

دور منظمات المجتمع المدني في تنمية الموارد البشرية العربية:
دراسة تجريبية جمعية "اقرأ" لمحو الأمية بالجزائر، ومؤسسة "السعيد للعلوم والثقافة" باليمن

أ. عمر حوتية¹

الملخص:

تمثل المنظمات الأهلية في الوطن العربي العمود الفقري للمجتمع المدني، ويعتبر المورد البشري فيها من أهم العوامل القادرة على إحداث الإبداع والتطوير لتفعيل دورها في التنمية، مما يجعل من عملية تشجيعه وتقويمه والاستثمار فيه مجالا للدراسة والتحليل.

ومن التجارب الرائدة في هذا المجال تجريبية جمعية "اقرأ" لمحو الأمية بالجزائر، ومؤسسة السعيد للعلوم والثقافة باليمن، واللذان كان لهما دوراً بارزاً في تنمية الموارد البشرية بهذين البلدين.

الكلمات المفتاحية: منظمات المجتمع المدني، تنمية الموارد البشرية، تجارب منظمات عربية.

Abstract:

The Community organization in the Arab world represent the backbone of the civil society, is the human resource of the most important factors capable of causing creativity and development of civil society organizations to activate their role in development, which makes the process of encouragement and evaluation and invest in an area of study and analysis. We find from pilot experiments in this field experience all of the Association "Iqra" in Algeria, and Al-Saeed Foundation for Science and Culture in Yemen, and who had a prominent role in the development of human resources to these two countries.

Keywords: civil society organizations, human resource, development, the experiences of Arab organizations.

¹ أستاذ مساعد (أ)، جامعة أدرار.

مقدمة:

تمثل المنظمات والجمعيات الأهلية قوة دفع على مستوى العمل التنموي إلى جانب الدولة والقطاع الخاص، وتشكل نمطا من أنماط المشاركة الشعبية في التنمية ونموذجا لاعتماد المجتمع على نفسه في حل مشاكله.

فإنشاء الجمعيات هو تأكيد لمسؤولية أفراد المجتمع تجاه مجتمعهم الذي ينتمون إليه، ومسؤولية المواطن القادر تجاه المواطنين الذين يحتاجون للمساعدة، وهو ما يمثل ظاهرة صحية تتميز بها الشعوب الناضجة التي بلغت مستوى من الوعي، بحيث تدرك أهمية ما تملكه من إمكانيات وطاقات، وضرورة استغلالها لتحسين أوضاعهم.

ويتحقق ذلك من خلال الارتقاء بالمنظمات الأهلية أي منظمات المجتمع المدني، وتحسين الأداء الداخلي لها بالعمل على تغيير الممارسات غير المؤسسية والتأكيد على أهمية تنمية الموارد البشرية وتطوير أدائها في إدارة وتسيير شؤون المنظمات الأهلية للارتقاء بالدور المجتمعي لها.

*** إشكالية البحث:**

تشكل المنظمات الأهلية في الوطن العربي أو ما يطلق عليها الجمعيات الأهلية العربية العمود الفقري للمجتمع المدني، فهي تقوم بدور مهم في تنفيذ الأهداف التنموية، وتساهم بشكل فاعل في تنمية الموارد البشرية العربية.

وبناء عليه سنحاول الإجابة على الإشكالية التالية:

ما هي الجوانب التي يمكن أن تساهم من خلالها منظمات المجتمع المدني في تنمية الموارد البشرية العربية ؟

*** أهمية الدراسة وأهدافها:**

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها محاولة لتسليط الضوء على أحد الأدوار المهمة لمنظمات المجتمع المدني، وبالإضافة إلى دورها في التنمية فهي تسعى إلى تعبئة موارد وطاقات معطلة سواء اقتصادية أو بشرية، وإشراك مختلف فئات المجتمع في هذه العملية، بما تسهم به من دور فاعل بالمجتمع في مختلف ميادين تحقيق العدالة الاجتماعية ومكافحة الفقر، والعمل الخيري والثقافي والبيئي والاجتماعي والتعليمي ومحو الأمية

ونهدف من خلال هذه الدراسة إلى إبراز مدى النجاح الذي حققته بعض الجمعيات الأهلية العربية، ومنها: جمعية " اقرأ " لمحو الأمية بالجزائر، ومؤسسة السعيد للعلوم والثقافة باليمن، في مجال تنمية الموارد البشرية بهذين البلدين، وذلك من خلال مساهمتهما في التنمية إسهاماً حقيقياً إذا نجحتا في بناء الوعي التنموي واستقراره وتوظيفه من خلال مشاركة حقيقية وفاعلة في العملية التنموية.

كما سيتم تسليط الضوء على مسعى هاتين الجمعيتين في تطوير الموارد البشرية، وتوفير التدريب اللازم لشريحة واسعة من أفراد المجتمع وتزويدهم بالمعلومات والمهارات المطلوبة لتقديم خدمة أفضل لمجتمعاتهم.

*** المنهج العلمي للبحث:**

إن الإجابة المنهجية على إشكالية البحث تقتضي منا اعتماد المنهج الوصفي في تحديد جملة من المفاهيم، والمتعلقة أساساً بمفهوم المجتمع المدني والمنظمات الأهلية، إضافة إلى تحليل مدى مساهمة منظمات المجتمع المدني في تنمية الموارد البشرية العربية، مستندين في ذلك إلى دراسة تجربتين عربيتين رائدتين في هذا المجال، وهما: جمعية "اقرأ" لمحو الأمية بالجزائر، ومؤسسة السعيد للعلوم والثقافة باليمن، ودورهما في تنمية الموارد البشرية بهذين البلدين.

وسيتم الاعتماد على مختلف المراجع المتعلقة بموضوع البحث وخاصة التقارير الصادرة حول هذا الموضوع.

*** المحاور الرئيسية للبحث:**

سيتم التركيز في هذا البحث على دراسة المحاور التالية:

أولاً: ماهية منظمات المجتمع المدني.

ثانياً: مساهمة منظمات المجتمع المدني في تنمية الموارد البشرية العربية.

ثالثاً: إستراتيجية جمعية "اقرأ" في مجال تنمية الموارد البشرية بالجزائر.

رابعاً: إستراتيجية مؤسسة السعيد للعلوم والثقافة في مجال تنمية الموارد البشرية باليمن.

أولاً: ماهية منظمات المجتمع المدني

المنظمات الأهلية هي أحد مكونات المجتمع المدني Civil

society وتمثل مجموعة القيم والأعراف التي يقبلها المجتمع المنظم على

نحو سلمى وطوعي. وقبل تحديد مفهومها سوف نتطرق لمفهوم المجتمع المدني.

1- مفهوم المجتمع المدني:

إن لمفهوم المجتمع المدني تاريخ طويل^(*)، وهو يمثل الذراع الأيمن للحكومات ليس فقط في عملية التنمية ولكن أيضاً في السعي إلى تعبئة موارد وطاقات معطلة سواء اقتصادية أو بشرية، وإشراك مختلف فئات المجتمع في هذه العملية. وهناك عدة تعريفات للمجتمع المدني، من أهمها:

يعرف المجتمع المدني بأنه: "المجتمع الذي تنظم فيه العلاقات بين أفرادها على أساس الديمقراطية، ويمارس فيه الحكم على أساس أغلبية حزبية، وتحترم فيه حقوق المواطن السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية في حدها الأدنى على الأقل. أو بعبارة أخرى المجتمع الذي تقوم فيه دولة المؤسسات بالمعنى الحديث، البرلمان، القضاء المستقل، الأحزاب، النقابات، الجمعيات،... الخ"¹

^(*) نشأ مفهوم المجتمع المدني لأول مرة في الفكر اليوناني الإغريقي حيث اعتبره أرسطو مجموعة سياسية تخضع للقانون، ولم يبدأ التمييز بين الدولة والمجتمع المدني إلا في القرن الثامن عشر مع تبلور علاقات الإنتاج الرأسمالي. وفي نهاية القرن 18 أكد الفكر السياسي الغربي على ضرورة تقليص هيمنة الدولة لصالح المجتمع المدني. وفي القرن 19 اعتبر كارل ماركس مفهوم المجتمع المدني بأنه ساحة الصراع الطبقي، وفي القرن العشرين طرح أنطونيو غرامشي مفهوم جديد للمجتمع المدني يرى بأنه ساحة للتنافس الأيديولوجي. أنظر: محمد الفاتح عبد الوهاب العتيبي، منظمات المجتمع المدني النشأة الآليات وأدوات العمل وتحقيق الأهداف، مركز الدراسات والأبحاث العلمانية في العالم العربي، الموقع: <http://www.ssrcaw.org>

¹ الجابري، محمد عابد، "إشكالية الديمقراطية والمجتمع المدني في الوطن العربي"، المستقبل العربي، العدد 197، كانون الثاني 1999، ص157.

كما يعرف المجتمع المدني بأنه: " كل المؤسسات والأنشطة المنظمة، التي تتيح للأفراد التمكن من الخيارات والمنافع العامة، دون تدخل مباشر من الحكومة ".¹

وقد عرف Muslih المجتمع المدني بأنه: " خليط من أشكال مختلفة من الروابط التي تشمل النقابات والنوادي والجمعيات الخيرية والجمعيات الدينية وتشكيلات أخرى تتفاعل بحرية وتتخاطب مع بعضها بروح المدنية والتسامح ليس من أجل نفسها بل من أجل السكان جميعاً"²

من التعريفات السابقة نستخلص أن المجتمع المدني هو: جملة المؤسسات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تملأ المجال العام بين الأفراد والدولة وتستهدف خدمة المجتمع أو خدمة أعضائها أو الدفاع عنهم، ويشترط فيها أن تتشكل بالإرادة الطوعية وأن تكون عضويتها اختيارية، وأن يكون وجودها قانوني ضمن إطار قانون البلد الذي تعمل فيه، وأن لا يكون تحقيق الربح هدفاً رئيساً لها، وأن تلتزم في عملها وعلاقاتها بالطابع السلمي والتسامح واحترام الرأي الآخر .

