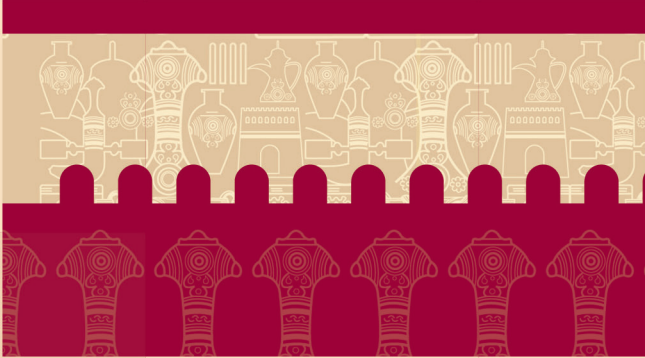


# الفصل الأول

مراجعة للنقاش الدائر حول أدلة التنمية البشرية ومؤشراتها





## ١-١- محاور الجدل الفكري :

منذ أن صدر التقرير العالمي الأول عن التنمية البشرية في العام ١٩٩٠م من قبل البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، والتقرير يثير الكثير من النقاش والجدل حول طبيعته وفلسفة المنهج التنموي الجديد الذي يبشر به وهو منهج التنمية البشرية الذي يجعل البشر الغاية والوسيلة لعملية التنمية . ولقد دفع هذا النقاش الموسع ، الذي لم يتوقف أبداً ، القائمين على إصدار التقرير إلى إحداث سلسلة من عمليات التطوير على الجوانب المختلفة المحيطة بعملية إنتاجه وإصداره ، بالإضافة إلى تطوير محتواه العلمي والتحليلي .

وكان البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة بدوره يدير عملية نقاش وحوار ضخمة ومستمرة من خلال شبكة خبراء التنمية البشرية الالكترونية التي يديرها البرنامج. وتضم الشبكة عدداً كبيراً من خبراء التنمية البشرية والمهتمين بها من مختلف دول العالم سواء من العاملين في منظمات دولية أو منظمات مجتمع مدني أو مؤسسات حكومية . وتعتبر المساهمات والآراء التي تعرض من قبل أعضاء هذه الشبكة ذات أهمية كبيرة لكل الأطراف إذ كانت تعرض على هؤلاء الأعضاء مواضيع التقارير الدولية المقترحة لمناقشة واختيار أكثرها أهمية وأولوية ، كما كانت تطرح فيها العديد من المواضيع الساخنة التي تظهر على السطح . وإضافة إلى ذلك كانت تطرح فيها تجارب الخبراء في ميادين عملهم والإجابة عن استفسارات الأعضاء وتقديم العون المتبادل .

وتعتبر عملية التقييم التي أجراها البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة بين عامي (٢٠٠٥ - ٢٠٠٦) والتي سميت (عملية تقييم تجربة تقارير التنمية البشرية الوطنية ) من أحدثها ومن أكثرها أهمية . وتغطي الدراسة الفترة (١٩٩٢ - ٢٠٠٦) ، وهي فترة طويلة نسبياً ، وتناولت عينة من ١٥ بلداً من قارات آسيا وأفريقيا وأوروبا وأمريكا اللاتينية . وهذه العينة من البلدان أختيرت من بين ١٣٠ بلداً أصدرت ما مجموعه ٥٥٠ تقريراً وطنياً عن التنمية البشرية خلال الفترة ١٩٩٢ - ٢٠٠٦ .

وسوف نعود إلى تقديم المزيد من الشرح والإيضاح عن هذا المشروع في جزء خاص من هذا الفصل نظراً لأهمية الاستنتاجات التي خرج بها .

ومع أن تقارير التنمية البشرية قد بدأت كتقارير عالمية

عام ١٩٩٠ ، إلا أنه سرعان ما ظهرت الحاجة إلى تقارير إقليمية تتناول مجموعة من الدول يجمعها إقليم واحد أو تتشابه ظروفها (مثل تقرير التنمية الإنسانية العربي ، وتقرير دول أوروبا الشرقية ورابطة الدول المستقلة وآسيا والباسيفيك) . وكذلك ظهرت التقارير الوطنية التي يختص كل منها بتناول حالة التنمية البشرية في بلد واحد لكي تشبع نقاشاً وتحليلاً . كما أن التقارير الوطنية تلبى رغبة الدول بأن تستخدم بياناتها الوطنية في إنتاج تقاريرها ، خاصة بعد تصاعد شكاوى العديد من الدول من كون التقارير الدولية تحتوي بيانات قديمة أو غير دقيقة مما يعطي صورة غير واقعية عن حالة التنمية البشرية في تلك الدول . ويصدر الآن ما يزيد على ١٣٠ بلد تقارير تنمية بشرية خاصة بكل منها بشكل دوري .

لقد بدأ إصدار التقارير الدولية عن التنمية البشرية عام ١٩٩٠م وبدأ إصدار التقارير الوطنية عام ١٩٩٢م ، ولا شك أن هذه هي فترات طويلة نسبياً وصدرت خلالها أعداد كثيرة من التقارير تناولت مواضيع مختلفة دولية وإقليمية ووطنية . وأن ذلك كله يجعل من الممكن القيام بمراجعة ما لهذه التقارير وما عليها . فلقد تراكم خلال هذه الفترات العديد من الملاحظات والنقد الموجه لهذه التقارير سواء من حيث طبيعة أدلتها ومؤشراتها أو من حيث منهجيتها أو ملكيتها أو استقلالية التحليل وإعدادها على أساس المشاركة وعدم الإقصاء والمتابعة المستمرة . وكذلك طبيعة الدور الحكومي في إعداد هذه التقارير ومن هي الجهة أو الجهات الأولى بأن تنتج هذا التقرير .

