
- 3-الدجاني، محمد سليمان، منذر سليمان الدجاني، منهجية البحث العلمي في علم السياسة،  
عمان: دار زهران للنشر و التوزيع، 2008.
- 4- السيد، عاطف،العولمة في نظام الفكر " دراسة تحليلية "، مصر: مطبعة الانتصار،  
2001.
- 5 - الصايغ، يوسف،التنمية من التبعية إلى الاعتماد على النفس في الوطن العربي،  
بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية،1992.
- 6 - التابعي، كمال،التنمية البشرية – دراسة حالة مصر -، موقع كتب عربية، بدون سنة  
نشر.
- 7 – التميمي، رعد سامي عبد الرزاق ، العولمة و التنمية البشرية في الوطن العربي ،  
عمان : دار دجلة ، 2000 .
- 8 – التميمي، رعد سامي عبد الرزاق، العولمة و التنمية البشرية المستدامة في الوطن  
العربي ( الفرص و التحديات )، عمان: دار دجلة للنشر و التوزيع، 2013.
- 9 – العجيلي، محمد صالح ربيع، التعليم العالي في الوطن العربي: الواقع و استراتيجيات  
المستقبل، ط1،الأردن:دار صفاء للنشر و التوزيع،2013.

- 10 -الدعيمي، هديزوير مخلف، عدنان داود محمد العذاري، الإقتصاد المعرفي و انعكاساته على التنمية البشرية ، ط1، عمان : دارجرير للنشر و التوزيع ،2010.
- 11 - الحر، عبد العزيز محمد، التربية و التنمية و النهضة، بيروت: شركة المطبوعات للنشر و التوزيع، 2003.
- 12- الدعمة، إبراهيم مراد، التنمية البشرية ( الإنسانية ) بين النظرية و الواقع ، عمان : دار المناهج للنشر و التوزيع ، 2009.
- 13 - الخواجة، محمد ياسر، علم الإقتصاد السياسي بين النظرية و التطبيق ، ط1 ، سوريا : دار الأهالي للنشر و التوزيع، 1998.
- 14 - إدريس، ثابت عبد الرحمن، المدخل الحديث في الإدارة العامة، مصر: الدار الجامعية، 2001.
- 15 - آدم، عصام الدين برير، التخطيط التربوي و التنمية البشرية، ط1، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب العربي، 2006.
- 16 - الحوت، محمد صبري، ناهد عدلي شاذلي، التعليم و التنمية، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، 2007.
- 17- العيسوي، عبد الرحمن، الإسلام و التنمية و البشرية، الإسكندرية: المكتب العربي الحديث، بدون سنة نشر.
- 18 - احمد، فايز عبد الهادي، التنمية البشرية و علاقتها بمجتمع المعلومات و المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، 2012.
- 19 - الوافي، احمد احمد، فكرة المنفعة العامة في نزع الملكية الخاصة، مصر: الإسكندرية، 1992.
- 20 - بكرى، كامل، التنمية الاقتصادية ، مصر : الدار الجامعية للنشر و التوزيع ، 1988.



- 21 – بوحوش، عمار، دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، الجزائر: موفم للنشر و التوزيع، 2002.
- 22 – جفال، عبد الحميد، عمار سيدي إدريس، التنمية الصحية و علاقتها بالتنمية البشرية، ط1، عمان: دار الأيام للنشر و التوزيع، 2015، ص30.
- 23 – عبد الحميد، محمد فاروق، نظرية المرفق العام في القانون الجزائري بين النظرية التقليدية و الاشتراكية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1987.
- 24 - عبد المطلب عبد الحميد، التمويل المحلي، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2001.
- 25 – عبد الخالق، عبير، التنمية البشرية و أثرها على تحقيق التنمية المستدامة، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2014.
- 26 – عبد الله، إسماعيل صبري، التنمية البشرية: المفهوم، الدلالة، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، بيروت، 1994.
- 27 - رمزي احمد عبد الحي، التعليم العالي و التنمية، ط1، الإسكندرية: دار الوفاء لنديا النشر، 2006.
- 28 – عثمان، محمد عثمان، قياس التنمية البشرية (مراجعة نقدية) ، ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت 6-9 ديسمبر 1993 ، 1995.
- 29 - عثمان، سعيد عبد العزيز، اقتصاديات الخدمات و المشروعات العامة، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2000.
- 30 – عجمية، محمد عبد العزيز، محمد علي الليثي ، التنمية الاقتصادية: مفهومها ، نظرياتها و سياساتها ، الإسكندرية : مؤسسة شهاب ، 1994.
- 31 – عجمية، محمد عبد العزيز، إيمان عطية ناصف ، التنمية الاقتصادية ( دراسات نظرية و تطبيقية ) ، جامعة الإسكندرية ، 2003.

