



جامعة الفيوم
كلية الخدمة الاجتماعية

الخدمة الاجتماعية والتنمية البشرية



دكتور

سعد عيد قاسم

استاذ مساعد بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة الفيوم

- ٢٠٢٣ -



كلية الخدمة الاجتماعية
Faculty of Social Work



وحدة ضمان الجودة والتخطيط الاستراتيجي
Quality Assurance and Strategic Planning Unit



جامعة الفيوم
Fayoum University

رؤية كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم

تسعى كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم
أن تكون مؤسسة تعليمية معتمدة ومتميزة محلياً وإقليمياً.

رسالة كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم

تلتزم كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم بإعداد خريج مكتسباً
للمهارات المعرفية والذهنية والمهنية والعامة طبقاً للمعايير القومية الأكاديمية
القياسية، قادراً على المنافسة محلياً وإقليمياً، مواكباً التطور التكنولوجي،
متفرداً في إجراء البحث العلمي لمواجهة المشكلات والأزمات المجتمعية في إطار من
القيم والأخلاقيات، مشاركاً في تحقيق التنمية المستدامة.

تاريخ اعتماد المجلس الكلية

٢٠٢٠/١١/١١ بجلسته رقم (٣٠٩)

رؤية كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم : تسعى كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة الفيوم أن تكون مؤسسة تعليمية معتمدة ومتميزة محلياً وإقليمياً.
رسالة كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم : تسعى كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة الفيوم بإعداد خريج مكتسباً للمهارات المعرفية والذهنية والمهنية والعامة طبقاً للمعايير القومية الأكاديمية القياسية، قادراً على المنافسة محلياً وإقليمياً، مواكباً التطور التكنولوجي، متفرداً في إجراء البحث العلمي لمواجهة المشكلات والأزمات المجتمعية في إطار من القيم والأخلاقيات، مشاركاً في تحقيق التنمية المستدامة.

**الخريطة الزمنية الدراسية لمقرر (الخدمة الاجتماعية والتنمية البشرية)
بالفصل الدراسي الأول - العام الجامعي ٢٠٢٤ / ٢٠٢٥**

م	الأسبوع	خلال الفترة		رقم المحاضرة	محتوى المحاضرات
		من	إلى		
١	الأول	٢٠٢٤/٩/٢٨	٢٠٢٤/١٠/٣	المحاضرة الأولى	التعريف بالطلاب والمقرر ومحتواه ورؤية ورسالة الكلية والخريطة الزمنية
٢	الثاني	٢٠٢٤/١٠/٥	٢٠٢٤/١٠/١٠	المحاضرة الثانية	الفصل الأول
٣	الثالث	٢٠٢٤/١٠/١٢	٢٠٢٤/١٠/١٧	المحاضرة الثالثة	تابع عناصر الفصل الأول
٤	الرابع	٢٠٢٤/١٠/١٩	٢٠٢٤/١٠/٢٤	المحاضرة الرابعة	تابع عناصر الفصل الأول
٥	الخامس	٢٠٢٤/١٠/٢٦	٢٠٢٤/١٠/٣١	المحاضرة الخامسة	الفصل الثاني
٦	السادس	٢٠٢٤/١١/٢	٢٠٢٤/١١/٧	المحاضرة السادسة	تابع عناصر الفصل الثاني
٧	السابع	٢٠٢٤/١١/٩	٢٠٢٤/١١/١٤	المحاضرة السابعة	تابع عناصر الفصل الثاني
٨	الثامن	٢٠٢٤/١١/١٦	٢٠٢٤/١١/٢١	المحاضرة الثامنة	اختبار الميدترم الأول
٩	التاسع	٢٠٢٤/١١/٢٣	٢٠٢٤/١١/٢٨	المحاضرة التاسعة	الفصل الثالث
١٠	العاشر	٢٠٢٤/١١/٣٠	٢٠٢٤/١٢/٥	المحاضرة العاشرة	تابع عناصر الفصل الثالث
١١	الحادي عشر	٢٠٢٤/١٢/٧	٢٠٢٤/١٢/١٢	المحاضرة الحادية عشر	الفصل الرابع
١٢	الثاني عشر	٢٠٢٤/١٢/١٤	٢٠٢٤/١٢/١٩	المحاضرة الثانية عشر	اختبار الميدترم الثاني
١٣	الثالث عشر	٢٠٢٤/١٢/٢١	٢٠٢٤/١٢/٢٦	المحاضرة الثالثة عشر	استكمال الفصل الرابع
١٤	الرابع عشر	٢٠٢٤/١٢/٢٨	٢٠٢٥/١/٢	المحاضرة الرابعة عشر	ختام وإعلان درجات أعمال السنة
بدء إمتحانات الفصل الدراسي الأول ٢٠٢٤ / ٢٠٢٥ إعتباراً من السبت ٢٠٢٥/١/٤ حتى الخميس ٢٠٢٥/١/٢٣					
إجازة نصف العام الدراسي إبتداءً من السبت ٢٠٢٥/١/٢٥ حتى الخميس ٢٠٢٥/٢/٦					

فهرس الكتاب

الصفحة	الموضوع	م
٣	الرؤية والرسالة :	١
٤	مقدمة	٢
٥	الفصل الاول : التعريف بالتنمية البشرية - مفهوم التنمية البشرية - عناصر التنمية البشرية - تاريخ تطور التنمية البشرية - العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والتنمية البشرية - أهمية التنمية البشرية - أهداف التنمية البشرية - أبعاد التنمية البشرية - خصائص التنمية البشرية - مؤشرات التنمية البشرية - معوقات التنمية البشرية - مراجع الفصل	٣
٤٨	الفصل الثاني : مفاهيم متصلة بالتنمية البشرية - مفهوم تنمية المجتمع. - مفهوم التنمية البشرية الاجتماعية. - مفهوم التنمية البشرية الاقتصادية.	٤

	<ul style="list-style-type: none"> - مفهوم التنمية البشرية الاجتماعية الاقتصادية. - مفهوم التشبيك. 	
٥	<p>الفصل الثالث : التنمية المستدامة كأحد ركائز التنمية البشرية</p> <p>مقدمة:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تعريف التنمية المستدامة - خصائص التنمية المستدامة - مقومات استمرارية عملية التنمية - التطور التاريخي للتنمية المستدامة - أهداف التنمية المستدامة - أهمية التنمية المستدامة - مجالات التنمية المستدامة 	
٦	<p>الفصل الرابع : الخدمة الاجتماعية و التنمية البشرية</p> <p>مقدمة</p> <ul style="list-style-type: none"> - العلاقة بين الخدمة الاجتماعية والتنمية البشرية - أسس الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية لتحقيق التنمية البشرية * الأساس القيمي. * الأساس المعرفي. * الأساس المهاري. 	

الفصل الأول

التعريف بالتنمية البشرية

- مفهوم التنمية البشرية
- عناصر التنمية البشرية
- تاريخ تطور التنمية البشرية
- العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والتنمية البشرية
- أهمية التنمية البشرية
- أهداف التنمية البشرية
- أبعاد التنمية البشرية
- خصائص التنمية البشرية
- مؤشرات التنمية البشرية
- معوقات التنمية البشرية
- مراجع الفصل

مفهوم التنمية البشرية :

التنمية البشرية هي تطوير مهارات الأفراد وقدراتهم حتى يمكنهم الارتقاء في الإنتاج والدخل ، كما أنها عملية جعل الحريات الفعلية والخيارات المتاحة للبشر أكثر إتساعاً.. وهي أسلوب علمي ممنهج لتطوير الجوانب الاقتصادية والاجتماعية لصالح المجتمع^(١).

وكذلك يمكن تعريف التنمية البشرية بأنها عملية Process تهدف إلى مواجهة احتياجات البشر على كافة المستويات الاجتماعية والمادية والعمل على تطوير القدرات البشرية.

والتنمية البشرية هي مجموعة العمليات والتفاعلات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية التي يسعى الإنسان من خلالها إلى تحسين ظروف المجتمع وتحسين ظروف المعيشة وأحداث مجموعة من التغيرات والتطورات التي تستهدف الرقي بالإنسان.

وهي تعتمد على جانبين:

- أ- الإنسان كونه الفاعل والمحقق للتنمية البشرية.
- ب- إمكانات الدولة المتاحة من موارد اقتصادية، وظروف اجتماعية وسياسية.

لذلك تضمن التنمية البشرية العناية بالعنصر البشري وتعمل على توسيع نطاق قدراته التعليمية وتنمية خبراته وتطويرها، كما تسعى إلى الارتقاء بالإنسان ورفع مستواه من خلال قيامه ببذل

(١) طلال فانق التنمية البشرية، الأردن، مكتبة الوعد، (٢٠١٧)، ص٨.

الجهد للحصول على الدخل المناسب والذي يؤهله للعيش حياة كريمة ، ويؤدي ذلك إلى إبراز دوره الفعال في الإنتاج.

كما تعني التنمية البشرية : التحريك العملي للعمليات الاجتماعية والاقتصادية التي يمكن من خلالها إستشارة كافة الأماكن وكل الطاقات البشرية المتاحة وتوظيفها بشكل إيجابي الامر الذي يعود بالفائدة على الفرد والأسرة والمجتمع.

والتنمية البشرية بحسب وصف الأمم المتحدة هي العملية التي تضمن لأفراد المجتمع ثلاثة أمور رئيسية هي:-

أ- الحياة الخالية من الأمراض.

ب- الحصول على المعرفة بشكل جيد.

ج- الحياة الكريمة واللائقة للإنسان.

وفي إطار الكتابات العربية تعنى التنمية البشرية :

العمليات التي تؤدي إلى تغير فعال في كافة القدرات الإنسانية والمجالات التي يمارسها الإنسان سواء كانت، (روحية، فكرية، اجتماعية، اقتصادية، ...) وهي تعني كل الجهود التي يبذلها الكل من أجل صالح الكل والتي يتحقق من خلالها الارتقاء بالقدرات وتحقيق حياة كريمة لكل إنسان في المجتمع^(١).

وعرفت التنمية البشرية في إطار التقرير الذي أصدره البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة عام ١٩٩٠، وعام ٢٠١٣ UNDP عرف التنمية البشرية بأنها زيادة القدرات البشرية وجعلها أكثر قوة وأكثر

(١) عبد الكريم أحمد جميل، التنمية البشرية الحديثة، القاهرة، بدون تحديد

لدارالنشر، ٢٠١٧ ص ١.

فاعلية من خلال الارتقاء بالدخل وزيادة المستوى الصحي، وارتفاع
المستوي التعليمي".

وفي إطار ما تقدم تعرف التنمية البشرية Human Development بأنها: "عمل مخطط يركز على مجموعة من الأسس والمفاهيم والبرامج المدروسة والمخطط لها مسبقاً والتي تستهدف تعليم وإكساب المهارات والسلوكيات والمهارات التي تؤهل أفراد المجتمع للقيام بالأعمال والمهام المختلفة والتي تحقق لهم مواكبة العصر والتقدم والتطوير في الوقت الحاضر وفي المستقبل. ويستخدم مفهوم التنمية البشرية دولياً ليدل على أن كافة العمليات التي تمارس من أجل توحيد الجهود الأهلية مع الجهود الحكومية لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمعات والتي يمكن من خلالها تحقيق التقدم الاجتماعي الذي يعد جوهر "التنمية البشرية".

كما تعرف التنمية البشرية على انها " إحداث مجموعة من التغيرات الجذرية في مجتمع معين ، بهدف إكساب ذلك المجتمع القدرة على التطور الذاتي المستمر بمعدل يضمن التحسن المتزايد في نوعية الحياة لكل أفراده بمعنى زيادة قدرة المجتمع على الاستجابة للحاجات الأساسية والحاجات المتجددة لأعضائه بالصورة التي تكفل زيادة درجة إشباع تلك الحاجات عن طريق الترشيد المستمر لاستغلال الموارد الاقتصادية المتاحة، وحسن توزيع عائد ذلك الاستغلال لصالح كل أفراد المجتمع أي تحقيق التنمية البشرية".

فالتنمية البشرية في جوهرها عملية تغير اجتماعي قد يؤدي إلى تغييرات بنائية مما يتطلب بالضرورة التنظيم والتنسيق بين مختلف نواحي التنمية البشرية لمساعدة المجتمع عملية إعادة تكامله. ويرى البعض أن التنمية البشرية لا تعنى إشباع الحاجات الأساسية للجماهير فحسب، وإنما الرعاية الاجتماعية التي تعمل على اكتمال شخصية الفرد ثقافيًا وروحيًا كما تشمل القدرة على الابتكار ونوعية الحياة وحقوق الإنسان.

وهناك عدة عوامل أدت إلى ظهور مفهوم التنمية البشرية هي:

العامل الأول: ظهور مفهوم التخطيط :

سيطرة الدولة على مجريات الأمور بالمجتمع وظهور مفهوم التخطيط العلمي لتحقيق التنمية البشرية الشاملة بواسطة الدولة.

العامل الثاني: أزمة الكساد العالمي :

ظهور المشكلات المترتبة على أزمة الكساد الأعظم "١٩٢٩ - ١٩٣٤" التي مر به الاقتصاد الرأسمالي العالمي وأدى إلى انفجار ظاهرة الإفلاس المالي للوحدات الصناعية والتجارية في أوروبا الغربية والولايات المتحدة وما أعقب ذلك من موجات البطالة والهزات الاجتماعية والسياسية التي استدعت الاهتمام بالإنسان كمكون للتنمية البشرية.

العامل الثالث: الحرب العالمية الأولى والثانية :

الحرب العالمية الأولى والثانية (١٩٣٩ - ١٩٤٥) وما نتج عنها من أضرار لاقتصاديات العالم الرأسمالي وأدى إلى تدخل الدولة في مجال النشاط الاقتصادي.

العامل الرابع: الاستقلال بالدول النامية :

حصول كثير من الدول النامية على استقلالها بعد الحروب العالمية الثانية مما أدى إلى الاهتمام بقضايا التنمية البشرية مواجهة تحديات بالغة الصعوبة كانت تمر بها هذه الدول تشمل قضايا البنية الأساسية والبعض الآخر يرتبط بسلوكيات أفراد المجتمع التي ورثها عن الماضي.

العامل الخامس: التفاوت الاقتصادي :

التفاوت الاقتصادي والاجتماعي بين الدول النامية من ناحية والدول المتقدمة من ناحية أخرى مما دفع العلماء في كثير من التخصصات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية إلى دراسة أسباب تخلف هذه الدول وتحديد الوسائل المناسبة لتنميتها.

العامل السادس: ظهور المجتمعات الصناعية :

نشأة المجتمع الصناعي الرأسمالي عقب الثورة الصناعية في منتصف القرن الثامن عشر، وعلى هذا يعد المجتمع الصناعي هو الأرضية الأساسية التي توالدت عليها مفاهيم التنمية البشرية بصفتها مفاهيم تعبر عن مرحلة جديدة من مراحل تطور أساليب الإنتاج الاقتصادي التي لها تأثيرها المباشر وغير المباشر على العلاقات

الاجتماعية بين أفراد المجتمع والحاجة إلى مفهوم جديد يعبر عن هذه المرحلة وهو "التنمية البشرية".

ومنذ نهاية الحرب العالمين الثانية أصبحت التنمية البشرية شعاراً يرفع في كل مكان يسعى إلى الارتقاء بالمجتمع كما اهتم الباحثين والعلماء من مختلف فروع العلوم والمعرفة بالتنمية البشرية حيث لا تنتمي التنمية البشرية لفرع واحد من فروع المعرفة الإنسانية بل تهتم بها كثير من المهن ومنها مرنة الخدمة الاجتماعية باعتبارها جوهر العمليات المهنية للخدمة الاجتماعية.

وهناك العديد من المؤلفات حول التنمية البشرية تؤكد أن هناك اهتمام مستمر للتوصل إلى مفهوم دقيق لها ولتحديد أبعادها والوصول إلى تعريف مقبول لدى كافة المهتمين والمشتغلين بقضايا التنمية البشرية، بشكل مباشر أو غير مباشر وقد اعتبر ذلك واحداً من التحديات التي تواجه مخططي التنمية البشرية Development Planners وصانعي السياسات Policy Makers⁽¹⁾. والمهتمين بالتنمية البشرية ومن هذه المفاهيم "التقدم" و"التطور" وربما "التصنيع" ويرجع ذلك إلى أن البلدان التي حققت الدرجة العليا في التنمية البشرية هي الدول المتقدمة والمتطورة والحديثة والصناعية⁽²⁾.

(1) P.N. Sharma- C. Shastri: Social Planning, Concepts and Techniques (N.Y, Free Press, 1994), P.11.

(2) اسامة عبد الرحمن، البيروقراطية النفطية ومعضلة التنمية البشرية، عالم المعرفة، العدد ٧، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، ١٩٨٢، ص.٢٤.

ومن المفاهيم الخاصة بالتنمية البشرية أن استيراد التكنولوجيا يحقق التنمية البشرية ودعا آخرون إلى محاكاته والاعتماد على ما يقدمه الغرب من عون غافلين المحتوى الثقافي والاجتماعي لعملية التغيير والتنمية البشرية فالتكنولوجيا لا تخلق الحضارة وإنما هي تعبير عن مستوى حضاري ونتاج له بكل عناصره كما أنها ثمرة جهد اجتماعي وثمة علاقة جدلية بين التغيير الاجتماعي والثقافي والاقتصادي من ناحية وبين الابتكارات التقنية من ناحية أخرى^(١).

وقد درج الوضع في بعض الدول العربية على إثثار لفظ "الإنماء" على لفظ التنمية البشرية على اعتبار أن الإنماء إنما يعبر عن الاتجاه القسدي في التنمية البشرية بينما ينسحب اللفظ "تنمية" على العملية ذاتها. ويرى البعض أن كلا اللفظين لا يعبر عن الواقع المقصود في الدول النامية، حيث الحاجة تدعو إلى إحداث تغييرات راديكالية (جزرية) في أوضاع التخلف، بينما "التنمية البشرية في الدول المتقدمة إنما هي تنمية لأوضاع لا تعد متخلفة.

ولقد كان للفكر الاقتصادي والغربي بالذات سبق الصدارة في وضع مؤشرات التنمية البشرية وذلك من خلال منظور اقتصادي، وهكذا عرفت التنمية البشرية بأنها "عملية تنشيط الاقتصاد القومي، وتحويله من حالة الركود والثبات إلى مرحلة الحركة والديناميكية، عن طريق زيادة مقدرة الاقتصاد القومي، لتحقيق زيادة سنوية ملموسة في إجمالي الناتج القومي، تغيير في هيكل الإنتاج ووسائله وفي مستوى

(١) هيرمان كان وآخرون: العالم بعد مائتي عام الثورة العلمية والتكنولوجية خلال القرنين

القادمين، ترجمة شوقي جلال، الكويت، المجلس الوطني، (١٩٨٢)، ص ٣٧

العمالة وتزايد في الاعتماد على القطاع الصناعي والحرفي، يقابله انخفاض في المناشط الاقتصادية التقليدية مما يعني تغيير البنية الاقتصادية بالتحول إلى اقتصاديات الصناعة والتصنيع واهتمام أكبر بالعنصر البشري.

وهكذا اعتبرت الزيادة الملموسة في إجمال الناتج القومي ومتوسط الدخل الفردي من المؤشرات الأساسية للتنمية البشرية وقد أدى ذلك إلى حدوث خلط في المفاهيم بين التنمية البشرية والتنمية البشرية الاقتصادية وبين التنمية البشرية الاقتصادية والنمو الاقتصادي.

ثم برزت على الساحة بعد ذلك، محولات لتحليل التنمية البشرية وتعريفها من خلال منظور اجتماعي إنساني حيث عرفت التنمية البشرية بأنها "عملية توفير الاحتياجات الأساسية للإنسان الغذاء والسكن والصحة والتعليم والعمل والجوانب المعنوية التي تتلخص في الحاجة لتحقيق الذات Self- Fulfillment بالإنتاج والمشاركة في تقرير المصير وحرية التعبير والتفكير والأمن والشعور بالكرامة والمشاركة في تقرير المصير والأمن والشعور بالكرامة والاعتزاز بروح المواطنة وهذا في حد ذاته جوهر التنمية البشرية" كمفهوم حديث".

في إطار ما تقدم يرى "Eugen Pasic أن التنمية البشرية كعملية متكاملة لا تنقسم، ويمكن النظر إليها باعتبارها التفاعل الديناميكي بين بناء مجتمع معين ومستوي الإنتاجية Level of Productivity التي بلغها هذا المجتمع والإنتاجية هنا تعني

الطاقات الكلية الكامنة لجميع أفراد المجتمع، لإشباع أو تحقيق المصالح الممكنة في كافة ميادين النشاطات المجتمعية، كما يشير البناء المجتمعي إلى مجمل العلاقات الكلية المستقرة القائمة بين الناس أعضاء المجتمع في إطار وجودهم الاجتماعي (بما في ذلك تفاعلاتهم الاجتماعية)⁽¹⁾ وهذا يؤكد مضمون التنمية البشرية.

وهكذا، نرى أن التنمية البشرية مفهوم ذو مدلول ثقافي واجتماعي واقتصادي سياسي وإداري، وهو لا يرتبط بقطاع من المجتمع دون آخر كما أنه يشير إلى "عملية مجتمعية متكاملة ومتفاعلة في إطار نسيج من الروابط بالغة التعقيد ومن العوامل السابقة تعرف التنمية البشرية بأنها لا تمثل فقط الناتج النهائي لمجموع المتغيرات الثقافية والاجتماعية والسياسية والإدارية، بل هي محصلة تفاعلات مستمرة بين هذه العوامل مكتملة.

ويتوقف مدى أهمية كل منها والدور الممارس في عملية التنمية البشرية على الظروف التي تتم فيها عملية التنمية البشرية وعلى المرحلة التي قطعتها مسيرة التنمية البشرية في الإطار المجتمعي، فقد تلعب العوامل الاقتصادية دورًا بارزًا في إحدى مراحل التنمية البشرية في بلد ما، بينما تلعب العوامل السياسية الدور الحاسم في بلد آخر أو حتي في نفس البلد في مرحلة أخرى بينما تلعب العوامل الاجتماعية الدور الأكبر في مجتمع آخر.

(1) Eugen Pusic: Social Welfare and Social Development (N.Y. Mcmillan Co. 1992), P.9.

أنواع التنمية البشرية:

من خلال العرض السابق يمكن أن نميز بين نوعين من التنمية البشرية.

أ- تنمية ذاتية: "الاعتماد على إمكانيات المجتمع"

أي يقوم بها المجتمع بنفسه وذلك لحل بعض مشكلاته وتوفير بعض احتياجاته ، وهذا نتيجة تم من خلال وعي السكان أنفسهم بالمشكلات التي يعانون منها ثم التحرك لمواجهة هذه المشكلات ويتميز هذا النوع من التنمية البشرية بأنه:-

- نابع عن المجتمع نفسه .. مما يجعل التنمية البشرية أكثر قبولاً للسكان.

- أنها تعتمد على الجهود الذاتية فهي تتصف بالمرونة.

- تحقق استفادة مباشرة وملموسة للسكان.

- توضح مدى قدرة المجتمع في الاعتماد على نفسه في حل مشكلاته.

ويعاب على هذا النوع من التنمية البشرية بأن:

- قد يحدث متأخرًا وبعد تفاقم المشكلات.

- أنه قد يكون بطيء ولا يتمشى مع معدل تغيير الاحتياجات.

- قد تبدأ نتيجة لتحمس طارئ يتم لا يلبث أن ينتهى.

- قد تتعرض للتوقف وعدم الاستمرارية^(١).

(١) د. عبد الحليم رضا، تنظيم المجتمع النظرية والتطبيق، (القاهرة، المطبعة التجارية، ١٩٨٦)، ص ٨٠.

وهنا يكون دور مؤسسات الخدمة الاجتماعية العمل على:

- دراسة الجماهير - خصائصها - اتجاهاتها.
- التعرف على الصعوبات التي تحول دون سير التنمية البشرية في طريقها الصحيح مثل عزوف أفراد المجتمع عن المشاركة عدم الانتماء، اللامبالاة..إلخ
- التعرف على دور المؤسسات التعليمية في مؤازرة الجهود الأهلية.
- تقوية شبكة الاتصال بين الأهالي والقيادات المسؤولة بالمجتمع.

ب- التنمية البشرية تحدث نتيجة مؤثر خارجي

إن هناك مؤثر خارجي يدفع المجتمع إلى القيام ببرامج التنمية البشرية وقد يكون هذا المؤثر الخارجي نتيجة تدخل من بعض المهن مثل (الإعلام، رجال السياسة، رجال العلوم الاجتماعية) أو تأثر من مجتمع آخر (متقدم أو نامي).

ويتميز هذا النوع بما يلي:

(١) يجمع بين الجهود الذاتية والإمكانيات الخارجية التي يستفيد منها المجتمع المحلي.