وللمجتمع المدني خمس وظائف أساسية تقوم بها مؤسسات المجتمع المدني لتحقيق هذا الدور هي:³

¹ أبراش إبراهيم ، " المجتمع المدني الفلسطيني من الثورة إلى تحديات تأسيس الدولة " ، بحث مقدم لمعهد كنعان التربوي الإنمائي بغزة ، فلسطين، 2000، ص 3.

² Muslih Muhammad, 'Palestinian Civil Society', *Middle East Journal*, 47/2, spring, 1993, p. 25.

³ محمد الفاتح عبد الوهاب العتيبي، " منظمات المجتمع المدني النشأة الآليات وأدوات العمل وتحقيق الأهداف "، الحوار المتمدن، العدد: 2724 - 31/7/2009 ، متاح على الموقع:

<http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=179782>.

وظيفة تجميع المصالح، حسم وحل الصراعات، زيادة الثروة وتحسين الأوضاع، إفراز القيادة الجديدة، إشاعة ثقافة مدنية ديمقراطية ترسي في المجتمع احترام قيم النزوع للعمل الجماعي. ويمكن تصنيف منظمات المجتمع المدني من حيث القطاع الذي تنتسب إليه إلى ثلاثة أنواع: منظمات حكومية، منظمات القطاع الخاص والمنظمات غير حكومية.

وبالنسبة للمنظمات غير الحكومية بشكل خاص فقد أجمعت الدراسات على حيوية دورها في دعم إستراتيجية التنمية بل أنها في بعض الدول تمثل أداة رئيسة في توزيع ونشر الرفاه الاجتماعي.¹

2- منظمات المجتمع المدني:

شاع مصطلح منظمات المجتمع المدني في التسعينيات من القرن العشرين، وهي منظمات غير حكومية تتشكل من أفراد المجتمع المدني لتحقيق أهداف ترسم مسبقاً لتنمية المجتمع ورفع مستوى معيشتهم. وتهدف منظمات المجتمع المدني إلى توفير الخدمات الأساسية وتكميل دور الحكومة بالإضافة إلى تحسين المستوى المعيشي وتوفير فرص عمل، ولذا تتنوع أدوارها ما بين اجتماعية واقتصادية، حيث تقوم بـ: تدعيم الخدمات الصحية وبرامج الرعاية الأولية، دعم المشاريع المنتجة الصغيرة، الدفاع عن حقوق الإنسان ودعم الحريات، التدريب

¹ أفندي عطيه حسين، "المنظمات غير الحكومية والتنمية"، مجلة السياسة الدولية، ع 141، مؤسسة الأهرام، مصر، 2000.

والتأهيل ومحو الأمية، الاهتمام بالطفولة والشباب، الإسهام في تنمية المجتمعات المحلية.

وتقسم منظمات المجتمع المدني حسب أنماطها إلى نوعين: القوى والأحزاب السياسية، والمنظمات الأهلية. وتصنف هذه الأخيرة حسب طبيعتها إلى: الجمعيات الخيرية والتعاونيات، المؤسسات التنموية (اجتماعية - صحية - ثقافية)، مؤسسات البحث والإعلام وحقوق الإنسان، النقابات.

وسنحاول التركيز في هذا البحث على دراسة المنظمات والجمعيات الأهلية.

2-1- تعريف المنظمات الأهلية:

تختلف المسميات الخاصة بمنظمات المجتمع المدني سواء سميت بالجمعيات الأهلية، أو المنظمات غير الحكومية، أو المنظمات التطوعية أو الخيرية أو غير الربحية... الخ، إلا أن الهدف واحد. ويشير مصطلح المنظمة الأهلية إلى اتحاد أو جمعية أو مؤسسة أو صندوق خيري أو مؤسسة (شركة) لا تسعى للربح أو أي شخص اعتباري آخر لا يعتبر بموجب النظام القانوني المعني جزءاً من القطاع الحكومي ولا يدار لأغراض تحقيق الربح، حيث لا يتم توزيع أي أرباح تحققت¹.

¹ أسماء رشاد نايف الصالح، "الإبداع المؤسسي وتنمية المورد البشري في المنظمات غير الحكومية (الأهلية)" الملتقى الدولي حول: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة"، جامعة

سعد دحلب - البلدة، الجزائر يومي 18-19 ماي 2011.

وتعرف المنظمات الأهلية بأنها: "مؤسسات غير حكومية وغير هادفة للربح، أنشئت من قبل مجموعة من الناس، في إطار المجتمع المدني، يعملون من أجل هدف محدد لخدمة ورفاهية المجتمع".¹

ووفقا لوثائق الأمم المتحدة لعام 1994، تمثل المنظمات الأهلية كيانا غير هادف للربح أعضاؤه مواطنون أو جماعات من المواطنين ينتمون إلى دولة واحدة أو أكثر وتتحدد أنشطتهم بفعل الإرادة الجماعية لأعضائها، استجابة لحاجات أعضاء واحدة أو أكثر من الجماعات التي تتعاون معها المنظمة غير الحكومية.²

أما البنك الدولي فيعرف المنظمات غير الحكومية بأنها مؤسسات وجماعات متنوعة الاهتمامات، إما مستقلة كلياً أو جزئياً عن الحكومات وتنتمى بالعمل الإنساني والتعاوني وليس لها أهداف تجارية.

ويمكن استخلاص التعريف التالي للمنظمات الأهلية: "هي مؤسسات وجماعات متنوعة الأهداف والاهتمامات مستقلة كلياً أو جزئياً عن الحكومات وتنتمى بالعمل الإنساني والتعاوني وليس لها أهداف تجارية أو ربحية وهي تعمل لتحسين أوضاع الفئات التي تنضوي تحت لوائها التي في الغالب ما تكون فئات محرومة ومهمشة.

¹ عيسى ماهر، "المنظمات غير الحكومية إلى أين؟"، مجلة الأفق، غزة، فلسطين، 2001، ص 9.

² نجوى سمك والسيد صدقي عابدين، "دور المنظمات غير الحكومية في ظل العولمة: الخبرتان المصرية واليابانية"، مؤتمر دور المنظمات غير الحكومية في ظل العولمة، مركز الدراسات الآسيوية، القاهرة، 25 و 26 نوفمبر 2000، 2002، ص 48.

2-2- مجال عمل المنظمات الأهلية:

هناك ثلاثة أنواع من المجالات التي تعمل فيها المنظمات

الأهلية¹:

1- توفير الخدمات، وهي المهام التقليدية التي دأبت على القيام بها المنظمات الأهلية منذ عقود والتي تتضمن الجمعيات والهيئات الخيرية والمنظمات غير الحكومية المتخصصة، نظرا لما تمتلكه من قدرات فنية وتقنية عالية تمكنها من توفير نوعية مقبولة من الخدمات، وقدرتها في الوصول إلى الفئات الأكثر حاجة.

2- المساهمة في العملية التنموية من خلال تقوية وتمكين المجتمعات المحلية، ودعم دورها في بناء القدرات وتنمية المهارات والتدريب بمختلف المجالات التنموية كالخطيط الاستراتيجي وصياغة البرامج التنموية وتنفيذها وتوسيع المشاركة الشعبية فيها.

3- المساهمة في رسم السياسات والخطط العامة على المستويين الوطني والمحلي.

وإضافة للعهد والاتفاقيات الدولية التي تكفل حقوق المجتمع والمواطنين، وقعت 171 دولة عام 2000 على إعلان الألفية الإنمائية الثالثة، والذي أطلق "الحرب العالمية" على الفقر والعوز من خلال اعتماد الأهداف الألفية الثمانية للتنمية والعمل على تحقيقها بحلول عام 2015. وكان المجتمع المدني شريكا فاعلا في صياغتها والإشراف على تطبيقها

¹ سعيد ياسين موسى، "دور منظمات المجتمع المدني في التنمية"، الحوار المتمدن، ع 3610،

17/1/2012، متاح على الموقع: <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=291880>

لاحقاً وتمكن من فرض دوره الأساسي على المستوى الدولي بعدة مناسبات.

ثانياً: مساهمة المنظمات الأهلية في تنمية الموارد البشرية العربية

من الأهمية بمكان فهم الأدوار الأساسية التي يمكن لمنظمات المجتمع المدني أن تلعبها في مجال التنمية البشرية المستدامة، و تزداد أهمية المنظمات الأهلية لما تقوم به من دور في تنظيم و تفعيل مشاركة المواطنين في تقرير مصيرهم ومواجهة ما يؤثر في معيشتهم ويزيد من فقرهم.

1- مفهوم تنمية الموارد البشرية:

يقصد بالموارد البشرية في المشروعات (المؤسسات) جميع الأفراد الذين يعملون بها، بينما يقصد بالموارد البشرية في الدولة كل الأفراد الذين يحملون جنسية هذه الدولة وقيمون بها بصفة دائمة.¹ وتمثل إدارة الموارد البشرية المحور الأساس في تنظيم العلاقة بين المنظمة والعاملين، وترمي إلى تحقيق أهدافها وأهدافهم، ويتم ذلك من خلال مجموعة أنشطة وبرامج خاصة بالحصول على الموارد البشرية وتنميتها وتوظيفها وتقويم أدائها وصيانتها والاحتفاظ بها بشكل فعال. ويدخل مفهوم تنمية الموارد البشرية ضمن حقوق الإنسان في التنمية،^(*) وبمعناه العام هو عبارة عن تنمية شاملة للقدرات الذاتية وزيادة مهارات ومعارف عموم أفراد المجتمع.¹

¹ سامي معروف عبد الرحيم، " المحاسبة عن الموارد البشرية "، مجلة العلوم الإدارية والسياسية،

جامعة الإمارات العربية المتحدة، ع 2، 1986، ص ص 63- 97

^(*) الحق في التنمية حق دولي وجزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان، التزمت به الأمم المتحدة من خلال إعلان الحق في التنمية عام 1986، ومما جاء فيه: "أن التنمية هي عملية شاملة تتناول الحقوق

وهناك عدة تعريفات تخص تنمية الموارد البشرية، ومنها:

إن تنمية الموارد البشرية هي: "إعداد العنصر البشري إعداداً صحيحاً بما يتفق واحتياجات المجتمع، على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية، فضلاً عن زيادة طاقاته وجهوده".²

وقد أشار مكتب العمل العربي إلى أن مفهوم تنمية الموارد البشرية قد تطور، ولم يعد يقتصر فقط على التعليم والتدريب، بل أصبح يركز على تطوير أنماط التفكير والسلوك، ونوعية التعليم والتدريب، ونوعية مشاركة الجمهور في اتخاذ القرارات والعلاقات الاجتماعية والعادات والتقاليد، وثقافة الشعوب وطرق وأساليب العمل والإنتاج أي تعبئة الناس لزيادة قدراتهم على التحكم في مهاراتهم وقدراتهم.³

من التعريفات السابقة نستنتج بأن تنمية الموارد البشرية هي: "زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات، والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما أُجري من اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن.

الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، وهي تهدف إلى تحسين الظروف المعيشية للمجتمع ككل ولأفراد على السواء، ذلك على أساس المشاركة الناشطة والحرّة والأساسية في التنمية وفي التوزيع العادل للعائدات". أنظر: سعيد ياسين موسى، مرجع سابق.

¹ نافز أيوب محمد، "الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه"،

الموقع: <http://www.gou.edu>

² موسى اللوزي، التنمية الإدارية: المفاهيم، الأسس، التطبيقات، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000، ص 87.

³ مكتب العمل العربي، "الموارد البشرية العربية ودورها في الحياة الاقتصادية"، مجلة العمل العربي، منظمة العمل العربية، القاهرة، ع 98، 1997، ص ص 117 - 142.

ويرتكز محور تنمية الموارد البشرية على عدد من الأبعاد، منها¹:

- 1- تنمية القدرات البشرية عن طريق انتهاج أساليب التعلم والتدريب وزيادة القدرة على العمل والإنتاج عن طريق الرعاية الصحية.
 - 2- الانتفاع من القدرات البشرية، بخلق فرص عمل منتجة بما يتناسب مع القدرات البشرية المكتسبة.
 - 3- تحقيق الرفاهية باعتبارها هدفا لمختلف الجهود الإنمائية.
- وسائل تنمية الموارد البشرية عديدة ومتنوعة، وتتمثل في²: الغذاء، الصحة، التعليم، التدريب، الإعلام، المؤسسات الثقافية والفكرية والتي تهدف إلى زيادة الوعي الثقافي وتنمية مدارك الإنسان ومعارفه في مجالات متنوعة. وهذه الأخيرة سيتم التركيز عليها في دراستنا للتجربتين الواردتين في البحث.

وقد ارتبطت مسيرة تنمية الموارد البشرية بشكل وثيق بمسيرة نظريات التنمية الاقتصادية، حيث أن تنمية الموارد البشرية هي جزء من كل، ولقد تطور مضمون مفهوم التنمية البشرية مع تطور البعد الإنساني في الفكر التنموي السائد في كل مرحلة، إلى أن تم وضع مفهوم جديد للتنمية البشرية من قبل البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (U.N.D.P) والذي عرف التنمية البشرية بأنها: "توسيع اختيارات الناس وقدراتهم من خلال تكوين رأس المال الاجتماعي الذي يستخدم بأكثر درجة ممكنة من

¹ أسماء رشاد نايف الصالح، مرجع سابق.

² محمد عدنان وديع، إدارة الموارد البشرية وتخطيط التعليم والعمالية في الوطن العربي، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 1994، ص 14.

العدالة لتلبية حاجات الأجيال الحالية بدون تعريض حاجات الأجيال المستقبلية للخطر.¹

وقد أشار تقرير التنمية البشرية الصادر بالأمم المتحدة سنة 1990 أن التنمية البشرية تعنى بتوسيع نطاق الاختيار أمام الأفراد وذلك بزيادة فرصهم في التعليم والرعاية الصحية والدخل والعمالة.²

وهكذا لا يظهر هناك تعارض بين تعريف التنمية البشرية وتنمية الموارد البشرية، فهذه الأخيرة تركز أساساً على تحسين الظروف الحياتية للإنسان من ناحية الصحة والتعلم والحياة الكريمة، وبهذه الإجراءات يمكننا توفير الموارد البشرية القادرة على إحداث عملية التنمية المستدامة والشاملة. وهناك جانبان للتنمية البشرية: الأول منها تشكيل القدرات البشرية مثل تحسين مستوى الصحة والمعرفة والمهارات، والثاني هو انتفاع الناس بقدراتهم المكتسبة وذلك إما للتمتع بوقت الفراغ أو في الأغراض الإنتاجية أو في الشؤون الثقافية والاجتماعية والسياسية.³

2- دور المنظمات الأهلية في تنمية الموارد البشرية:

يتنامى حالياً دور المنظمات الأهلية في التنمية، لاسيما بعد قصور الدولة وأجهزتها ومواردها عن تلبية الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للأفراد باعتبارها حق من حقوقهم، وباتت تلبيتها

¹ Tariq Banuri, Goran Hyden, Calestous Juma, and Marcia Rivera, "Sustainable Human Development: From Concept to Operation: A Guide for the Practitioner", discussion paper, United Nations Development Programme (UNDP), 1994, p.7.

² الأمم المتحدة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 1990، وكالة الأهرام للتوزيع، القاهرة، مصر، 1991، ص 1.

³ World Bank, Adjustment Leading, An Evaluation of Ten Years of Experience, Washington, 1991, p 4.

ملحة وضرورية لتأمين الأمن الإنساني والاستقرار الاجتماعي، فكان لا بد من توسيع المجال أمام هذه المنظمات لتصبح "شريكاً" في عملية التنمية للاستفادة من مواردها ومن الخبرات التي تكتنزها.

ونظراً لإدراك الدولة للدور المهم لهذه المنظمات فقد عملت على تدعيمها ومساعدتها من خلال: الإعفاءات الجمركية والضريبية وتذليل الصعاب وتقديم التسهيلات والتخفيف من إجراءات إنشاءها. وقد أصبح متاحاً لمنظمات المجتمع المدني العمل على كافة المستويات الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية، والعمل كشريك فعلي للبناء والتطوير وفي مختلف الأنشطة الحيوية مثل¹:

- تدعيم الخدمات الصحية وخاصة في المناطق الريفية القريبة أملاً في تدعيمها بالمناطق البعيدة.

- العمل في مختلف المجالات: مشاريع الرعاية الصحية الأولية والصحة الإنجابية، المشاريع الإنتاجية الصغيرة، حقوق الإنسان، التدريب والتأهيل ومحو الأمية، متابعة استراتيجيه مكافحة الفقر، التنمية والاهتمام بالطفولة والشباب، الإسهام في التنمية المحلية، وفي مجال الخدمات العامة وتقوية البنية الأساسية للمجتمع.

وقد أضحت الشراكة بين الحكومة والمنظمات غير الحكومية من البدائل الحديثة المطروحة لتحقيق التنمية والحد من الفقر، ولذا فإن إحداث نقلة كيفية في التنمية مرهون ببناء الشراكة بين الدولة والمجتمع المدني.

¹ فوزية بامرحول، " دور منظمات المجتمع المدني في تدعيم التنمية اليمينية "، متاح على الموقع:

<http://www.almotamar.net>

ويتحدد عمل مؤسسات المجتمع المدني لتحقيق متطلبات التنمية الشاملة من خلال¹:

- 1- تأهيل، وتدريب قيادات المنظمات الأهلية لتمكينهم من تطبيق أساليب القيادة وتطوير آلية العمل لتنفيذ الخطط والأهداف المرسومة لتلك المنظمات.
- 2- تفعيل دور مكاتب الشؤون الاجتماعية والعمل في الولايات وتهيئتها للقيام بمهامها من حيث الإشراف والمتابعة والتنسيق والتقييم المستمر لأنشطة وبرامج المنظمات والجمعيات المشرفة عليها.
- 3- وضع آلية للرقابة الداخلية وإيجاد معايير رقابية تتناسب وعمل تلك المنظمات.
- 4- الاستعانة بخبرات المنظمات والجمعيات الأخرى والتي تمتلك خبرة متنامية ومتطورة.
- 5- وضع تصنيف محدد للمهام والمسئوليات والصلاحيات للعاملين والقياديين في تلك المنظمات
- 6- إيجاد آلية للتواصل والتنسيق بين الجمعيات والمنظمات والجهات ذات العلاقة وخاصة الحكومية.
- 7- توفير الدعم المادي وتوزيعه بصورة عادلة ووفقا لمتطلبات كل منظمة واحتياجاتها وليس لقربها من ذوي العلاقة من المانحين على أن تتبنى الجهة المشرفة على عملها عملية التوزيع.

¹ عبد النور ناجي، "دور منظمات المجتمع المدني في تحقيق الحكم الرشيد في الجزائر"، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، ع 5، 2007، جامعة سطيف، الجزائر، ص 209.

8- البعد عن مبدأ فرض الوصاية من قبل الجهات المانحة للدعم المادي، ووضع الشروط والسياسات الخاصة بها وإتاحة الفرصة لمنظمات المجتمع المدني العمل وفقاً لخططها واحتياجاتها.

9 - إزاحة العراقيل، وتذليل الصعاب التي تحول دون مشاركة المرأة في المنظمات الأهلية بالاشتراك مع الرجل، والاكتفاء بعملها في سياق المنظمات النسوية فقط، وإنما ينبغي المشاركة الفعلية للجميع نساء ورجال.