- 32 – عمار، حامد، التنمية البشرية في الوطن العربي ( المفاهيم ، المؤشرات ، الأوضاع ) ط1 ، القاهرة : سينا للنشر ، 1992.
- 33 – عمار، حامد، التنمية البشرية و تعليم المستقبل ( رؤية معيارية ) ، ط1 ، القاهرة : مكتبة الدار العربية للكتاب ، 1999.
- 34 – عمار، حامد، مقالات في التنمية البشرية : الأحوال و البيئة الثقافية ، القاهرة : مكتبة الدار العربية للكتاب ، بدون سنة النشر .
- 35 - عطوي، عبد الله ، السكان و التنمية البشرية ، ط1، بيروت : دار النهضة العربية ، 2004.
- 36 – عطية، عبد القادر محمد، اتجاهات حديثة في التنمية، مصر: الإسكندرية ، الدار الجامعية ، 2000.
- 37- مكسور، عبد الله، التنمية الاقتصادية، سوريا: وزارة الثقافة و الإرشاد القومي، 1967.
- 38 - مازن راضي ليلو، محاضرات في القانون الإداري، الدنمارك: منشورات الأكاديمية العربية بالدنمارك، 2008.
- 39 - أحمد وهبان، التخلف السياسي و غايات التنمية السياسية: رؤية جديدة للوضع السياسي في العالم الثالث، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2003.
- 40 - وسن عبد الرزاق حسن، إضاءات في التنمية البشرية و قياس دليل الفقر الدولي، عمان: دار حامد للنشر و التوزيع ، 2013.

ثانيا: الكتب باللغة الأجنبية

1- Jacque Brassaul , **Introduction al économie du développement** , Armond colin édition ,paris, 1993.

2-Harrison Frederick, **Humain ressources as the wealth of nations** , London , Oxford university press,1973.

3 -Paul Streeten, **Human development :means and ends**, the America économie review, 1994.

4 – René Chapus, **Droit Administratif Général**, Paris, Edition Montchrestion, 2001.

5 – Maris Christine Rounalt, **Droit Administratif**, Paris, Gualinoédition, 2001.

#### ثالثا: الرسائل و الدراسات غير المنشورة

1 - إبراهيمي،نادية، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة فرحات عباس: كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، 2013.

2 – العيدي، صونية، المشاركة السياسية و التحول الديمقراطي في الجزائر، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الآداب و العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، 2005.

3 - الزهير، رجراج، التنمية المحلية في الجزائر: الواقع و الآفاق ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، 2013.

4 - كمال بلخيري، التنمية و التخطيط الأسري في المجتمع الجزائري، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الحاج لخضر، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الإسلامية، 2009.

- 5 - بورغدة، وحيدة، حقوق الإنسان وإشكالية العلاقة الجدلية بين الحكم الراشد والتنمية الإنسانية، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية، 2008.
- 6 - بوحنية، قوي، إدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي في ظل المتغيرات الدولية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية، 2007.
- 7 - بوطيبة، فيصل، العائد من التعليم في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أبو بكر بلقايد، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية، 2010.
- 8 - بن غنيمة، محمد السعيد، أثر سياسات الإنفاق العام على قطاع التعليم العالي في الجزائر، 1967 - 2012، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة مولود معمري، 2014-2015.
- 9 - بوزورين، نجوى، تحليل سياسة التعليم الجامعي المعروفة بنظام L.M.D- 2004 - 2016، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر 03، كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية، 2016.
- 10 - حدادو، علي، إمكانية خوصصة قطاع الخدمات العمومية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، 2003.
- 11 - رشيم، رزيقة، دور المتغيرات الديموغرافية في تحقيق التنمية المحلية في الجزائر- دراسة حالة برج الكيفان 2008 - 2012، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية، 2016.
- 12 - رقاد، صليحة، تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: آفاقه و معوقاته - دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي للشرق الجزائري-، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة سطيف 1، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، 2014.