وبشكل إجمالي يمكن أن توزع مواضيع الجدل الدائر حول تقارير التنمية البشرية على المباحث الرئيسية التالية :-

- ١- طبيعة منهج التنمية البشرية كمنهج جديد في التنمية .
- ٢- قدرة مؤشرات وأدلة التنمية البشرية على التعبير الدقيق والشامل عن حالة التنمية البشرية .
- ٣- قدرة تقارير التنمية البشرية على أن تكون مصادر للتأثير والتغيير .

وسوف نتناول أبرز ما طرح من أفكار في كل من المحاور الثلاثة محاولين تقديم الآراء المقابلة لكل من هذه الأفكار والأسباب التي تحول دون الأخذ بما مقترح من تعديلات أو إضافات جديدة .

ظهرت التقارير الوطنية التي يختص كل منها بتناول حالة التنمية البشرية في بلد واحد لكي تشبع نقاشاً وتحليلاً . كما أن التقارير الوطنية تلبى رغبة الدول بأن تستخدم بياناتها الوطنية في إنتاج تقاريرها

ولاشك أن استعراض الآراء التي تقترح والردود المقابلة سوف يساهم في تعميق ثقافة التنمية البشرية لدى القارئ ويساعده على الإطلاع على جوانب مختلفة وأبعاد عديدة لهذا المفهوم الحديث نسبياً في الفكر التنموي ، وعدم الاكتفاء بما يدور في تقارير التنمية البشرية . بل أن ذلك ربما يصبح حافزاً لحوار وطني عماني لمناقشة أبعاد التنمية البشرية العمانية والبحث عن ملامح وخصوصيات وطنية ينبغي مراعاتها وأخذها في الاعتبار عند دراسة حالة التنمية البشرية في السلطنة .

### الإطار (١-١) : دليل التنمية البشرية لا يعكس كل أبعادها

لقد كان الشعور بعدم قدرة دليل التنمية البشرية على أن يعكس كافة جوانب التنمية البشرية حاضراً منذ إصدار التقرير الأول عام ١٩٩٠ ، حيث ورد في التقرير الأول : إن دليل التنمية البشرية يغطي عدداً محدوداً من اختيارات البشر ويترك الكثير من الاعتبارات التي قد يراها الناس ذات قيمة عالية مثل الحرية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والحماية من العنف ومن انعدام الأمان والتمييز.

### ١-٢-٢-١ طبيعة منهج التنمية البشرية كمنهج جديد في التنمية :-

تعرف التنمية البشرية باعتبارها عملية توسيع خيارات الناس وبناء قدراتهم (مدى ما يستطيع أن يكون عليه الناس وما يستطيعون عمله من الأشياء) ، وتمكينهم من العيش حياة طويلة وصحية وأن تكون لهم قدرة على الوصول إلى المعرفة وأن يتمتعوا بمستوى عيش لائق ويمكن لهم المشاركة في شؤون مجتمعاتهم وفي اتخاذ القرارات التي تؤثر في حياتهم . ويشير البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة في أحد منشوراته إلى :

(أن التنمية البشرية كانت دائماً ذات نهايات مفتوحة بمعنى أنه بالإمكان أن يكون لها العديد من الأبعاد بقدر ما تكون هنالك من طرق لتوسيع خيارات الناس . ولا يوجد اتفاق محكم على الأبعاد الأساسية للتنمية البشرية وإنما هي يمكن أن تتشأ عبر الزمن وقد تختلف من بلد إلى بلد)¹.

ويقر التقرير العالمي عن التنمية البشرية الصادر عام

١ - حزمة دعم موجهة إلى نقاط الارتكاز لتقارير التنمية البشرية . البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة / مكتب تقارير التنمية البشرية  
مرسلة بالبريد الإلكتروني في ٢٠٠٥/٥/١٢م

١٩٩٣ ، بأن التقارير العالمية السابقة عن التنمية البشرية التي صدرت خلال الفترة (١٩٩٠ - ١٩٩٢) ركزت على مكونين من مكونات التنمية البشرية الثلاثة وهما (تنمية البشر) و(من أجل البشر) ، وأن هذا التقرير (لعمام ١٩٩٣) سوف يركز على المكون الثالث وهو بواسطة البشر . وهو يعتبر هذا بمثابة تطوير للحجة التي تستند عليها فكرة التنمية البشرية .<sup>٢</sup>

ويحاول التقرير المذكور تقديم ترجمة أو شرح لآلية تحقق كل من هذه المكونات الثلاثة .

فتمتية البشر تعني الاستثمار في بناء القدرات الإنسانية سواء في التعليم أو الصحة أو اكتساب المهارات وبالشكل الذي يجعل الناس قادرين على العمل المنتج والخلاق .

أما التنمية من أجل البشر فإنها تعني بأن النمو الاقتصادي الذي يولده الناس سوف يوزع على نطاق واسع وبشكل عادل .

ويعني المكون الثالث والذي هو (بواسطة البشر) منح كل فرد الفرصة للمشاركة . وأن أكثر أشكال المشاركة من خلال السوق هي امتلاك الناس القدرة على الوصول إلى فرص العمل المنتجة والمدفوعة الأجر .