3- اهتمامات المنظمات الأهلية العربية بتنمية الموارد البشرية:

حاولت الدول العربية كغيرها من الدول النامية تطبيق العديد من السياسات والخطط التنموية للخروج من دائرة التخلف، ويمكن الوقوف على التغيرات التي حدثت على مجال تنمية الموارد البشرية في البلدان العربية من خلال دراسة لـ "نادر فرحاني" باستخدام ثلاثين مؤشراً تتصل بالتنمية البشرية وطبقها على 125 دولة نامية، تتضمن 18 دولة عربية، وتوصل إلى أنه في مجال التغذية تتمتع الدول العربية بوضع أفضل من بقية الدول النامية، أما في مجال التعليم تعتبر الدول العربية أسوأ حالاً، كما تعتبر أسوأ حالاً كذلك فيما يتعلق بمساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي المنظم، وكذلك نفس الشيء فيما يتعلق بمؤشرات الحياة السياسية.¹

وقد أشار "مكتب العمل العربي" حينها إلى وجود حوالي (72) مليون نسمة في الوطن العربي يعانون من الأمية، و(90) مليون نسمة محرومين من شبكة الصرف الصحي، و(60) مليون نسمة محرومين

¹ محمد العوض جلال الدين، التنمية البشرية: تطوير القدرات وتعظيم الاستفادة منها في الوطن العربي، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 1993، ص ص 23، 24.

من المياه الصالحة للشرب، وهناك (45) مليون نسمة يعانون من تلوث الهواء، وغير ذلك من المشاكل والأوضاع المتدهورة التي تدل على ضرورة بذل المزيد من الجهود التنموية للرفع من الخدمات المقدمة للسكان.¹

فلقد أعلنت تقارير صادرة عن المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (إليسكو ALECSO) أن عدد الأميين بالمنطقة العربية عام 2013، بلغ 97.2 مليون شخص، وهو ما يمثل نسبة 27.9 % من مجموع السكان.²

وتحتل مصر المرتبة الأولى من حيث عدد الأميين بحكم حجمها السكاني في الوطن العربي، تليها السودان فالجزائر والمغرب ثم اليمن . وتضم هذه الدول الخمس مجتمعة نسبة 78 % من الأميين في البلاد العربية.

وبالرجوع إلى تقرير التنمية البشرية 2014 نجد أن هناك تفاوت في ترتيب الدول العربية وفق دليل التنمية البشرية من مستوى المرتفع جدا إلى المستوى المنخفض^(*).

¹ مكتب العمل العربي، "الموارد البشرية العربية ودورها في الحياة الاقتصادية"، مجلة العمل العربي، منظمة العمل العربية، القاهرة، ع 98، 1997، ص ص 117-142.

² محو الأمية استثمار أمثل يضمن مستقبلا مستداما، صحيفة العرب اللندنية، بتاريخ 2014/09/05، ع 9670، ص 6. متاح على الموقع: <http://www.alarab.co.uk/?id=32226>.

(*) ترتيب الدول العربية وفقا لتقرير التنمية البشرية لعام 2014:
- تنمية بشرية مرتفعة جدا (أكثر من 0.800): قطر: 31، السعودية: 34، الإمارات العربية المتحدة: 40، البحرين: 44، الكويت: 46.
- تنمية بشرية مرتفعة (ما بين 0.700 و 0.799): ليبيا: 55، عمان: 56، لبنان: 65، الأردن: 77، تونس: 90، الجزائر: 93.

وتشكل المنظمات الأهلية بالوطن العربي العمود الفقري للمجتمع المدني، فقد نشأت بعدد من البلدان العربية منذ زمن بعيد^(*)، وشهدت العقود الأخيرة للقرن العشرين صحوة ملحوظة ونمو غير مسبوق في تأسيسها، وذلك نتاج متغيرات عديدة سياسية واقتصادية واجتماعية بعضها له سمة عالمية والأخرى محلية، وأهمها:

- 1- سياسات التحرير الاقتصادي التي اتبعتها معظم الدول العربية منذ منتصف الثمانينيات والتي أدت إلى تخلي الدولة عن جزء كبير من الدور المحوري التي كانت تشغله اقتصادياً واجتماعياً.¹
- 2- التحولات الديمغرافية والاجتماعية التي شهدتها تلك الدول كزيادة عدد السكان وما يفترضه ذلك من احتياجات جديدة فضلاً عن النمو الحضري الذي لم يواكبه تنمية اقتصادية.²

- تنمية بشرية متوسطة (ما بين 0.550 و 0.699): دولة فلسطين: 107، مصر: 110، سورية: 118، العراق: 120، المغرب: 129.

- تنمية بشرية منخفضة (أقل من 0.550): اليمن: 154، جزر القمر: 159، موريتانيا: 161، السودان: 166، جيبوتي: 170، وأخيراً الصومال.

أنظر: تقرير التنمية البشرية 2014 "المضي في التقدم: بناء المنعة لدرء المخاطر"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك 2014، ص 162.

(**) اختلفت بدايات نشأة المنظمات والجمعيات الأهلية بين الدول العربية، فبعضها يعود لبداية القرن 19 (مصر: 1821)، وبعضها الآخر يعود للربع الأخير من القرن 19 أو أوائل القرن العشرين (تونس: 1867، العراق: 1873، لبنان: 1878، الأردن: 1912، فلسطين: 1920). أما في أقطار الخليج العربي فقد نشأت المنظمات التطوعية الخاصة من خلال النوادي الثقافية بالبحرين (1919)، الكويت (1923)، ثم كانت الطفرة في ستينيات وسبعينيات القرن العشرين، حيث توالى إنشاء هذه المنظمات في السعودية، الكويت، قطر، وسلطنة عمان، وباليمن كانت البداية منذ أربعينيات القرن 20.

¹ Saad Eddin Ibrahim , " Crises, Elites, and Democratization in the Arab World ", Middle East Journal Vol. 47, No. 2, (Spring, 1993) , p293.

² أماني قنديل، المجتمع المدني في العالم العربي: دراسة للجمعيات الأهلية العربية، دار المستقبل

3- الدور الذي لعبته المؤسسات المالية الدولية والذي تجاوز مجرد الضغط من أجل تطبيق برامج التحرير الاقتصادي والتكيف الهيكلي إلى البحث عن فاعلين جدد غير حكوميين يتم التعامل معهم. وقد مهدت هذه المتغيرات الطريق لتحولات جذرية كما وكيفا في أوضاع المنظمات الأهلية العربية:

- فمن حيث الكم تزايد عدد هذه المنظمات بنسب كبيرة في بعض الأقطار العربية مثل مصر واليمن وتونس والجزائر والمغرب. فوفقاً لتقرير الشبكة العربية للمنظمات الأهلية عام 2003 قدر عدد المنظمات الأهلية بـ 230 ألف منظمة في عام 2002¹، وهذا يمثل جزءاً من ظاهرة دولية برزت بعد نهاية الحرب الباردة.

- تحول كفي يتعلق بأنشطة وفعاليات هذه المنظمات وذلك ببروز جيل من المنظمات الدفاعية تقوم بدور تنويري ونشط في مجال حقوق الإنسان والمرأة والطفل والفئات المهمشة والعمل الخيري. كما احتلت قضية مكافحة البطالة مكانة أساسية ببعض الدول العربية مثل مصر والأردن والمغرب من خلال تركيز المنظمات الأهلية في هذه البلدان على التدريب والتأهيل والمشروعات الصغيرة.

وظهرت أنماط جديدة من المنظمات التي تهدف لملء الفراغ الذي تركته الدولة وخاصة في مجالات الصحة والتعليم وغيرها من الخدمات الاجتماعية (مصر - الأردن). إضافة إلى نشاط منظمات أهلية جديدة في مواجهة ظواهر اجتماعية سلبية مثل عمالة الأطفال وأطفال الشوارع

العربي، القاهرة، 1994، ص 11.

¹ الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، التقرير السنوي الثالث للمنظمات الأهلية العربية، مكافحة الفقر والتنمية البشرية، 2003، ص 14.

والإدمان، بل وسعت إلى وضع هذه القضايا على أجندة الحكومات في بلدان مثل مصر والسودان والمغرب.

ومن خلال ما سبق نرى بأن تنمية الموارد البشرية في البلدان العربية ما تزال تحتاج إلى المزيد من الجهد والمثابرة، حتى تصل إلى مصاف الدول المتطورة، وفقا لإستراتيجية محددة يسترشد بها.

ثالثاً: إستراتيجية جمعية " إقرأ " في مجال تنمية الموارد البشرية بالجزائر

تعنى جمعية " إقرأ " الجزائرية بمحو الأمية باعتبارها ظاهرة اجتماعية مركبة تمس الأفراد والمجتمع، وتشكل عقبة تعوق جهود الدول العربية من أجل تحقيق التنمية. فمحو الأمية يشكل حقاً من حقوق الإنسان وأداة لتعزيز القدرات الشخصية وتحقيق التنمية البشرية، وتشير الإحصائيات أن هناك ما يربو عن 97 مليون أُمّي بالوطن العربي (27 % حسب بيان المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم Alecso (الألكسو) لسنة 2013.

وقد قطعت الجزائر أشواطاً مهمة في هذا المجال، بإتباعها لمنهجية تقتزن بمفاهيم وممارسات تنموية مثل النوع الاجتماعي والتأهيل والتدريب، وهذا ما تساهم فيه جمعية " إقرأ " لمحو الأمية في الوسط المهني.

1- التعريف بنشاط جمعية " إقرأ ":

جمعية " إقرأ " (*)، جمعية وطنية ذات طابع تربوي وثقافي، تكويني وخيري، متخصصة في محو الأمية، اعتمدت بقرار من وزارة الداخلية

(*) الجمعية الجزائرية لمحو الأمية " إقرأ "، عنوانها: 04 - شارع وارنبي - بن عكنون - الجزائر،

والجماعات المحلية بتاريخ 29 ديسمبر 1990، وأعلن عنها رسميا في تاريخ 8 جانفي 1991، حيث تزامن هذا التاريخ واليوم العربي لمحو الأمية (**).