- 13 - لمودة، فاطمة الزهراء، إستراتيجية التنمية البشرية في معالجة الفقر - دراسة حالة الجزائر-، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر3، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، 2012.
- 14 - مرادسي، حمزة، دور جودة التعليم العالي في تعزيز النمو الاقتصادي - حالة الجزائر -، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الحاج لخضر، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، 2010،
- 15 - مريبي، سوسن، التنمية البشرية في الجزائر - الواقع و الآفاق -، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري02، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، 2013.
- 16 - فريمش، مليكة، دور الدولة في التنمية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2012.
- 17 - نمور، نوال، كفاءة أعضاء هيئة التدريس و أثرها على جودة التعليم العالي، جامعة منتوري، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، مذكرة ماجستير غير منشورة، 2012.
- 18 - أيمن يوسف، تطور التعليم العالي: الإصلاح و الآفاق السياسية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، 2008.

#### رابعاً: المقالات و المداخلات

- 1 -مكتب العمل العربي، الموارد البشرية العربية و دورها في الحياة الاقتصادية، مجلة العمل العربي، عدد 68 ، 1997.
- 2 - بوحنية، قوي، السياسة العامة الصحية في الجزائر - دراسة تحليلية من منظور الاقتراب المؤسسي الحديث 1990-2012، المجلة الجزائرية للدراسات السياسية، العدد الأول، جوان 2014.
- 3 - موساوي، عبد الله، دور الدولة في التنمية البشرية في البلاد النامية في ظل العولمة ، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا ، العدد06، 2005.

- 4- البرماني، صلاح مهدي، قياس اثر التعليم العالي على بعض المؤشرات التنموية في العراق (1970-1998)، مجلة كلية الإدارة و الاقتصاد، الجامعة المستنصرية، عدد 39، 2002.
- 5- زردومي، محمد، معنى التعلم و إشكاليات التعليم في ظل التحولات المحلية و الرهانات المستقبلية، الملتقى الوطني الأول حول تعليمية المواد في النظام الجامعي، افريل 2010 ، ص05.
- 6 - \_\_\_\_\_، \_\_\_\_\_، سياسات العمل و التنمية البشرية في الأقطار العربية: تحليل للتجربة الكويتية، الكويت: المعهد العربي للتخطيط، 2002.
- 7 - الرواشدة، علاء زهير، دور الجامعة في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر الهيئة التدريسية فيها و علاقة ذلك ببعض متغيرات الشخصية لديهم- جامعة البلقاء نموذجاً -، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية ، العدد الأول ، يناير 2011 ، ص181.
- 8 - إبراهيمي طارق، رهن الفعل الفلسفي في المجتمع الجزائري، جامعة ورقلة ، بدون سنة نشر.
- 9 - عبد المالك، محمد عثمان، الصحة و التنمية و الفقر، مجلة الصحة العامة، العدد2(4)، اكتوبر 2007.
- 10 - قوريش، نصيرة، التنمية البشرية في الجزائر و آفاقها في ظل برنامج التنمية 2010 - 2014، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد06، 2010.
- 11 - تقية، حسان محمد المهدي، من أسرار نجاح التجربة اليابانية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد05، 2011.
- 12 - كتوش عاشور، قورين حاج قويدر، التجربة الماليزية في مجال التنمية البشرية و مقومات نجاحها، مركز الدراسات الإقليمية، 2009.