(٢) توفر الخبرات المتنوعة (خاصة الخبرات التطبيقية) التي يفترق إليها المجتمع الخارجي.

(٣) أن هذا النوع مقنن ومرتبط بوقت ومكان معين.

(٤) أن هذه العملية مستمرة لتحقيق الهدف المطلوب.

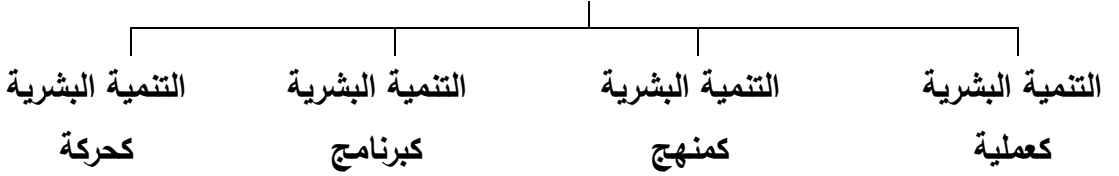
عيوب هذا النوع من التنمية البشرية ما يلي:

- التأثير على معدل المشاركة الذاتية من جانب سكان المجتمع.

- وجود مؤثر خارجي يرشد ويوجه وبالتالي يكون هناك نتيجة لهذا المؤثر ويكون دور مؤسسات الخدمة الاجتماعية هنا هو الحث على ضرورة الجمع ما بين الاتجاهين نقل الأساليب التقنية الحديثة بأسلوب ملائم للمجتمع.

عناصر التنمية البشرية

توجد عدة عناصر للتنمية البشرية هي:-



أولاً : التنمية البشرية كعملية Process

فهي تسير من مرحلة إلى مرحلة ومن موقف إلى موقف، وهي تشمل على عدد من التغيرات الصاعدة نحو أهداف محددة، وهي قبل كل شيء تغيير واقعي من مرحلة إلى أخرى كان يقوم فيها عدد قليل من الأفراد بتحديد الأهداف إلى مرحلة أصبح فيها أفراد المجتمع جميعاً يعتمدون على أنفسهم لمشاكلهم التي يشعرون بها ويتفاعلون معها عبر السنين، تلك المرحلة التي يساهم فيها الغالبية من أفراد المجتمع بالشعور بالحاجة والسعي نحو إكتشاف قدراتهم وإحتياجاتهم وترتيب الأولويات وتلمس أسباب العلاج، وتحديد المعونة الفنية المطلوبة من قبل الهيئات الرسمية والأهلية وممارسة عمليات التنفيذ أنهم بذلك يعتبرون القاعدة التي تركز عليها عمليات التنمية البشرية. وفي هذا الرأي تتركز الأضواء على نظريات التغيير

الاجتماعي وما تجدته العوامل الخاصة بالتغير الاجتماعي من المادة
تشكيل أفراد المجتمع لتحقيق التنمية البشرية.

ثانياً: التنمية البشرية وسيلة Method وكمنهج.

فهي وسيلة لغاية وهي طريقة لبلوغ أهداف محددة. وهذه النظرة
تعتبر الوسائل الأخرى كالوسائل التعليمية، والمحاولة والخطأ
والتجريب وسائل مساعدة لتحقيق التنمية البشرية أي أن كافة الوسائل
التي تستخدم للوصول إلى الهدف الذي حدده المختصون (في)
الدولة، في الهيئات الأهلية، في الحكومة المحلية والتي يمكن من
خلالها تمكين المجتمع من تحقيق أهدافه، وهذه النظرة تؤكد العلاقة
بين الوسيلة والغاية، فهي وسيلة يقودون بها العملية إلى تحقيق
التنمية البشرية وأهم النظريات التي تخدم هذه النظرة هي تلك
المتعلقة بالضبط الاجتماعي والتي يجب أن تفسر الدوافع والتنشئة
الاجتماعية والرأي العام في المجتمعات المحلية من جهة والسلطة
المنظمة للدولة وتشريعاتها من جهة أخرى وتستوجب الإحترام
والتقدير من أفراد المجتمع.

ثالثاً: التنمية البشرية كبرنامج Program:

هي برنامج محدد الأجزاء ومحدد الإجراءات والتركيز هنا على
الأنشطة التي يتضمنها البرنامج ويكون البرنامج موجهاً نحو الهدف
لتحقيق التنمية البشرية وأحداث تعديل في إتجاهات الناس الذين
يشملهم المشروع ومن هنا كانت أهمية تشكيل البرنامج وتخطيطه
وهذا الذي استهدفه برنامج السنوات الخمس والخطة الخمسية التي
كانت توضع خلال السنوات السابقة.

ويلعب التخصص دوره في هذا الإتجاه فتجئ أهمية الخبرة في النواحي الصحية والاجتماعية والزراعية والصناعية والترويحية وهذا الإتجاه في تعريف التنمية البشرية يجب أن يفسر في ضوء نظريات التغير الاجتماعي والضبط الاجتماعي، المعلومات التي يجب أن تتوفر عن الجوانب الاجتماعية للمجتمع، فالبرنامج لا وجود له بدون تحديد الطريق الذي يسلكه العاملون حتى يأتي بنتائجه المرجوة. فيجب أن تكون هناك قيادة ترشد وتوجه وأفراد من المجتمع وأن يكون هناك دور محدد لكل منهم لتحقيق أهداف التنمية البشرية من خلال ما تحويه البرامج من أنشطة.

رابعاً: التنمية البشرية حركة اجتماعية **Social Movement**

فهي حركة يلتزم بها الناس جميعاً، فهي لا تهدأ حركة مستمرة وهي مجموعة من الإجراءات تترجم انفعالات الناس وأحاسيسهم إلى برامج وهي رغبات تتبلور في واقع من الخدمات. وهذه الحركة تبدأ أو تيسر لتصبح نظاماً في مجموعة النظم الاجتماعية التي تعمل على بقاء وحدة المجتمع وتماسكه ويلتزم بها الأفراد والجماعات والمجتمعات المحلية التي تؤلف جسد الأمة تطلعات الأمة".

ولكي نفهم هذا المعني للتنمية البشرية ينبغي أن نفسره في ضوء نظريات علم الاجتماع السياسي **Political Sociology** التي يوضح برنامج التنمية البشرية وترى أنه يعتمد على إمكانات الدولة المادية وموظفيها وتشريعاتها وأفراد المجتمع ككل كشريك فاعل ومحرك للتنمية البشرية.

وفي إطار ما تقدم برى المؤلف أن التنمية البشرية هي عملية تهيئة للتقدم الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع عن طريق مساهمة أفراد وجماعته والاستفادة من طاقاته وإمكانياته وعلى هذا النحو نعتمد التنمية البشرية على عاملين.

(أ) إتاحة الفرصة لتحقيق الشراكة بين جماعات ومنظمات المجتمع لرفع مستوى المعيشة وضمان تحقيق الاحتياجات الأساسية لأفراد المجتمع.

(ب) الإفادة من الإمكانيات الفنية المتوفرة لدى المجتمعات الأخرى والهيئات المتخصصة لخدمة وتحقيق التنمية البشرية.

ويتضمن مصطلح التنمية البشرية بالمفهوم الواسع ما يلي:

أ- المستحدثات الفنية كالطرق المحسنة في الزراعة والإسكان والدى والخدمات بصفة عامة.

ب- الخدمات الفنية الحكومية مثل الوحدات الصحية والمؤسسات التعليمية وغيرها والتي تحقق تطلعات أفراد المجتمع.

ج- نشاط المجتمع الذي يتضمن الحوار المجتمعي وترتيب الحاجات وفقاً لأولويتها السعي للحصول على المعونة الفنية وتدريب العاملين وتمكين أفراد المجتمع من المشاركة الفعلية في برامج التنمية البشرية.

تاريخ تطور التنمية البشرية :

أولاً : التنمية البشرية في الأديان السماوية:

كافة الأديان السماوية حثت على تكريم الإنسان وعدم تعرضه للظلم وعلى تحقيق حياة اجتماعية كريمة له وتدعيم علاقته بأفراد المجتمع وتنمية قدراته المعرفية والارتقاء بمستوي الصحة والتعليم لكافة أفراد المجتمع حيث حث الدين الإسلامي على الاهتمام بالإنسان (روحاً وفكراً وعقيدة وسلوكاً ووجدنا) وتمثل ذلك في إطار الارتقاء بالأخلاق والذكر والعقيدة باعتباره خليفة الله في الأرض فقال الله تعالى لرسوله الكريم اقرأ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ^(١). وأكد القرآن على أهمية الإنسان وأنه هو الذي يعمل من أجل بناء المجتمع حيث قال الله سبحانه وتعالى "هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا"^(٢).
لقد جعل الإسلام الإنسان المكون الأساسي في التنمية البشرية قال الرسول «عن إسحاق بن عبد الله عن أنس بن مالك قال قال النبي: الناس سواء كأسنان المشط وأي يتناضلون بالعافية».
وكذلك كل الشرائع والاديان السماوية حثت على تكريم الانسان والاهتمام بتنمية قدراته وحياته الحياه الكريمة من كافة الجوانب

(١) القرآن الكريم، سورة القلم الآية، (١)

(٢) القرآن الكريم، سورة هود، الآية (٦١).

ثانياً: التطورات الحديثة في مفهوم التنمية البشرية :

في إطار ما تقدم من عرض مفهوم التنمية البشرية يتضح أنه عقب إنتهاء الحرب العالمية الثانية ومعاناة الدول المشاركة في الحرب من أثارها المدمرة في الجوانب البشرية والاقتصادية وبصفة خاصة الدول التي خرجت خاسرة من الحرب وفقدت الكثير من مواردها البشرية والمادية وأصبحت في حاجة شديدة إلى عمل برامج للتنمية البشرية حيث بذلت وبذلت هذه الدول جهوداً كبيرة للخروج من هذا النفق المظلم حيث اهتمت بالتنمية البشرية الاقتصادية في البداية إلا أنها وجدت أن التنمية البشرية ضرورة للنهوض بالمجتمع، التنمية البشرية وبدعت الأمم المتحدة تتنهج سياسة التنمية البشرية مع الدول الفقيرة لمساعدتها على الخروج من حالة الفقر التي تعيشها حيث اهتمت الأمم المتحدة بمساعدة، بنجالدش وباكستان، وغانا وكولومبيا وكثير من الدول الأخرى مستفيدة بما قامت به سابقا من جهود وبرامج في الدول التي تأثرت بالحرب العالمية الثانية.

وقد قام عالم الاقتصاد الباكستاني محبوب الحق عام ١٩٩١ " بإعداد تقرير أوضح فيه أن التنمية البشرية لا يمكن أن تحقق أهدافها بدون حدوث تنمية اقتصادية ولن يكون هناك تحسن في الأحوال البشرية إلا من خلال توجيه الاهتمام نحو الارتقاء بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي معاً.

وفي عام ١٩٩٤ أصدرت الأمم المتحدة تقريراً أكدت فيه على أن التنمية البشرية أحد نماذج التنمية البشرية والتي يمكن من خلالها توسيع نطاق المشاركة وتنمية قدرات أفراد المجتمع إلى أقصى حد

ممکن وتوظيف هذه الطاقات والقدرات أفضل توظيف في كافة المجالات الاجتماعية والصحية والتعليمية والاقتصادية. وقد أشار تقرير الأمم المتحدة أيضاً إلى أن التنمية البشرية، هي تستهدف تحسين. حياة الأجيال الحاضرة وهي كذلك تمثل صمام الأمان الذي يحمى أجيال المستقبل. كما تعمل التنمية البشرية على توفير العدالة الاجتماعية والأنصاف داخل الأجيال الحالية والأجيال القادمة وتظهر التنمية البشرية بوضوح الفارق بين الدخل ورفاهية الإنسان من خلال قياس معدل الإنجازات في المجالات المرتبطة بالصحة والتعليم والدخل).

وأن التنمية البشرية تعتمد في المقام الأول على ما يلي:-

- إتاحة الفرصة للمواطن بأن يحدد نوع الحياة التي يريدها.
- مزاوله العمل المناسب لقدراته وإمكاناته.
- إتاحة الفرصة أمام الناس للوصول إلى أهدافهم.

وأشار تقرير الأمم المتحدة إلى أن التنمية البشرية هي مسألة سياسية تقوم بها الدولة بجانب الإجراءات الاقتصادية وأضاف التقرير إلى أن التنمية البشرية تنمي قدرات أبناء الوطن بصفة أساسية وتراعي حصول الأقليات الدينية والعرقية والمهاجرين على حقوقهم السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتي تشمل التعلم والعمل، الصحة، العدالة، الأمن) وغير ذلك من الخدمات التي يحتاجون إليها.

في إطار ذلك نشأ مفهوم الأحقيات Entitlement الذي يعكس حق الإنسان الأساسي في العيش حياة طويلة وصحية وكذلك

الحصول على المعرفة والحصول على مستوى حياة لائق يؤكد كرامته ويحقق أمنه.

ثالثاً: التنمية البشرية في الكتابات العربية :

كانت تستخدم التنمية البشرية بشكل متوازي مع التنمية البشرية الاقتصادية والنمو الاقتصادي والعدالة الاقتصادية وكلها مفاهيم ذات مدلول مادي اقتصادي وتستهدف تعظيم الناتج القومي وتنمية الموارد البشرية وتحسين مستوى معيشة أفراد المجتمع.

ولقد اهتمت الأمم المتحدة بالتنمية البشرية في أعقاب الحرب العالمية الثانية ووجهت جهود الدول الأخرى إلى مواجهة الآثار الخاصة بهذه الحرب والتي تخفيف العبء عن المواطن وعدم تعرضه للألم وقدمت عدة برامج لمواجهة المشاكل المترتبة على نتائج الحرب ومواجهة الأزمات التي تعرضت لها الدول.

وقد قامت منظمة الأمم المتحدة بنشر عدة تقارير منذ عام ١٩٩٠ إلى عام ٢٠١٦ حول التنمية البشرية في العالم وتناولت عدة موضوعات ولمدة برامج ومجموعة من التوجهات الدولية المستقلة بالتنمية البشرية وأبرزها ما يلي:-

- مفهوم التنمية البشرية والمؤشرات الدالة عليها.
- مقاييس التنمية البشرية للجوانب الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والدينية.
- تحويل التنمية البشرية (ذاتياً وحكومياً ودولياً).
- أبعاد التنمية البشرية الاجتماعية والاقتصادية والروحية).
- مشاركة المجتمع في التنمية البشرية.

- الأمن البشري ومميزاته من خلال تحقيق برامج العدالة الاجتماعية).
 - العلاقة بين التنمية البشرية والتنمية البشرية الاقتصادية.
 - محاربة الفقر الإنساني والتنمية البشرية.
 - التنمية البشرية في ظل العولمة ومواجهة المشكلات المرتبطة بالعولمة).
 - حقوق الإنسان والتنمية البشرية (حق) الحياة حق العمل، حق التعليم، حق العلاج).
 - التعاون الدولي وعلاقته بالتنمية البشرية.
 - التكنولوجيا الحديثة وعلاقتها بالتنمية البشرية.
 - الاستدامة في التنمية البشرية والعدالة الاجتماعية والتنمية البشرية.
- وفي نهاية عام ٢٠٠٩م كان هناك اهتمام من منظمة الأمم المتحدة ومؤسستها بموضوع التنوع البيولوجي والتنمية البشرية وكذلك العلاقة بين الهجرات غير الشرعية من الدول النامية إلى الدول المتقدمة وعلاقته بالتنمية البشرية.
- وتطور مفهوم التنمية البشرية منذ عام ٢٠١٠ لتشمل جوانب أخرى مثل (الجوانب الإدارية، والسياسية والتعليمية، والثقافية وأبرزت التنمية البشرية أن الإنسان هو القاسم المشترك في جميع البرامج والمشروعات التي تبنتها جميع وكالات التنمية البشرية على مستوى العالم.

حيث أن التنمية البشرية صاحبها تطور في الأبنية الإدارية، والتعليمية والثقافية وقد كان لهذا التطور له مردود على تنمية الإنسان وتطوير المهارات والعمل الجماعي والمشاركة الفعالة للمواطن في عملية التنمية البشرية بهدف الاستفادة من نتائجها لذلك تعتبر التنمية البشرية هي الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها المخططون وصانعو القرار لتهيئة الظروف اللازمة لأحداث التنمية البشرية الاجتماعية والاقتصادية والتطور بالمجتمع والسير في طريق النماء والرفاهية للمجتمع.

وبالتالي أعتبرت التنمية البشرية هي المنهج الحكومي في المقام الأول الذي يهتم بتحسين نوعية الموارد البشرية في المجتمع وتحسين المكون البشري نفسه. وانعكس ذلك في قيام كل مؤسسة وكل شركة بالعمل على تنمية قدرات العاملين فيها سواء على المستوى الإداري (تشمل كل العاملين في جميع مستوياتهم الوظيفية).

وبدء العالم خلال هذا القرن وبصفة خاصة في الفترة من عام ٢٠١٥ إلى الآن ٢٠١٩م يدرك أهمية التعليم والتدريب وجعلهم جزء أساسي للتنمية البشرية كما بد الاهتمام بالمرأة والشباب كأدوات يتم من خلالها تحقيق التنمية البشرية.. كما تنبه رجال الاقتصاد إلى أهمية رأس المال البشري كمجال تحقيق التنمية البشرية الاقتصادية والبشرية في نفس الوقت وأن السبب فيما تعانيه التنمية البشرية الاقتصادية من تدهور سواء في الدول المتقدمة أو النامية يرجع إلى إهمال المكون البشري وتأثيره على الجوانب الاقتصادية.

وأصبحت التنمية البشرية أحد المداخل الأساسية للارتقاء بالمجتمعات وأصبحت كافة الدول وكافة المنظمات الدولية تركز في عملها في إطار التنمية البشرية على ثلاثة جوانب هي:-

- الجانب الأول: التعليم.
- الجانب الثاني: الصحة.
- الجانب الثالث: زيادة الدخل وفرص العمل.

الهدف الأساسي من وراء ذلك هو تحقيق التنمية البشرية الشاملة والمستدامة بالمجتمع (التنمية البشرية).

العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والتنمية البشرية :

يقصد بإدارة الموارد البشرية القيام بمجموعة من الوظائف والأنشطة التي يجب ممارستها بفرص إدارة العنصر البشري بطريقة فعالة وإيجابية بما يحقق أهداف المنظمة وأهداف العاملين وأهداف المجتمع ويتطلب ذلك:

- أ- الإختيار السلمية للعاملين.
- ب- العناية بالعاملين وتدريبهم وتنمية قدراتهم.
- ج- مرعاه الجوانب المحيطة بهم سواء في المجتمع أو مجال الأسرة وكافة الجوانب التي تؤثر على أدائهم المهني.

ومن هنا ندرك أن التنمية البشرية مفهوم أشمل عن مفهوم إدارة الموارد البشرية. حيث تكون وظيفة إدارة الموارد البشرية إستشارية تقدم النصح والإرشاد والمساعدة للمديرين التنفيذيين للقيام باعباء وظيفة الأفراد وتحقيق أهداف المنظمة أما. التنمية البشرية إطار عام

يهتم بكافة مؤسسات المجتمع وكافة القيادات بهدف الارتقاء بالمجتمع لذلك ترتبط إدارة الموارد البشرية بجميع الأنشطة سواء كانت (مؤسسية حياتيه / مجتمعية) لذلك يمكن تصنيف إدارة الموارد البشرية على أساس الهدف من الأنشطة: (أنشطة اجتماعية خدمية/ أنشطة إنتاجية/ أنشطة مادية)

ويمكن تقسيم الإدارة إلى نوعين:-

أ- إدارة الأنشطة ذات الهدف الخدمي الاجتماعي

ب إدارة الأنشطة ذات الهدف الإنتاجي

(إدارة القطاع الخاص وإدارة الأعمال الإنتاجية)

والهدف الأساسي من الأنشطة الخدمية والأنشطة الإنتاجية هو الاستفادة من الإمكانيات البشرية والمادية في المؤسسة بأقصى درجة ممكنة وخلق المناخ المناسب لتشغيل كافة العاملين وتوفير المواد والخامات لتحقيق الإنتاج والأهداف المنشودة بأقل التكاليف وفي التوقيت المناسب وفي نفس الوقت عدم الإساءة إلى كافة العناصر البشرية الموجودة.

تقسم المؤسسات في الغالب إلى ثلاثة مستويات إدارية هي:-

أ- الإدارة العليا وتمثيلها في الغالب المدير العام أو رئيس مجلس الإدارة.

ب الإدارة الوسطى وتمثيلها مديرو الأقسام.

ج الإدارة التشغيلية وتمثيلها المشرفون

والإدارة الرشيدة تعمل على تحقيق المؤامة بين هذه المستويات الثلاثة بالتواصل مع العاملين لرفع كفاءتهم والعمل على التدريب

المتواصل لهم وتحفيزهم على العمل وتشجيعهم على إبداء آرائهم من أجل تحسين الإنتاج أو الارتقاء بمستوي والخدمات.. ويستفيد المدير (من آراء العاملين سواء من خلال الحوار معهم في ندوات دورية أو تقديم إقتراحات مكتوبة.. حيث يتم دراستها وصياغتها في خطوات عملية تلتزم بها إدارة المؤسسة وتسعى إلى تنفيذها وتظهر في صورة برامج تؤكد على أهمية العامل أو الموظف.

عنده يشعر الموظف والعامل بقيمته وأهميته في المؤسسة التي يعمل بها ويرى أنه قريب من رئيسه يعتز بعمله ويخلص فيه ويقدم أحسن ما يمكن من إنتاج أو خدمات نتيجة هذه المعاملة الطيبة من الرئيس للمرؤس تجعله يتثنى في عمله ويقوم به على أحسن وجه ولا يهتم بتفريقه أو علاوة مادية حيث يشعر بأنه منتمي إلى المؤسسة وهذا الأمر يشكل أكبر الدوافع التي تؤدي ذلك إلى الاستقرار النفسي في العمل ويؤدي ذلك إلى استقراره الأسرى الذي ينعكس في زيادة الإنتاج أو سرعة أداء الخدمات ويمكن أن نوضح أهمية التنمية البشرية كما يلي.

أهمية التنمية البشرية :

- تحديد الوضع والمستوي المعيشي في كل دولة سواء في الدول المتقدمة أو النامية.
- وضع السبل الكفيلة بالإصلاح ورفع المستوى المعيش من خلال إنعاش الاقتصاد في الدول التي تعاني من انخفاض مستوي المعيشة.

- محاربة الفقر والفساد والتلاعب وإستثمار العنصر البشري بالطرق المثلي.
- تحقيق الاستقرار السياسي وانتشار الحرية والديمقراطية ووجود الحكومات الرشيدة والتي تتحد بتنفيذ التنمية البشرية في مجتمعاتها.
- كسر حاجز الروتين والسعي إلى تحقيق إضافة جديدة في الحياة والاستفادة من التجارب الناشئة بما يحقق الطموح والتعادل لدي أفراد المجتمع.
- مواجهة ثقافة احتقار بعض المهن والأعمال والحث على ضرورة العمل في كافة الأعمال المشروعة والشريفة.
- تطوير التعليم وأساليبه ومدخلاته للحصول على مخرجات جيدة.

أهداف التنمية البشرية :

تسعى التنمية البشرية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- ١- توفر الوسائل التي تسهم في حصول جمع أفراد المجتمع على فرص متساوية في التعليم ومواجهة الجهل والامية.
 - ٢- العمل على الحد من ظاهرة البطالة من خلال توفير الفرص المناسبة للعمل في الريف والحضر.
 - ٣- توفير رعاية صحية متكاملة للأطفال الذين تقل أعمارهم عن ١٥ سنة.
 - ٤- العمل على إنشاء المساكن المناسبة لأصحاب الدخل المحدود.
 - ٥- الحد من انتشار الجوع وزيادة معدلات التغذية.
 - ٦- مواجهة الفقر والنتائج المترتبة عليه.
 - ٧- توفير حاجات الأفراد الأساسية بالمجتمع.
 - ٨- توفير الحريات سواء في الاقتصاد أو السياسة.
- وأشار تقرير التنمية البشرية عام ٢٠١٦ إلى أن أهم أهداف التنمية البشرية هي :

- ١- مواجهة مشكلات الفقر والجوع في كافة أنحاء العالم.
- ٢- تحقيق التعليم الابتدائي الشامل.
- ٣- الحفاظ على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- ٤- تخفيض نسبة الوفيات بين الأطفال.
- ٥- تحسين صحة الأم والحد من مشكلة وفاة الأمهات عند الولادة.

٦- مواجهة فيروس نقص المناعة "الإيدز"

٧- تحقيق الاستدامة البيئية.

٨- ضمان حق العمل للشباب وحمائيتهم.

٩- تفعيل الشراكة بين الدول لمواجهة مشكلات الفقر وتحقيق الحكم

الرشيد بالإضافة إلى تطبيق معايير المحاسبة والشفافية.