وفي محاضرة ألقاها في مقر البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة عام ١٩٨٨ م ، اقترح محبوب الحق الذي كان وزيراً سابقاً للمالية والتخطيط في باكستان ، أن تتضمن خطط التنمية البشرية خمسة عناصر :<sup>٣</sup>

- ١- أن تبدأ بموازنة بشرية تبين هيكل الموارد المتاحة .
- ٢- تبدأ صياغة الأهداف في شكل احتياجات البشر ، ثم تترجم بعد ذلك إلى أهداف إنتاج واستهلاك عينية .
- ٣- يجب الربط بين أهداف الإنتاج والتوزيع وإعطاءها أهميات متوازنة .
- ٤- الأخذ باللامركزية في صياغة إستراتيجية التنمية البشرية ، وإشراك المجتمعات المحلية فيها .
- ٥- إضافة إطار لمتابعة الأبعاد البشرية للتنمية وتقييمها .

### ١-٢-٢-١-٢ هل أن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة هو أول من طرح الدعوة إلى التنمية البشرية؟ :-

يقول ابن خلدون في مقدمته : الإنسان غاية جميع ما في الطبيعة ، وكل ما في الطبيعة مسخر له . وهو قول قديم وسبق جميع الدعوات المعاصرة لكنه يحتوي على كافة

2 - UNDP , Human Development Report, 1993 . New York Oxford University press , 1993 . p.3.

3 - Mahbub UI Haq, people in development, UNDP.1988

أن التنمية البشرية كانت دائماً ذات نهايات مفتوحة بمعنى أنه بالإمكان أن يكون لها العديد من الأبعاد بقدر ما تكون هنالك من طرق لتوسيع خيارات الناس



عناصر منهج التنمية البشرية الذي نتداوله هذه الأيام.

ويعتقد العديد من الباحثين أن فضل البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة يكمن في دقة وملائمة التوقيت الذي ظهرت فيه الدعوة إلى منهج التنمية البشرية. فلقد ظهرت الدعوة بعد فشل عقد الثمانينات في إحداث التنمية وتسميته بعقد التنمية الضائعة.

حيث انغمست البلدان النامية خلاله في برنامج الإصلاح الاقتصادي واستسلمت إلى نصائح مؤسستي برتن وودز (البنك الدولي وصندوق النقد الدولي) مع ما لهذه النصائح من آثار على الجوانب الاجتماعية، وظهور بوادر نظام دولي جديد بقيادة أحادية بعد انهيار المعسكر السوفيتي (أواخر الثمانينات).

وفي ظل هذه الأوضاع الدولية سياسياً واقتصادياً، تأتي هذه الدعوة بمثابة إعادة تسليط الضوء على مشاكل العالم الثالث وعدم السماح بنسيانها في خضم الأوضاع الدولية المتغيرة. وإذا كان هذا الفضل يسجل للبرنامج الإنمائي، فإنه لا يعني أنه كان السابق والمبادر الوحيد في تاريخ الفكر الاقتصادي الحديث (على الأقل) في طرح أبعاد التنمية البشرية المختلفة والدعوة إلى التركيز عليها تنموياً.

وهناك من يرى أن فكرة إصدار تقرير عن التنمية البشرية يعده برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نشأت أول ما نشأت في المنطقة العربية إثناء المائدة المستديرة التي عقدت، بالتعاون مع البرنامج، بين الشمال والجنوب في عمان/الأردن، في شهر أيلول/سبتمبر ١٩٨٨. إذ ناشد المشاركون في هذه الحلقة الدراسية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن يشرف على وضع تقرير عن الأحوال البشرية. وجاءت استجابة البرنامج لطلبهم ممثلة في تقرير التنمية البشرية<sup>١</sup>.

كما أن الأدبيات الصادرة عن منظمات دولية مثل اليونسكو ومنظمة العمل الدولية إضافة إلى العديد من مراكز الأبحاث الأكاديمية في مختلف دول العالم وكتابات العديد من الباحثين كانت تتضمن ومنذ أوقات مبكرة، يرجع بعضها إلى الخمسينات من القرن العشرين، دعوات إلى الالتفات إلى جوانب التنمية البشرية المختلفة وضرورة إيلاءها ما تستحقه من أهمية في خطط وبرامج التنمية الوطنية وفي برامج وسياسات المنظمات والمؤسسات الدولية.

وبهذا المعنى فإن مفهوم التنمية البشرية لم يكن غائباً عن أدبيات التنمية، فهو يستند إلى تراث ثقافي تراكم عبر سنوات طويلة من التفاعل بين الفكر التنموي والممارسة

التنمية يؤكد على مكانة الإنسان في التنمية ودوره فيها<sup>٢</sup>. وفي السبعينات أعاد بعض الباحثين (تشنري، إعادة التوزيع مع النمو)<sup>٣</sup> وبعض المنظمات الدولية التأكيد على أهمية إدماج البشر في التنمية كرد فعل على تهيش دور الإنسان في التنمية.

وفي هذا العقد تم عقد أول مؤتمر عالمي للسكان وأول مؤتمر عالمي للبيئة. وكلا المؤتمرين يدعوان إلى الالتفات إلى المحددات المادية والطبيعية للتنمية ومخاطر اختلال التوازن في الأنساق البيئية والتلوث وخطرهما على حياة البشر.

كما أن مصطلح التنمية البشرية قد استخدم في عقد التنمية الثاني الذي وضعته الأمم المتحدة عام ١٩٧٠ والذي نظر إلى التنمية باعتبارها (إتاحة فرص أوسع للبشر من أجل حياة أفضل) وهذا هو نفس مفهوم توسيع الخيارات المتاحة للبشر.

ورفعت منظمة اليونسيف في عام ١٩٨٧ شعار التكيف بوجه إنساني وذلك في مسعى منها لتضمين البعد الإنساني في برامج التكيف.