- 13 - المعرفي، ناصر ميلاد، التجربة الصينية في التنمية البشرية إمكانية المقارنة وفرص الاستفادة، المؤتمر العربي الأول في إدارة وتنمية الموارد البشرية في القطاع العام (الواقع والتطلعات والتحديات)، القاهرة 21 - 22 ديسمبر 2010.
- 14 - العيسوي، فايز محمد، سكان الجزائر: دراسة ديموغرافية، مجلة كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، العدد 52، 2003.
- 15 - بوحنية، قوي، محمد العيد حسيني، السياسة العامة الصحية في الجزائر: دراسة تحليلية من منظور الاقتراب المؤسسي الحديث 1990-2012، المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية، المجلة الجزائرية للدراسات السياسية، العدد الأول، جوان 2014.
- 16 - مغراوي، لقمان، صناعة السياسات الصحية في عالم متغير- دراسة حالة الجزائر- المجلة الجزائرية للدراسات السياسية، جوان 2014.
- 17 - مريزق عثمان، دراسة وصفية لأداء النظام الصحي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، كلية العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، العدد 25، ماي 2012.
- 18 - قويدقورين، حاج، ظاهرة الفقر في الجزائر و آثارها على النسيج الاجتماعي في ظل الطفرة المالية، البطالة و التضخم، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد 12، جوان 2014.
- 19 - باتول، سعيد، الجزائر الثانية عربيا و الـ 24 عالميا من حيث ارتفاع معدلات الجريمة!، جريدة الشروق اليومي، العدد 5300، ليوم 2016/12/06.
- 20 - الدقين نور الدين، تمويل التعليم العالي في الوطن العربي، المؤتمر الخامس عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي و البحث العلمي في الوطن العربي، الأكاديمية العربية للعلوم و التكنولوجيا و النقل البحري، الاسكندرية 22-26/12/2015.

21 – بن زرقة، ليلي، الشيخ، الداوي، تطور قطاع التعليم العالي في الجزائر 2012/2004، مجلة المؤسسة، العدد 2015/4، جامعة الجزائر3، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية، 2015.

22 – عفيف، رحمة، مراجعة في واقع التعليم و التعليم العالي في ضوء استحقاقات التنمية الشاملة، مركز دراسات بريدج لبناء السلام و الديمقراطية، 2014.

23 – يعقوب، عادل ناصر الدين، إطار نظري مقترح لحوكمة الجامعات و مؤشرات تطبيقها في ضوء متطلبات الجودة الشاملة، جامعة الشرق الأوسط، عمان: الأردن، بدون سنة نشر.

24- صفو، نرجس، أهمية الحوكمة لضمان جودة التعليم العالي، ملتقى الأمانة العلمية يوم 2017/07/11، جامعة سطيف2: كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2017.

#### رابعاً: التقارير

1 - منظمة العمل الدولية ، التقرير الاقتصادي و الاجتماعي ، اللجنة العالمية حول البعد الاجتماعي للعولمة، 2004.

2 – هيئة الأمم المتحدة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 1991، نيويورك، 1991.

3 - هيئة الأمم المتحدة، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية لعام 1994، نيويورك، 1995.

4 - هيئة الأمم المتحدة ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية لعام 1990 ، نيويورك.

5 - هيئة الأمم المتحدة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 1995، تقرير التنمية البشرية لعام 1995، نيويورك.



- 6 - هيئة الأمم المتحدة، برنامج الإنمائي للأمم المتحدة 1998، تقرير التنمية البشرية لعام 1998.
- 7 - منظمة الأمم المتحدة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 1999، نيويورك.
- 8 - هيئة الأمم المتحدة، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، نيويورك، تقرير التنمية البشرية 1997.
- 9 - البنك الدولي، التقرير الدولي للتنمية، واشنطن، 1991.
- 10 - منظمة اليونسكو، اتفاقية دولية بشأن الاعتراف بدراسات التعليم العالي و شهاداته و درجاته العلمية في الدول العربية و الدول الأوروبية المطلة على البحر المتوسط، فرنسا، 1998.
- 11- منظمة اليونسكو، بيان المؤتمر العالمي للتعليم العالي، الديناميات الجديدة في التعليم العالي و البحث من اجل التغيير المجتمعي و التنمية، باريس، 05-08 يوليو 2009.
- 12 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير الوطني حول التنمية البشرية 2009 / 2010، ص43.
- 13 -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير الوطني للتنمية البشرية للجزائر 2011 – 2012.
- 14 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الديوان الوطني للإحصاء، حوصلة إحصائية 1962-2011.
- 15 - وزارة المالية، المديرية العامة للتقدير و السياسات، حوصلة إحصائية 1963-2014، 2016.
- 16 - الديوان الوطني للإحصاء، تقرير النشاط الاقتصادي و التشغيل و البطالة، سبتمبر 2015.