وتتشكل الجمعية من ثلاثة هياكل تنتخب كل أربع سنوات: الجمعية العامة، المجلس الوطني ومجلس تنفيذي.

وتعد الجمعية واحدة من 20 جمعية ناشطة في ميدان محو الأمية بالجزائر ولها فروع بغالبية الولايات. والنظام التعليمي للجمعية يتم في ثلاث سنوات ويعادل من خلال برامجه فترة الابتدائي كلها.

وتسعى جمعية اقرأ إلى تحقيق جملة من الأهداف تتعلق أساسا بتحسيس السلطات الوطنية والمحلية والمواطنين بأفة الأمية، وفتح أقسام لمحو الأمية عبر كافة مناطق الوطن، وتمويل مشاريع المراكز متعددة الخدمات حسب احتياجات المواطنين وخصوصا فئة النساء بالمناطق النائية. حيث تم فتح أول مركز جهوي متعدد الخدمات بدائرة عين توتة ولاية باتنة سنة 2000 ويستقبل 500 امرأة سنويا¹.

هاتف/021913576-021735247 فاكس /021735251

www.iqra-asso.dz - aiqraa.assoc@caramail.com، وترأسها السيدة عائشة مبارك.

(**) أعلنت اليونسكو (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة - *Unesco*)، في نوفمبر 1966، يوم 8 سبتمبر من كل سنة يوما دوليا لمحو الأمية. أما اليوم العربي لمحو الأمية يصادف الثامن من يناير من كل عام، وقد أقرته المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم عام 1970. ويهدف هذا اليوم - حسب بيان للمنظمة - إلى تبيان أن معرفة القراءة والكتابة هي واحدة من العناصر الأساسية اللازمة لتعزيز التنمية المستدامة، كما أنها تمكن الناس من اتخاذ القرارات الصائبة في مجالات النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية والتكامل البيئي.

¹ مليكة طفياني، "واقع المشاريع التعليمية الموجهة للمرأة في الجزائر"، منظمة المرأة العربية، متاح

على الموقع: www.arabwomenorg.org

2- إستراتيجية الجمعية في مجال التعليم ومحو الأمية:

أشادت دراسة عربية حول المجتمع المدني في البلدان العربية بجهود الجمعية في مجال التعليم غير النظامي للتقليل من ظاهرة الأمية. وقد نالت الجمعية عدة جوائز وطنية ودولية شكلت حافزاً لها.

- بالشراكة مع **متعامل** الهاتف النقال "Ooredoo - نجمة" (*)، تقوم الجمعية بعدة نشاطات مواطنة، على

غرار تدشين مركز تعليم وتكوين وإدماج المرأة (عفيف AFIF) المتواجد ببلدية تماسين (تقرت) سنة 2013، والمساهمة في بناء مدرسة لمحو الأمية بالخروب (قسنطينة) في جوان 2009 وتزويدها بتجهيزات بيداغوجية، وكذا تمويل الدراسة الخاصة بتجربة الجزائر في محاربة الأمية خلال 50 سنة من الاستقلال.

- أعدت جمعية "اقرأ" بالتعاون مع المركز الوطني للدراسات والتحليل حول السكان والتنمية دراسة حول محاربة الأمية في الجزائر، وكشفت عن تراجع نسبتها إلى 14.1%، بعد ما قدرت سنة 2008 بحوالي 22% (15.5% للذكور و 28.9% للإناث)¹، فيما تضاعفت الجهود لبلوغ نسبة 11% آفاق 2015، حيث رصدت الجزائر حوالي 50 مليار دينار في إطار الإستراتيجية الوطنية لمحو الأمية (2007-2015).

(*) **متعامل** الهاتف النقال "Ooredoo - نجمة" - شركة "نجمة" للاتصالات من أهم متعاملي الهاتف النقال بالجزائر. وقد وقعت اتفاقية يوم الخميس 21 فيفري 2013 مع جمعية "اقرأ" نصت على قيام "نجمة" بمرافقة مشاريع جمعية "اقرأ" المستقبلية في مجال محاربة الأمية. وأسست جائزة أوريدو لمحو الأمية في أبريل 2012، والتي سلّمت في طبعتها الأولى سنة 2013 لجمعية (اقرأ).

¹ جريدة الشروق اليومي الجزائرية ليوم الثلاثاء 9 يناير 2013.

- تمكنت الجمعية من محو أمية 1.452.000 شخص منذ تأسيسها إلى اليوم بمعدل 120 ألف فرد سنوياً، وإعادة إدماج أكثر من 15.000 طفل في التعليم العادي فضلاً عن إنشاء 7 مراكز لمحو الأمية وتكوين أكثر من 23.000 دارس ودارسة في مختلف المهن¹.
- مساعدة مختلف المؤسسات الاقتصادية والإدارية للتكفل بمحو أمية موظفيهم.
- الدعوة لإقرار يوم وطني لمحو الأمية وتعزيز مكانة المجتمع المدني ومساهمته في برامج هذا اليوم.
- القيام ببعض التجارب لمحاولة تعميم الإعلام الآلي على فصول محو الأمية، غير أن التجربة لم تصل للمستوى المطلوب، نظراً لتطلها ميزانية ضخمة، هذا من جهة، ومن ناحية أخرى، فإن المجتمع الجزائري لم يبلغ بعد درجة التطور التكنولوجي، ومع هذا تظل الأمية الرقمية من ضمن الأهداف التي نصبو إليها، بعد القضاء على الأمية الأبجدية "رقمنة فصول محو الأمية".
- تحت عنوان "محو الأمية في خدمة التنمية المستدامة" تم عقد ندوة وطنية من طرف الجمعية الجزائرية لمحو الأمية "اقرأ" بمناسبة الذكرى المزدوجة المصادفة للاحتفال باليوم العربي لمحو الأمية وتعليم الكبار، وكذا الذكرى العشرين لتأسيس الجمعية 2011.

¹ في اليوم العربي لمحو الأمية... تراجع في نسب الأمية بالجزائر، متاح على الموقع:

<http://www.veecos.net>

3- إستراتيجية الجمعية في الوسط المهني بالجزائر:

3-1- اعتماد مشروع ربط فصول محو الأمية بالتكوين المهني:

تبنّت الجمعية منذ 2007 إستراتيجية "محو الأمية بالتأهيل والتكوين"¹، مما يسمح بإدماج المتعلمين في المجتمع ويمكنهم من تعلم حرفة وبالتالي ولوج عالم الشغل. وعمدت الجمعية لربط محو الأمية بالنشاطات اليدوية والحرف منذ التسعينيات، وفي عز الأزمة الأمنية التي عاشتها الجزائر لم تتردد في فتح أقسام، ومكنت النساء من دمج تكوينهن التعليمي بتكوين حرفي وتقضي هذه الصيغة باستفادة الأفراد من التمهين وإدماجهم ضمن المؤسسات بعد مساعدتهم على شق طريقهم والاستفادة مما تتعلموه في حياتهم اليومية.

ولأن من الأميين صغار السن، فقد سطرت الجمعية مشروع جديد وهو ربط فصول محو الأمية بالتكوين المهني، والتي أدرجتها وزارة التكوين المهني ضمن برنامجها، حيث فتحت مؤسساتها لهذه الشريحة في نحو 23 اختصاصا ليستفيد الشخص المتعلم مما يقدمه التكوين المهني من فرص تفتح له أبواب الاستزاق، وقد تبنّت منظمة اليونسكو هذا المشروع لأهميته.

3-2- تجسيد برنامج محو الأمية في الوسط المهني:

تواصلت الجمعية الجزائرية لمحو الأمية "اقرأ" جهودها الرامية تجسيد مشروع محو الأمية بالوسط المهني، وهذه المبادرة تشكل جزء من الإستراتيجية الوطنية التي وضعتها الدولة بهدف القضاء على الأمية،

¹ علي قسمية، "جمعية "اقرأ" تطبق إستراتيجية محو الأمية بالتأهيل والتكوين"، متاح على

الموقع: <http://www.radioalgerie.dz/>

حيث تعمل الجمعية على الاتصال بمختلف المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة لفتح أقسام دراسية لفائدة شريحة العمال الأميين، وهذا بمساهمة الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين ونقابات أخرى، حيث أن هذه الفئة من العمال تتطلع إلى أن تمنح لها الفرصة التعلم من خلال تقديم برامج بالمؤسسات.¹

4- إستراتيجية الجمعية في مجال الإعلام والاتصال والعلاقات العامة:

4-1- في مجال الإعلام والاتصال:

كان العمل التحسيسي للجمعية حول آفة محو الأمية من أولويات برامجها، وذلك على مستويين²:

- مستوى السلطات والهيئات الرسمية بجميع فروعها وتخصصاتها لإشعارها بضرورة التكفل بعملية محو الأمية وتبنيها بصفقتها قضية وطنية.
- على مستوى الشرائح الشعبية العريضة من المجتمع فقد استغلت الجمعية من أجل تحقيق هذا الهدف جميع الوسائل الإعلامية بكافة أنواعها المكتوبة، المرئية والمسموعة.
- استعمال الحصص التلفزيونية التربوية والثقافية للتحسيس والتعريف بالجمعية، وبرمجة حصص إذاعية (اليوم العربي واليوم العالمي لمحو الأمية، يوم العلم، الدخول المدرسي، اختتام السنة).
- تنظيم أبواب مفتوحة في المراكز العمومية كالبليات.

¹ عمر حوتية، " تفعيل دور مؤسسات العمل التطوعي في التنمية الاجتماعية (مع الإشارة إلى إستراتيجية جمعية " إقرأ " التطوعية في الوسط المهني بالجزائر) "، مجلة كلية الآداب، جامعة بني

سوف، ع 27، أبريل - يونيو 2013، جامعة بني سوف، جمهورية مصر العربية، ص 816.

² مليكة طفياني، مرجع سابق، ص 33.