وخلاصة ما تقدم فإن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة لم يكن هو من ابتكر مفهوم التنمية البشرية وإنما كان له الفضل في إعادة الاعتبار إلى الجوانب الإنسانية للتنمية بعد أن انحسر الاهتمام بها في غمرة التركيز على النمو الاقتصادي.

ولقد ساهم البرنامج الإنمائي وتقاريره عن التنمية البشرية بصقل وتعميق مفهوم التنمية البشرية وجعله قابلاً للقياس من خلال حزمة من المؤشرات والأدلة.

#### ١-٢-٢- ما الذي يميز التنمية البشرية عن مناهج التنمية الأخرى:

يتميز منهج التنمية البشرية عن غيره من مناهج التنمية بما يلي:

١ - أنه منهج شامل ومتكامل وذلك يتضح من خلال سعيه إلى إيجاد الحلقة الصالحة بين الكفاءة (زيادة توفير السلع والخدمات للحاجات الأساسية) والمساواة (في توزيع الفرص) والحرية (للقيم الجوهرية والمؤثرة).

٢ - أنظر: التقرير الوطني العماني الأول عن التنمية البشرية/٢٠٠٢. وزارة الاقتصاد الوطني/سلطنة عمان/ص٢٣

وكذلك أنظر: د. العيسوي، إبراهيم، التنمية في عالم متغير. منتدى العالم الثالث، مكتبة مصر ٢٠٢٠، دار الشروق، القاهرة. ٢٠٠١

٣ H. Chenenery, Redistribution with growth, Oxford University press, 1976-

فإن مفهوم التنمية البشرية لم يكن غائباً عن أدبيات التنمية، فهو يستند إلى تراث ثقافي تراكم عبر سنوات طويلة من التفاعل بين الفكر التنموي والممارسة التنموية يؤكد على مكانة الإنسان في التنمية ودوره فيها

البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة لم يكن هو من ابتكر مفهوم التنمية البشرية وإنما كان له الفضل في إعادة الاعتبار إلى الجوانب الإنسانية للتنمية بعد أن انحسر الاهتمام بها في غمرة التركيز على النمو الاقتصادي

١ - نادية حجاب، التنمية البشرية في الوطن العربي، الندوة الفكرية التي نظمتها الأمانة العامة لجامعة الدول العربية واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، القاهرة، ١٩٩٣م نشر مركز دراسات الوحدة العربية ١٩٩٥ ص٣٥

## ١-٢-٣- التنمية البشرية وحقوق الإنسان :-

تتشارك التنمية البشرية مع منهج حقوق الإنسان في العديد من النقاط ويكمل أحدهما الآخر . فهما يشتركان في نفس الرؤيا ونفس الغرض والتي تدعو إلى ضمان الحرية والعيش اللائق والكرامة لكل كائن بشري .

ولقد قسمت الحرب الباردة المنهجين ولكنهما كانا يسيران على طريقين متوازيين .

والآن وبعد انتهاء الحرب الباردة التقيا سوية مجدداً ومن المؤمل أن تعمل إستراتيجيتهما المتميزة وتقاليدهما على إعطاء قوة جديدة للسعي من أجل الحرية الإنسانية .

وتمثل حقوق الإنسان جزءاً ذاتياً من منهج التنمية البشرية حيث أنها تجعل مبادئ العدالة الاجتماعية تساعد منهج التنمية البشرية ، وفي نفس الوقت تستخدم التنمية البشرية كوسيلة لتحقيق حقوق الإنسان .

## ١-٢-٤- التنمية البشرية وأهداف الألفية :-

تتميز التنمية البشرية عن أهداف الألفية بالآتي :

- تعتبر أهداف الألفية أهدافاً للتنمية البشرية مع أنها لا تعكس جميع الأبعاد الأساسية للتنمية البشرية .

- تلقي أهداف الألفية الضوء على المسافات التي يجب قطعها للوصول إلى الأهداف المرجوة بينما يركز منهج التنمية البشرية على كيفية الوصول إلى تلك الأهداف .

- يعتبر منهج التنمية البشرية معنياً بالإنصاف (equity) ونمط التوزيع ويسعى لفهم أسباب ونتائج انعدام الأنصاف. أما أهداف الألفية على المستوى العالمي والوطني فإنها بشكل عام تقف على الحياد من موضوع عدم المساواة (inequality) .

- مؤشرات التنمية البشرية هي مؤشرات بلا أهداف وهي بذلك تختلف عن أهداف الألفية التي كانت لها أهداف كمية محددة مقترنة بمدى زمني محدد لكل هدف .

## ١-٣- هل تعبر أدلة التنمية البشرية بشكل

## دقيق وشامل عن حالة التنمية البشرية ؟ :-

أصبحت تقارير التنمية البشرية ومنذ صدور عام ١٩٩٠م عرضة لنقاش ونقد وتحليل مستمر . وكان أغلب ذلك النشاط الفكري يتركز على قدرة المؤشرات والأدلة التي تحتويها تلك التقارير على التعبير الدقيق والشامل عن حالة التنمية البشرية .

٢ - كونه مثال (paradigm) يوجه بالأفعال (action-oriented) تمت صياغته بالانسجام مع مبادئ الأمم المتحدة وهو يبحث عن تغييرات عملية .

٣ - يدرك هذا المنهج بأنه لا يوجد ارتباط أوتوماتيكي بين النمو الاقتصادي والتقدم الإنساني . وان هذا الارتباط يجب أن يخلق عن طريق وضع سياسات مقصودة على كل المستويات ومن قبل لاعبين عديدين بما في ذلك الدولة .