- 17 - الديوان الوطني للإحصاء، تقرير النشاط الاقتصادي، التشغيل و البطالة، سبتمبر 2016.
- 18 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير التنمية البشرية 2013 - 2015، 2015.
- 19 - وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، المديرية العامة للتعليم و التكوين العالين، التعليم العالي في الجزائر.
- 20- البرنامج الإقليمي للتعليم العالي في منطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا، مركز مرسيليا للتكامل المتوسطي، مقارنة نظم الحوكمة كأداة لتشجيع التغيير: 100 جامعة في منطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا تمهد الطريق، يونيو/حزيران 2013.
- 21- وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، لجنة تطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي، المرجع الوطني لضمان الجودة (الميادين، الحقول، المراجع)، ط1، الجزائر، 2016.
- 22- World Development Report, World Bank Washington 1991.
- 23- Rapport mondial sur le développement humain, 1994, New York.
- 24 - conseil national économique et social, rapport nationale sur le développement humain, 2009 – 2010.
- 25 - ONS, données statistiques, démographie algérienne 2015, N740. 2015.
- 26 – groupe agence française de développement, agence d'Alger, **appui a la qualité du système éducatif algérien**, 2006, p02.

27 -république algérienne démocratique et populaire, ministère de le santé et de la réforme hospitalière, **enquête par grappes a l'indicateurs multiples (MICS) 2012-2013**, Alger, 2015.

28- Ministère de l'enseignement supérieure et de la recherche scientifique, **l'enseignement supérieure et de la recherche scientifique en Algérie : 50 ans de service de développement**, 2012.

#### المحاضرات:

عليان عبد الله الحولي، محاضرات في علم اقتصاديات التعليم، غزة: الجامعة الإسلامية، كلية التربية، 2014.

#### المواقع الالكترونية :

- 1 - التنمية البشرية المستدامة تصنع للبشر هدفا و وسيلة لعملية التنمية  
،[www.joedander.net.org/shd/article.php](http://www.joedander.net.org/shd/article.php).
- 2 – رشيد بن عياش، مفهوم المصلحة العامة، [www.alhewar.org](http://www.alhewar.org)، تاريخ الاطلاع 2014/11/06.
- 3 - تقرير التنمية البشرية 2014: النزاع والبطالة وعدم المساواة تعيق التنمية العربية، نُشر في 2014/07/26، العدد: 9631، <http://www.alarab.co.uk/?id=28926>.
- 4 - على الحوامد، العلاقة بين مخرجات التعليم و احتياجات سوق العمل – دراسة المجتمع الليبي – [www.pcrss.com](http://www.pcrss.com)
- 5 – أحمد كردي، الاستثمار في رأس المال البشري و العائد من التعليم، [kinanaonline.com/users/ahmedkordi/tags/191966/posts](http://kinanaonline.com/users/ahmedkordi/tags/191966/posts) تاريخ الإطلاع 2016/06/30.