4-2- في مجال العلاقات العامة:

للجمعية علاقات وطيدة ومتينة مع المؤسسات العمومية، الوطنية، والدولية، فهي تساهم في جميع الملتقيات وذلك بمداخلات حول التجربة الجزائرية لمحو الأمية.

أ- **على الصعيد الوطني:** الجمعية عضو في مختلف المجالس الوطنية، والمؤسسات التابعة للدولة، وشاركت بعدة ملتقيات، كالملتقى الوطني لمحاربة الفقر والإقصاء، اتفاقية الشراكة الجديدة لتنمية أفريقيا (NEPAD)(*).

وقد خصص في برنامجها شطرا كبيرا حول محاربة الأمية داخل القارة الإفريقية (العنف المدرسي، إستراتيجية محو الأمية...)، ولها أيضا علاقات شراكة مستمرة مع المنظمات الدولية المتواجدة في الجزائر (اليونيسيف في إطار مشروع الجزائر 2000-2005)، صندوق الأمم المتحدة للسكان بالجزائر (في إطار مشروع النوع الاجتماعي والصحة الجنسية والإنجابية).

ب- **على الصعيد الدولي:** واصلت الجمعية علاقاتها المستمرة مع المنظمات الدولية المعتمدة بالجزائر، ومع بعض السفارات التي تساعد الجمعية حسب الإمكانيات ومع الهيئات وفقا للعضوية المكتسبة، وهذا بإلقاء مداخلات حول نشاطاتها المختلفة فهي عضو في لجنة الإليسكر، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، الشبكة العربية لمحو الأمية وتعليم الكبار، المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة.

(*) اعتمدت وثيقة النيباد الإستراتيجية الإطارية في القمة 37 لمنظمة الوحدة الأفريقية المنعقدة في زامبيا في يوليو 2001، كإطار متكامل للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لأفريقيا أوكل إعداده لقادة الجزائر وجنوب أفريقيا السنغال ومصر ونيجيريا.

وقد فازت الجمعية مؤخراً بجائزة اليونسكو (كونفوشيوس لمحو الأمية) لعام 2014 (**)، والتي تُمنح إلى برامج رائدة تبرز الدور المركزي لمحو الأمية في تعزيز التنمية المستدامة، حيث شملت الجائزة ثلاث منظمات، من بينها جمعية "اقرأ" التي نفذت برنامجاً بعنوان "محو الأمية والتدريب ودمج النساء".¹

ومن خلال التمعن في الاستراتيجيات المعتمدة من قبل جمعية "اقرأ"، يمكن القول بأنها تضطلع بدور تنموي تمكن من خلاله الفئات الهشة ليتسنى لها المشاركة في التنمية من خلال التأهيل والتدريب وتوفير فرص العمل والمشاريع الصغيرة، وهي جوانب لها علاقة بتنمية الموارد البشرية.

رابعاً: إستراتيجية مؤسسة السعيد للعلوم والثقافة في مجال تنمية الموارد البشرية باليمن

بنفس الدور الذي ساهمت به جمعية "اقرأ" لمحو الأمية في الجزائر، فإن مؤسسة السعيد للعلوم والثقافة(*) تُعد من أهم المؤسسات

(**) سيتم الاحتفاء بالفائزين بإحدى جائزتي اليونسكو (جائزة الملك سيجونغ، وجائزة كونفوشيوس) المخصصتين لتشجيع برامج محو الأمية، في حفل يقام في داكا ببنغلاديش، وسيشهد تتويج الحاصلين على جوائز اليونسكو لمحو الأمية لسنة 2014: وزارة التربية في إكوادور، رابطة تعزيز التعليم غير النظامي في بوركينا فاسو، الجمعية الجزائرية لمحو الأمية "اقرأ"، مدرسة التعلم مدى الحياة من أجل التنمية المجتمعية بأسبانيا، معهد مولتينو للغات ومحو الأمية بجنوب أفريقيا، المعهد الدولي لمحو الأمية. أنظر: صحيفة العرب اللندنية، بتاريخ 2014/09/05، العدد: 9670.

¹ محو الأمية استثمار أمثل يضمن مستقبلاً مستداماً، صحيفة العرب اللندنية، مرجع سابق.

(*) مؤسسة السعيد للعلوم والثقافة، الجمهورية اليمنية - تعز/ تلفون: 212120/212119-4-00697 / فاكس: 217326-4-00697/ صندوق بريد: 5962 - تعز. يديرها السيد: فيصل سعيد فارح (1950) اقتصادي ومتقن يماني معروف، لعب أدواراً مهمة في الحياة الثقافية باليمن.

الثقافية الفاعلة في اليمن، نظراً لدورها الرائد في تحقيق أبعاد التنمية للموارد البشرية.

1- التعريف بمؤسسة السعيد للعلوم والثقافة:

تأسست مؤسسة السعيد للعلوم والثقافة باليمن عام 1996 بقرار من مجموعة هائل سعيد أنعم وشركاه تكريماً لذكرى المرحوم الحاج/ هائل سعيد أنعم لما قدمه من خدمات لمجتمعه في الميدان التنموي بصورة عامة وفي المجال الخيري بصورة خاصة انطلاقاً من حسه الوطني اتجاه بلده، وبأشرت مهامها بدءاً من عام 1997. وتعتنى المؤسسة بتشجيع أبناء اليمن على البحث العلمي الجاد وتنشيطه، والإسهام في تخريج وتطوير جيل من العلماء والخبراء والمتخصصين في ميادين العلوم الطبيعية الأساسية والتطبيقية والتكنولوجية والتنموية.

وتسعى مؤسسة السعيد للعلوم والثقافة لتحقيق الأهداف التالية:

- 1- الإسهام المباشر في البحث العلمي اليمني وتنشيطه، شريطة أن يكون ذا فائدة عملية لليمن.
- 2- إنشاء مركز البحث العلمي، والإسهام في تخريج وتطوير جيل من العلماء والخبراء والمتخصصين اليمنيين في ميادين العلوم الطبيعية الأساسية والتطبيقية والتكنولوجية والتنموية.
- 3- دعم الزراعة والنهوض بها وتحديثها بزيادة البحوث والتجارب العلمية والعملية.

4- دعم عملية تطوير المؤسسات العلمية القائمة أو المساهمة في تأسيس مؤسسات علمية جديدة والتمويل الكلي أو الجزئي لكل ما يقع ضمن اهتمامات المؤسسة والمراكز العلمية.

5- تنظيم مسابقات للعلماء لتشجيعهم على البحث العلمي وعلى إجراء تجارب علمية مبتكرة ومطورة وتقديم جوائز للبحوث الفائزة علاوة على تقديم منح متنوعة للعلماء الباحثين والطلبة اليمنيين.¹

2- برامج وأنشطة مؤسسة السعيد للعلوم والثقافة:

تطورت المؤسسة وتوعدت مجالات أنشطتها التي تزيد اليوم على عشرة برامج ثقافية مختلفة، تتعلق أساساً بتنمية الموارد البشرية على المستوى المحلي (محافظة تعز)، وعلى المستوى الوطني.

ويتم تنفيذ هذه الأنشطة في مبنى المؤسسة الذي يقع وسط مدينة تعز، ويضم بالإضافة لمكتبة واسعة وقاعات عرض للمخطوطات والمسكوكات، قاعات للندوات والاجتماعات والتدريب، وقاعات مجهزة لتعليم مهارات اللغات الأجنبية والحاسوب، مما يبين نجاح المؤسسة في التوظيف المثالي للحيز المكاني الذي تشغله.²

وتأخذ المؤسسة بأساليب وأشكال العمل الآتية لتنفيذ مهامها:³

¹ مؤسسة السعيد للعلوم والثقافة: أهداف تجليات وحضور، متاح على الموقع: www.al-saeed.net/

² مسعود عمشوش، لماذا تنجح مؤسسة السعيد للعلوم والثقافة في حين تنتشر مؤسسات القطاع العام، متاح على الموقع: <http://voice-yemen.com/news15239.html>

³ مؤسسة السعيد للعلوم والثقافة: أهداف تجليات وحضور، متاح على الموقع: www.al-saeed.net/

1- جائزة المرحوم الحاج هائل سعيد أنعم للعلوم والآداب: وتهدف للإسهام المباشر في البحث العلمي والإبداع الأدبي في اليمن والوطن العربي وتنشيطه، تُمنح سنوياً في ثمانية مجالات علمية وإبداعية. وقد حرصت المؤسسة على تشكيل مجلس أمناء للجائزة من أشهر الأساتذة المتخصصين في اليمن، واختيار لجان تحكيم من مختلف الجامعات في اليمن وخارجها. وتهتم الجائزة بوضع معايير دقيقة في تسلمها^(*).

2- إنشاء صندوق السعيد لدعم البحث العلمي، وتشجيعه في الجامعات والمؤسسات والمراكز العلمية، ودعم المؤتمرات المتخصصة والندوات وورش العمل العلمية التي تتواءم وأهداف المؤسسة، وتنمية إمكانات مكتبة السعيد في مختلف العلوم، وإقامة وتعزيز الصلات بين مراكز ومؤسسات البحث العلمي محلياً وعربياً ودولياً، ويعد الصندوق أكبر وربما الوحيد على مستوى الجمهورية اليمنية، وبدأ نشاطه في 2004/05/16¹.

(*) من أهم هذه المعايير جودة البحث وقدرته على حل مشكلات واقعية يستفيد منها بالدرجة الأولى المجتمع اليمني، بالإضافة إلى لجنة التحكيم التي تقوم بتسليم البحوث لمحكمين أكفاء في سرية تامة لضمان الموضوعية، فضلاً عن نشر البحث والاهتمام به وبالباحث وتشجيعه مادياً ومعنوياً، مما يدل على وعي مؤسسة السعيد للعلوم والآداب وعلى رأسها مديرها فيصل سعيد فارغ بأهمية البحث في تطوير البلد والمجتمع ونشر الثقافة والمعرفة.