وبصفة عامة تستهدف التنمية البشرية مايلي :

أولاً : بناء الندوات الصحية لأفراد المجتمع وذلك من خلال

مجموعة من الإجراءات أهمها:

أ- إصلاح القطاع الصحي واختبار الإستراتيجيات الفاعلة والتي

يمكن من خلالها زيادة العناية بالمريض وتوفير الأدوية الملائمة

وخفض تكاليف العلاج لتلائم الفئات الأولى بالرعاية من أفراد

المجتمع.

ب- العناية بتصميم برامج تستهدف الوقاية من الأمراض وتوفير

برامج الحماية للفئات الفقيرة وتعريفها بخطورة إهمال العلاج

وأهمية الرجوع إلى الجهات الطبية المختصة في حالة أمراض

لدى أفراد الأسرة. وجود

ج- الارتقاء بالثقافة الصحية والتوعية بالسلوكيات الضارة صحياً

وكذلك تدعيم ١٠٠ مليون صحة في إطار توجيهات رئيس

الجمهورية وحث الأهالي برامج على الكشف لمعرفة ما لديهم من

أمراض والمبادرة إلى علاجها.

د- توفير المياه الصالحة للشرب وإصلاح شبكات الصرف

هـ- المحافظة على البيئة من خلال مواجهة كل المخالفين لسلامة البيئة وتطبيق أجندة البيئة لعام ٢٠١٩ بأن "الملوث لابد أن يدفع تكاليف ما قام بإتلافه أو تلويثه".

ثانياً: بناء القدرات التعليمية لأفراد المجتمع من خلال :

أ- إكتساب المعارف والمعلومات التي تحقق التنمية البشرية وأن تراعي التوازن في التخصصات بما يناسب احتياجات السوق ورفع كفاءة الخريج) ليجد فرصة العمل المناسبة بعد تخرجه.

ب- الاهتمام ببناء وإعداد رأس المال البشرى ذي النوعية العالية من حيث التخصص ومن حيث المهارات.

ج- توفير فرص التعليم الأساسى لكل أفراد المجتمع ومواجهة مشكلات المتسربين من التعليم.

د- أن يكون هناك تفاعل ما بين المدرسة والمجتمع المحلي والتأكيد على دور التعليم كما قاطرة للتنمية البشرية والعمل على وضع سياسات لنشر التعليم والارتقاء به من خلال:-

- تنويع التعليم.

- الاستفادة من الأساليب الحديثة في التعليم.

- المتابعة المستمرة للتعليم.

- العناية بالتعليم قبل المدرسي.

- الاهتمام بتعليم الكبار.

- الارتقاء بالكادر التعليمي.

ثالثاً: توظيف القدرات البشرية :

ولكل تعمل على توظيف القدرات البشرية لابد من الآتي:-

- الحد من مشكلات الفقر وتوفير دخل مناسب لأفراد المجتمع.
- الارتقاء بالقدرات البشرية وتوظيفها من خلال الاهتمام بكفاءة هذه القوى البشرية وإعدادها لسوق العمل.
- رفع إنتاجية رأس المال البشرى من خلال الاستفادة من الخبرات النادرة.
- تحسين أداء دور القطاع الخاص كشريك في التنمية البشرية.
- تحقيق الإصلاح المؤسسي وإصلاح سوق العمل لاستيعاب فئات أكبر من الشباب.

رابعاً: إشباع الحاجات الأساسية

تستهدف التنمية البشرية العمل على إشباع الحاجات الأساسية للإنسان والعمل على زيادة السلع والخدمات الغذاء الرعاية الصحية -التعليم المسكن النقل والمواصلات الأمن العمل لذلك تقاس التنمية البشرية من خلال هذا المكون وما طرأ عليه من إصلاحات وما تحقق من خلاله من أهداف وهنا يتحقق جوهر التنمية البشرية الحقيقي في تنمية الفرد واعتباره هدفاً ووسيلة وغاية.

أبعاد التنمية البشرية :

هناك أكثر من بعد للتنمية البشرية هي

- ١- التمكين: أي تتم التنمية البشرية من خلال الناس أنفسهم وتقبلهم لأوضاعهم وتمكينهم من التحرك لصناعة القرارات التي تتعلق بتقرير حياتهم والارتقاء بهم وتحسين نوعية حياتهم.
- ٢- الاستدامة: وهذا يرتبط بتحقيق التنمية البشرية المستدامة.. حيث يتم توفير فرص التنمية البشرية للأجيال القادمة من مسكن مأكّل/ أمن/ عمل/ حماية).
- ٣- المشاركة: وتعني اسهام أفراد المجتمع في كافة المشروعات والبرامج التي تتصل بحياتهم اليومية في الجوانب السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية ومشاركتهم في صنع القرارات الخاصة بها.
- ٤- الأناصاف: أي أن تكون الفرص السياسية والاقتصادية والثقافية متاحة بتكافؤ لجميع أفراد المجتمع دون النظر إلى الوضع الاقتصادي أو النوع الاجتماعي.
- ٥- الحرية : يشتمل هذا العنصر جانباً مهماً في التنمية البشرية فلا بد من بين الحفاظ على حرية أبناء المجتمع حرية الرأي حرية التعبير، التحرر من الفقر).
- ٦- الحماية الاجتماعية : من خلال دعم الفئات الأولى بالرعاية وتوفير ما تحتاجه من حكومات سواء من خلال الدعم النقدي أو

العيني بالإضافة إلى كفالة تحقيق الارتقاء للأفراد والجماعات
والمؤسسات بالمجتمع.

٧- **الشفافية** : من خلال نشر كل ما يتعلق ببرامج التنمية البشرية
والميزانيات الخاصة بها والمستفيدين من الخدمات وإبراز
التحديات التي تواجه المجتمع و الجهات المسؤولة التي يمكن
للمواطن الرجوع إليها في حالة وجود مشكلات.

خصائص التنمية البشرية :

ويُلخص لنا جوا" فرانك داكوست^(١) Frenk D خصائص
التنمية البشرية في مجموعة من المؤشرات هي:
(١) ضرورة أن تكون التنمية البشرية شاملة تأخذ في اعتبارها
الجوانب الاقتصادية بالإضافة للعوامل الاجتماعية كما تتمثل في
التغذية والصحة والظروف المعيشية والخدمات كما تعرف التنمية
البشرية الاجتماعية بأنها:- العملية المجتمعية الواعية الموجهة
نحو إيجاد تغييرات في البناء -الاجتماعي الاقتصادي، تكون
قادرة على تنمية طاقة إنتاجية مدعمة ذاتيًا، تؤدي إلى تحقيق
زيادة منتظمة في متوسط الدخل الحقيقي -للفرد - على المدى
المنظور - وفي نفس الوقت تكون موجهة نحو تنمية علاقات
اجتماعية - سياسية، تكفل زيادة الارتباط بين المكافأة، وبين كل

(١) جوافرانك داكوستا دبلوماسي برازيلي عمل في الأمم المتحدة واليونسكو، عين أميناً عاماً
لمؤتمر الأمم المتحدة في العلم والتكنولوجيا في خدمة التنمية البشرية الذي انعقد في فيينا في
أغسطس ١٩٧٩

من الجهد والإنتاجية كما تستهدف توفير الحاجات الأساسية للفرد وضمان حقه في المشاركة وتحقيق متطلبات أمنه واستقراره على المدى الطويل^(١).

(٢) التنمية البشرية عملية أصيلة بمعنى ألا تكون محاكاة للنماذج غير الملائمة لظروف وأوضاع المجتمع وإن من الضروري أن تتوافق مع الخاصة بكل بلد والكيفية التي يتصور بها كل إنسان مستقبلاً.

(٣) التنمية البشرية تتناسب مع كل مجتمع ويفترض ذلك فقط القدرة على اختيار نمط ما من التنمية البشرية ولكن أيضاً ضمان هذا النمط أو على الأقل إضعاف التبعية الاقتصادية والوهن - الاقتصادي وإيجاد الأسواق الداخلية وزيادتها وكفالة إنتاج السلع الغذائية والمواد الأساسية.

(٤) التنمية البشرية عملية تعاونية وهذا لا يعنى أن الجهد القومي يستطيع وحده أن يحقق استقلالاً كاملاً ولكن تكون التنمية البشرية بالضرورة تعاونية تستلزم التنسيق والتكامل بين البلد الواحد وبالتعاون بين مجموعة البلدان النامية وبمساهمة إضافية من البلدان المتقدمة.

(١) على خليفة الكواري: ماهية التنمية البشرية الاقتصادية والاجتماعية، نقلاً عن تربية اليسر وتخلف التنمية البشرية، عبد العزيز عبد الله الجلال عالم المعرفة، العدد (٩٢)، يوليو ١٩٨٠، المجلس للثقافة والفنون والأدب الكويت، ص.ص (١٢-١٣).

- (٥) التنمية البشرية عملية تكاملية تربط بين مختلف القطاعات السكانية والمجتمعية والإنتاجية والخدمية فضلا عن التكامل بين العرض والطلب.
- (٦) التنمية البشرية تحافظ على التراث القومي وكذا الهياكل التقليدية الضرورية في كثير من الأحيان لصيانة الترابط الاجتماعي في البلد وبالتالي الحفاظ على التراث القومي وحماية المجتمع من الجوانب الثقافية السلبية الداخلية.
- (٧) التنمية البشرية تقوم على أسلوب التخطيط الذي يأخذ في اعتباره كافة الجوانب والمصالح والنشاطات والمؤسسات وكذلك استخدام الأسلوب العلمي.
- (٨) التنمية البشرية تعتمد على العدالة بحيث يشارك في التمتع بنواتج التنمية البشرية كافة قطاعات الشعب بصورة عادلة.
- (٩) التنمية البشرية تعتمد على المشاركة الواعية لكافة المواطنين في وضع وتحديد أهدافها وبرامج تنفيذها بعد إقرارها من الجهات المجتمعية ومن أبناء المجتمع أنفسهم.
- (١٠) التنمية البشرية تقوم على الابتكار والإبداع لمواجهة الاحتياجات الحقيقية للسكان وذلك فيما يتعلق بالتكنولوجيا المستخدمة وتطويرها وتأصيلها لمصلحة المجتمع.

وهناك من لخص خصائص التنمية البشرية في النقاط التالية:

تعظيم تنمية الإنسان وإعادة الإنسان إلى موقع الصدارة في كل برامج التنمية البشرية
التوازن بين رفاهية الإنسان كفرد ورفاهية المجتمع ككل من خلال احترام الفروق الفردية والعدالة في توزيع عوائد التنمية البشرية/ عدم انتهاك حرية أفراد المجتمع
الاعتماد على الذات من خلال بناء قدرات أفراد المجتمع والمؤسسات، عدم الاعتماد على القروض الخارجية، إتاحة الفرصة للإنتاج المحلي ليأخذ وضعه بالمجتمع.
الشمولية حيث تعد التنمية البشرية إطار شامل لكل فئات المجتمع دون تمييز ودون تبعية للدول الأجنبية
الحشد لكل فئات المجتمع وإيجاد شراكة بين الدولة والمؤسسات الأهلية والقطاع الخاص، ورجال الأعمال وكافة المؤسسات بالمجتمع، وتوفير المتطلبات الأساسية لأبناء المجتمع.

مؤشرات التنمية البشرية :

- وصفت الأمم المتحدة عام ١٩٩٠ مؤشرات لقياس التنمية البشرية.. من خلال برنامجها الإنمائي وقامت بدراسة على (١٨٠) دولة حول العالم وأشتمل المقياس على ما يلي:-
- أ- **الدخل القومي الإجمالي للفرد** ويشمل الخدمات والسلع المنتجة محلياً، صافي الدخل، رواتب التقاعد).
- ب- **قياس الأعمار** للتأكد من مستوى الرعاية الصحية المناسبة وتوفير الحالة الصحية بشكل عام.

ج- **معدل التعليم** (أعوام الدراسة لمن بلغ ٢٥ عاما أو أكثر وكذلك متوسط عدد الأعوام الدراسية التي يدرسها الأطفال الذين يكونون في عمر أقل من العمر الرسمي للانضمام إلي، المدرسة وهذا المعدل يوضح مدي كمية المعرفة المتوفرة عند الكسان بما يسهم في توفير أفضل الخيارات لحياتهم.

د- **المستوي المعيشي** الذي يوضح مدي الاستقرار في المجتمع وكذلك يدعم نوعية المشكلات التي تؤثر على المستوى المعيشي لأفراد المجتمع.

ووفق مؤشرات التنمية البشرية لعام ٢٠١٥ احتلت النرويج وأستراليا المراتب الأولى بتحقيق القيمة الأعلى في التنمية البشرية وهناك بعض الدول لم تحقق تنمية بشرية مثل افغانستان، العراق، الصومال ليبيريا، تايوان الجبل الأسود، جزر مارشال، موناكو).

العوامل التي أدت إلى حدوث التنمية البشرية والاهتمام بها

توجد عدة عوامل أدت إلى حدوث التنمية البشرية أهمها

١- **العامل السياسي:** ويشمل أوضاع المجتمع الداخلية، العلاقات الخارجية مع الدول الأخرى، وجود حروب أهلية مما يعوق برامج التنمية البشرية ويحد من تقدمها واستهدفت التنمية البشرية عدم إحتقار السلطة وتحقيق الديمقراطية والمشاركة في الرأي.

٢- **العوامل الاقتصادية:** حيث يعتبر الاقتصاد العامل الأساسي الأول في تحقيق التنمية البشرية في المجتمع.. ولذلك لا بد من الاستفادة من إمكانات الدولة الاقتصادية من أجل تحقيق التنمية

البشرية الاقتصادية ورفع مستوى الدخل المحلى والفردي على حد سواء مما يضمن تحقيق الفائدة للمجتمع ككل.

٣- **الأوضاع السكانية** وتشمل تحسين الظروف المعيشية للسكان، ورفع مستوي نصيب الفرد من المنتجات الغذائية اليومية وإيجاد سياسة سكانية تراعى أوضاع المجتمع وتواجه إرتفاع مستويات المعيشة.

٤- **الأوضاع الاجتماعية** وتشمل تحسين العلاقات الاجتماعية بين السكان بالمجتمع، خلق أدوار اجتماعية جديدة للسكان، حيث يرتبط هذا العامل بالتغير الذي يحدث في الجوانب الاقتصادية حيث أنه يؤثر على العلاقات الاجتماعية ليوحد نمط جديد من العلاقات يتناسب مع التطورات الحديثة في التنمية البشرية ويستهدف العامل الاجتماعي مواجهة المشكلات الأسرية.. والاجتماعية.. التي تحيط بأفراد المجتمع والعمل على نشر ثقافة العمل والإنجاز.

٥- **الأوضاع الصحية** حيث يؤدي التطور الصحي والطبي للدولة إلى حدوث تحسن في الصحة العامة لأفراد المجتمع ومواجهة الأمراض التي قد يتعرضون لها وكذلك خفض معدل الوفيات بين الأطفال ورفع معدلات الحياة ومواجهة الأمراض المتوطنة.

٦- **الأوضاع المادية**: ويرتفع المستوى المادى الأفراد المجتمع من خلال الحصول على فرص عمل جديدة وتطوير وحدات الإنتاج بالمجتمع.

٧- الأوضاع النفسية والشخصية لأفراد المجتمع فكلما ساد المجتمع الاستقرار كلما تحسنت الحالة النفسية لأفراد المجتمع وساد الاستقرار بينهم وكلما أدى ذلك إلى حدوث تنمية بشرية تراعى تحقيق النجاح وإثبات الذات لأفراد المجتمع.

٨- العوامل التعليمية وتشمل تطوير أساليب التعليم والارتقاء والمستويات الدراسية وإتاحة الفرصة للتعلم وزيادة برامج مواجهة مشكلة الأمية بما يسهم في تحقيق أهداف التنمية البشرية.

٩- العوامل الإدارية وتشمل تحسين وتطوير أساليب العمل، وإرتفاع المهارات الإدارية وزيادة القدرة على الأداء.

١٠- العوامل المرتبطة باستخدام التقنية الحديثة والمناسبة والتي يمكن من خلالها مواجهة المشكلات التي تعاني منها الدول الفقيرة وبصفة خاصة وسائل التكنولوجيا الحديثة التي تعتمد على استخدام تكنولوجيا "تكنولوجي" وعلى الصناعات الصغيرة للشباب.

معوقات التنمية البشرية

توجد مجموعة من المعوقات التي تواجه التنمية البشرية هي:-

أ- المعوقات المرتبطة بالسياسة: حيث إنها الأساسي فيما تواجهه التنمية البشرية من مشكلات وينتج عنها فرص حصار على الدولة حصار اقتصادي سياسي بالإضافة إلى الحروب وتدمير البنية الأساسية للدول.

ب- المعوقات الاقتصادية: والتي تؤدي غلي تدهور الحالة الاقتصادية للبلاد وتؤثر على البنية الأساسية بالمجتمع.

ج- **المعوقات الصحية:** وهي تؤثر سلباً على البلاد مثل سوء التغذية وانتشار العديد من الأمراض والأوبئة (إنخفاض المستوى الصحى).

د- **المعوقات التعليمية:** وتنتج عن عدم الاستقرار في برامج التعليم الناجح وارتفاع مستوى الأمية وإنخفاض مستوى التعليم.

هـ- **المعوقات الاجتماعية والثقافية:** وتشمل العديد من المشكلات بالإضافة إلى عزوف أفراد المجتمع عن المشاركة وانتشار الفساد الإداري والاقتصاد إلي أسلوب الضمان الاجتماعي والعدالة الاجتماعية ومبدأ تكافؤ الفرص.

و- **المعوقات المرتبطة بالسكن:** والتي تتمثل سوء توزيع السكان جغرافياً وانتشار العشوائيات "البناء غير المخطط" وانعدام السكن مما يولد مشكلات ترتبط بالانحراف وممارسة الرزيلة.

وهناك آراء أخرى ترى أن التنمية البشرية تواجه عدة تحديات تشير

كما يلي:

١- **الفقر:**

ويعتبر الفقر من أهم وأكبر التحديات التي تواجه مسيرة التنمية البشرية في العالم النامي في الوقت الحالي حيث نجد أن حوالى ١,٣ مليار إنسان يعيشون تحت خط الفقر وبالتالي سوف يترتب على ذلك عدم مقدرة هذه البلدان مستقبلاً على توفير الحد الأدنى من

الاحتياجات الأساسية للأفراد في المجتمع وبالتالي تقل وتتعدم التنمية البشرية في هذه البلدان^(١).

٢ - الأمية:

وتعتبر الأمية أيضًا من التحديات المهمة التي تواجه التنمية البشرية وذلك لأنه عند ترتيب الأولويات على أساس توفير الحاجات الأساسية للفرد نجد أن جزءًا من الموارد يوجه إلى المأكل والمشرب والملبس والموارد المتبقية توجه للتعليم ونجدها تكاد تكون منعدمة تمامًا وهذا ينعكس على التنمية البشرية بشكل أساسي ودائمًا تجد شعار محو الأمية مرفوع في الدول النامية مع العلم أن نسبة الجهل تزداد بشكل ملحوظ في الدول النامية وبهذا تكون الأمية من أكبر التحديات التي تواجه التنمية البشرية.

٣ - التلوث البيئي:

التلوث البيئي يعتبر أحد معوقات التنمية البشرية في الدول النامية وظهر التلوث البيئي بشكل ملحوظ في الدول النامية وتمثل في المخلفات السلبية للمصانع والشركات على اختلاف أنواعها وتخصصاتها وهذا كان له أكبر الأثر على تدهور التنمية البشرية في الدول النامية.

٤ - عبء التقدم التكنولوجي:

إن التقدم التكنولوجي يعتبر تحديًا كبيرًا من التحديات التي تواجه التنمية البشرية ويعتبر عبء ثقيل على عامل الاقتصاد

(١) أسامة سعيد محمد، دور القيم الاجتماعية في تحقيق أهداف التنمية البشرية البشرية (القاهرة، المعهد العالي للدراسات الإسلامية، ٢٠١٦)، ص ١١٦.

للبلدان النامية حيث إعتبرت التكنولوجيا ورأس المال أهم عوامل الإنتاج مما أدى إلى إرتفاع معدلات البطالة فعلى سبيل المثال: إذا استحدث مصنع نمطاً إنتاجياً حديثاً باستيراد بعض المعدات المتطورة، فإن عدم قدرة القوى البشرية القائمة على التعامل مع تلك المعدات الحديثة سوف يصحبه إستغناء عن العمالة غير الملائمة، وهذا يتنافي مع المعايير الأساسية التي يسعى مفهوم التنمية البشرية إلى إرسائها وبهذا يعتبر التقدم التكنولوجى من أهم التحديات التي تواجه التنمية البشرية.

مراجع الفصل الأول

- (١) القرآن الكريم.
 - (٢) أسامة سعيد محمد، دور القيم الاجتماعية في تحقيق أهداف التنمية البشرية، (القاهرة، المعهد العالي للدراسات الإسلامية، ٢٠١٦)، ص ١١٦.
 - (٣) طلال فائق التنمية البشرية، الأردن، مكتبة الوعد، (٢٠١٧)، ص ٨.
 - (٤) عبد الكريم أحمد جميل التنمية البشرية الحديثة القاهرة، بدون تحديد لدار النشر، (٢٠١٧) ص ١.
 - (٥) هناء أحمد سيد أحمد، إدارة الموارد البشرية (القاهرة، مطبعة الولاء الحديثة، ٢٠١٠).
- مراجع يمكن الاستعانة بها:**
- (٦) على محمد عبد الوهاب وآخرون: إدارة الموارد البشرية، القاهرة، تجارة عين شمس، (١٩٩٨).
 - (٧) شوقي حسين عبدالله: سياسات الأفراد، القاهرة، دار النهضة العربية، (١٩٩٦).
 - (٨) رشاد أحمد عبد اللطيف: تنمية المجتمع المحلي (القاهرة، الأهرام، ٢٠١٨).
 - (٩) منصور فهمي: الإنسان والإدارة، (القاهرة، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٨). (١٠) ميرفت سليم السمان: أصول الإدارة (القاهرة، جامعة حلوان، ٢٠١٧).

الفصل الثاني

مفاهيم متصلة بالتنمية البشرية

- مفهوم تنمية المجتمع.
- مفهوم التنمية البشرية الاجتماعية.
- مفهوم التنمية البشرية الاقتصادية.
- مفهوم التنمية البشرية الاجتماعية الاقتصادية.
- مفهوم التشبيك.

مفاهيم متصلة بالتنمية البشرية

أولاً : مفهوم التنمية بشكل عام :

مقدمة:

التنمية Development هي ارتقاء المجتمع والانتقال به من الوضع الثابت إلى وضع أعلى وأفضل وهي عملية تطور إلى الأمام وتحسين مستمر شامل أو جزئي. أيضا التنمية عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية وإدارية وليست محض إنجازات اقتصادية شيء ضروري وهام لكل مجتمع إنساني، وذلك لتحقيق أهداف الناس والمجتمع، أمنها تحقيق مستوى معيشة أو حياة أفضل والتنمية عملية شاملة تضرب جذورها في مختلف جوانب الحياة وتنتقل بالمجتمع إلى مرحلة جديدة من التقدم، وهي عنصر أساسي للاستقرار والتطور الإنساني والاجتماعي (مدحت أبو النصر: ٢٠١٤).

والتنمية لغويًا جاءت من الفعل نما أي زاد ومن النماء أي الخير والإصلاح، ويمكن النظر إلى التنمية بأنها عكس التخلف Underdevelopment. ويعرف العلماء التخلف بأنه توقف أو تأخر أو بطء في الحركة في تحقيق النمو أو في تحقيق التقدم إلى الأمام، بمعنى تخلف الأساليب الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية في مجتمع معين عن المستوى الذي كان يوسع ذلك المجتمع أن يبلغه في وقت معين.

هذا ولقد برز مصطلح التخلف بعد نهاية الحرب العالمية الثانية مع حصول عدد كبير البلدان المستعمرة على الاستقلال.

وذاع استعماله وكثرت الكتابات حوله ابتداءً من خمسينيات القرن العشرين وتجمعت خلال فترة قصيرة آلاف المقالات والأبحاث حول موضوع التخلف، ذاهبة في كل اتجاه ومنطلقة من محطات مختلفة ومنظورات متنوعة، الدرجة صار يصعب معها تعريف هذا المفهوم وتوضيح نظرياته.

ويمكن تحديد أربع خصائص للتخلف هي كالتالي:

١- انخفاض مستوى الدخل.

٢- ارتفاع نسبة الأمية وضعف المستوى التعليمي

٣- سوء مستوى التغذية.

٤- انخفاض المستوى الصحي.

وهذه الخصائص متفاعلة ومتداخلة معا وتشكل بدورها حلقة

مفرغة للفقير .