- 6 - نمر منصور فريحه، واقع التعليم العالي في الوطن العربي  
، <http://nemerfrayha.com>، تاريخ الاطلاع 2016/11/25.
- 7 - غرايبة، إبراهيم، تقرير التنمية البشرية 2015.. التنمية في كل  
عمل، <http://www.aljazeera.net/knowledgegate/books/2015/12/15/>، تاريخ  
الاطلاع 2016/09/09
- 8 - عبد العاطي، حسن البائع، التجربة اليابانية.. نموذج الترقى بعد التردى، مجلة  
المعرفة،  
[http://www.almarefh.net/show\\_content\\_sub.php?CUV=360&SubMod](http://www.almarefh.net/show_content_sub.php?CUV=360&SubMod)  
[el=157&ID=400](http://www.almarefh.net/show_content_sub.php?CUV=360&SubMod) تاريخ الإطلاع 2016/07/27.
- 9 - السعد، محمد نجيب، من تجارب الشعوب.. قصة النجاح الماليزية، جريدة الوطن:  
<http://alwatan.com/details/4456> تاريخ الإطلاع 2016/07/28
- 10 - ياسر ثابت، ماليزيا وسنغافورة والبرازيل.. ثلاث تجارب ناجحة لتحول الدول من  
التخلف إلى التقدم، <http://www.elsaba7.com/article/details.aspx?id=2190>،  
بوابة الصباح ( جريدة )، تاريخ الاطلاع: 2016/08/02.
- 11 - الصاوي، عبد الحافظ، تحديات التنمية البشرية في الدول العربية،  
[//www.aljazeera.net/knowledgegate/books/2012/3](http://www.aljazeera.net/knowledgegate/books/2012/3)  
الجراند:
- 1- بوالروايح، محمد، الجامعات الخاصة في الجزائر.. احتمالات الفشل و النجاح، جريدة  
الشروق اليومي، العدد 5415 لتاريخ 01 افريل 2017.
- 2 - \_\_\_\_\_ ، نسبة الأمية في الجزائر 12,33 بالمائة، جريدة الخبر،  
[www.elkhabar.com/press/article/116822/](http://www.elkhabar.com/press/article/116822/)، بتاريخ 2017/01/07.

- 3 - فضيل، عبد القادر، هذه أسباب تدهور المدرسة الجزائرية، يومية أخبار اليوم AKHBAR EL YOUM.DZ، 2016/03/07، تاريخ الإطلاع 2016/03/27.
- 4 - سليمان، نادية، المدرسة الجزائرية في المرتبة 69 عالميا من حيث جودة التعليم، [www.echoroukonline.com/ara/articles/506809.html](http://www.echoroukonline.com/ara/articles/506809.html)، تاريخ الإطلاع: 2016/12/07.
- 5 - حاج قويدقورين، ظاهرة الفقر في الجزائر و آثارها على النسيج الاجتماعي في ظل الطفرة المالية، البطالة و التضخم، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد 12، جوان 2014، <http://islamfin.go-forum.net/t5333-topic#10411>
- 6 - ق. إ، تقرير حول أهداف الألفية للتنمية في الجزائر: أهداف تحققت وأخرى تنتظر...، <http://www.akhbarelyoum.dz/ar/200241/141884-2015-05-05-16-45-29>، تاريخ الإطلاع 2016/10/03.
- 7- \_\_\_\_\_ ، الجزائر: تراجع الدخل القومي والتكشف يفاقم معاناة الفقراء، <http://islammemo.cc/akhbar/arab/2016/01/18/279999.html>، تاريخ الإطلاع 2016/09/29.
- 8 - حوام، بلقاسم، ملايين الجزائريين يعيشون تحت خط الفقر، جريدة الشروق، <http://www.echoroukonline.com/ara/articles/219553.html> بتاريخ 2016/09/29.
- 9- مستوي، عادل، سميرة كسيرة، التعليم العالي وإشكالية تطوير وإنتاج المعرفة العلمية في الجزائر: رؤية تحليلية خلال الفترة 1990-2013، <http://www.journal.cybrarians.org/index.php?>، العدد 40، ديسمبر 2015، تاريخ الإطلاع 2016/09/05.

10 - مطاطلة، أسامة، التعليم العالي في الجزائر: قراءة في ثنايا نظام الال أم دي،  
<http://inspiremagazine.anasr.org>، تاريخ الاطلاع 2016/10/30.

11 - نمر منصور فريجه، واقع التعليم العالي في الوطن العربي: العوائق والحلول  
المستقبلية، <http://nemerfrayha.com> بتاريخ 2016/10/02.

12 - بلعسل، محمد، ظاهرة عدم التنسيق بين الجامعة و سوق العمل في الجزائر، أين يكمن  
الخلل؟،

<http://www.politics-ar.com/ar/index.php/permalink/3079.html>، تاريخ

الإطلاع: 2016/11/01.