أنظر: جائزة السعيد للعلوم والثقافة.. تعزز مسيرة التنمية وترفع مستوى البحث العلمي، متاح على موقع الجمهورية www.algomhariah.net

¹ عبد الكريم عبد المحمود ناشر، صندوق السعيد لدعم البحث العلمي، مؤسسة السعيد، تعز، اليمن، 2012، ص8.

3- الدرع التكريمي، ويمنح سنوياً لشخصية مختارة من بين المساهمين في تطوير وتأسيس وإحداث نتائج ملموسة في الحقول العلمية والثقافية والاجتماعية، وكان لها أثرها في الحياة العامة.

4- إنشاء مكتبة علمية عصرية، للمساهمة في التنمية الفردية والاجتماعية، افتتحت عام 2000 وتعد من أفضل المكتبات النوعية في اليمن، وهي تحتوي على أكثر من 92 ألف عنوان من أهم الكتب والدراسات والدوريات المنشورة بالعربية واللغات الأجنبية، ويرتادها أكثر من 375.000 قارئ سنوياً. وتكاد تكون المكتبة الوحيدة في اليمن التي تعتمد نظام البحث الرقمي.¹

5- المنتدى الثقافي، ويشمل إقامة فعاليات ومهرجانات ومؤتمرات ومحاضرات وندوات وورش عمل ينظمها منتدى السعيد الثقافي ويشارك في إقامتها نخبة متميزة من الباحثين من اليمن وغيرها.

6- مركز التراث: أولت المؤسسة التراث بكافة تعبيرات وأشكال حضوره اهتماماً وعناية عاليين.

7- إقامة معرض تعز الدولي للكتاب وتقنية المعلومات، وهذا بدءاً من سنة 2003.

8- رواق الفنون، ويحتضن أشكال تعبير فنية مختلفة ومعارض الفن التشكيلي...، بهدف تنمية الوعي الفني.

9- تنظيم دورات التدريب بالتنسيق مع بعض مؤسسات المجتمع المدني، وكذلك دورات التأهيل في اللغات الأجنبية ومهارات الحاسوب للعشرات من الشباب يومياً، للارتقاء بالفرد اليمني ورفع معارفه ومهاراته، باعتبار

¹ مسعود عمشوش، مرجع سابق.

ذلك سبيل للتمكين للتنمية البشرية، وذلك من خلال تنمية مهنية نحو العمل، وقد أنشأت المؤسسة قسم للتدريب على الحاسوب عام 2001، للمساهمة في محور الأمية الحاسوبية.

10- تقوم مؤسسة السعيد بدعم الكتاب اليمني من خلال شراء نسخ من المؤلفين بأسعار تشجيعية، وتقوم بتوزيعها على المكتبات العامة الأخرى التي بادرت إلى إنشائها في بعض المدن اليمنية. وبالإضافة إلى المكتبة تضم مؤسسة السعيد معرضين دائمين للمخطوطات والمسكوكات اليمنية.

11- ينظم منتدى المؤسسة فعاليات أسبوعية تتناول مختلف القضايا الاجتماعية والتعليمية والثقافية، لاسيما المتعلقة بالأحداث الساخنة منها والمرتبطة بالواقع والحياة اليومية.

12- إقامة علاقة شراكة مع عدة مؤسسات ثقافية في اليمن، وعلاقات ثنائية ومتعددة الأطراف مع مؤسسات وهيئات دولية وإقليمية وعربية عديدة منها: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم والمنظمة الإسلامية للتربية والثقافة والعلوم واتحاد الجامعات العربية ومؤسسة عبد الحميد شومان.

وقد عبرت المدير الإقليمي للوكالة الألمانية للتنمية " giz " عن إعجابها بما تقدمه مؤسسة السعيد للعلوم والثقافة من برامج وأنشطة معرفية وعلمية وثقافية، وبالتجهيزات والأقسام التي تحتويها المؤسسة خلال زيارتها يوم 10 جوان 2013 إلى المؤسسة برفقة مدير الوكالة في اليمن "REGINA BANEROCHS" ومسؤولي قطاع الحكم الرشيد والتعليم في الوكالة¹.

¹ وفد من الوكالة الألمانية للتنمية يزور مؤسسة السعيد للعلوم والثقافة، متاح على الموقع:
http://marebpress.net/news_details.php?lng=arabic&sid=56505

3- طموح المؤسسة للتغيير المنشود والتنمية باليمن:

تسير مؤسسة السعيد بخطى ثابتة وفق أسس ومعايير علمية وعملية في طريق إحداث نقله نوعية في المسار العلمي والتنقيف المجتمعي باليمن، من خلال إتاحة المعارف لمختلف المستويات العمرية ودعم البحث وجعله ذو جدوى مجتمعية عبر الربط بين عمل الباحثين وتشجيعهم ومد يد العون للمبتدئين منهم.

ويتوافق التغيير المجتمعي في اليمن مع توجهات المؤسسة، مما أثر إيجاباً في إحداث ثقافة نوعية متجددة أثرت مباشرة على الثقافة العامة للنخب والمجتمع بأكمله في تعز ومحيطها وسواها من مدن اليمن.¹

وتشهد المؤسسة قفزات نوعية كل عام عبر نوعية الأنشطة وتنوع النخب المشاركة من كل أنحاء اليمن، وكان آخرها مؤتمر التنمية المستدامة الذي نظّمته المؤسسة بالتعاون مع الصندوق الاجتماعي للتنمية وجامعة تعز وبمشاركة محليه وعربية^(*)، فكان هذا المؤتمر خلاصة جادة لجهود باحثين وعلماء كرسوا وقتهم لأجل إخراج رؤية لمتطلبات التنمية لمحافظة تعز وبطريقة أكاديمية وواقعية.

¹ اليمن السعيد - تعز - حوار خليل المعلمي، حوار مع مدير عام مؤسسة السعيد للثقافة والعلوم الأستاذ / فيصل سعيد فارع، متاح على الموقع:
<http://www.yemensaeed.com/news/news-local/>

^(*) مؤتمر التنمية المستدامة، نظّمته مؤسسة السعيد للعلوم والثقافة بالشراكة مع جامعة تعز والصندوق الاجتماعي للتنمية بتعز خلال الفترة من 16 - 18 ديسمبر 2013، وعقدت فيه 6 ورش علمية بالإضافة لـ 9 جلسات علمية وبحثية. وقد خرج المؤتمر بالعديد من التوصيات والمقترحات والحلول لمعظم ما تعانيه مدينة تعز اليمنية من مشاكل ولمختلف الجوانب الاقتصادية والتعليمية والتنمية والسياحية وغيرها من المجالات المختلفة.

وقد أعلن راعي المؤتمر السيد: شوقي أحمد هائل محافظ تعز تبني توصياته واعتبارها خارطة طريق لبناء تنموي لتعز بداية من 2013/1/1 وهي تجربة رائدة في مجال التنمية البشرية المستدامة تعكس مشاركة المجتمع المدني في تجسيد رؤيتهم للتنمية البشرية محليا، وحرص القيادة المحلية في وضع أسس لتنمية مستدامة.

وقد تمت الإشارة خلال فعاليات هذا الملتقى إلى التجربة الجزائرية في مجال التنمية البشرية¹، من خلال التركيز على دور الإعلام التنموي في هذا المجال، وهي تجربة اعتمدت على إستراتيجية البرامج التنموية لاستيعاب اليد العاملة والقضاء على الكثير من المشاكل الاجتماعية، ويمكن تعميمها على باقي الدول العربية.

ويعود النجاح الذي حققته مؤسسة السعيد للعلوم والثقافة منذ تأسيسها وحتى يومنا هذا إلى جهود موظفيها الأكفاء وفريق إداري يقوده الأستاذ فيصل سعيد فارح منذ نشأتها. وإلى الكيفية التي استطاع بها أولاد المرحوم هائل سعيد أن يعتمدوا بها على عناصر كفوة من خارج الانتماء العائلي والسياسي والحزبي، وأن يكتفوا بالدعم المادي السخي ومراقبة الأداء والجودة من خلال مجلس أمناء مكون من أفضل المتخصصين باليمن.

وهذا النجاح نرى أنه يمثل حافز للقائمين على مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص في الدول العربية، لأن يحذوا حذوها وينافسوها في هذا المجال الاستثماري الجدير بالاحترام. كما أنه يستنهض القائمين

¹ طالع: تصريح صحفي للأستاذ عمر حوتية عن التجربة التنموية في الجزائر... خلال فعاليات مؤتمر التنمية المستدامة في محافظة تعز - اليمن، أيام: 16 - 18 / 12 / 2012، وذلك ببيومية الجمهورية اليمنية، ع 15705، بتاريخ 19 ديسمبر 2012. ص 8.

على مؤسسات القطاع العام، لاسيما المتعثرة منها إلى مجارة القطاع الخاص في تطبيق الإدارة المعتمدة على المهارات الكفاءة، وعلى وضع نظم مراقبة خارجية للأداء وضمان الجودة، واتباع نظم عادلة للتقييم والحوافز.

خاتمة:

يتنامى حالياً دور المنظمات الأهلية في التنمية، لاسيما بعد قصور الدولة وأجهزتها ومواردها عن تلبية الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للأفراد باعتبارها حق من حقوقهم.

وتشكل المنظمات والجمعيات الأهلية في الوطن العربي العمود الفقري للمجتمع المدني، نظراً لدورها البارز في تحسين الظروف الحياتية للإنسان وتنمية الموارد البشرية العربية، وتعكس الاستراتيجيات التي تنتهجها كل من جمعية "اقرأ" لمحو الأمية بالجزائر، ومؤسسة السعيد للعلوم والثقافة باليمن، مدى نجاح منظمات المجتمع المدني في تنمية الموارد البشرية العربية عند تضافر جهود العاملين والإدارة معا ووجود رؤية إستراتيجية لها.