٤ - يرى الفقر باعتباره فقراً بشرياً والذي هو حالة متعددة الأبعاد تعرف بكونها إنكاراً أو تجاهلاً للخيارات والفرص اللازمة للعيش حياة لائقة بما في ذلك فقدان الأساسيات للعيش المادي اللائق (مثل الدخل والتعليم والصحة والمياه النظيفة) ، إضافة إلى إنكار الفرص اللازمة للتمتع بالكرامة واحترام الذات وغيرها من الحقوق الأساسية .

٥ - اعتبار النمو الاقتصادي ضرورياً لكنه غير كاف وأنه وسيلة هامة لتوسيع خيارات البشر ولكنها ليست النهائية في حد ذاتها ، إذ أن من المهم النظر إلى هيكل ونوعية النمو لأن النمو بأي ثمن يمكن أن يؤدي إلى:-

- نمو البطالة (الذي لا يولد فرص عمل) .
- النمو غير الرحيم (تذهب ثماره إلى الأغنياء) .
- النمو مقطوع الجذور (يتجاوز على ويسحق التنوع الثقافي والهوية) .
- النمو الذي لا مستقبل له (الذي يستنزف الموارد الطبيعية) .
- النمو الذي لا صوت له ( نمو غير مصحوب بتوسيع نطاق الديمقراطية والتأهيل) .

٦ - يختلف عن منهج الحاجات الأساسية من حيث :

- منهج الحاجات الأساسية يركز على عدد قليل من القطاعات الأساسية (التغذية ، الصحة ، التعليم الابتدائي) بدلاً من التركيز على طيف كامل من الخيارات الإنسانية القيمة . فهو مثلاً يقلل من أهمية الحرية والتي بدونها يصبح العديد من الخيارات غير متوفر والعديد من الفرص في الحياة لا يمكن الوصول إليها .
- منهج الحاجات الأساسية يركز كثيراً على تجهيز السلع للناس بدلاً من التركيز على ما الذي تمكن هذه السلع الناس من عمله ، أنها تركز على مشاركة الناس كمتنفعين أكثر من كونهم عناصر للتغيير .

تتشارك التنمية البشرية مع منهج حقوق الإنسان في العديد من النقاط ويكمل أحدهما الآخر . فهما يشتركان في نفس الرؤيا ونفس الغرض والتي تدعو إلى ضمان الحرية والعيش اللائق والكرامة لكل كائن بشري .

- تعتبر أهداف الألفية أهدافاً للتنمية البشرية مع أنها لا تعكس جميع الأبعاد الأساسية للتنمية البشرية .

- تلقي أهداف الألفية الضوء على المسافات التي يجب قطعها للوصول إلى الأهداف المرجوة بينما يركز منهج التنمية البشرية على كيفية الوصول إلى تلك الأهداف .

- مؤشرات التنمية البشرية هي مؤشرات بلا أهداف وهي بذلك تختلف عن أهداف الألفية التي كانت لها أهداف كمية محددة مقترنة بمدى زمني محدد لكل هدف .



وتتمحور أهم النقاط التي أفرزتها عملية النقاش تلك ، حول ما يعتقد إنها جوانب ضعف في المؤشرات ، إضافة إلى بعض التفسيرات المقدمة لتبرير الإبقاء على تلك المؤشرات وأسباب عدم القدرة على الأخذ ببعض الحلول المقترحة من قبل عدد من الباحثين .

### ١-٣-١- قصور أدلة التنمية البشرية في قياس الانجازات التعليمية بدقة :

هناك مجموعة تساؤلات حول بند التعليم باعتباره أحد مكونات دليل التنمية البشرية ، أبرزها :-

أ - الكم ليس كافياً لقياس التقدم في تحصيل المعرفة: فبالرغم من التقدم الكبير في كم المتعلمين في الدول النامية إلا أن هناك قلقاً كبيراً من كون تلك الانجازات الكمية لم يصاحبها تطوير نوعي وأصبح محتوى التعليم مصدر قلق شديد للمعنيين. فالتعليم قد يعتمد على التلقين ولا يفتح مجالاً للحوار أو التعليم الذاتي والقدرة على البحث وحل المشكلات والعمل ضمن فريق والاستعداد للتغيير في المستقبل والتقييم الموضوعي للمتعلم وتشجيع المبدعين . ولقد شجعت هذه المآخذ على ظهور بعض الأحكام الانفعالية ، مثل كون التعليم يسبب هدراً ، وأن دخول المتعلمين أدنى من دخول غير المتعلمين .

ب - عدم كفاية مؤشرات الالتحاق بالتعليم العام ومحو الأمية لقياس التقدم المحرز في ميدان التعليم ، إذ أن إهمال بعض أساليب التعليم الأخرى مثل التدريب والتعليم غير النظامي والتعليم الذاتي والتعليم المستمر يمثل انحيازاً للتعليم النظامي ، ولا يوفر صورة متكاملة كمياً عن حجم التحصيل التعليمي للأفراد .

الإطار (١-٢) : دليل التنمية البشرية لا يتضمن التعليم غير الرسمي

في السنغال هناك خلاف حول دليل التنمية البشرية بسبب استخدامه لمعدل الأمية دون الالتفات إلى وجود تعليم غير رسمي مثل المدارس الإسلامية التي تنتشر في البلاد وخاصة في الريف. المصدر : دراسة تقييم نظام تقارير التنمية البشرية الوطنية، الصفحة ٢٦

يضاف إلى ذلك وجود سبب عملي مهم يتمثل بأهمية الأشكال المذكورة من التعليم في رفع قدرات المتعلمين وزيادة مستوى تأهيلهم بشكل مستمر وفي مراحل مختلفة من حياتهم المهنية . ويلعب التدريب دوراً خاصاً في التنمية البشرية بسبب قدرته على تصحيح بعض أوجه القصور في نظام التعليم إضافة لزيادة قدرة الأفراد على العمل وكسب الدخل نتيجة لزيادة مهاراتهم .