تعريف التنمية:

التنمية هي عنصر أساسي للاستقرار والتطور الإنساني والاجتماعي. وهي عملية تطور أو جزئي مستمر وتتخذ أشكالاً مختلفة تهدف إلى الرقي بالوضع الإنساني إلى الرفاه والاستقرار والتطور بما يتوافق مع احتياجاته وإمكانياته الاقتصادية والاجتماعية الفكرية.

وتعريف التنمية يظل مرتبطاً دوماً بالخلفية العلمية والنظرية السياسية والاقتصادية التي يقتنع بها صاحب التعريف. فعلى سبيل المثال فإن علماء الاقتصاد مثلاً يعرفون التنمية بأنها الزيادة السريعة في مستوى الإنتاج الاقتصادي والدخل القومي والأسري... في حين

يرى علماء علم الاجتماع على أن التنمية هي تغيير اجتماعي مقصود ومخطط يستهدف تغيير السلوكيات والثقافات حتى تكون إيجابية ومنفتحة ومرنة ومنتجة ...

بينما نجد علماء علم السياسة بأن التنمية هي عملية إقامة المؤسسات السياسية والتزامها بالنهج الديمقراطي وإتاحتها مشاركة المواطنين في صنع القرارات... كذلك نجد كافة علماء علوم البيئة يهتمون في تعريفهم للتنمية على البعد البيئي والمحافظة عليها من أنواع التلوث ...

وفي ختام هذه الآراء المتنوعة والمختلفة أحيانا في وجهات النظر، يمكن أن نقول أن كل الأبعاد السابق ذكرها فهي لها بعد اقتصادي واجتماعي وسياسي وبيئي .. وعليها أن تحقق كل هذه الأبعاد وتراعي أيضا التوازن فيما بينهم.

والتالي بعض التعريفات المتاحة عن مفهوم التنمية:

١- التنمية عملية ديناميكية تتكون من سلسلة من التغييرات الهيكلية والوظيفية في وتحدث نتيجة للتدخل في توجيه حجم ونوعية الموارد المتاحة للمجتمع، وذلك لرفع مستوى رفاهية الغالبية من أفراد المجتمع عن طريق زيادة فعالية أفراده في استثمار طاقات المجتمع إلى الحد الأقصى.

٢- التنمية هي عملية مستمرة يشارك فيها أفراد المجتمع للعمل على نقل مجتمعهم من الحالة السلبية إلى الحالة الإيجابية عن طريق إحداث بعض التغييرات الإيجابية في قطاعات العسل المختلفة

- والتي تؤدي إلى زيادة وتحسين في مستوى معيشة الأفراد. انبثاق ونمو كل الإمكانيات والطاقات الكامنة في كيان معين وبشكل
- ٣- التنمية هي انبثاق ونمو كل الإمكانيات والطاقات الكامنة في كيان معين وبشكل كامل وشامل ومتوازن، سواء كان هذا الكيان فردًا أو جماعة أو منظمة أو مجتمعًا.
- ٤- التنمية العلوي على عمليات تغيير اجتماعي (بالمفهوم الشامل لكلمة اجتماعي) عقلائي قصود ومخطط ومضبوط.
- ٥- التنمية هي كل الجهود البشرية التي تبذل من أجل النمو والتقدم وتحقيق الرفاهية للمواطن والمجتمع.
- ٦- التنمية في كل عمل إنساني بناء كل عمل إنساني بناء في جميع القطاعات وفي مختلف المجالات وعلى كافة
- ٧- التنمية هي عملية حضارية متكاملة تعني بدفع كفاءة القوى المنتجة بما ينمي الثروة القومية ويولد الفائض الاقتصادي اللازم للتوسع المطرد في الاستثمار. كما تعني التنمية بتوفير الخدمات الأساسية للأفراد المنتجين لتوفر لهم الشروط الموضوعية للوصول إلى مستوى التطوير التكنولوجي المطلوب.
- ٨- التنمية هي العمليات التي بمقتضاها توجه الجهود لكل من الأهالي والحكومة بتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية لمساعدتها على الاندماج في حياة الأسم والإسهام في تقدمها بأفضل ما يمكن.
- ٩- التنمية هي عملية تغيير اقتصادي واجتماعي على نحو إيجابي.

١٠- التنمية هي عبارة عن تنفيذ مخططات ذات أهداف متوسطة أو بعيدة المدى يقوم بها الإنسان للانتقال بالمجتمع والظروف الاقتصادية والإنسانية والبيئية المحيطة به إلى وضع أفضل.

خصائص التنمية:

وفي ضوء التعريفات السابقة يمكن تحديد بعض خصائص التنمية في التالي:

التنمية عملية مقصودة ومخططة.

- ١- التنمية عملية ضرورية للتغيير المنظم.
- ٢- التنمية عملية ليست جزئية وإنما كلية شاملة.
- ٣- التنمية عملية داخلية ذاتية أي أن مقوماتها وبذورها موجودة في داخل كيان المجتمع نفسه. وأن قوى خارجية لا تعدو أن تكون عوامل مساعدة أو ثانوية.
- ٤- التنمية عملية ديناميكية.
- ٥- التنمية عملية مستمرة.
- ٦- التنمية ضرورية لكل مجتمع حتى المتقدم منها.
- ٧- أهمية المشاركة الشعبية في جميع مراحل العمل التنموي.
- ٨- أهمية العدالة في جميع مراحل وإجراءات التنمية.
- ٩- ضرورة توفير التركيبات المؤسسة التي تساعد على نمو الإمكانات الذاتية إلى حدودها
- ١٠- ضرورة إزاحة المعوقات التي تعوق عمليات التنمية في أي مرحلة من مراحلها.

١١- ضرورة أن تراعي التنمية البعد البيئي في جميع مشروعاتها.
١٢- التنمية ما أنواع عديدة حسب المجال الذي تعمل به مثل:
التنمية الاجتماعية، والتنمية الاقتصادية، والتنمية التعليمية،
والتنمية الصحية.

١٣- التنمية لها مستويات عديدة حسب المستوى الجغرافي الذي
تعمل عليه مثل: التنمية الدولية الإقليمية، والتنمية القومية،
والتنمية المحلية تنمية المجتمع المحلي). التنمية لابد أن تكون
تنمية مستدامة.

أبعاد التنمية:

يمكن تحديد أربعة أبعاد متكاملة ومتفاعلة للتنمية لابد من
مراعاتها عند ممارسة التنمية هي كالتالي:

١- التنمية كعملية : Process

فالتنمية عبارة عن عملية ديناميكية لها أهداف ومكونة من
المجموعة من المراحل والخطوات المتفاعلة والمتداخلة معا
أيضا في هذه العملية يكون التركيز على التغيرات المتتابعة
والمتتالية، التي من خلالها ينتقل المجتمع من النمط البسيط
إلى النمط الأكثر تعقيداً، وهي بـ بذلك تؤكد الآثار
الاجتماعية والنفسية على الأفراد.

٢- التنمية كمنهج : Method

فالتنمية منهج أو طريق أو مسار يجب التحرك على هداة.
والمنهج هو عبارة عن مجموعة الخطوات التي يجب
الاسترشاد بها أيضا التنمية تعتبر التجاهاً نحو الفعل، وهي

بهذا تتضمن معنى العملية مع التركيز على المرحلة النهائية، عملية التتابع، فهي إذن وسيلة لتحقيق غاية.

٣- التنمية كبرنامج: Program

حيث يكون التركيز على مجموعة من الأنشطة تمثل مضمون البرنامج الذي يصبح هدفاً في حد ذاته.

٤- التنمية كحركة: Movement

حيث تحمل معنى الالتزام وتكون التنمية موجهة نحو التقدم وتصبح نوعاً من التنظيم.

مراحل العمل التنموي:

لتحقيق أهداف التنمية لا بد من تحديد مراحل العمل التنموي وتحديد خطوات كل وهذه المراحل والخطوات متكاملة ومتفاعلة ومتداخلة معاً وهناك آراء عديدة في تحديد هذه المراحل والخطوات وأحياناً يجد بعض الاختلافات البسيطة بين هذه الآراء، هذا ويمكن تحديد مراحل وخطوات العمل التنموي كالتالي:

أولاً: المرحلة التمهيديّة وتشمل هذه المرحلة الخطوات التالية:

١- تحديد الأهداف.

٢- تحديد الحاجات.

٣- تحديد المشكلات.

٤- تحديد الموارد

ثانياً: المرحلة التخطيطية وتشمل هذه المرحلة الخطوات التالية:

١- وضع المحكات أو المعايير أو المؤشرات.

٢- تحديد الأولويات.

٣- وضع الخطة

٤- وضع الموازنة.

ثالثاً: المرحلة التنفيذية وتشمل هذه المرحلة الخطوات التالية:

١- تنفيذ الخطة.

٢- الالتزام بالموازنة.

رابعاً: المرحلة التقويمية وتشمل هذه المرحلة الخطوات التالية:

١- المتابعة.

٢- التقييم.

٣- التقويم.

٤- التغذية العكسية أو المراجعة أو المرتدة.

أنواع وأشكال التنمية:

بصفة عامة تنقسم التنمية إلى قسمين هما: التنمية الطبيعية والتنمية البشرية. فالتنمية الطبيعية في التجديد في بعض الموارد الزراعية والتجديد في موارد البترول أي النفط واستخراج عناصر جديدة مفيدة للطبيعة. أما التنمية البشرية فهي تنمية عقل الإنسان بالعلم والعلوم وتوعية الإنسان بما هو جديد سواء كان علم أو مجال جديد. بمعنى التنمية البشرية هي التنمية التي تختص برفع قدرات ومهارات البشر في كل مجالات الحياة والعمل.

وهناك التنمية المتكاملة أو المندمجة وهي تلك العملية التي ينتج عنها زيادة فرص حياة الناس في مجتمع ما دون نقصان فرص حياة البعض الآخر في نفس الوقت، ونفس تمع، وهي زيادة

محسوسة في الإنتاج والخدمات شاملة ومتكاملة ومرتبطة بحركة المجتمع تأثيرًا وتأثرًا، مستخدمة في ذلك الأساليب العلمية الحديثة والتكنولوجيا.

أيضًا يمكن تصنيف أنواع التنمية بناء على المستوى الجغرافي الذي تهتم به أو تعمل عليه، فهناك تنمية دولية وتنمية إقليمية (على مستوى عدد من الدول) وتنمية قومية أو قطرية وتنمية إقليمية (على مستوى عدد من المحافظات أو الإمارات) وتنمية محلية (تنمية المجتمع المحلي).

كذلك من أنواع التنمية المستدامة - وهي موضوع الكتاب الحالي - فهي تنمية تعتمد على تحقيق أهداف التنمية استنادًا إلى مبادئ الحكم الرشيد بما يتوافق مع احتياجات المجتمع وإمكاناته الاقتصادية والاجتماعية والفكرية دون الإضرار بالبيئة والتراث الإنساني وحقوق الإنسان وحقوق الحيوان والمكتسبات الحقوقية والسياسية والإنسانية وعدم الإضرار بمصالح وموارد الأجيال القادمة أو المستقبلية

نظريات التنمية :

هناك عدد من النظريات التي حاولت تفسير أهمية التنمية وكيفية إحداثها أو تحقيقها والمعوقات التي تواجهها... وأحيانًا تتحدث هذه النظريات عن التخلف كمفهوم عكسي الانسية كمحاولة أيضا لكيفية عدم تحقيق التنمية لأهدافها ومحاولة لرصد معوقات التنمية.

وبمراجعة هذه النظريات وجد أنها متأثرة بالفكر السياسي والأيدولوجي السائد في الوقت الحالي في العالم. حيث هناك نظريات - ومنها نظرية التحديث - متأثرة بالاتجاه الرأسمالي. وتري أن أهم معوقات التنمية الاتجاهات والقيم والمعتقدات السالبة لدي سكان المجتمع والتوجه نحو الماضي والافتقار للقدرة الثقافية للتوافق مع الظروف الحديثة .

أيضاً هناك نظريات أخرى - ومنها نظرية التبعية - متأثرة بالفكر الاشتراكي. وتري هذه النظريات أن السبب الرئيسي للتخلف لكثير من الدول هو التبعية للنظام الرأسمالي العالمي والدور الذي يلعبه العالم الغربي في خلق واستمرارية التخلف في دول العالم الثالث.

أيضاً ظهرت نظريات أخرى مثل نظرية النظام العالمي والتي تمثل موقفاً نظرياً يتجاوز نظريتي التحديث والتبعية على السواء، وتدور هذه النظرية حول عدة محاور رئيسة ترى من خلالها العلاقة بين الدول النامية والمتقدمة في إطار النظام العالمي..

والتالي عرضاً لبعض النظريات المفسرة للتنمية وللتخلف:

١- نظرية التحديث: Modernization Theory

ظهرت نظرية التحديث في التنمية نتيجة حصول عدد كبير من الدول المجتلة على استقلالها، وشرعت هذه الدول في تحقيق التنمية. فقامت الصفوة الوطنية التي ناضلت من الاستقلال في العمل على نقل دولها من مرحلة ما قبل الاستقلال إلى الحصول على مرحلة تحقيق الوعود وتجسيد الشعارات التي أطلقتها هذه

الصفوة، وقد تباينت هذه المجتمعات من حيث امتلاكها لرأس المال أو المواد الخام أو وجود الوفرة السكانية لديها أو المساحات الشاسعة.

ولقد ساهم كثير من الباحثين الاجتماعيين في تحقيق التحديث في هذه الدول المستقلة خلال ما قاموا به من بحوث ودراسات عن مظاهر التخلف وأسبابها وتقديم حديثاً من مقترحات للتغلب على هذه المظاهر.

أيضاً اهتمت المنظمات الدولية بهذه الدول من خلال تنفيذ بعض المشروعات التنموية وتقديم بعض التمويل لمشروعات أخرى بهدف مساعدة هذه الدول لأن تتخطى مشكلاتها. وقد استندت هذه الجهود إما إلى نية خيرة من قبل هذه المنظمات، وإما إلى محاولة لمعرفة أقرب لهذه الدول من أجل مزيد من بسط السيطرة عليها.

ونظرية التحديث بإيجاز تفسر التنمية على أنها عملية التخلي عن الأنماط التقليدية وتبنى النمط السائد في الدول الرأسمالية المتقدمة أو ما يطلق عليه النموذج الغربي

٢- نظرية التبعية : The Dependency theory

ظهرت نظرية التبعية كمدرسة فكرية جديدة لها مدخل جديد في دراسة التنمية والتخلف، حيث قدمت أساساً جديداً لتفسير ظاهرة التخلف في الدول النامية. وتم تقديمها بواسطة علماء وباحثين من الدول الاشتراكية والدول النامية، وذلك عكس نظرية التحديث والتي قدمها علماء وباحثون من الغرب والولايات المتحدة الأمريكية.

وترى نظرية التبعية بأن استمرار اعتماد الدول النامية على الدول المتقدمة يؤدي إلى استمرار نمط التبعية. كذلك فإن حرص الدول المتقدمة على اختراق - تحت أي مسميات - الدول النامية وإفشالها يساهم في استمرار نمط التبعية لصالح الدول المتقدمة. إن نظرية التبعية ترفض مفاهيم نظرية التحديث، وتفسر تخلف الدول النامية بالتأثير السلبي للرأسمالية الغربية الدولية على الأوضاع الاقتصادية للدول النامية. وترى نظرية التبعية أن العلاقات الاقتصادية غير المتكافئة بين الدول الأقل نموًا والدول الأكثر نموًا تؤثر بالسلب على مسيرة التنمية في الدول الأقل نموًا. وفي ضوء عدم وجود بدائل للخلاص من هذه العلاقات غير المتكافئة، فإن ثورة الشعب على هذا الظلم هي الطريق الوحيد المطروح لمواجهة هذا التخلف وللفكاك من الاستغلال الغربي والأمريكي، كما أن التبعية ليست فقط عملية اقتصادية لكنها أيضا اجتماعية وثقافية وتعليمية وسياسية. إضافة إلى أنها ليست مجرد علاقات خارجية لكنها علاقة داخلية محدودة تاريخيًا كذلك .

٣- نظرية النظام العالمي : The World System Theory

مثلما نشأت مدرسة التبعية كرد فعل لعدم الرضا عن التفسير الذي تقدمه مدرسة التحديث، فإن اتجاه النظام العالمي أعلن عن نفسه كخطوط أكثر تقدمًا بالنسبة لمدرسة التبعية. ومن ثم تشكل نظرية النظام العالمي موقفًا نظريًا يتجاوز نظريتي التحديث والتبعية على السواء، وتدور هذه النظرية حول عدة محاور رئيسة ترى من

خلالها العلاقة الدول النامية والمتقدمة في إطار النظام العالمي من خلال الأبعاد التصورية التالية كما ذكره "هاريسون" Harrison. الحاجة إلى تفسير نمو وتحديث دول شرق آسيا الذي لا يمكن فهمة تمامًا بالمنطق الذي يقدمه التجاء التحديث ولا اتجاه التبعية، فقد تطورت هذه المجتمعات من وضع مختلف إلى وضع أصبحت تشكل فيه قوى مؤثرة في النظام الاقتصادي العالمي.

أن أزمة الحركة الاشتراكية وفشل الماركسية الثورية تفرض الحاجة إلى إعادة التفكير في هذا البديل كنموذج لنمو العالم الثالث، وهذا ما يعني اتجاه مجتمعات العالم الثالث إلى الأخذ بالطريق الرأسمالي في التنمية وإن برزت الحاجة إلى ترشيده.

إن أزمة الرأسمالية الغربية بدلاً من إفساح الطريق لنمو دول العالم الثالث - ساهمت في زيادة الفجوة بين الدول المتقدمة والعالم الثالث، وأن حل هذه الأزمة يحتاج إلى مراجعة تستوجب إعادة تقسيم العمل والإنتاج على المستوى الدولي (Harrison، 1991).

واستناداً إليه سعت مجموعة من العلماء في منتصف السبعينيات من هذا القرن إلى دراسة مسألة النمو والتغير والتحول في الدول الأقل نمواً بطريقة أقل أيديولوجية أخذين النقاط أعلاه في الاعتبار. وقد طور "فولرشتاين" Wallerstein ومشاركوه أتباعه ما أسموه "منظور النظام العالمي"

ويتمثل النقد الرئيسي لنظرية النظام العالمي في معارضة العالم ثنائي الأسلوب كما تنص عليه مدرسة التحديث (أي الحديث مقابل التقليدي واتجاه التبعية) (المحور أو المركز مقابل المحيط)

والماركسية التقليدية (الرأسمالية مقابل الاشتراكية) وبدلاً من النظام ثنائي الأسلوب، قدمت نظرية النظام العالمي ما أسموه الدولة شبه المحيطية، وهذا يشكل نظاماً ثلاثياً في الأسلوب يتكون من قلب وشبه محيط جانبي ومحيط.

بمعنى أن النظام العالمي ينقسم إلى ثلاث مجموعات لكل منها خصائصه المميزة، وإن برزت الحاجة إلى التعاون العضوي بين هذه المجموعات الثلاثة وهي على النحو التالي:

١- المجموعة الأولى وتضم الدول المتقدمة (القوى الاقتصادية العالمية)، وقد بلغت هذه المجموعة مستويات تقنية عالية، وتشغيل كامل للطاقات تقريباً، غير أن تكلفة الإنتاج أصبحت عالية للغاية، الأمر الذي يهدد إما بانخفاض معدلات الإنتاج أو منافسة غير متكافئة من دول أخرى تتولى إنتاج هذه السلع بتكلفة أقل.

٢- المجموعة الثانية وتضم مجموعة من الدول تقع بالقرب مباشرة من هذه المجموعة، وهي تناظرها في امتلاك عناصر الإنتاج، وإن كان ذلك بمستويات أقل من حيث مستوى التقنية أو مستويات العمالة الماهرة أو من حيث درجة اكتمال البناء التحتي، ولكنها قادرة على إنتاج ذات السلع أو على الأقل أجزاء منها، بنفس مستوى الجودة وبأسعار أقل، الأمر الذي قد يؤدي إلى منافستها للمجموعة الأولى، ولتجاوز ذلك الاستثمارات من المجموعة الأولى إلى الثانية للاستفادة من ظروف التشغيل والإنتاج،

وتحقيق فائض أو عائد من وراء ذلك، ومن ثم تتأسس العلاقة بين المجموعتين على أساس من التعاون وليس الصراع.

٣- المجموعة الثالثة وتضم غالبية دول العالم الثالث الأكثر تخلفاً، وحيث تحاول دول المجموعتين الباقيتين رفع مستويات المعيشة فيها من خلال المعونات الاقتصادية والمساعدات والقروض لتجعلها مؤهلة من ناحية كأسواق لتصريف السلع المنتجة في دول المجموعتين السابقتين؛ ولتشغيل إطار بعد تطور أبنيتها التحتية لاستثمارات المجموعتين السابقتين؛ لظروف الإنتاج والتكلفة الرخيصة التي يمكن أن تقوم في هذه الدول.

ومن الواضح وإن كان هناك تعاون واضح بين المجموعة الأولى والثانية، إلا أن المجموعة الثالثة لم تتكامل عضويًا مع بناء النظام العام بنفس درجة المجموعتين السابقتين، وذلك لعدة أسباب منها عدم توافر الإمكانيات المادية، الأيدي المدربة، المواد الخام عدم الاستقرار السياسي... الخ .

ثانياً : مفهوم تنمية المجتمع Community development

ظهرت فكرة تنمية المجتمع المحلي في الثلاثينات والأربعينات من هذا القرن لمواجهة بعض أوضاع التخلف في القطاع الريفي، عن طريق تنفيذ بعض المشروعات الإصلاحية في القرى، ثم أصبحت حركة إنسانية تستهدف النهوض بالريف والحضر علي أساس من تكامل الجهود الذاتية للمجتمع والمنظمات التطوعية والجهود الحكومية للعمل معاً فيما يتصل بتحديد الاحتياجات والمشكلات

المجتمعية وترتيبها وفق أولويات يتفق عليها، وتنفيذ المشروعات التي يختارونها ارتباطاً بأهميتها النسبية والإمكانات المتاحة. ويتوقف نجاح عملية تنمية المجتمع وبرامجها على المشاركة النشطة من جانب المواطنين في تحديد هذه البرامج وتدعيمها والانتماء إليها وهذا هو الذي يعطى هذه العملية صفات الحركة المستمرة الدائمة لها والاستقرار على مضمون وأهداف واضحة وهكذا تتميز تنمية المجتمع بأنها عملية ديناميكية تستدعى اهتمام الأهالي وتحركهم نحو تحسين أحوالهم المعيشية ومواجهة وحل مشاكلهم بالأسلوب الذي يتفق مع اهتماماتهم وإمكاناتهم "وهذه هي عملية التنمية البشرية".

وعلى هذا تعرف تنمية المجتمع بأن عملية في إطارها تعاون وتتوحد وتعاون فيها جهود المواطنين والجهود التي تبذلها الجهات الحكومية المعنية لتحسين الأحوال الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في المجتمع وإدماج هذا المجتمع في المجتمع القومي للقيام بجهود مشتركة تستهدف تحقيق التقدم المطلوب وأحداث التنمية البشرية، وهذا التعريف يوضح أن عملية التنمية البشرية تعتمد على عنصرين أساسيين هما:

(١) المشاركة الإيجابية من قبل المواطنين في الجهود التي تبذل لتحسين مستوى المعيشة. مع الاعتماد بقدر الإمكان على مبادئهم.

(٢) تقديم الخدمات الفنية وغيرها التي تساعد في استثارة الجهود الذاتية والاعتماد على النفس والجهود المشتركة اللازمة لتحقيق

الخدمات وتنفيذ البرامج اللازمة لإحداث التغييرات المطلوبة لإشباع المزيد من الاحتياجات ومواجهة المشكلات المجتمعية. وهكذا نجد أن برامج تنمية المجتمع المحلي تركز على الحركة الذاتية من جانب المواطنين لإحداث تغييرات مرغوبة تستهدف تحسين الأوضاع المجتمعية وبالتالي زيادة قدرة المجتمع المحلي على إشباع احتياجات أعضائه وحل ومواجهة المشكلات الاجتماعية التي يعاني منها المواطنين وبالتالي فإن دور أخصائي تنمية المجتمع يتمثل العمل على استثارة وتعبئة وتحريك الناس لمساعدة أنفسهم لإحداث التغييرات المستهدفة.

ويؤكد النموذج الذي قدمه Biddles and Biddls (١٩٥٦) في تنمية المجتمع المحلي وتنظيمه على دور المنمي كمشجع Encourager والقيام المبادأة الذاتية من قبل المواطنين لتحسين ظروفهم المعيشية. ولقد أشار إلى أن كثير من الناس قد فقدوا أو أصبحوا على وشك فقد الإحساس بوجود المجتمع المحلي الذي يعيشون فيه وينتمون إليه The Sense Of Community وبالتالي فإن جهود تنمية المجتمع المحلي إنما تستهدف العمل على إعادة اكتشاف وتشجيع المبادأة المحلية والجهود الذاتية من جانب المواطنين لتحسين أحوالهم المعيشية.