1- الاستنتاجات: ومما تقدم يمكن استنتاج ما يأتي:

- هناك علاقة جدلية بين التنمية ومدى نجاحها في المجتمع ونشاط المنظمات الأهلية، فالتنمية تتبع من الإنسان الذي يعتبر وسيلتها الأساسية، كما أنها تهدف في الوقت ذاته إلى الارتقاء به في جميع الميادين الاقتصادية والاجتماعية والصحية والثقافية، وهنا يبرز دور منظمات المجتمع المدني.

- إن التنمية بمفهومها الحالي لم تعد تنمية اقتصادية فحسب بل تنمية بشرية وإنسانية متكاملة، ولذا ينبغي أن تتجاوز أنشطة المنظمات الأهلية البعد الاقتصادي إلى تحقيق المنجزات الثقافية والفكرية مثل محاربة الأمية.

- تضطلع جمعية "اقرأ" لمحو الأمية في الجزائر بدور تنموي تمكن من خلاله الفئات الهشة ليتسنى لها المشاركة في التنمية من خلال التأهيل والتدريب وتوفير فرص العمل والمشاريع الصغيرة.

- تتوافق الأهداف التي تعمل مؤسسة السعيد للعلوم والثقافة باليمن من أجل تحقيقها، مع توجهات التغيير بالمجتمع اليمني، وهو ما يؤثر إيجاباً في إحداث ثقافة نوعية متجددة أثرت وبشكل مباشر على الثقافة العامة للنخب والمجتمع بأكمله في تعز ومحيطها وسواها من مدن اليمن.

2- التوصيات: في ضوء الملاحظات الواردة حول موضوع البحث، يمكن التقدم بالتوصيات الآتية:

- ضرورة دعم منظمات المجتمع المدني مادياً ومعنوياً بما يمكنها من تأدية رسالتها وزيادة خدماتها، وتعزيز دورها باعتبارها شريكا أساسياً في جهود التنمية.

- ضرورة توافر رؤية تنموية للمنظمات الأهلية العربية، واعتماد المفهوم الجديد للتنمية البشرية للتمكين لشراكة بين القطاع الأهلي والحكومات العربية لدعم التنمية.

- إقامة دورات تدريبية للعاملين في المنظمات الأهلية وخاصة للشباب خلال الإجازات، مما يؤدي إلى إكسابهم الخبرات والمهارات المناسبة، ويساعد على زيادة كفاءتهم.

- العمل على ربط موضوع تنمية المورد البشري ودوره في تحقيق الإبداع المؤسسي من خلال إستراتيجية للتنمية البشرية، وجعل أحد آليات الإصلاح المؤسسي التنمية في المورد البشري.

وتبقى تجارب منظمات المجتمع المدني الناجحة عربيا ودوليا في هذا المجال هدفا للدراسة والتحليل للاستفادة منها في وضع سياسات تنموية تساهم في تحقيق أبعاد التنمية البشرية المستدامة بالدول العربية.

قائمة المراجع:

- 1- أماني قنديل، المجتمع المدني في العالم العربي: دراسة للجمعيات الأهلية العربية، دار المستقبل العربي، القاهرة، 1994.
- 2- محمد العوض جلال الدين، التنمية البشرية : تطوير القدرات وتعظيم الاستفادة منها في الوطن العربي، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 1993.
- 3- محمد عدنان وديع، إدارة الموارد البشرية وتخطيط التعليم والعمالية في الوطن العربي، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 1994.
- 4- موسى اللوزي، التنمية الإدارية: المفاهيم، الأسس، التطبيقات، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000.
- 5- عبد الكريم عبد المحمود ناشر، صندوق السعيد لدعم البحث العلمي (كتيب تعريفى)، مؤسسة السعيد، تعز، الجمهورية اليمنية، 2012.
- 6- الأمم المتحدة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 1990، وكالة الأهرام للتوزيع، القاهرة، 1991.
- 7- الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، التقرير السنوي الثالث للمنظمات الأهلية العربية، مكافحة الفقر والتنمية البشرية، 2003.
- 8- تقرير التنمية البشرية 2014، " المضي في التقدم: بناء المنعة لدرء المخاطر"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، 2014.

9- أبراش إبراهيم، المجتمع المدني الفلسطيني من الثورة إلى تحديات تأسيس الدولة، ورقة بحثية مقدمة لمعهد كنعان التربوي الإنمائي، غزة، فلسطين، 2000.

10- أسماء رشاد نايف الصالح، الإبداع المؤسسي وتنمية المورد البشري في المنظمات غير الحكومية (الأهلية)، الملتقى الدولي حول: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، يومي 18-19 ماي 2011، جامعة البليدة، الجزائر.

11- أفندي عطيه حسين، "المنظمات غير الحكومية والتنمية"، مجلة السياسة الدولية، ع 141، مؤسسة الأهرام، مصر، 2000.

12- الجابري، محمد عابد، إشكالية الديمقراطية والمجتمع المدني في الوطن العربي، المستقبل العربي، ع 197، جانفي 1999.

13- سامي معروف عبد الرحيم، "المحاسبة عن الموارد البشرية"، مجلة العلوم الإدارية والسياسية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد الثاني، 1986.

14- مكتب العمل العربي، الموارد البشرية العربية ودورها في الحياة الاقتصادية، مجلة العمل العربي، منظمة العمل العربية، القاهرة، عدد (98)، 1997.

15- نجوى سمك والسيد صدقي عابدين، دور المنظمات غير الحكومية في ظل العولمة: الخبرتان المصرية واليابانية، مؤتمر دور المنظمات غير الحكومية في ظل العولمة، مركز الدراسات الآسيوية، القاهرة، 25 و 26 نوفمبر 2000، 2002.

16- عبد النور ناجي، دور منظمات المجتمع المدني في تحقيق الحكم الرشيد في الجزائر، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة سطيف، عدد 2007/5.

17- عمر حوتية، "تفعيل دور مؤسسات العمل التطوعي في التنمية الاجتماعية (مع الإشارة إلى إستراتيجية جمعية "اقرأ" التطوعية في الوسط المهني بالجزائر)"، مجلة كلية الآداب بجامعة بني سويف، العدد 27 (أبريل - يونيو 2013)، نشر مركز جامعة بني سويف للطباعة والنشر. جامعة بني سويف، جمهورية مصر العربية.

- 18- عيسى ماهر، "المنظمات غير الحكومية إلى أين؟"، مجلة الأفق، غزة، فلسطين، 2001.
- 19- جريدة الشروق اليومي الجزائرية ليوم الثلاثاء 9 يناير 2013.
- 20- تصريح صحفي للأستاذ عمر حوتية عن التجربة التتموية في الجزائر... خلال فعاليات مؤتمر التنمية المستدامة بمحافظة تعز - اليمن، أيام: 16 - 18 /12/2012، وذلك بيومية الجمهورية اليمنية، العدد 15705 بتاريخ 19 ديسمبر 2012.
- 21- اليمن السعيد - تعز - حوار خليل المعلمي، حوار مع مدير عام مؤسسة السعيد للثقافة والعلوم الأستاذ / فيصل سعيد فارغ، متاح على الموقع: <http://www.yemensaeed.com/news/news-local/>.
- 22- خمسينية، الأمية في الجزائر تتضاءل، متاح على الرابط: <http://www.elmouwatin.dz>.
- 23- محمد الفاتح عبد الوهاب العتيبي، منظمات المجتمع المدني النشأة الآليات وأدوات العمل وتحقيق الأهداف، الحوار المتمدن، العدد: 2724-31/7/2009، متاح على الموقع: <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?>.
- 24- مليكة طفياني، واقع المشاريع التعليمية الموجهة للمرأة في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، منظمة المرأة العربية، متاح على الموقع: www.arabwomenorg.org/Content/surveystudies
- 25- مؤسسة السعيد للعلوم والثقافة: أهداف تجليات وحضور، متاح على الموقع: www.al-saeed.net/
- 26- مسعود عمشوش، لماذا تنجح مؤسسة السعيد للعلوم والثقافة في حين تتعثر مؤسسات القطاع العام، متاح على الموقع: <http://voice-yemen.com/news15239.html>.
- 27- محو الأمية استثمار أمثل يضمن مستقبلا مستداما، صحيفة العرب اللندنية، بتاريخ 05/09/2014، العدد: 9670. متاح على الموقع:

<http://www.alarab.co.uk/?id=32226>.

28- سعيد ياسين موسى، دور منظمات المجتمع المدني في التنمية، الحوار المتمدن - العدد: 3610 - 17/1/ 2012، متاح على الموقع:

<http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp>.

29- نافز أيوب محمد، الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه، الموقع: <http://www.qou.edu/arabic/researchProgram/researchersPages/>

30- فوزية بامرحول، دور منظمات المجتمع المدني في تدعيم التنمية اليمينية، متاح بالموقع: <http://www.almotamar.net>

31- في اليوم العربي لمحو الأمية... تراجع في نسب الأمية بالجزائر، الرابط: <http://www.veecos.net>

32- علي قسمية، جمعية "اقرأ" تطبق إستراتيجية محو الأمية بالتأهيل والتكوين، الرابط:

<http://www.radioalgerie.dz/>

33- وفد من الوكالة الألمانية للتنمية يزور مؤسسة السعيد للعلوم والثقافة، متاح على الموقع: http://marebpress.net/news_details.php?lng=arabic&sid=56505

34- *Tariq Banuri, Goran Hyden, Calestous Juma, and Marcia Rivera, " Sustainable Human Development: From Concept to Operation: A Guide for the Practitioner " , discussion paper, United Nations Development Programme (UNDP) , 1994.*

35- Saad Eddin Ibrahim , Crises, Elites, and Democratization in the Arab World, *Middle East Journal* Vol. 47, No. 2 (Spring, 1993).

36- Muslih, Mohammad , Palestinian Civil Society , *Middle East Journal* , vol74, n.2, Spring , 1993.

37- World Bank, Adjustment Leading , An Evaluation of Ten Years of Experience, Washington, 1991 .