كما أنه يمثل أسلوباً ناجحاً لملاحقة التغير السريع في المهن وأساليب العمل ولرفع إنتاجية العمل واكتساب المعرفة العلمية الحديثة . والايجابية الكبيرة التي تسجل للتدريب هي كونه وسيلة تستطيع المرأة من خلالها تجاوز ما تعرضت له من حرمان سابق من حقها في التعليم . إذ عن طريق التدريب يمكن تأهيل النساء ومنحهن الفرص للعمل والمشاركة إلى جانب الرجال .

ومع منطوقية الملاحظات والأسباب التي تدعو لإدراج مؤشرات التدريب والتعليم غير النظامي إلا أن هناك صعوبات عملية تكتنف إحصاء وإدراج تلك النشاطات ناهيك عن التثبت من صحة بياناتها . إضافة إلى التفاوت بين الدول في درجة توفر ودقة هذه البيانات الذي يجعل المقارنات الدولية غير ممكنة . ويمكن الاقتراح بأن تدرج البيانات الخاصة بالتدريب والأشكال الأخرى من التعليم غير النظامي ، في التقارير الوطنية للدول التي تمتلك قواعد لهذه البيانات وبما يوفر قدرة على دراسة تطورها على المستوى الوطني على الأقل .

### ١-٣-٢- قصور المؤشرات في قياس العدالة والمساواة بين الجنسين :

إذ يتم إغفال العديد من الاعتبارات التي قد تمنح صورة أكثر واقعية عن الوضع ، حيث أن دليل التنمية البشرية المرتبطة بالنوع الاجتماعي GDI ، ودليل التمكين حسب النوع الاجتماعي GEM ، لا يعبران عن العوامل التي تسبب عدم العدالة بل هما يعبران عن الصيغة أو المستوى الذي يظهر بهما عدم العدالة. كما أن هناك ضرورة لتطوير مؤشرات إقليمية عن النوع الاجتماعي مكرسة للعوامل الإقليمية المسببة لعدم المساواة ، مما يمكن من كشف العوامل المسببة لعدم المساواة حسب النوع الاجتماعي والتي ربما كانت تختلف جذرياً فيما بين الأقاليم الأمر الذي يبرر تطوير هذه المؤشرات لكي تعكس هذه الاختلافات والخصوصيات ، وذلك بالطبع بالإضافة إلى الأدلة العالمية المعتمدة .

أن تطوير المؤشرات أو بدء العمل على ذلك سوف يساعد المعنيين على إيجاد حلول محددة للعوامل التي تؤدي إلى

والايجابية الكبيرة التي تسجل للتدريب هي كونه وسيلة تستطيع المرأة من خلالها تجاوز ما تعرضت له من حرمان سابق من حقها في التعليم . إذ عن طريق التدريب يمكن تأهيل النساء ومنحهن الفرص للعمل والمشاركة إلى جانب الرجال

ولكنها مؤشرات مهمة جداً لصناع السياسات والباحثين ويمكن أن يدمج معها مزيد من المؤشرات الإضافية (مثلاً) يضاف إلى مكونات GEM قياسات أفضل تتعلق بإنجازات طبقة النساء العاملات ، وكذلك يضاف إلى GDI بعض المقاييس عن وقت الفراغ .

أن قضية المساواة حسب النوع الاجتماعي قضية شائكة ومعقدة ، لذلك فإن العمل يجب أن يكون متوازياً باتجاه تطوير الأدلة والمؤشرات من ناحية وكذلك باتجاه تطوير قواعد البيانات من ناحية أخرى . وأفضل أسلوب لتحقيق ذلك هو جمع منتجي ومستخدمي البيانات الإحصائية سوية بهدف تطوير قدرات جمع البيانات الجنسانية وإنتاجها وترويجها .

فهناك مثلاً ، أمور في منتهى الأهمية لقياس التقدم المحرز في مجال المساواة حسب النوع الاجتماعي مثل العنف ضد المرأة والمتاجرة بالنساء ، تحتاج إلى رصد وبناء قواعد بيانات .

وتعتبر قضية العنف ضد المرأة والمتاجرة بالنساء من الأمور التي تحظى باهتمام خاص . وتعمل العديد من الجهات من أجل بلورة مؤشرات خاصة بقياس هذا الجانب .

ففي الأرجنتين ، قامت مجموعة من المشرعين والقضاة ومنظمات المجتمع المدني بالعمل سوية من أجل الوصول إلى صياغة منهج متكامل ومتعدد الأبعاد لحماية النساء من العنف . وقد عقد بالفعل وضمن هذا المسعى مؤتمر تحت عنوان : المؤتمر متعدد الأبعاد حول الجرائم الجنسية . كما أن هناك ثلاثة مشاريع لإصدار قوانين جديدة ، اثنان منها يتناولان الحماية والمساعدة للنساء ضد العنف والثالث يدعو إلى إنشاء مكتب مدعي عام متخصص بجرائم الجنس ضد المرأة<sup>٢</sup> .

ولقد أعدت منظمة الصحة العالمية دراسة تغطي عشرة بلدان وتتناول العنف ضد المرأة بالارتباط مع تأثير هذا العنف على صحة المرأة . وتحمل الدراسة عنوان : دراسة متعددة البلدان حول صحة المرأة والعنف المنزلي ضدها : نتائج أولية حول شيوع العنف وعواقبه الصحية على المرأة وردود أفعال النساء على العنف . وقد أظهرت نتائج المقابلات مع (٢٤) ألف امرأة في هذه البلدان أن العنف ضد النساء يعتبر واسع الانتشار .