وهكذا تصبح التنمية البشرية عند "Biddle" عملية تربية تعتمد على الظروف المحلية وطبيعة الناس، مع تبني فكرة معايشة الأهالي وحثهم على استحداث التغييرات المستهدفة من الداخل، إلى أن يصلوا إلى درجة من النضج الذاتي بما يمكنهم من مواجهة

مشكلاتهم بأنفسهم وهنا ندرك أهمية التنمية البشرية والتي تؤكد على القدرة الذاتية للمجتمع في مواجهة مشكلاته⁽¹⁾.

ويتفق المفهوم السابق لتنمية المجتمع المحلي، مع تعريف التنمية البشرية باعتبارها: "حركة تستهدف تحقيق حياة أفضل للمجتمع المحلي نفسه من خلال المشاركة الإيجابية للأهالي، وإذا أمكن من خلال مبادأة المجتمع المحلي نفسه وإذا لم تتيسر هذه المبادأة المحلية، فإن هذه الحركة تستخدم التقنيات والأساليب التي توظف وتستثير هذه المبادأة ضمانًا للحصول على استجابة حماسية وفعالة للحركة المجتمعية.

ويعرف Nelson Red نلسون تنمية المجتمع المحلي باعتبارها جماعة من الناس يعيشون في مجتمع محلي معين يتخذون قرارات تتعلق بالبدء في القيام بفعل اجتماعي (مثل التدخل المخطط لتغيير ظروفهم وأوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أو أوضاعهم البيئية . وهذا جوهر التنمية البشرية.

وهذا التعريف أيضًا يؤكد على المبادأة المحلية والجهود الذاتية لتحسين الأوضاع المجتمعية في ضوء أهداف مرغوبة ومتفق عليها. ويؤكد التعريف الذي أصدرته الأمم المتحدة عام (١٩٥٦) وما زالت تلتزم به ووكالاتها المتخصصة في العمل الاجتماعي أن مصطلح تنمية المجتمع قد ظهر ليشير إلى العمليات التي تتوحد بها جهود المواطنين والحكومة لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية

1) (Charles Zastrow: The Practice Of Social Work,(N.Y, The Dorsey Press, 1999), P 340.

والثقافية في المجتمعات المحلية في إطار حياة الأمة ومساعدتها على المساهمة الكاملة في التقدم القومي. وهذا ما اكدته في تعريفها عام ١٩٩١، وعام ٢٠١٣م والخاص بالتنمية البشرية).

كما صدرت دراسة عن هيئة الأمم المتحدة عام ١٩٦٣ بعنوان "تنمية المجتمع المحلى والتنمية البشرية القومية حاولت إيجاد صيغة للربط بين برامج العمل المحلية والبرامج المنفذة على المستوى القومي، بالإضافة إلى محاولة تحديد مفهوم التنمية البشرية باعتبارها العملية التدريجية لتطوير وتنمية قدرات أهالي المجتمع المحلى بواسطة الموارد الفنية والمالية والحكومية وأن عملية التنمية البشرية تستهدف العمل مع المواطنين من خلال ثقافتهم تحقيقاً لأهداف المجتمع^(١).

جوانب تنمية المجتمع : تعتمد تنمية المجتمع على :

(أ) التنمية البشرية الاقتصادية.

(ب) التنمية البشرية الاجتماعية.

الجانب الأول: التنمية البشرية الاقتصادية من خلال :

- تهيئة الفرص لسكان المجتمع لأحداث التغيير الاجتماعي عن طريق إعادة بنائه الاجتماعي.
- الاستفادة المنظمة من الموارد من طريق التخطيط الاقتصادي.
- رفع الكفاية الإنتاجية عن طريق التوجيه والأعداد.

(١) د. نبيل السمالوطي علم اجتماع التنمية البشرية، المرجع السابق، ص. ص (٩٨-٩٩).

الجانب الثاني: التنمية البشرية الاجتماعية ويشمل

أ- الأسلوب القائم على الحماية من خلال التكافل الاجتماعي " الذي يقوم على استغلال عوامل القوة في المجتمع لتعويض عوامل الضعف والذي يستهدف

الاستفادة من الموارد البيئية والطاقات البشرية إلى أقصى حد.

ب- الأسلوب المعرفي بتعليم الكبار حيث تتاح الفرصة للأفراد أن يتزودوا بالمعلومات المفيدة في الميادين المختلفة وهذا الأسلوب قد أخذ أنماطاً من البرامج المعروفة بالتربية الأساسية و"التعليم العام" وهذه البرامج ليست مقصودة لذاتها ولكن تسعى إلى تنمية وعي الأهالي بأهمية التعاون في العمل الاجتماعي وتعبئة القوى وتنسيق الجهود وتكاملها واختيار القيادة الرشيدة وتحمل المسؤولية والإيمان بدور الفرد في المجتمع وتقبل النقد المثمر والارتفاع إلى مستوى الحياة لأفراد المجتمع.

ثالثاً : مفهوم التنمية البشرية الاجتماعية :

وفيما بعض المحاور في تعريف التنمية البشرية الاجتماعية نعرضها كما يلي:- المحور الأول: يرى أصحابه أن التنمية البشرية الاجتماعية مفهوم مرادف للرعاية الاجتماعية.. ويقصد بها مجموعة الخدمات التي تؤديها الدولة لمواطنيها.

المحور الثاني: يرى أن التنمية البشرية الاجتماعية : مفهوم واسع يشمل خدمات التعليم والصحة والإسكان والتدريب المهني وتنمية المجتمعات المحلية وهي بذلك تعمل على توفير الخدمات التي تحقق أقصى استثمار متاح لأفراد المجتمع وهي بهذا الشكل تحتوي كافة العناصر المكونة للتنمية البشرية.

المحور الثالث: ويرى أن التنمية البشرية الاجتماعية .. عبارة عن عمليات تستهدف أحداث التغيير الاجتماعي كما أن التنمية البشرية الاجتماعية.. تؤثر في البناء الاجتماعي ووظائفه من أجل إشباع الحاجات الاجتماعية.. للأفراد والجماعات والمجتمعات.

في إطار ما تقدم التنمية البشرية الاجتماعية يمكن من خلالها تهيئة المناخ المناسب للمواطن، من حرية وعدالة وطمأنينة ومشاركة ورعاية واستقرار) لكي ينمو إلى أقصى ما تسمح به إمكانياته وقدراته ولكي يتوافق مع المجتمع الذي يعيش فيه ويسهم في إحداث التغييرات المناسبة لمواجهة احتياجات والعمل على تحقيق أهداف وبرامج التنمية البشرية المجتمعية.

والتنمية البشرية الاجتماعية عبارة عن جهود تبذل لإحداث سلسلة من التغييرات اللازمة لنمو المجتمع للعمل على زيادة قدرة أفرادها على الإنتاج والاستفادة من الإمكانيات المتاحة إلى أقصى حد ممكن.

وتعرف التنمية البشرية الاجتماعية بأنها عملية للتدخل المقصود في البناء الاجتماعي للعلاقات بين الناس والمنظمات في المجتمع لتسهيل حل المشكلات المجتمعية وتطوير الخدمات من حيث الكفاءة والفاعلية وتعمل على تحديد الوظائف الاجتماعية وإيجاد بنائات يمكنها ممارسة التأثير المجتمعي وتحقيق الأهداف المطلوبة. وتعرف أيضًا بأنها عملية رسم الأهداف الشاملة للمجتمع وفق الموارد المتاحة له سواء كانت مادية أو بشرية يهدف الوصول إلى التغييرات البنائية والوظيفية التي يكون لها الأثر في وصول المجتمع إلى تحقيق أهدافه.

وطبقًا لإعلان (كوبنهاجن) كانت أهم جوانب التنمية البشرية الاجتماعية هي:-

- ١ - الناس باعتبارهم محور التنمية البشرية.
- ٢ - العدل بين الأجيال الحاضرة والأجيال المقبلة بحماية سلامة البيئة وضمان تواصل استخدامها.
- ٣- التكامل بين السياسات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- ٤- التوزيع العادل للدخل من خلال توفير فرص متكافئة للجميع في الحصول على احتياجاتهم والحصول على مصدر أمن للدخل.

٥- احترام كرامة الإنسان من خلال الارتقاء به وتحقيق الديمقراطية والعدالة الاجتماعية وإشاعة روح التسامح ونبذ العف والتمييز .
وتؤكد التنمية البشرية الاجتماعية على أهمية العنصر البشرى element Human وأهمية وضعه في مكانة الصحيح من التنمية البشرية وهو مفهوم يتطابق مع مدخل الاستثمار البشرى Investment in man أو التنمية البشرية باعتبار تؤكد على الإنسان وأنه أداة التنمية البشرية وغايتها النهائية كمستفيد من مخرجاتها Agent as well as the beneficiary وهذا المدخل لا يتضمن النظرة إلى العنصر البشرى باعتباره الأكثر أهمية فقط، ولكن باعتباره الهدف الوحيد The Solo Justification لجهود التنمية البشرية^(١).

وارتباطا بهذا المفهوم لا ينظر إلى الخدمات الاجتماعية بالنسبة للتنمية البشرية الاجتماعية على أنها مجرد بينية اساسية Infrastructur ولكن باعتبارها جزءًا أساسيًا من عناصر هذه التنمية البشرية.

كما استخدم مفهوم التنمية البشرية الاجتماعية ليشير إلى التنمية البشرية المؤسسية والتي توضح أن عملية التغيير المؤسسي تستهدف أحداث أفضل مؤامة بين الاحتياجات الإنسانية وكل من السياسات والبرامج.

1) (Sharma- C. Shastri: Social Planning, Concepts and Techniques. Op. cit. P.18.

أي أن التنمية البشرية الاجتماعية تعتبر استراتيجية عامة "كبيرة" لتحسين قدرات أفراد المجتمع ومساعدة المنظمات على التوافق مع متطلبات التغيير والنمو.

"Social development has been defined as macro Strategy of Planned intervention to improve the Capacity of existing Social Systems to Cope with demands of change and Growth".

وفي إطار ما تقدم يرى المؤلف أن محور عملية التنمية البشرية الاجتماعية هو إحداث التغييرات الاجتماعية والاقتصادية التي تزيد من قدرة المجتمع على الاستفادة من طاقاته البشرية التي بدورها تعمل في جميع مجالات المجمع ومؤسساته الحكومية والأهلية وتعتبر التنمية البشرية الاجتماعية عملية متحركة لأحداث التغييرات اللازمة وتوجيه وتنمية الطاقات البشرية المتاحة بالمجتمع والعمل على تحسين نوعية الحياة في مختلف المجالات البشرية.

رابعاً : مفهوم التنمية البشرية الاقتصادية :

تعرف التنمية البشرية الاقتصادية بأنها عملية تحسين وتنظيم الاستفادة من الموارد الإنتاجية المادية والبشرية بهدف زيادة الإنتاج الكلى من السلع والخدمات بمعدل أسرع من معدل الزيادة في السكان بهدف زيادة متوسط الدخل الحقيقي للفرد من السكان عامة والفرد من القوة العاملة بصفة خاصة خلال فترة معينة من الزمن.

ويعرف معجم العلوم الاجتماعية التنمية البشرية الاقتصادية بأنها عملية بموجبها تستخدم الدول مواردها المتاحة لتحقيق معدل سريع للتوسع الاقتصادي يؤدي إلى زيادة مطردة في دخلها القومي وفي نصيب الفرد من السلع والخدمات وذلك عن طريق توافر رؤوس الأموال والخبرة الفنية والتكنولوجيا والتغلب على المعوقات الاقتصادية.

ويعرف براين F. Brayne التنمية البشرية الاقتصادية بأنها في الحقيقة نتاج التقدم ويعرف ألبرت ماير Albert Mayer التنمية البشرية الاقتصادية بأنها حجر الزاوية في التنمية البشرية وبدونها تصبح برامج التنمية البشرية لا جدوى منها لأن عملية تنمية المجتمع إذا لم تعتمد أساساً وبصفة جوهرية على تحسين الأحوال الاقتصادية فإننا لا نستطيع تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية والتعليمية اللازمة لرفع مستوى المعيشة للمواطنين.

ويعرف بالدوين R. E. Baldwin : التنمية البشرية الاقتصادية بأنها زيادة مستمرة في مستوى متوسط دخل الفرد وأنه

يمكن من خلالها إنجاز المشروعات الاقتصادية الأخرى وتحقيق الأهداف السياسية كما تعمل التنمية البشرية الاقتصادية من خلال الاحتياطي النقدي على تحقيق مستويات عالية في التعليم وزيادة الصادرات والواردات بين الدول المتقدمة والنامية.

ويعرف موريس Dobb: التنمية البشرية الاقتصادية بأنها العملية التي يتم من خلالها تطوير طريق ووسائل الإنتاج بل وفروع هذا الإنتاج الذي من شأنه زيادة الفائض المخصص للاستثمار وتحقيق الكفاية الإنتاجية للصناعات المنتجة للسلع الرأسمالية مثل العدد والآلات ومواد البناء والتعمير

خامساً : التنمية البشرية الاجتماعية الاقتصادية :

التنمية البشرية الاجتماعية لا يمكن فصلها عن التنمية البشرية الاقتصادية لارتباط كل منهما بالآخر وإذا كان علماء الاقتصاد قد اهتموا بمعالجة قضايا التنمية البشرية من وجهة نظر اقتصادية فقد لوحظ أن هذه العلاقة تغيرت في الوقت المعاصر واتجه الاقتصاديون المعاصرون إلى دراسة التنمية البشرية دون إغفال أبعادها الاجتماعية ويعني ذلك إيمانهم بتداخل وتفاعل عناصر التنمية البشرية الاقتصادية كانت أم اجتماعية وبمعنى آخر أن التنمية البشرية عملية ذات جانبيين (جانب اجتماعي- جانب اقتصادي) وأصبح هناك اعتقاد كبير بأن التنمية البشرية الاقتصادية تؤدي إلى جانب وظيفتها الاقتصادية وظيفة أخرى اجتماعية وأن التنمية البشرية الاجتماعية تؤدي وظيفة اقتصادية حيث أنها في

المدى البعيد تستهدف رفاهية الإنسان ورفع مستوى معيشتة وزيادة دخل أفراد المجتمع وتحقيق أقصى استثمار ممكن للطاقات والإمكانات البشرية الموجودة في المجتمع.

فالتنمية البشرية الاجتماعية أمر ضروري لتحقيق التنمية البشرية الاقتصادية لدفع عملية التنمية البشرية وضمان نجاحها واستمرارها لتحقيق النمو الاقتصادي ولقد لوحظ أن الدول المتقدمة تعتمد في الوقت الحاضر على الجوانب الاجتماعية أكثر من اعتمادها على رأس المال، فالإنسان ذي الكفاءة الإنتاجية المرتفعة الذي ينال قسطاً وافياً من التعليم والذي يتمتع بصحة جيدة ويعيش في مسكن مريح ويتوفر له الضمانات الكافية التي تكفل له الحياة المستقرة في حاضرة ومستقبله كما أن التنمية البشرية الاجتماعية ضرورية لمعالجة المشكلات المترتبة على التنمية البشرية الاقتصادية (مشكلة أطفال الشوارع - تعاطى المخدرات هذا من ناحية ومن ناحية أخرى وجد أن التنمية البشرية الاقتصادية تؤدي إلى تغيير سلوكي فالتغير الاقتصادي ينتج عنه تغيير في الجوانب الاجتماعية وفي تحسين مستوى المعيشة.

ولمزيد من تحديد أهمية الترابط الشديد بين كل من التنمية البشرية الاجتماعية والتنمية البشرية الاقتصادية أطلق عليها لفظ التنمية البشرية الاقتصادية وتركزت علي بعدين أساسيين هما:

١ - البعد الاقتصادي:

- زيادة دخول أفراد المجتمع وترشيدها ماء

- رفع مستوى كفاءة العاملين عن طريق البرامج التدريبية والتأهيلية.
- تعليم الحرف وإكساب مهارات فنية جديدة.
- إقامة المشروعات الصغيرة وفرص العمل والتدريب.
- زيادة كفاءة عمل المنظمات الاجتماعية في المجتمع وأن يكون لها مردود اقتصادي.

٢- بالنسبة للبعد الاجتماعي:

- زيادة المشاركة من جانب أفراد المجتمع.
- دعم روح الولاء والانتماء في المجتمع.
- رفع مستوى الخدمات الاجتماعية في المجتمع.
- بناء القدرات حتى تقوم المؤسسات بالمسؤوليات المسندة إليها.

سادساً : مفهوم التشبيك :

عرف لغويًا مفهوم التشبيك بأنه: "شبكة الشيء شبكةً تداخل بعضه في بعض، وشبكة الشيء أنشبكة بعضه في بعض ويقال تشابكت الأمور: أختلط بعضها ببعض، والشبكة كل متداخل متشابك.

وقد عرف معجم وبستر Webster التشبيك بأنه نوع من الاندماج ما بين عناصر متعددة وكذلك هو نوع من التدخل ما بين المكونات الداخلية للمنظمة يتم في إطاره تبادل المعلومات والخدمات بين مكونات المجتمع (الناس والمؤسسات) ودعم الاتصالات الداخلية بين جماعة أو نسق معين كما يتضمن التشبيك تبادل الخبرات بين الأفراد والجماعات والمؤسسات.

ويعرف مركز خدمات المنظمات غير الحكومية NGOS في مصر التشبيك بأنه علمية للتعاون القائم على أسس علمية بين عدد من المنظمات غير الحكومية أو الأفراد بهدف تبادل المعلومات والخبرات والترابط في العمل من أجل تقديم الخدمات وتحقيق التنمية البشرية للمجتمع المحلي الذي توجد فيه الشبكة.

كما يعرف التشبيك بأنه العملية التي يتم من خلالها تدعيم الاتصالات بين المنظمات بما يسهم في تفعيل العلاقات بينهم والعمل على مواجهة احتياجات المجتمع.

وعرف فالكي Valkil, S. التشبيك بين المنظمات غير الحكومية بأنه أداة يمكن من خلالها إمداد المؤسسات الأهلية بالمساعدات الفنية والمادية التي تساعد على تحقيق الأهداف. وعرف جيلينك Jelinek, P بأنه العملية الفنية التي تحدث بين المنظمات التطوعية بصورة اختيارية لتحقيق أهدافهم أو في إطار بناء تنظيمًا يتم بينهم وتحدد في إطاره أهداف الشبكة وبرامج العمل ومصادر التمويل اللازمة لإقامة المشروعات المشتركة فيما بينهم. ويعرف أوزان Ozan, E التشبيك بأنه شكل من أشكال التفاوض والحوار المجتمعي بين المنظمات التطوعية المشتركة في بناء اختياري يهدف إلى تعليم شركاء هذا البناء التعاون والتضامن حول قضايا ومشكلات يهتمون بها كما يستهدف مساعدة أعضاء البناء على تطوير قدراتهم الإدارية والفنية والمالية وتبنى قضايا الدفاع عن مصالح المجتمع وتحقيق أهدافه.

أهداف التشبيك:-

يمكن تحديد أهداف التشبيك فيما يلي:-

- ١- العمل الجماعي المشترك بين مؤسسات المجتمع المدني.
- ٢- إتاحة فرص الشراكة بين منظمات المجتمع المدني وبين مؤسسات المجتمع لتحقيق أهداف التنمية البشرية الاجتماعية وأهداف التنمية البشرية.
- ٣- زيادة المشاركة الشعبية في المنظمات الأعضاء في الشبكة وذلك من خلال تعبئة وتدريب المواطنين للمشاركة في المشروعات أو البرامج أو الخدمات التي تقدمها المنظمات.

٤- بناء عنصر القوة للمؤسسات حيث تستطيع من خلال تكتلها وتفاعلها والتنسيق فيما بينها أن تؤثر على متخذي القرار لإحداث التطوير أو التعديل المطلوب في إطار شرعي يراعي قيم وأهداف المجتمع.

٥- تحقيق أهداف التنمية البشرية الاجتماعية المتصلة بإشباع الاحتياجات الأساسية لأبناء المجتمع وزيادة فاعلية عمليات التطوع لإشباع هذه الاحتياجات.

٦- بناء قدرات المنظمات المشاركة في الشبكة ومساندة المنظمات لبعضها البعض، فالمنظمات القوية تدعم المنظمات الضعيفة، وعلى هذا الأساس تنمو قدرات المنظمات الأهلية في إدارة شئونها ومواردها والخدمات التي تقدمها لأبناء المجتمع.

٧- دعم الحوار بين أعضاء الشبكة وبينهم وبين غيرهم من منظمات المجتمع أو أفراده وذلك في إطار من الحرية يترتب عليه التعاون والتضامن حول القضايا والمشكلات التي يهتم بها أطراف الحوار.

٨- الارتقاء بالمهارات الإدارية لقادة المنظمات غير الحكومية وذلك من خلال إكسابهم خبرات ومهارات إدارية تتيحها لهم البرامج التدريبية والاتصال وتبادل المعلومات التي توفرها الشبكة لأعضائها.

أي أن التشبيك:

- عملية يمكن من خلالها تحقيق الأهداف للمنظمات المشاركة بها.

- تقوم على احتياج حقيقي للمنظمات لتبادل المعلومات والخدمات لتحقيق أهداف التنمية البشرية الاجتماعية وأهداف التنمية البشرية.
- تهتم بتدعيم الاتصالات الداخلية ما بين المؤسسات الأهلية وبعضها وبينها وبين المؤسسات الحكومية.
- تؤكد على الاحترام المتبادل بين المؤسسات والالتزام بالشرعية المجتمعية والسير وفق القيم الإيجابية بالمجتمع.
- يترتب عليها زيادة قوة وفاعلية المؤسسات الخاصة بالمجتمع المدني وبالتالي صيانة المجتمع من المشكلات المرضية التي قد تواجهها.

مراجع الفصل :

- ١- القرآن الكريم، سورة القلم الآية، (١)
- ٢- القرآن الكريم، سورة هود، الآية (٦١).
- ٣- طلال فائق التنمية البشرية، الأردن، مكتبة الوعد، (٢٠١٧)، ص٨.
- ٤- عبد الكريم أحمد جميل، التنمية البشرية البشرية الحديثة، القاهرة، بدون تحديد لدارالنشر، ٢٠١٧ ص ١.
- 5- P.N. Sharma- C. Shastri: Social Planning, Concepts and Techniques (N.Y, Free Press, 1994), P.11.
- ٦- اسامة عبد الرحمن، البيروقراطية النفطية ومعضلة التنمية البشرية، عالم المعرفة، العدد ٧، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، ١٩٨٢، ص٢٤.
- ٧- هيرمان كان وآخرون: العالم بعد مائتي عام الثورة العلمية والتكنولوجية خلال القرنين القادمين، ترجمة شوقي جلال، الكويت، المجلس الوطني، (١٩٨٢)، ص٣٧.
- 8- Eugen Pusic: Social Welfare and Social Development (N.Y. Mec- millan Co. 1992), P.9.
- ٩- عبد الحليم رضا، تنظيم المجتمع النظرية والتطبيق، (القاهرة، المطبعة التجارية، ١٩٨٦)، ص٨٠.
- ١٠- جوافرانك داكوستا دبلوماسي برازيلي عمل في الأمم المتحدة واليونسكو، عين أمينا عامًا لمؤتمر الأمم المتحدة في العلم

والتكنولوجيا في خدمة التنمية البشرية الذي انعقد في قينا في
أغسطس ١٩٧٩

- ١١- على خليفة الكواري: ماهية التنمية البشرية الاقتصادية والاجتماعية، نقلاً عن تربية اليسر وتخلف التنمية البشرية، عبد العزيز عبد الله الجلال عالم المعرفة، العدد (٩٢)، يوليو ١٩٨٠، المجلس للثقافة والفنون والأدب الكويت، ص.ص (١٢-١٣).
- ١٢- أسامة سعيد محمد، دور القيم الاجتماعية في تحقيق أهداف التنمية البشرية البشرية (القاهرة، المعهد العالي للدراسات الإسلامية، ٢٠١٦)، ص ١١٦.

13- Charles Zastrow: The Practice Of Social Work,(N.Y, The Dorsey Press, 1999), P 340.

- ١٤- نبيل السمالوطي علم اجتماع التنمية البشرية، المرجع السابق، ص.ص (٩٨-٩٩).

15- Sharma- C. Shastri: Social Planning, Concepts and Techniques. Op. cit. P.18.