# الفهرس

المحتويات .....	الصفحة
الإهداء	
شكر و تقدير	
مقدمة عامة .....	05
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية و التنمية البشرية .....	26
المبحث الأول: مفهوم الخدمات العمومية .....	27
المطلب الأول: تعريف الخدمة العمومية .....	27
المطلب الثاني: خصائص الخدمات العمومية و مبادئها .....	33
المطلب الثالث: أنواع الخدمات العمومية وطرق تقديمها .....	38
المبحث الثاني: مفهوم التنمية البشرية .....	46
المطلب الأول: تعريف التنمية البشرية .....	46
المطلب الثاني: نشأة و تطور مفهوم التنمية البشرية .....	67
المطلب الثالث: أبعاد و محددات التنمية البشرية .....	75
المبحث الثالث: مؤشرات و قياس التنمية البشرية .....	86
المطلب الأول: مؤشرات التنمية البشرية .....	86
المطلب الثاني: أدلة التنمية البشرية .....	98
المطلب الثالث: دليل التنمية البشرية المعدل .....	115
خلاصة و استنتاجات .....	122



- 124 ..... الفصل الثاني: علاقة الخدمات العمومية بالتنمية البشرية
- 125 ..... المبحث الأول: دور التعليم، الصحة و العمل في التنمية البشرية
- 125 ..... المطلب الأول: دور التعليم في التنمية البشرية
- 152 ..... المطلب الثاني: دور الصحة في التنمية البشرية
- 157 ..... المطلب الثالث: دور العمل في التنمية البشرية
- 160 ..... المبحث الثاني: دور خدمة التعليم العالي في التنمية البشرية
- 160 ..... المطلب الأول: مفهوم التعليم العالي
- 168 ..... المطلب الثاني: التعليم العالي و التنمية البشرية، أي علاقة؟
- 173..... المبحث الثالث: نماذج تطبيقية لدور الخدمات العمومية في تحقيق التنمية البشرية..
- 172 ..... المطلب الأول: التجربة اليابانية في مجال التنمية البشرية و مقومات نجاحها...
- 178 ..... المطلب الثاني: التجربة الماليزية في التنمية البشرية
- 186 ..... المطلب الثالث: التجربتين التنمويتين لسنغافورة و الصين
- 194 ..... خلاصة و استنتاجات
- 196 ..... الفصل الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر في الجزائر
- 197 ..... المبحث الأول: المؤشرات الاقتصادية للتنمية البشرية في الجزائر
- 198 ..... المطلب الأول: النمو الاقتصادي و الدخل
- 213..... المطلب الثاني: التشغيل و البطالة

المبحث الثاني: المؤشرات الاجتماعية للتنمية البشرية في الجزائر.....	228
المطلب الأول: الواقع السكاني .....	228
المطلب الثاني: الواقع التعليمي .....	241
المطلب الثالث: الواقع الصحي .....	260
المبحث الثالث: تقييم تطور التنمية البشرية في الجزائر .....	278
المطلب الأول: تطور دليل التنمية البشرية للجزائر و مؤشراتہ .....	278
المطلب الثاني: الفقر في الجزائر.....	287
خلاصة و استنتاجات .....	293
الفصل الرابع: دور خدمة التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر 2000-2014	
.....	299
المبحث الأول: تطور سياسة التعليم العالي في الجزائر.....	296
المطلب الأول: التعليم العالي في الجزائر:النشأة و التطور.....	296
المطلب الثاني: إصلاح التعليم العالي سنة 2004 ( نظام L.M.D ).....	307
المطلب الثالث: تقييم نظام L.M.D.....	311
المبحث الثاني: واقع التعليم العالي في التنمية البشرية في الجزائر( التحديات و الرهانات).....	314
المطلب الأول: مؤشرات قطاع التعليم العالي .....	314
المطلب الثاني: تحديات التعليم العالي في الجزائر.....	334

---

المطلب الثالث: واقع منظومة البحث العلمي في الجزائر و دوره في التنمية البشرية.....	353
المبحث الثالث: آفاق التعليم العالي في تطوير التنمية البشرية في الجزائر.....	374
المطلب الأول: حوكمة التعليم العالي .....	375
المطلب الثاني: آليات تطوير التعليم العالي و تحسين مخرجاته.....	382
خاتمة.....	390
الملاحق.....	401
قائمة الجداول و الاشكال.....	412
قائمة المراجع .....	417
الفهرس .....	434