عدم المساواة الجنسانية. ويعتقد بعض الباحثين مثل (Jennifer Olmsted) أن هذه المؤشرات ، وبالذات (GEM) ، متحيزة طبقاً لأنها تتناول إنجازات النساء من النخبة فقط (العضوية في البرلمان ، والوظائف القيادية ومستوى التعليم العالي) .

إن التفكير بأفضل الأساليب لقياس عدم المساواة حسب النوع الاجتماعي (الجنسانية) يستدعي تناول عدد من الأسئلة النظرية والتطبيقية ، مثل : ماذا نقصد بالعيش الجيد well-being ؟ وهل هي قضية نسبية أم لها معيار مطلق ؟

كذلك تثار باستمرار قضية ما يعرف بالعبء المزدوج Double burden والتي يقصد بها تحمل المرأة لمسؤوليات البيت والوظيفة . وهنا يمكن اعتماد مقياس وقت الفراغ للوقوف على حسامة العبء المزدوج في مجتمع معين .

لكن الواقع يوضح أن توفر البيانات مشكلة حقيقية إذ أن عدداً صغيراً فقط من الدول تتوفر لديها بيانات عن استخدام الوقت . وهنا فإن اقتراح مؤشر (توفر وقت الفراغ) يجعل الدول القليلة التي تتوفر لديها بيانات استخدام الوقت تبادر إلى استخدام تلك البيانات في احتساب هذا المؤشر وتدرجه في تقاريرها الوطنية وتعتبره مؤشراً تكميلياً لما هو مستخدم من أدلة . إضافة إلى ذلك فإن ترويج هذا المؤشر قد يشجع الدول على البدء بجمع بيانات استخدام الوقت .

### الإطار (١-٣) : ماليزيا : جهود لتطوير دليل التنمية البشرية

تجري في ماليزيا بالتعاون فيما بين البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (وزارة المرأة والأسرة وتطوير المجتمع) ، عملية تطوير دليل التنمية البشرية المرتبط بالنوع الاجتماعي ودليل التمكين حسب النوع الاجتماعي (GEM & GDI) ، وذلك بسبب الاعتقاد السائد بأن هذين الدليلين بالصيغة الحالية يسببان التضليل والتشويش.

إن هذه الأدلة حتى وأن كانت غير كاملة بالمعنى أعلاه ،

١ - تعمل حالياً بدرجة أستاذ مساعد في جامعة (درو) كذلك هي تعمل في الجمعية الدولية للاقتصاديات النسائية كعضو مجلس إدارة . لها كتابات عديدة عن شؤون المرأة والجنسانية والعنف ضد المرأة والنزاعات وأثرها على النساء خاصة في العالم العربي .

٢ - Gabriela Catterbery ، من فريق التقرير الوطني الأرجنتيني عن التنمية البشرية / مقالة مرسله إلى شبكة خبراء التنمية البشرية UNDP ، بتاريخ ٢٠١٧/٢/٢٠ م .

يشار باستمرار إلى ضعف محتوى التعليم في كثير من البلدان النامية وبعض البلدان المتقدمة أحياناً. ولكن لا يوجد مؤشر لرصد محتوى التعليم . ألا أن البطالة تتيح جزئياً فرصة لذلك



## الإطار (١-٤): محاولة مكسيكية لبناء دليل عن العنف ضد المرأة

كان التقرير الوطني المكسيكي عن التنمية البشرية للعام ٢٠٠٤ م مصحوباً بوثيقة عن النوع الاجتماعي (الجنسانية) تمثل جهد المكتب الوطني المكسيكي للبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة لتطوير عملية قياس تأثير العنف ضد المرأة على التنمية البشرية. وخلاصة هذه الوثيقة هي محاولة اختبار العلاقة بين دليل التنمية البشرية ودليل آخر يسمى دليل اللاعنف ضد المرأة والذي تم بناءه بالاستناد على بيانات جمعت من خلال استبيان خاص تم تنفيذه في المكسيك لهذا الغرض. ويخطط القائمون على هذا المشروع لإظهار العلاقة بين المؤشرين أعلاه عن طريق تضمين (دليل اللاعنف ضد المرأة) باعتباره بعداً إضافياً يدخل في احتساب دليلي التمكين حسب النوع الاجتماعي (GEM) ودليل التنمية البشرية حسب النوع الاجتماعي GDI، بإعطاء وزن متساو لكل من الأبعاد الداخلة في بناء هذين الدليلين ونسبة ٢٥، ٠ لكل منها. (Amalia Paredes من مكتب UNDP في المكسيك / مقالة مرسلة إلى شبكة خبراء التنمية البشرية/ UNDP بتاريخ ٢٠٠٦/٢/١٧ م.)

## ١-٣-٣- غياب مؤشرات التشغيل والبطالة عن أدلة التنمية البشرية :

أن غياب التشغيل بصورة مطلقة في مؤشرات التنمية البشرية كما تغيب البطالة تبعاً لذلك ، يعني غياب أهم صور الاستثمار في الموارد البشرية وأهم صور الهدر فيها معاً . ومن مبررات إدماج التشغيل في مفهوم التنمية البشرية :-<sup>١</sup>

أ - كون التشغيل حق واجب معترف به على الأقل منذ إعلان فيلادلفيا عام ١٩٩٤م والتزامات القمة الاجتماعية في كوبنهاجن .