الفصل الثالث

التنمية المستدامة كأحد ركائز التنمية البشرية

مقدمة:

تعريف التنمية المستدامة

خصائص التنمية المستدامة

مقومات استمرارية عملية التنمية

التطور التاريخي للتنمية المستدامة

أهداف التنمية المستدامة

أهمية التنمية المستدامة

مجالات التنمية المستدامة

التنمية المستدامة كأحد ركائز التنمية البشرية

مقدمة:

لقد تعددت أنواع أو أشكال التنمية، ومن تلك الأنواع أو الأشكال الحديثة نسبيًا التنمية المستدامة Sustainable Development أو ما يطلق عليها أحيانًا التنمية المستمرة أو التنمية المتواصلة، والتي تتصف بمجموعة من الخصائص منها: أن الإنسان فيها هو هدفها وغايتها ووسيلتها، مع تأكيدها على التوازن بين البيئة بأبعادها المختلفة والمتنوعة، وحرصها على تحقيق كل من تنمية الموارد الطبيعية والبشرية دون أي إسراف أو تبذير ووفق استراتيجية حالية ومستقبلية ومخططة بشكل جماعي وتعاوني وعلمي سليم وذلك لتلبية احتياجات الحاضر والمستقبل، وعلى أساس من المشاركة المجتمعية مع الإبقاء على الخصوصية الثقافية والحضارية محددة لكل مجتمع.

ومفهوم التنمية المستدامة هو تحديث لمفهوم التنمية بما يتناسب ويتلاءم مع متطلبات العصر الحاضر، أي بما يراعي الموارد الاقتصادية والبيئية المتاحة والممكن اتاحتها مستقبلاً لتحقيق التنمية ولقد ظهر مفهوم التنمية المستدامة في سبعينيات القرن العشرين، وارتبط بمفاهيم التنمية الاقتصادية وتنمية العنصر البشري وتنمية رأس المال البشري وتنمية الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي.

تعريف التنمية المستدامة:

هناك بعض التعريفات المتاحة لمفهوم التنمية المستدامة، نذكر منها:

- تعريف وفاء أحمد عبد الله (١٩٨٣) التنمية المستدامة هي مجموعة السياسات والإجراءات التي تتخذ للانتقال بالمجتمع إلى وضع أفضل باستخدام التكنولوجيا المناسبة للبيئة، لتحقيق التوازن بين بناء الموارد الطبيعية وهدم الإنسان لها في ظل سياسة محلية وعالمية للمحافظة على هذا التوازن.
- تعريف تقرير برونتلاند الذي أصدرته اللجنة الدولية للبيئة والتنمية (١٩٨٧): التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون أن يعرض للخطر قدرة المستدامة هي الأجيال التالية على إشباع احتياجاتها:
- تعريف سحر قدرى الرفاعي (٢٠٠٩) التنمية المستدامة. تنمية تفاعلية حركية تأخذ على عاتقها تحقيق الموائمة بين أركانها الثلاث البشر والموارد البيئية والتنمية الاقتصادية. تعريف ماهر أبو المعاطي (٢٠١٤) التنمية المستدامة هي: تنمية حقيقية مستمرة ومتواصلة هدفها وغايتها الإنسان تؤكد على التوازن بين البيئة بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بما يسهم في تنمية الموارد الطبيعية وتمكين وتنمية الموارد البشرية وإحداث تحولات في القاعدة الصناعية والتنمية على أساس علمي مخطط وفق استراتيجية محددة لتلبية احتياجات الحاضر والمستقبل على أساس من المشاركة

المجتمعية مع الإبقاء على الخصوصية الحضارية للمجتمعات.

• تعريف محمد كامل شرقاوي (٢٠١٤): التنمية المستدامة هي العملية التي تهدف إلى تحقيق الحد الأعلى من الكفاءة الاقتصادية للنشاط الإنساني ضمن حدود ما هو متاح من الموارد المتجددة وقدرة الأنساق الحيوية الطبيعية على استيعابه والحرص على احتياجات الأجيال القادمة.

• تعريف موسوعة المعلومات ويكيبيديا (٢٠١٥): التنمية المستدامة الأرض والمدن والمجتمعات وكذلك الأعمال التجارية بشرط أن تلبي احتياجات الحاضر بدون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية حاجاتها، ويواجه العالم خطورة التدهور البيئي الذي يجب التغلب عليه مع عدم التخلي عن حاجات التنمية الاقتصادية وكذلك المساواة والعدالة الاجتماعية.

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف التنمية المستدامة بأنها التنمية المستمرة، والعادلة، والمتوازنة والمتكاملة، والتي تراعي البعد البيئي في جميع مشروعاتها، والتي لا تجني الثمار للأجيال الحالية على حساب الأجيال القادمة .

ولقد حدد ماهر أبو المعاطي (٢٠١٤) خمسة مفاهيم مرتبطة بالتنمية المستدامة كالتالي:

المفهوم الاقتصادي:

ويأخذ مفهوم التنمية المستدامة نمطين:

١- في دول الشمال الصناعية تعني: خفض عميق ومتواصل في استهلاك هذه الدول من الطاقة والموارد الطبيعية وإحداث تحولات جذرية في الأنماط الحياتية السائدة وامتاعها عن تصدير نموذجها التنموي الصناعي عالمياً.

٢- في الدول الفقيرة والنامية يعني: توظيف الموارد من أجل رفع المستوى المعيشي للسكان الأكثر فقراً في الجنوب.

المفهوم الاجتماعي الإنساني:

يعتبر السعي من أجل استقرار النمو السكاني ووقف تدفق الأفراد على المدن وذلك من خلال تطوير مستوى الخدمات الصحية والتعليمية وتحقيق أكبر قدر ممكن من المشاركة الشعبية في التخطيط للتنمية.

المفهوم السياسي:

العملية التي بموجبها يتم توسيع فرص الاختيار أمام الناس لجعل التنمية أكثر ديمقراطية وأكثر مشاركة لكل فرد بطريقة كاملة في القرار المجتمعي ويتمتع بالحرية الإنسانية والاقتصادية والسياسية.

المفهوم البيئي:

التنمية ذات القدرة على الاستمرار والتواصل في استخدامها وحمايتها للموارد الطبيعية وخاصة الزراعية والحيوانية والمحافظة على تكامل الإطار البيئي في تنظيم الموارد البيئية والعمل على تنميتها في العالم بما يؤدي إلى مضاعفة المساحات الخضراء على الأرض.

المفهوم التقني:

ويشير إلى ذلك النمط من التنمية الذي ينقل المجتمع إلى عصر من الصناعات والتقنيات النظيفة التي تستخدم أقل قدر ممكن من الطاقة والموارد وتنتج الحد الأدنى من الغازات الضارة، حتى يتسنى الحد من التلوث وتحقيق استقرار المناخ.

خصائص التنمية المستدامة:

وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد بعض خصائص التنمية

المستدامة كالتالي:

- هي تنمية شاملة أو متكاملة
- هي تنمية مستمرة.
- هي تنمية عادلة.
- هي تنمية متوازنة.
- هي التنمية التي لا تجني الثمار للأجيال الحالية على حساب الأجيال القادمة.
- هي التنمية الرشيدة دون إسراف أو سوء استخدام أو استغلال.

- هي التنمية التي تراعي البعد البيئي في جميع مشروعاتها.
- هي التنمية التي تعظم من قيمة المشاركة الشعبية أو مشاركة المواطنين في جميع مراحل العمل التنموي.
- هي الربط العضوي التام بين الاقتصاد والبيئة والمجتمع فكل منظوره الخاص.

وهناك من حدد خصائص التنمية المستدامة كالتالي:

- تختلف عن التنمية بشكل عام في كونها أشد تدخلا وأكثر تعقيدا وخاصة فيما يتعلق بما طبيعي وما هو اجتماعي في التنمية بالإضافة إلى أن لها بعدا روحيا وثقافيا يرتبط بالإبقاء على الخصوصية الحضارية للمجتمعات.
- تتوجه أساساً إلى تلبية متطلبات واحتياجات أكثر الشرائح فقرا في المجتمع وتسعي إلى الحد من تفاقم الفقر في العالم من خلال تحقيق التوازن بين النظام البيئي والاقتصادي والاجتماعي وتحقيق الرفاهية الاجتماعية.
- لا يمكن فصل عناصرها وقياس مؤشراتنا نتيجة لتداخل الأبعاد الكمية والنوعية التي تتضمنها.
- تقوم على فكرة العدالة بين الأفراد وبين الأجيال وبين الشعوب إلى جانب الاهتمام بدور المجتمع المدني ومنظماته وجميع فئات المجتمع خاصة النساء والأطفال في الأنشطة التنموية بما يسهم في رفع مستوى معيشة أفراد المجتمع.
- تهتم بالموارد سواء كانت بشرية أو بيئية أو مجتمعية وتعمل جاهدة من خلال أنشطتها على التوعية بالمحافظة عليها

واستثمارها خاصة في ارتباطها بالتنمية البشرية حيث أن استمرار التنمية يتوقف على قرارات الإنسان لذا فإن العمل على تمكين البشر وتعليمهم وتنظيمهم هو عليها الأولى.

- تعتبر البعد الزمني بعداً أساسياً حيث أنها تنمية طويلة المدى تعتمد على تقدير إمكانات مراعاتها حق الأجيال القادمة في الموارد المجتمعية المتاحة أو التي يمكن الحاضر إتاحتها بالإضافة إلى قيامها على التنسيق والتكامل بين استخدامات الموارد واتجاهات الاستثمار والشكل المؤسسي .

مقومات استمرارية عملية التنمية:

ولضمان استمرارية عملية التنمية في المجتمع يجب الاعتماد على وتوفير المقومات التالية:

- توفير الكادر الإداري الناجح الذي لديه القدرة على إدارة مشروعات التنمية بكفاءة من داخل أفراد المجتمع أنفسهم.
- توفير الدعم المالي الذي يساهم في استمرارية المشروعات التنموية.
- قبول المجتمع لعملية التنمية من خلال مشاركتهم في تخطيط وتنفيذ وإدارة المشروعات التنموية وإحساسهم بملكية تلك المشروعات.
- خلق علاقة جيدة مع الجهات الحكومية من خلال التأكيد على أهمية دور الجمعيات
- الأهلية الذي يكمل دور الجهات الحكومية في عملية التنمية.

ونظراً لأهمية استمرارية عملية التنمية ظهر مصطلح التنمية المستدامة تأكيداً لهذه الأهمية.

التطور التاريخي للتنمية المستدامة:

يعود الفضل في تشكيل مفهوم التنمية المستدامة وتأصيله نظرياً إلى كل من الباحث الباكستاني محبوب الحق والباحث الهندي أمارتيا سن، وذلك خلال فترة عملهما في إطار البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة. فالتنمية المستدامة بالنسبة لهما هي تنمية اقتصادية - اجتماعية، لا اقتصادية فحسب، تجعل الإنسان منطلقاً وغايتها، وتتعامل الأبعاد مع البشرية أو الاجتماعية للتنمية باعتبارها العنصر المهيمن، وتتنظر للطاقات المادية باعتبارها شرطاً من شروط تحقيق هذه التنمية.

كما أن الوزير الأول النرويجي كرو هارلمبر ونطلاند لعب دوراً مهماً في ترسيخ المفهوم وتحديد ملامحه الكبرى. وفي سنة ١٩٨٧ صدر تقرير عن الأمم المتحدة والذي أكد على أن التنمية يجب أن تلبى الحاجات الملحة الحالية دون التفريط في الحاجات المستقبلية والتوزيع العادل للثروات وتحسين الخدمات وتجذير مناخ الحريات والحقوق، دون إضرار بالمعطيات والموارد الطبيعية والبيئية، إنها بهذه الصيغة تنمية موجهة لفائدة الإنسان بعين الاعتبار حاجات وحقوق الأجيال القادمة وهذا ما يجعلنا نصفها بطابع الاستدامة.

مرة أخرى فإن التنمية المستدامة تعتبر مفهوم حديث نسبياً تطور من خلال عمليات وديناميات التنمية خل العقود الماضية

وكانت أول تلك المفاهيم المتعلقة بتخطيط التنمية الاقتصادية على المستوى القومي وظهور منظمات دولية دعمت تطور الدول حديثة العهد بالاستقلال ومنها البنك الدولي، صندوق النقد الدولي، وتأسيس برنامج الأمم المتحدة للبيئة عام ١٩٦٠ ، إلى أن قام المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة في دورته (٤٥) عام ١٩٦٨ باتخاذ قرار أكد فيه الحاجة العاجلة لإجراء مكثف على المستويين الوطني والدولي للحد من المخاطر التي تواجه البيئة الإنسانية لتحقيق نمو اقتصادي واجتماعي سليم.

ثم عقد في عام ١٩٧٢ مؤتمر استوكهولم" في السويد معلناً أن حماية البيئة البشرية وتحسينها قضية رئيسية تمس رفاهية الشعوب والعمل على تحسين وحماية البيئة البشرية الصالح مواطنيها.

وفي أكتوبر ١٩٨٢ أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة الميثاق العالمي للطبيعة والذي طالب بأن يشمل التخطيط للتنمية في كل دولة وضع استراتيجيات لحفظ الطبيعة تحقيق تنمية قابلة للاستمرار على أساس التعاون الدولي والعلاقات المتبادلة بين الناس والموارد والذي أكدته عام ١٩٨٧ لجنة مشكلة لهذا الغرض مؤكدة على تحقيق التنمية القابلة للاستمرار دون ضرر بيئي.

وفي عام ١٩٩٠م أقر مؤتمر العمل الدولي اعتماد فكرة التنمية المستدامة كأساس لكل أنشطة منظمة العمل الدولي مؤكداً على ضرورة أن تعرف الأهداف والأنشطة البيئية في إطار الأهداف الإنمائية، وأن توضع سياسات التنمية بما يتناسب والاستخدام المنسق للموارد وتزامن معه في عام ١٩٩٢م انعقاد مؤتمر في

ريودي جانيرو بالبرازيل وهو الأرض وقمة كوبنهاجن ١٩٩٥ وقمة المرأة في بكين ١٩٩٥ أكدت على ضرورة التنمية المستدامة. وفي عام ٢٠٠٢م عقد المؤتمر العالمي للتنمية المستدامة في "جوهانسبرج" بجنوب أفريقيا وأقر ضرورة حماية البيئة المشتركة والقضاء على الفقر وتحسين قدرة الدول النامية على التصدي لتحديات العولمة ومجابهتها والحد من المشاكل الصحية المتصلة بالبيئة.

وفي عام ٢٠٠٥ أقر وزراء الشؤون الاجتماعية والتخطيط العرب في جامعة الدول العربية الاتجاه التنموي الجديد المتعلق بالتنمية المستدامة الخاص بالأهداف التنموية للألفية بغرض تمكين الفئات التي ينبغي أن تكون أكثر مشاركة في تحقيق التنمية كالمرأة والشباب ومشاركة منظمات المجتمع المدني، وأكد ذلك المؤتمر الثالث لمنظمة المرأة العربية في تونس عام ٢٠١٠م تحت شعار "المرأة شريك أساسي في عملية التنمية المستدامة (ماهر أبو المعاطي: ٢٠١٤).

أهداف التنمية المستدامة:

في ضوء الشكل الموضح أعلاه يمكن تحديد أهداف التنمية المستدامة كالتالي:

- ١- الاهتمام أفراد المجتمع : ضمان التمتع بموفور الصحة وتوفير المعرفة وإدماج المرأة والأطفال.
- ٢- العيش بكرامة : والقضاء على الفقر ومكافحة غياب المساواة.
- ٣- الرخاء : بناء اقتصاد قوي يشمل الجميع ويفضي للتحول إلى اقتصاد منتج ومتقدم.
- ٤- العدل: العمل على إشاعة الأمن والأمان والسلام في المجتمعات وتقوية المؤسسات والجمعيات في المجتمع.
- ٥- الشراكة : حفز التنسيق والتعاون والتضامن العالمي من أجل التنمية المستدامة.

كذلك تري منظمة الأمم المتحدة (١٩٨٧) أن أهداف التنمية المستدامة تتمثل في:

- ١- تحقيق النمو الاقتصادي.
- ٢- تحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية.
- ٣- ترشيد استخدام جميع أنواع الموارد.
- ٤- حفظ الموارد الطبيعية والبيئية من أجل الأجيال القادمة.
- ٥- التنمية الاجتماعية.

ثم وضعت منظمة الأمم المتحدة خلال السنوات الأخيرة أهداف تفصيلية للتنمية المستدامة كالتالي:

- ١- إنهاء الفقر بكافة أشكاله.

- ٢- إنهاء الجوع وتأمين الغذاء وتحسين التغذية والزراعة.
- ٣- ضمان حياة صحية وتعزيز مستوى معيشي مناسب لجميع الأعمار.
- ٤- ضمان جودة تعليم للجميع وتعزيز فرص التعليم المستمر للجميع.
- ٥- تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والفتاة.
- ٦- ضمان إتاحة خدمات المياه والصرف الصحي للجميع.
- ٧- ضمان الحصول على طاقة حديثة ونظيفة للجميع.
- ٨- تعزيز النمو الاقتصادي والتوظيف المنتج لجميع القادرين على العمل.
- ٩- تحقيق تصنيع مستدام وتبني الإبداع والابتكار.
- ١٠- تقليل عدم المساواة داخل الدول وبين الدول.
- ١١- بناء مدن آمنة وإنسانية ومستدامة.
- ١٢- ضمان استهلاك وإنتاج مستدام.
- ١٣- اتخاذ أفعال عاجلة لتحسين المناخ.
- ١٤- المحافظة على الأنهار والبحار والمحيطات والمساحات المائية والكائنات الحية.
- ١٥- حماية وتعزيز الاستخدام المستدام للنسق الأيكولوجي والغابات ومحاربة التصحر والمحافظة على التنوع البيولوجي.
- ١٦- تعزيز السلام الدولي والعدالة للجميع والمساواة على جميع المستويات.
- ١٧- تقوية وسائل تنفيذ والشراكة لتحقيق التنمية المستدامة.

أيضا حاول ماهر أبو المعاطي (٢٠١٤) رصد أهداف التنمية المستدامة بشكل تفصيلي كالتالي:

١- المحافظة على التوازن بين الموارد المتاحة والحاجة الأساسية للبشر معاً على المدى البعيد، مع ترشيد استثمار كافة الموارد ووضع أولويات للاستخدامات المخلفة لتلك الموارد.

٢- تحقيق النمو الاقتصادي المقترن بتحقيق الرفاهية الاجتماعية والإنسانية معتمدة على التنمية البشرية كعنصر حيوي والعلاقات التبادلية والتكاملية بين كل من السكان والموارد والبيئة والنهوض بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والعمراي.

٣- تحقيق مزيد من العدالة للفئات الأكثر حرماناً أو المتعرضة للخطر في المجتمع وتحسين جودة الحياة والعمل على منح القوة أو تمكين الإنسان مع إعطاء اهتمام لكل من الإنسان وبيئته والعلاقات بينهما.

٤- تدعيم المشاركة الفردية والجماعية والمجتمعية وإتاحة فرصة لمشاركة الإنسان بطريقة أساسية في إحداث التغيير المرغوب في شخصيته أو في البيئة أو في كليهما.

٥- اكتشاف وتشجيع وتنمية القدرات البشرية في المجتمعات بما يمكنها من أن تكون مبدعة وقادرة على استخدام التكنولوجيا المناسبة للواقع المجتمعي والتي تنظم وتوجه استخدام الموارد المجتمعية بما يسهم في وجود توازن بين ديناميكية بناء الموارد الطبيعية في المجتمع وجهود المورد البشري.

٦- المساهمة في بناء القدرات المؤسسية في المجتمع بحيث تكون أكثر كفاءة وفاعلية في توجيه المورد البشري وتفعيل مشاركته في استخدام الموارد المالية والمادية والتنظيمية المساهمة في توفير قدرات إدارية تتمتع بدرجة عالية من الكفاءة في صنع وتنفيذ وتقويم سياسات التنمية في المجتمع حاضراً ومستقبلاً.

٧- تشجيع استخدام التكنولوجيا النظيفة ذات المخلفات المحدودة وغير الملوثة مع ترشيد وحسن اختيار المواقع الصناعية وتنمية الموارد الطبيعية المتجددة وغير المتجددة في إطار زمني يحقق عدالة الاستخدام للأجيال الحضارة مع عدم تجاهل حق الأجيال القادمة في ذلك.

أهمية التنمية المستدامة:

التنمية المستدامة تعتبر حلقة وصل بين الجيل الحالي والجيل القادم تضمن استمرارية الحياة الإنسانية، وتضمن للجيل القادم العيش الكريم والتوزيع العادل للموارد داخل الدولة الواحدة، وحتى بين الدول المتعددة.

وتكمن أهمية التنمية المستدامة كونها وسيلة لتقليص الفجوة بين الدول المتقدمة والنامية وتلعب دوراً كبيراً في تقليص التبعية الاقتصادية للخارج، وتوزيع الإنتاج وحماية البيئة، العدالة الاجتماعية، تحسين مستوى المعيشة رفع مستوى التعليم، تقليص نسبة الأمية، توفير رؤوس الأموال، رفع مستوى الدخل القومي، العدالة الاجتماعية.

ولتقليص هذه الفجوة وتحقيق كل هذه الأولويات لابد لنا من رؤية استراتيجية مدروسة وواضحة لنتمكن من ترك إرث للجيل القادم.

كما أن التنمية المستدامة تعتبر حلقة وصل بين الشمال والجنوب وتكامل للمصالح بينهما وسداد لدين الدول المتقدمة التي استنزفت موارد الدول المتخلفة إبان الاستعمار .

مجالات التنمية المستدامة:

يمكن تحديد ثلاثة مجالات رئيسية للتنمية المستدامة، هي كالتالي:

- التنمية الاقتصادية
- التنمية الاجتماعية
- التنمية البيئية

والجزء التالي يتحدث بإيجاز عن هذه المجالات:

١- التنمية الاقتصادية

يقصد بالتنمية الاقتصادية Economic Development بشكل عام إلى الإجراءات المستدامة والمنسقة التي يتخذها صناع السياسة والجماعات المشتركة، والتي تسهم في تعزيز مستوى المعيشة والصحة الاقتصادية لمنطقة معينة. أيضا تشير التنمية الاقتصادية إلى التغيرات الكمية والنوعية التي يشهدها الاقتصاد.

ويمكن تشمل هذه الإجراءات مجالات متعددة من بينها رأس المال البشري والبنية التحتية الأساسية والتنافس الإقليمي والاستدامة البيئية والشمولية الاجتماعية والصحة والأمن والقراءة والكتابة، فضلا عن غيرها من المجالات الأخرى.

ويختلف مفهوم التنمية الاقتصادية عن النمو الاقتصادي Economic Growth. فبينما تشير التنمية الاقتصادية إلى مساعي التدخل في السياسات بهدف ضمان الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية للأشخاص، ويشير النمو الاقتصادي إلى ظاهرة الإنتاجية في السوق والارتفاع في معدل الناتج المحلي الإجمالي. وهكذا يمكن القول بأن النمو الاقتصادي هو أحد جوانب عملية التنمية الاقتصادية.

ومن المؤشرات الاقتصادية التي يمكن استخدامها في قياس مدى تقدم أو بطء أو تخلف التنمية الاقتصادية، نذكر:

- متوسط الدخل الفردي
- متوسط الدخل الأسري
- متوسط الدخل القومي
- حجم قطاع الزراعة
- حجم قطاع الصناعة
- مدى وفرة الموارد الطبيعية
- نسبة توظيف رأس المال
- حجم الإنتاج
- حجم الاستهلاك
- معدلات التصدير
- معدلات الاستيراد
- حجم الدين الداخلي
- حجم الدين الخارجي

• القيمة الشرائية للعملة المحلية

٢- التنمية الاجتماعية :

التنمية المتوازنة لا تنصب فقط على التنمية الاقتصادية، بل للتنمية جوانب اجتماعية وثقافية وإنسانية أيضا. ويقصد بالتنمية الاجتماعية Social Development على أنها تنمية علاقات الإنسان المتبادلة وتحسين مستوى التعليم والثقافة والوعي والسياسة والصحة لديه وإتاحة فرص الحرية والمشاركة له. وتهتم التنمية الاجتماعية من حيث الاختصاص بقطاعين هما: الحكومة ومنظمات المجتمع المدني وعلى رأسها الجمعيات الأهلية أو الخيرية.

هذا ويمكن تحديد ثلاث اتجاهات في التنمية الاجتماعية، هي

كالتالي:

الاتجاه الأول: مؤداه أن التنمية مرادفة لاصطلاح الرعاية الاجتماعية Social Care بالمعنى الضيق لمفهوم الرعاية.

الاتجاه الثاني: يعتبر أن التنمية مجموعة من الخدمات الاجتماعية Social Services التي تقدم في مجالات كثيرة كالصحة والتعليم.

الاتجاه الثالث: يرى أن التنمية الاجتماعية هي عمليات تغير اجتماعي Social Change تلحق بالبناء الاجتماعي ووظائفه بغرض إشباع الحاجات الاجتماعية للفرد والجماعة، بمعنى أنها عملية تغيير اجتماعي لكافة الأوضاع التقليدية من أجل إقامة بناء اجتماعي جديد ينبثق عنه علاقات جديدة وقيم مستحدثة تشبع رغبات وحاجات الأفراد وتطلعاتهم ولا يتم ذلك إلا عن طريق دفعة قوية لإحداث تغيرات كيفية وإحداث التقدم المنشود .

هذا وتحدد الكتابات أهداف التنمية الاجتماعية في التالي:

١- خلق الرغبة في التغيير من خلال إيضاح عدم الرضا عن الوضع القائم وإيجاد أدوار اجتماعية جديدة لأفراد المجتمع، ليتم تغييره من مجتمع تقليدي إلى مجتمع متقدم من الناحية الاجتماعية والمادية.

٢- تحسين التعليم والوضع الاجتماعي للأفراد لمساعدتهم في حل مشكلاتهم.

٣- حل المشكلات الناتجة عن التنمية الاقتصادية كالانتقال من المجتمع الريفي إلى الحضري والتي قد تزيد من نسبة البطالة.

٤- غرس القيم والاتجاهات الاجتماعية الإيجابية كالتعاون وأداء الواجب.

٥- تدعيم الحياة داخل الأسرة الواحدة لتزيد من تماسكها واستقرارها وتعاون أفراد الأسرة فيما بينهم .

ومن المؤشرات الاجتماعية التي يمكن استخدامها في قياس

مدى تقدم أو بطء أو تخلف التنمية الاجتماعية، نذكر:

• الخدمات الاجتماعية الحكومية المتوفرة

• الخدمات الاجتماعية الأهلية المتوفرة

• الخدمات الصحية المتوفرة

• نسبة التعليم في المجتمع

• نسبة الأمية في المجتمع

• نسبة المواليد والوفيات

• الوعي الثقافي في المجتمع

- مدى تقبل الآخر
- معدل المشاركة الشعبية
- مدى توفر خدمات شغل أوقات الفراغ
- عدد منظمات المجتمع المدني وخاصة الجمعيات الأهلية

٣- التنمية البيئية

في البداية لابد من تقديم تعريف سريع لمفهوم البيئة وحماية البيئة، قبل أن نعرف التنمية البيئية. فالبيئة Environment ذلك الوسط أو المحيط أو الإطار الذي يعيش فيه الإنسان مع الكائنات - الحية وغير الحية الأخرى، والمفروض أن تكون هذه العيشة المشتركة متوازنة ومتكاملة ومعتمدة على بعضها البعض دون خلل أو ضرر أو إسراف أو تبذير أو تلوث، والبيئة قد تكون بيئة بشرية وبيئة طبيعية. أيضاً من تعريفات البيئة هي كل ما يحيط بالإنسان من موجودات من ماء وهواء وكائنات حية وجماد. وهي المجال الذي يمارس فيه الإنسان حياته ونشاطاته المختلفة.

أما حماية البيئة من التلوث Pollution فهي تشير إلى مجموعة السياسات والإجراءات والوسائل والأساليب التي تستهدف وقاية وصيانة البيئة من المشكلات والمخاطر البيئية (مثل: التلوث والتصحر وارتفاع درجات الحرارة وجفاف المسطحات المائية...) والمحافظة على مواردها وتوازنها وتنوعها واستدامتها والبيئة السليمة هي البيئة التي سلم ماؤها وهواؤها وترتبتها من التلوث. وحماية البيئة هي فلسفة واسعة وحركة اجتماعية ظهرت بشكل واسع إزاء المخاوف التي تتعرض لها بيئة كوكب الأرض، من تلوث وتغيرات مناخية

خطيرة مثل: الاحتباس الحراري والتصحر وارتفاع درجة حرارة الجو، وهذه الحركة إلى التأثير على العملية السياسية من خلال الضغط والتعليم والتوعية. ولقد تأسست العديد من جمعيات حماية البيئة وبعض الأحزاب وحمائتها من التلوث. وترفع هذه الجمعيات والأحزاب شعار اللون الأخضر.

أما التنمية البيئية Environmental Development فهي نوع من التنمية للبيئة التي حولنا بهدف المحافظة عليها وعلى مواردها الطبيعية وحمائتها من التلوث والعمل على تحقيق التوازن والتنوع والاستمرارية لها وإشباع حاجات الأجيال الحالية مع عمل حساب الأجيال القادمة أو المستقبلية. ومن أسس التنمية البيئية الاعتماد على الذات وتحقيق تعايش متبادل بين الإنسان والبيئة مفيد لكل منهما، والمواءمة بين التقدم الاجتماعي والاقتصادي والإدارة الرشيدة للموارد والبيئة، والتنمية البيئية تحرص على تحقيق التنمية بمختلف أنواعها ومجالاتها ومستوياتها، مع التأكيد على عدم حدوث أي أضرار أو كوارث بيئية. ويمكن إعطاء بعض الأمثلة على التنمية البيئية في الآتي:

- مكافحة التصحر
- المحافظة على الأراضي الزراعية
- المحافظة على المسطحات المائية
- العمل على زيادة المساحات الخضراء
- زراعة الأشجار والمحافظة عليها
- حماية الكائنات الحية

- حماية الكائنات غير الحية
- التحول نحو الطاقة النظيفة الطاقة الشمسية وطاقة الرياح
وطاقة الأمواج
- تطبيق فكر المدن الخضراء والذكية
- جعل معظم الأعمال المكتبية تتم من خلال الأنظمة
المعلوماتية
- التخفيف من استهلاك الأوراق.
- تشجيع حفظ المواد المطبوعة من خلال الطباعة ذات
الوجهين
- تدوير مخابر الطابعات ولمبات الإضاءة
- تدوير المعدات الخاصة بتكنولوجيا المعلومات
- تدوير الورق
- استخدام أكياس القمامة القابلة للتحلل بيولوجياً
- تعميم الرسائل عن التوعية البيئية في الأماكن المشتركة
- استخدام الأضواء والإلكترونيات التي توفر الطاقة
- إدخال نظام التصريف المزدوج في الحمامات
- التشجيع على النظافة من دون استهلاك المياه من خلال
توفير معقم اليدين في الأماكن المشتركة.

أيضاً هناك من حدد ثلاثة مجالات رئيسية للتنمية المستدامة في
الآتي:

١- النمو الاقتصادي

٢- حفظ الموارد الطبيعية والبيئة

٣- التنمية الاجتماعية

والتالي عرضا موجز لما تتضمنه تلك المجالات :

١- **المياه** : تهدف الاستدامة الاقتصادية فيها إلى ضمان إمداد كاف من المياه ورفع كفاءة استخدام المياه في التنمية الزراعية والصناعية والحضرية والريفية. وتهدف الاستدامة الاجتماعية إلى تأمين الحصول على المياه في المنطقة الكافية للاستعمال المنزلي والمشاريع الزراعية الصغيرة للأغلبية الفقيرة. وتهدف الاستدامة البيئية إلى ضمان الحماية الكافية للمستجمعات المائية والمياه الجوفية وموارد المياه العذبة وأنظمتها الإيكولوجية.

٢- **الغذاء** : تهدف الاستدامة الاقتصادية فيه إلى رفع الإنتاجية الزراعية والإنتاج من أجل تحقيق الأمن الغذائي الإقليمي والتصديرية. وتهدف الاستدامة الاجتماعية إلى تحسين الإنتاجية وأرباح الزراعة الصغيرة وضمان الأمن الغذائي المنزلي. وتهدف الاستدامة البيئية إلى ضمان الاستخدام المستدام والحفاظ على الأراضي والغابات والمياه والحياة البرية والأسماك وموارد المياه

٣- **الصحة** : تهدف الاستدامة الاقتصادية فيها إلى زيادة الإنتاجية من خلال الرعاية الصحية والوقائية وتحسين الصحة والأمان في أماكن العمل. وتهدف الاستدامة الاجتماعية فرض معايير للهواء والمياه والضوضاء لحماية صحة البشر وضمان الرعاية الصحية الأولية للأغلبية الفقيرة. وتهدف الاستدامة البيئية إلى ضمان الحماية الكافية للموارد البيولوجية والأنظمة الإيكولوجية والأنظمة الداعمة للحياة.

٤- **المأوى** : والخدمات تهدف الاستدامة الاقتصادية فيها إلى ضمان الإمداد الكافي والاستعمال الكفء لموارد البناء ونظم المواصلات. وتهدف الاستدامة الاجتماعية إلى ضمان الحصول على السكن المناسب بالسعر المناسب بالإضافة إلى الصرف الصحي والمواصلات للأغلبية الفقيرة وتهدف الاستدامة البيئية إلى ضمان الاستخدام المستدام أو المثالي للأراضي والغابات والطاقة والموارد المعدنية.

٥- **الدخل**: تهدف الاستدامة الاقتصادية فيه إلى زيادة الكفاءة الاقتصادية والنمو وفرص العمل في القطاع الرسمي. وتهدف الاستدامة الاجتماعية إلى دعم المشاريع الصغيرة وخلق الوظائف للأغلبية الفقيرة في القطاع غير الرسمي. وتهدف الاستدامة البيئية إلى ضمان الاستعمال المستدام للموارد الطبيعية الضرورية للنمو الاقتصادي في القطاعين العام والخاص وتهدف أيضا إلى الزيادة في الدخل الفردي لتحقيق الرفاه الاجتماعي.

مراجع الفصل

- ١- فؤاد حسين حسن : ٢٠١٥.
- ٢- ماهر أبو المعاطي : ٢٠١٤
- ٣- محمد عربي : ٢٠٠٣.
- ٤- عبد الباسط محمد حسن : ١٩٧٠
- ٥- إسماعيل حسن عبد الباري : ١٩٨٧.
- ٦- محمد شفيق : ١٩٩٤
- ٧- زكية عبد القادر وآخرون : ٢٠١٦.
- ٨- موسوعة المعلومات ويكيبيديا : ٢٠١٥.

الفصل الرابع

الخدمة الاجتماعية والتنمية البشرية

- العلاقة بين الخدمة الاجتماعية والتنمية البشرية
- أسس الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية لتحقيق التنمية البشرية
- الأساس القيمي.
- الأساس المعرفي.
- الأساس المهاري.

الخدمة الاجتماعية والتنمية البشرية :

بداية لابد أن نفرق بين برامج التنمية البشرية التي تقدم من خلال دورات تدريبية، وبين التنمية البشرية التي تحدث للبشر من خلال المهن الانسانية ومنها مهنة الخدمة الاجتماعية.

ويمكن أن نوجز هذه الفروق في الاتى :

أولاً : بالنسبة للتنمية البشرية كبرامج تدريبية يقوم بها العديد من المدربين من كافة التخصصات سواء في العلوم الانسانية والاجتماعية مثل علم النفس وعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية وعلم الاقتصاد والتربية وغيرها، أو حتى في العلوم الطبيعية مثل الطب والهندسة وغيرها. وهؤلاء المدربين عادة ما يحصلون على دورات تدريبية، حيث يحصلون على شهادات تؤهلهم لتنظيم هذه الدورات من خلال مراكز أو هيئات أهلية أو حتى بجهود فردية من البعض. أما التنمية التي تحدث من خلال المهن وخاصة الخدمة الاجتماعية فهي تتم من خلال أخصائيين اجتماعيين معدين إعدادا عمليا وعلميا للتعامل مع الناس في كافة المجالات بهدف حل مشكلاتهم وتنمية مهاراتهم، حيث يكون التعامل مباشر بينهم وبين هؤلاء الناس الذين يطلق عليهم مصطلح عملاء

ثانيا: تعتمد البرامج التدريبية للتنمية البشرية على الاعلان عن هذه الدورات وأهدافها ومجالها، بحيث يحق للجميع المشاركة فيها، بهدف اكسابهم سمات إيجابية معينة مثل الثقة بالنفس والوصول إلى أقصى درجات السعادة والتفكير الايجابي،

بالإضافة إلى العديد من المهارات الانسانية والاجتماعية مثل مهارات الاتصال الفعال، ومهارات إدارة الوقت، ومهارات إدارة الاجتماعات، ومهارات اتخاذ القرار، وغيرها. أما بالنسبة للتنمية البشرية من خلال برامج التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية فتتم من خلال تفاعل الاخصائي الاجتماعي مع العماله من خلال مؤسسات الممارسة المتعددة، فقد يكون الهدف حل مشكلات العماله سواء في مؤسسات الصحة العقلية أو المشكلات الاسرية أو في مجال الجريمة والانحراف وغيرها، وقد تكون تنمية مهارات مثل ما يحدث في المؤسسات التعليمية من خلال الجماعات المدرسية والاتحادات الطلابية والجمعيات التعاونية، وكل ذلك يساهم في تنمية المهارات الاجتماعية لدى العملاء ويكسبهم الثقة بالنفس والعديد من الجوانب الاخرى للتنمية البشرية .

ثالثاً: يتم تنظيم دورات التنمية البشرية داخل القاعات المغلقة أو في المسارح، ويغلب على هذه الدورات استخدام أسلوب المحاضرات، واستخدام الاساليب الجذابة من المحاضر والتي تلفت نظر المتدربين، وفي بعض الاحيان استخدام المؤثرات المتنوعة والتكنولوجية الحديثة. وقد تتضمن هذه البرامج أيضا توفير تدريبات علمية للمتدربين على مهارات التنمية البشرية التي تركز عليها الدورة التدريبية. أما بالنسبة للخدمة الاجتماعية فهي تعتمد على التعامل المباشر للعماله في الواقع الميداني من خلال أماكن تواجدهم. فالإخصائي الاجتماعي

يعمل مع الطالب في المؤسسات التعليمية، ويعمل مع الاسرة من خلال مؤسسات الرعاية الاسرية، ويعمل مع الجانحين أو الاطفال بلا مأوى من خلال مؤسسات رعايتهم وهكذا. وتعد المشكلة التي يعاني منها العمال في هذه المؤسسات وغيرها هي المدخل الرئيسي لتنمية شخصية واكسابه المهارات الحياتية التي يحتاجها. وهنا لابد أن نؤكد على المبدأ الاساسي الذي يحكم العمل المهني في الخدمة الاجتماعية، والذي يركز على مقولة يتعلمها طلاب الخدمة الاجتماعية من العام الاول لالتحاقهم بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية وهي "نحن نساعد الناس على أن يساعدوا أنفسهم". ونخلص من ذلك إلى أن الهدف من ممارسة الخدمة الاجتماعية ليس حل مشكلات الناس فقط، ولكن تعليمهم وتنمية مهاراتهم على حل المشكلات التي تواجههم في المستقبل دون الاعتماد على أحد وفي ضوء ما تقدم يمكن أن نحدد باختصار أهم ملامح العلاقة بين الخدمة الاجتماعية والتنمية البشرية، وأهمية الدور الذي تقوم به الخدمة الاجتماعية في مجال التنمية البشرية سواء في الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، أو في مجال تنمية الانسان وزيادة قدرته على الانتاج والمحافظة على الاستقرار الاجتماعي وتحقيق أهداف المجتمع فيما يلي :

١- التنمية البشرية أي تنمية مهارات البشر وزيادة قدراتهم وتمكينهم من أهم أهداف واستراتيجيات الخدمة الاجتماعية كمهنة إنسانية .

٢- تعميم العماله مهارات حل المشكالت يساعدهم على التعامل مع مشكلات حياتهم المستقبلية دون الرجوع إلى الاخصائيين مرة أخرى.

٣- استخدام الاخصائي الاجتماعي للانشطة الجماعية مع جميع المراحل السنية التي يتعامل معها هي أفضل وسيلة لاكسابهم المهارات الحياتية المتنوعة، لذلك تعتبر الجماعات في الخدمة الاجتماعية أهم استراتيجيات تحقيق النمو والتطور الانساني، وكذلك لا ننسى المشروعات الاجتماعية التي تتم من خلال استراتيجيات العمل مع المجتمعات من خلال استراتيجيات المشاركة والتشبيك وغيرها تعتبر من أهم عوامل التغيير الايجابي

٤- إن التزام ممارسي الخدمة الاجتماعية بالميثاق الاخالقي للمهنة والملزم لهم والذي يتضمن مبادئ المشاركة الفعالة للعملاء، والحرية وحق تقرير مصيرهم واحترام كرامتهم ومراعاة حقوق الانسان والعدالة بين الناس يعتبر من أهم المرتكزات التي تقوم عليها التنمية البشرية في العالم .

أسس الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية لتحقيق التنمية البشرية :

تستند الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية لتحقيق التنمية البشرية على مجموعة القيم والمهارات والمعارف التي تهدف إلى التعامل مع المشكلات الاجتماعية المعاصرة بمنظور شمولي يتضمن كافة أنساق العملاء بدءاً من مستوى الوحدات الصغرى Micro level والتي تشمل (الفرد والأسرة) ثم مستوى الوحدات الوسطى Mizo level والتي تشمل (الجماعة الصغيرة) وانتهاءً بالوحدات الكبرى Macro level والتي تشمل (المنظمة والمجتمع). ونود أن نشير في هذا الصدد أن المجتمعات العربية في حاجة ماسة إلى مثل هذه الأسس التي تتعامل مع مشكلاتنا الاجتماعية المعقدة التي تتطلب اتجاه يتعامل مع مثل هذه المشكلات بدرجة من الشمولية تتناسب مع طبيعة هذه المشكلة، وتعدد أبعادها ومن ثم الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية باعتبارها الأساسي في التعامل مع المجتمع لأنها تقدم منظوراً بواسطته يرى الأخصائي الاجتماعي الإطار العام للمشكلة، ويستخدم نظريات تركز على التفاعل بين الأنساق، أي تفاعل بين الشخص والبيئة، ويوفر معرفة واسعة وأساس مهاري متنوع بحيث يصبح الممارس قادر على اختيار الأسلوب الملائم لخدمة المستفيدين.

أولاً : أهداف الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية لتحقيق التنمية البشرية:

تسعى الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن إجمالها في الآتي:

١- التعرف على القوى الإيجابية والسلبية التي تؤثر على العمل وسائر الأنساق الأخرى وكذلك معرفة التفاعلات المستمرة بين هذه الأنساق للعمل على تنمية القوى الإيجابية وعلاج القوى السلبية وتدعيمها.

٢- المساهمة في تعديل الاتجاهات السلبية لدى أفراد المجتمع ووقايتهم من وعدم الإحساس بالانتماء وحمايتهم من الاستقطاب الفكري إلى جانب المساهمة في تنمية مجتمعهم.

٣- تعزيز الوظائف الاجتماعية للأفراد والأسر والجماعات في بيئاتهم الاجتماعية.

٤- تعديل الظروف البيئية المرتبطة بالسكان (تعدد الحاجات محدودية الموارد نقاط الخطر التي تهدد المجتمع ومن الأمور المهمة بالنسبة للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية أن الأخصائيين الاجتماعيين يستطيعون تمكين الأفراد والأسر والجماعات والمنظمات والمجتمعات من العمل بأسلوب أكثر فاعلية بالرغم من إختلاف البيئات التي يعيشون فيها.

وعلى سبيل المثال:

يمارس الأخصائيون الاجتماعيون عملهم المباشر مع الأشخاص من خلال عدة أدوار مهنية (المستشار - الممكن - -

الوسيط - مسير - العمل - مدير المالية - الجماعات مطالب) وكذلك يمكنهم العمل غير المباشر مع الناس من خلال ممارسة أدواره كباحث - محلل بيانات - مخطط - مبرمج - منمى للموارد المالية).

ومن جانب آخر يعمل الأخصائيون الاجتماعيون على الوقاية من المشكلات وكذلك العمل على تخطيط أو إزالة المشكلات الاجتماعية ومكمن الخطورة وفي نفس الوقت يعملون على تعزيز القوى وزيادة الموارد التي يمكن من خلالها حماية المجتمع. وكذلك العمل في الجانب الوقائي من خلال:

(تحسين وتجنب الأحوال الاجتماعية المرتبطة باحتياجات أفراد المجتمع ونقص الموارد وكذلك التعرض لجوانب من خلال حدث أفراد المجتمع على التحرك لمواجهة ما يهدد أمنهم واحتياجاتهم).

إن رسالة الأخصائيين الاجتماعيين المباشرة هي:

- تنمية قدرات الأفراد والبيئة وتعزيز رفاة الإنسان، وتمكين الضعفاء والمستبعدين اجتماعياً من التمكين من أن يعيشوا حياة كريمة (كما جاء في الميثاق الأخلاقي للمهنة الخدمة الاجتماعية).

أسس الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية :

في إطار المتغيرات الاجتماعية المتلاحقة التي تحيط بالعمل الاجتماعي اتجهت مهنة الخدمة الاجتماعية نحو توجيه ممارستها المهنية معتمدة على عدة أسس مهنية هي:-

(١) الأساس القيمي.

(٢) الأساس المعرفي.

(٣) الأساس المهاري

أولاً: الأساس القيمي لمهنة الخدمة الاجتماعية:-

تعتمد مهنة الخدمة الاجتماعية على مجموعة من القيم أهمها:-

١- احترام كرامة الإنسان.

٢- اعتبار كل فرد شخصية فريدة في احتياجاته ومشاكله.

٣- إن مواجهة مشاكل الإنسان تتم في إطار البيئة التي يعيش فيها

والمحتوى الثقافي الذي يشكل سلوكه.

وينظر مدخل الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية إلى الإنسان

كما يلي:-

١- التعامل مع الشخص بكل جوانبه الروحية والعقلية والجسمية

وكل ما يحيط به من مشاعر.

٢- تفاعل الإنسان مع البيئة المحيطة به.

٣- التعامل مع البيئة بكل مكوناتها القوية الاجتماعية، الاقتصادية،

السياسية التي تدعم الأداء الاجتماعي، الفرد (الجماعي وتعمل

على تحقيق الرفاهية للجميع لذلك ينظر مدخل الممارسة العامة

إلى كل من الأسرة الثقافة، المناخ العام، المجتمع، كحيز مهم في

إطار الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وكذلك في علاقة الإنسان بالبيئة.

٤- النظر إلى الاحتياجات والموارد البشرية بشكل كلى والتركيز على الإطار مع الاحتياجات والعلاقات الضرورية لكل أفراد المجتمع.

٥- الاهتمام بحصر الموارد المتوفرة والتي يمكن الوصول إليها ويترتب على المتكامل ذلك ما يلي:

- لتحديد احتياجات الشخص المعرفية.
- تحديد احتياجات الشخص الفكرية.
- تحديد احتياجات الشخص المالية.
- تحديد احتياجات الشخص الاجتماعية والوحدانية.
- تحديد احتياجات الشخص الروحية.
- تحديد احتياجات الشخص الجمالية.

٦- تدرك الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية أهمية تحسين مستوى المعيشة للأفراد المجتمع ويشمل ذلك توفير متسوى مقبول من المعيشة، الاهتمام بالتنمية البشرية، الاهتمام بالأداء الاجتماعي والنفسي لأبناء المجتمع.

٧- تركز الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية على أهمية احترام المتطلبات التي تدفع أبناء المجتمع نحو تحقيق أهدافهم والتأكيد على أهمية الرفاهية الاجتماعية للأفراد المجتمع من خلال مواجهة احتياجاتهم وتحقيق تطلعاتهم.

٨- تهتم الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بسلم الاحتياجات التي أشار إليها "ماسلو" عام ١٩٧٠ والتي تركز على أن الاحتياجات والرغبات تتشابه مع تطلعات الأفراد وتشكل قاعدة هرم ماسلو (احتياجات البقاء على قيد الحياة، ومنظمها حاجات مادية يلي ذلك الاحتياجات المرتبطة بالمعرفة وتأثير الجوانب الاجتماعية ثم الاحتياجات النفسية والاجتماعية).

٩- إننا لكي نحث الناس تجاه تحقيق الأهداف الإنجازية، ونكون لديهم الإحساس بالإشباع فإن ذلك لا يتحقق إلا من خلال إشباع الاحتياجات العامة بالمجتمع.

١٠- وأشار "Towle" إلى الاتجاهات العالمية السائدة والتي تؤكد على أن الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية تقاس بالعلاقة القائمة بين الإنسان والبيئة المحيطة به أي بين الأهداف الخاصة بالإنسان وتطلعات حياته.

١١- تمارس في إطار الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مهارات العمل الفرقي والتفاوض والتنسيق وبناء الجماعات والمشاركة ووسائل الإعلام وعمليات الإدارات باعتبار كل هذه العمليات جوهرية بالنسبة لممارس المهنة وبضمن تقديم خدمة مباشرة وفاعلة لأفراد المجتمع.

١٢- تركز الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية على كل من الأسرة، الجماعات، المنظمات والمجتمعات المحلية التي تعاني من احتياجات معينة وخاصة ولأهداف قوية تتعلق باحتياجاتهم.

ويؤكد الأخصائيون الاجتماعيون أن تحقيق العدالة بالمجتمع يتطلب فتح الأبواب وإتاحة الفرصة للموارد المجتمعية ، هذه القيم توجه مسارات مهنة الخدمة الاجتماعية نحو تحريك الموارد المتوفرة بالبيئة وكذلك الاستفادة من الفرص المتاحة بالمجتمع للتأكيد على أهمية احترام كرامة الإنسان وعلى مساعدته في أداء وظائفه الاجتماعية.

والقيم المهنية لمهنة الخدمة الاجتماعية تعتمد على كافة القيم المستمرة من للديانة اليهودية والديانة المسيحية والإسلامية وذلك فيما يتعلق بقيمة التسامح مع الأشخاص المعرضين للخطر.

ويعمل الأخصائيون الاجتماعيون الممارسين لمهنة الخدمة الاجتماعية على تدعيم قيم المشاركة والاستفادة من إمكانيات الأشخاص بالمجتمع وإمكانات البيئة المحيطة بهم.

كما أنهم يعتمدون في ممارسته لعملهم على القيم المستمدة من الميثاق الأخلاقي لمهنة الخدمة الاجتماعية والذي يتضمن ما يلي:

- الحفاظ على حق الإنسان في الشعور بالأمن.
- تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية في إطار نظام ديمقراطي يسمح بالمشاركة.
- العمل على تعديل وتطوير البرامج المقدمة للمجتمع والعمل على دعم قدرات الأفراد للحصول على موارد من المجتمع بما يشجع على تحسين الأداء الاجتماعي لوضع وتحقيق أعلى جودة لبرامج الرعاية الاجتماعية.

- لقد أسهمت قيم مهنة الخدمة الاجتماعية في إبراز القيم الأساسية التي تعتمد. عليها أساليب الممارسة وهي (المشاركة وتحمل المسؤولية، حق تقرير المصير) والتي تشمل ما يلي:
 - أ) أن كل فرد في المجتمع له خصوصيته التي يجب أن تحترم (احترام فردية العميل).
 - ب) من حق كل إنسان أن يعبر عن مشاعره لأن ذلك يؤكد أن هذا التعبير عن المشاعر في حد ذاته لتعزيز النمو (التعبير الهادف عن المشاعر).
 - ج) توظيف المشاعر السلبية والإيجابية لمواجهة المواقف التي يعاني منها العميل "التحكم في المشاعر وتوظيفها".
 - د) عدم إطلاق الأحكام على الناس والعمل على قبولهم وليس التأمين أو تأييد السلوك المخالف "مبدأ القبول".
 - هـ) العمل على إزاحة أي مشاعر تؤدي إلى عدم العدالة في التعامل المجتمع التحكم في المشاعر السلبية".
 - و) احترام حق الإنسان في اختيار ما يراه مناسباً لحياته "حق تقرير المصير".
 - ز) الاحتفاظ بالمعلومات التي يحصل عليها من العملاء "تحقيق السرية".
- أشار تقرير الجمعية الدولية للخدمة الاجتماعية عام ١٩٩٩، وعام ٢٠١٧ م. NASW إلى قيم متشابهة على النحو التالي:-
- ١- تقديم الخدمة:

حيث أن الهدف الأساسي للأخصائيين الاجتماعيين هو تقديم المساعدة لمن يحتاج إليها وكذلك التدخل لمعالجة المشكلات.

٢- تحقيق العدالة الاجتماعية:

حيث يقوم الأخصائي الاجتماعي بالدفاع عن هذه القيمة المهمة في الخدمة

الاجتماعية.

٣- احترام كرامة الإنسان:

حيث يخدم الأخصائيين الاجتماعيين كرامة الإنسان ويسعون إلى القيام بكل ما من شأنه الارتقاء بالإنسان.

٤- أهمية العلاقة المهنية:

حيث يدرك الأخصائيين الاجتماعيين أن العلاقة المهنية من القيم الأساسية (المبادئ) التي تركز عليها المهنة.

٥- الشفافية (النزاهة)

يدرك الأخصائيون الاجتماعيون أهمية النزاهة عند التعامل مع أفراد المجتمع.

٦- الكفاءة:

ممارسة الأخصائيين الاجتماعيين لعملهم في كافة مناطق العمل المهني بكفاءة والعمل على تنمية الخبرات المهنية.

هذه القيم (المبادئ) وضعت القواعد والمستويات الأخلاقية والمسئوليات المهنية التي تمكن الأخصائيين الاجتماعيين من اتخاذ قراراتهم في إطار الميثاق الأخلاقي التي رخصته الجهة الدولية للخدمة الاجتماعية NASW.

- وهذه القيم تؤكد على تحمل الأخصائيين الاجتماعيين مسئولية عملهم المهني سواء ما يتعلق به:
- ١ - احترام العملاء.
 - ٢- التعاون مع الزملاء في المهنة.
 - ٣- الالتزام الأخلاقي بمساعدة العملاء.
 - ٤- احترام التنوع الثقافي الاجتماعي.
 - ٥- عدم الدخول في صراعات.
 - ٦- الإطلاع على السجلات.
 - ٧- حماية مصالح وحقوق العملاء.
 - ٨- الخصوصية في التعامل مع أفراد المجتمع.
 - ٩- كيفية إنهاء العلاقة.
 - ١٠- حق تقرير المصير الخاص بالمستفيدين.

وأخيراً يحدد الميثاق الأخلاقي للخدمة الاجتماعية كل هذه المسئوليات المهنية ولا يسمح بتدخل الجوانب الشخصية في العمل.

Values of Community Organization

- 1- Request for the confidentiality of relationships with clients.
- 2- Respect and appreciation for individual and group differences.
- 3- Commitment to the primary important of the individual in society.
- 4- Commitment to social change to meet socially recognized needs.
- 5- Commitment to social justice and the economic, physical, and mental well-being of all in society.

- 6- Commitment to develop client's ability to help themselves.
- 7- Willingness to keep personal feeling and need separate from professional relationships.
- 8- Willing to treat knowledge and skills to others.

ثانياً: الأساس المعرفي للخدمة الاجتماعية لتحقيق التنمية البشرية:

في إطار الإعتماد على العلاقة المباشرة ما بين الإنسان والبيئة نحن نحتاج إلى قاعدة علمية تعتمد على النظريات العملية وخبرة الممارسة المهنية حيث تشكل القيم الأساس الإيديولوجي للعمل المهني وتشكل النظريات العلمية أسس المعرفة التي تتعامل مشكلات الواقع الميداني لذلك يعد الجاني المعرفي أساساً للعمل الاجتماعي للأسباب الآتية:-

- ١- تحليل الأفكار والمشاعر والسلوكيات وكذلك التعرف على الاحتياجات والموارد وتحديد الأهداف وأساليب العمل المتصلة بالتوزيع السكاني.
- ٢- التعرف على مواطن القوة والضعف في الهياكل والعمليات المتصلة بالبيئة والتي تؤثر على التنمية البشرية وعمليات التغيير المخطط.
- ٣- التركيز على الجوانب التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند تعامل الإنسان مع البيئة المحيطة.

٤- الاهتمام بالفروض والمبادئ والعمليات التي تفسر التغيير الذي يحدث في العملاء وأهدافهم وفي تفعيل النسق (System).

٥- إجراء مقارنات بين مختلف الأنظمة وبين مختلف المستويات للعمل مع البيئة

• كما أن الجانب التطبيقي التدريب الميداني يوجه عملية إنتقاء وتطوير المعرفة لذلك فإن القاعدة العلمية للخدمة الاجتماعية ليست ساكنة بل هي تجدد عمليات التدخل المهني للأخصائيين الاجتماعيين.

• وتعد المعرفة أساس لتنظيم الأفكار والمعلومات وفهم القضايا المهنية والتعرف على أهداف وخطط التدخل المهني كما أنها دليل يمكن إستخدامه مع والنظم المستهدفة.

وتستفيد الطريقة تنظيم المجتمع من علوم متعددة (علم الأحياء - علم الإنسان - علم النفس - علم الاجتماع - العلوم السياسية والاقتصاد - وكذلك الاستفادة من مهنة الطب.. بالإضافة إلى تطوير المعرفة لخدمة قضايا المهنة ذاتها في العديد من مجالات الممارسة مثل (الرعاية الاجتماعية - تطوير الخدمات أساليب العمل المهني للأخصائيين الاجتماعيين التعرف على ديناميات تعامل المجتمع... إلخ).

وعلى سبيل المثال:

أنه لكي نفهم شخص فإن الأخصائيين الاجتماعيين يقومون بجمع معلومات متنوعة توفر لهم عمل تحليل كامل موضحاً به نواحي القوة والضعف لدى المجتمع وكذلك الأهداف والتطلعات

الخاصة بهذه المعرفة تحدد الجوانب النفسية والاجتماعية والأخلاقية والروحية لأفراد المجتمع كما أنها توضح الأهداف الأساسية للتنمية البشرية للإنسان والبيئة التي يعيش فيها بالإضافة إلى توضيح شبكة العلاقات الاجتماعية والبناءات الرسمية وغير الرسمية ومدى تأثير السياسات المختلفة عليها.

وفي إطار ما تقدم نستنتج أن القاعدة العلمية التوليفية المستمدة من علوم أخرى لا ينظر إليها باعتبارها نقطة ضعف في الخدمة الاجتماعية وفي إطار طريقة تنظيم المجتمع بل ربما تكون نقطة قوة لأنها تضمن للمهنة قاعدة معرفية علمية متسعة ومتنوعة بالإعتماد على البحث العلمي.

ويمكن الإشارة إلى الأساس المعرفي في الخدمة الاجتماعية لتحقيق التنمية البشرية في الآتي :

- الحفاظ على المجتمع وتنمية أفراد من خلال:-

١- تحديد نواحي القوة والضعف.

٢- تحديد الاحتياجات وحصر المشكلات

٣- وضع مؤشرات لحل المشكلات ومواجهة الاحتياجات.

٤- التعرف على التنوع الثقافي بالمجتمع.

٥- تحديد جوانب الخطورة بالمجتمع.

٦- تحديد برامج الحماية.

٧- مواجهة سوء التخطيط

أ- الوحدات التي يتم التعامل معها:

الأفراد	الجماعات	المجتمع
الأطفال - المراهقين - شباب - مسنين	العلاقات بين الأشخاص "بين الأشخاص والأسر"	التعامل مع المنظمات والمجتمعات المحلية والقومية
التعامل على مستوى الأسر	على مستوى مجتمعي	على مستوى مجتمعي
- المتزوجين دراسة مشكلاتهم. - الاستفادة بالأساس المعرفي والسلوكي.	المشاكل ما بين الجماعات والمجتمع والاستفادة بالإطار السلوكي لتبادل الخبرات.	التعرف على نوعية الثقافات وتأثيرها على مشاكل المجتمع ووضع السياسات الاجتماعية.

ب- المفاهيم والنظريات

المفاهيم والنظريات		
١- تنمية بشرية	- علم النفس	- نسق التنمية البشرية
- الجانب البيولوجي	- الاجتماعي	- البحث عن موارد
- الغذائي	- علم النفس العام	- إتاحة الفرص
- المعرفي	- السلوك	- الخطورة
- الاتصال	- النظم الاجتماعية	- العدالة الاجتماعية
- البيئة	- نظرية الدور	- الأمن الاجتماعي
- الجوانب الروحية	- نظرية التغيير	- نسق التدعيم
	- الاجتماعي	- النسق الرسمي
	- نظرية الصراع	- النسق غير الرسمي
	- نظرية الأسرة	- النسق المفتوح/
	- نظرية الجماعات	المغلق
	- نظرية المنظمات	

هذا الجدول لا يعطى توضيحاً لكل المعارف التي تعتمد عليها
الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية.. أنه يتيح الفرصة لكي يتم
الوصول إلى المعارف الجديدة التي تتناسب مع الطريقة من خلال
الممارسة المهنية والتي تتيح الوصول إلى فهم أكبر للممارسة المهنية
لطريقة تنظيم المجتمع وكذلك فهم أكبر لعلاقة الإنسان بالبيئة.
أهم المعارف التي تركز عليها الممارسة المهنية للخدمة
الاجتماعية:

- ١- معارف متصلة بموارد المجتمع والخدمات.
- ٢- معارف متصلة بالقواعد الأساسية للخدمات الحكومية وأغرضها
- ٣- معارف متصلة بنظريات تنظيم المجتمع والتنمية البشرية.
- ٤- معارف متصلة بالقواعد الأساسية للتنمية البشرية الاقتصادية
والاجتماعية والسياسية.
- ٥- معارف متصلة بأساليب التخطيط الاجتماعي.
- ٦- معارف متصلة بالسلوك في المنظمات الإنسانية والاجتماعية.
- ٧- معارف متصلة بالتدخل في الطوارئ والأساليب الفنية الخاصة
بذلك.
- ٨- معارف متصلة بعمليات التشريعات والإجراءات التي تؤثر على
الخدمات
الصحية والاجتماعية.
- ٩- معارف متصلة بإدارة الأفراد وأساليب اختيارهم وأعدادهم.
- ١٠ معارف متصلة بالتمكين وكيفية تفعيل المشاركة بالمجتمع
المحلى والقومي.

١١- معارف متصلة ببناء القدرات وتقوية المؤسسات.

١٢- معارف متصلة بالإدارة الصراع والأزمات التي تعوق بالمجتمع.

١٣- معارف متصلة بالشراكة وكيفية بناء التحالفات الإيجابية.

ثالثا: الأساس المهاري للخدمة الاجتماعية

أهمية المهارات في ممارسات الخدمة الاجتماعية

إن نجاح المنظم الاجتماعي في عمله مع الوحدات التي يتعامل معها سواء كانت أفراد بالمجتمع المحلي - جماعات - العمل - منظمات المجتمع المحلي - قيادات المجتمع المحلي... إلخ) يتوقف على ما يتمتع به من خصائص وقيم ومهارات تساعده على إنجاز عمله وتحقيق الأهداف المطلوبة.

وقد يكون هناك جزء فطري من المهارات الشخصية ومنها مهارة الحديث ومهارة الإستماع ومهارة التوجيه ومهارة التفاعل فلينظر كل منا إلى نفسه سيجد أن هناك مهارة يجيدها تختلف عن الآخرين كما أن هناك ظروف مهنية لنمو المهارات يكتسبها الفرد من البيئة التي تعيش فيها سواء كانت الأسرة أو جماعات الرفاق أو المجتمع المحلي الذي يعيش فيه.. فهناك من الأفراد من لديه قدرة ومهارة فائقة في عملية جمع المال للأغراض الخيرية.. وهناك من لديه مهارة ممتازة في التفاوض وهناك من لديه مهارة ممتازة في اقتناص الفرص والقفز على الأكتاف وهناك من لديه مهارة كبيرة في الجدل والنقاش .. إلخ.

هذه المهارات إذا ما تم توظيفها بأسلوب جيد سوف يكون مردودها العائد منها إيجابى.

مفهوم المهارة: للفرد والمجتمع على حد سواء:

تعنى كلمة Skills كما اشار إليها قاموس Webster تعنى Expertness Knowledge فهى تعنى مجموعة المهارات والمعارف والقدرة على تطبيقها في المواقف المختلفة ويعرفها معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بأنها قدرة الفرد على إستخدام المعرفة إستخداماً فعالاً لتحقيق الأهداف المطلوبة.

بينما أشار قاموس علم الاجتماعى إلى المهارة بأنها "القدرة على التأثير في

الآخرين والتعامل مع المواقف المختلفة التي يواجهها الفرد".

وقد عرفها جوردن ويلز . Gordon, W. بأنها القدرة على تقييم المواقف والتأثير على سلوك الآخرين وذلك متفق مع التعريف السابق ولذلك وجدت آراء أخرى تشير إلى المهارة بأنها درجة الكفاءة والجودة في الأداء والتفاعل الآخرين.

وفي إطار الخدمة الاجتماعية عرفت المهارة بأنها قدرة الأخصائى الاجتماعى على أداء عمل معين في الخدمة الاجتماعية، معتمداً في ذلك على الإستعداد، العلم، الخبرة، وعرف د. شمس الدين أحمد المهارة بأنها: القدرة على دفع وتيسير عمليتي النمو والتغيير وأن عناصرها الأساسية هى الإستعداد والخبرة والعلم كما عرف الميثاق الألاقى للخدمة الاجتماعية المهارة بأنها قدرة الممارس

المهني على التطبيق الفعلي لأهداف المهنة وتأثيره على الآخرين من خلال:

- المهارة في الاستماع إلى الآخرين مع الفهم والإدراك السليم.
- المهارة في تجميع المعلومات وانتقاء الحقائق.
- المهارة في تنمية العلاقة المهنية.
- المهارة في ملاحظة وتفسير السلوك الظاهر وغير الظاهر.
- المهارة في ربط المستفيدين بالجهود المبذولة لحل مشكلاتهم.
- المهارة في ابتكار الحلول المتصلة باحتياجات المجتمع.
- المهارة في إجراء عمليات التفاوض وحل المشكلات النزاع بالمجتمع.
- المهارة في تقييم الخدمات الخاصة بالمؤسسات.
- المهارة في الاتصال مع أفراد وقيادات المجتمع.
- المهارة في مناقشة المشكلات الحساسة التي يعاني منها المجتمع.
- المهارة في تقديم المشورة المناسبة للمجتمع.

لكي تكون هناك فاعلية لعمل المنظم الاجتماعي نلاحظ أن الممارسة المهنية تعتمد على المهارات التي يوضحها الشكل التالي:

"المهارات التي تعتمد عليها الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية"

الأسس الخاصة بالمهارات التي يمارسها الأخصائي الاجتماعي:

الأفراد	الجماعات	المجتمع
- مهارة المتابعة	- حل المشكلة	• المهارات الاجتماعية
- المهنية	- جمع البيانات	والسياسية
- مهارة إحداث التغيير	- تقدير الأهداف	- المطالبة
- مهارة الاستجابة	- انتقاء البرامج التي سوف تنفذ	- المساومة
- المتوازنة (المتعلقة)	- التصميم	- المفاوضة
- للمشاعر.	- التدخل في الأزمات	- بناء القدرات
- مهارة العلاقة	- وقاية الأسرة	- تنمية الوعي
- المهنية	- مهارة اتخاذ القرار	• المهارات الخاصة
- مهارة تقوية شخصية العميل	- الأخلاقي	بالتنمية البشرية
- مهارة التمكين	- إدارة الوقت	المحلية
	- العمل الفردي	- مهارة التمكين
		- مهارة بناء التحالفات
		- الشراكة
		• المهارات الخاصة
		بالتخطيط الاجتماعي
		- استخدام الأساليب العلمية
		- المعلومات المعرفية
		- التحليل

يستخدم الأخصائيون الاجتماعيون مهارة البحث المطالبة، السياسة لتحقيق الأهداف لى بطريقة مباشرة ولأحداث التغيير في البيئة.. بالإضافة إلى ذلك يستخدمون مهارة حل المشكلة على

مستوى الوحدات الصغيرة Micro بالإضافة إلى ذلك يحتاج الأخصائيون الاجتماعيون في طريقة تنظيم المجتمع إلى العمل في مدى أوسع أي العمل مع الوحدات الكبيرة Macro وهم في ذلك يحتاجون إلى استخدام مهارة التقدير، الاعتماد على الأدلة والوثائق والبراهين، المطالبة.

وهناك مجموعة من المهارات يلتزم بها الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل في إطار الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع تشمل:-

- ١- تعريف وتقييم الحالات التي يكون فيها العلاقة بين الناس والمؤسسات تحتاج إلى تعزيز وحماية.
- ٢- تنمية ووضع خطة تحسين مستوى الحياة للناس معتمدة على نموذج تقدير الاحتياجات والاستفادة من الفرص المتاحة.
- ٣- العمل على حل المشكلات والتعامل مع القدرات الإيجابية للعملاء.
- ٤- ربط الناس بالأنظمة التي نقر لهم الموارد والخدمات.
- ٥- التدخل لصالح الفئات المهمشة اجتماعياً (السكان الأكثر ضعفاً).
- ٦- تنمية المؤسسات التي توفر الخدمات والموارد لأبناء المجتمع.
- ٧- المشاركة النشطة مع الآخرين والعمل على تحسين الخدمات والقضاء على النظم المسيئة لأفراد المجتمع.
- ٨- تقييم مدى تحقيق أهداف خطة العمل.

٩- تقييم ما تم من نمو سواء على مستوى أساليب الممارسة أو
تضييق المهارات.

١٠- المساهمة في تحسين الخدمات بالإضافة إلى مراجعة الاسس
المعرفية للمهنة

والعمل على تدعيم الجوانب الأخلاقية للمهنة.

**المراحل التي تمر بها عملية التنمية البشرية ودور الخدمة
الاجتماعية منها:**

هناك عدة مراحل تمر بها عملية التنمية البشرية المحلية
ويمكن أن تسهم الخدمة الاجتماعية بدور بارز وهذه المراحل هما:-

١- مرحلة مبدئية "البداية": -

وهي تتسم بقلة خبرة المجتمع المحلي بجهود التنمية البشرية
وتشكيك المجتمع في مقدرته على حل مشكلاته وتحقيق أهدافه ويرى
سكان المجتمع أن الجهة القادرة على حل المشكلات هي الحكومة"
وأنه لا حول ولا قوة لهم في دفع عملية التنمية البشرية. وهنا يكون
دور الخدمة الاجتماعية موجه ومقصود ومبني على خطة دقيقة
وهادفة من خلال التعرف على أهم المعوقات... وأكثرها تأثيرًا على
أفراد المجتمع وإذكاء الثقة في النفس لدى أفراد المجتمع وتعريفهم
بقدرتهم على التعبير والوصول إلى أهدافهم سواء كان ذلك من خلال
المسرحيات التمثيلية/ الأغاني الوطنية... وإيضاح نوعية
المؤسسات التي يمكن أن تساعد أفراد المجتمع في الوصول إلى
أهدافهم .. كما يمكن توضيح المضار التي سوف تتجم نتيجة عدم

الاعتماد على النفس حل المشكلات وتقديم بعض الأمثلة التي توضح ذلك بدقة.. وموضعية.. وأمانة.

٢- مرحلة الانطلاق:

حيث يشعر أفراد المجتمع بأنهم يمكنهم تغيير بعض الأوضاع والقيام بالمسئوليات المسندة إليهم. وتخف حدة مقاومتهم للتغيير وإن كان هذا الشعور يتم ببطء.. إلا أنه لا يتراجع ويأخذ في الصعود بصفة مستمرة.

ويمكن أن يكون للخدمة الاجتماعية دور مهم في هذه المرحلة من خلال:

- أ- إيضاح نواحي التقدم التي أحرزها المجتمع.
- ب- بث الحماس والثقة في النفس بين أفراد المجتمع.
- ج- مواجهة أي معوقات مضادة قد تؤدي إلى خفض الروح المعنوية ومواجهة الشائعات التي تحد من قدرة المجتمع.

٣- مرحلة الاستقرار النسبي والشعور بقيمة الإنجاز:

حيث يصل أفراد المجتمع إلى تحقيق الأهداف التي تحركوا من أجلها، ثم يبدأ المجتمع في السعي نحو تحقيق أهداف أخرى، وكلما تحقق هدف كلما شعر المجتمع بقوته وقدرته على الإنجاز، وفي هذه المرحلة تتكون لدى أفراد المجتمع القدرة المناسبة في الاستعانة بالمختصين في المجالات المختلفة التي يحتاجون إليها وأهم ما يميز هذه المرحلة هي :

- ارتفاع معدل الثقة بالنفس لدى الأهالي.
- تكامل الجهود الأهلية والحكومية.

- القدرة على ترتيب الاحتياجات حسب أهميتها.
- التحرك في ضوء الموارد المتاحة داخليًا وخارجيًا
- ويعاب على هذه المرحلة**
- المغالاة في الثقة بالنفس.
- بدا الهبوط التدريجي لقوة المجتمع إذا لم يجد التوجيه المناسب.
- ويمكن لمهنة الخدمة الاجتماعية أن تقوم بما يلي:**
- أ- حث المجتمع على الاستمرار في عمليات التنمية البشرية.
- ب- اكتشاف القيادات الجديدة وتوجيه المسؤولية نحو أعداد البرامج التدريبية المناسبة لإعدادهم.
- ج- مواجهة أي مشكلات تؤثر على معدل حماس المواطنين.

٤- مرحلة هبوط تدريجية

حيث يشعر المجتمع أنه قد وصل إلى أكبر قدر من المنفعة "المنفعة الحدية" وقد يولد لديه ذلك نوعًا من الملل وقد يتعرض المجتمع لبعض المشكلات الحادة (كارثة - أمراض) تحول دون تحقيق الأهداف المرجوة، أو قد يحدث نزاع بين الأهالي أنفسهم تؤثر على العلاقات وتحول دون تحقيق الأهداف.

ويكون إسهام الخدمة الاجتماعية في هذه المرحلة مهمًا للغاية سواء من خلال بناء القدرات المؤسسية أو تقوية أفراد المجتمع لمواجهة المشكلات ولكي تبدأ مرحلة نمو جديدة يحاول المجتمع العمل على إيقاف عدم النمو والبدء في استمرارية عملية التنمية البشرية بالاعتماد على المشاركة الشعبية والدعم من الدولة.