ب - الأثر السلبي على رصيد رأس المال البشري الناجم عن عدم الاستعمال، فالرصيد البشري ينمو ويتطور بالاستخدام إضافة إلى سرعة تقادم المعارف العلمية والفنية إذا لم تستعمل وتجدد .

ج - قدرة العمل على توفير فرص الدخل والإحساس بالذات والمشاركة والأمان الاجتماعي ، إضافة إلى

١ - تمت الاستفادة من البحث الممنون (ملاحظات منهجية حول دليل التنمية البشرية بشأن التعليم والتشغيل ومقترحات للتطوير) من إعداد محمد الأمين فارس/ منظمة العمل العربية ، ٢٠٠٢ .

تعزيزه لمشاركة المرأة بصورة خاصة وتقليل التمييز ضدها ، كما أنه من أنجح الوسائل لمكافحة الفقر والتمييز .

د - يشار باستمرار إلى ضعف محتوى التعليم في كثير من البلدان النامية وبعض البلدان المتقدمة أحياناً . ولكن لا يوجد مؤشر لرصد محتوى التعليم . ألا أن البطالة تتيح جزئياً فرصة لذلك . فاحد أسباب البطالة المؤكدة عدم توافق محتوى التعليم مع احتياجات سوق العمل . وقد يعبر إدراج مؤشر للبطالة عن الهدر في الموارد البشرية وعن قصور في محتوى التعليم ويخفف من طغيان الجانب الكمي في قياس التعليم .

هـ - تعتبر البطالة من المظاهر المقلقة في الوقت الراهن سواء في الدول المتقدمة أو الدول النامية . ومع اختلاف أسباب البطالة بين الدول المتقدمة والنامية ، إلا أن بحث أسبابها وآثارها التنموية المختلفة يعتبر ضرورة ملحة . ولقد أصبح قياس فاقد الناتج المحلي من جراء البطالة ممكناً بفضل قانون أوكون Okun's law (نسبة إلى الاقتصادي Arthur Okun) والذي ينص على أن كل زيادة في معدل البطالة بنسبة (١٪) تتجاوز معدل البطالة الطبيعية (البطالة الطبيعية = البطالة الهيكلية + البطالة الاحتكاكية) تؤدي إلى خسارة في الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٢،٥ ٪ .<sup>٢</sup>

## ١-٣-٤- عدم الالتفات إلى دراسة حالة الفساد في البلد :

يحظى موضوع الفساد بحضور ضمني في اهتمامات الفكر التنموي إذ أن التخصيصات (الكمية) قد لا تعبر بدقة عن حجم الاستفادة الاجتماعية منها إذا كان الفساد يستحوذ على نصيب منها . ولذلك ظهرت كتابات جديدة عن ما يعرف بأخلاقيات التنمية Development ethics وكذلك الشفافية والتحاسبية في مجال إدارة المعونات لضمان توزيع وإعادة توزيع عادلة ضمن نظام أوسع للإدارة المالية

٢ - البطالة الهيكلية : بطالة تنشأ عن حصول تغير بعيد المدى في الطلب أو في الظروف التكنولوجية في اقتصاد معين . مثلاً بطالة عمال المناجم بسبب هبوط الطلب على الفحم وهي بطالة تدوم لفترة طويلة نتيجة كونها بطالة محلية غالباً كما أن العاطلين يمتلكون المهارات غير المطلوبة ، وأهم وسائل معالجتها إنشاء مراكز إعادة التدريب .

البطالة الاحتكاكية :

وهي بطالة تنشأ من وجود فترات تأخر زمني بين إعادة توزيع العمالة العاطلة عن العمل على الوظائف المتوفرة وبين بداية بحثهم عن العمل . وحتى لو كان عدد الوظائف المتوفرة مساوياً تماماً لعدد الباحثين عن عمل والذي يعني نظرياً عدم وجود بطالة ، فإنه في الواقع توجد بطالة بسبب حاجة العاطلين إلى فترة زمنية للعثور على الوظائف الشاغرة .

أن غياب التشغيل بصورة مطلقة في مؤشرات التنمية البشرية كما تغيب البطالة تبعاً لذلك ، يعني غياب أهم صور الاستثمار في الموارد البشرية وأهم صور الهدر فيها معاً

يحظى موضوع الفساد بحضور ضمني في اهتمامات الفكر التنموي إذ أن التخصيصات (الكمية) قد لا تعبر بدقة عن حجم الاستفادة الاجتماعية منها إذا كان الفساد يستحوذ على نصيب منها

البشرية وهي خطوة مرحلية نحو تحقيق أهداف التنمية البشرية بالمعنى الشامل .

فالتنمية البشرية هي ليست برنامجاً أو خطة مرحلية بل هي منهج يرى أن الإنسان يجب أن يكون محور اهتمام الجهد التنموي وأن الارتقاء بالإنسان على كافة الأصعدة هي عملية مستمرة ولا تحدها حدود .

### ١-٣-٧- التعديلات الجديدة على دليل التنمية البشرية :

أشار التقرير العالمي عن التنمية البشرية ٢٠١٠ ، إلى أنه لم يكن الهدف من وراء بناء دليل التنمية البشرية بناء مؤشر لقياس الرفاه خال من أي شائبة ، بل في إعادة توجيه الاهتمام نحو التنمية التي محورها الإنسان، وإثراء النقاش حول كيفية تقييم تقدم المجتمعات وبمناقشة ما الذي يجب أن يشمل التقرير أو أن يغفله.

وقد خضع دليل التنمية البشرية منذ إنطلاقه للتنقيح مرات عديدة نتيجة للانتقادات التي وجهت إليه ، وبناء على تلك الانتقادات فقد اعتمد تقرير التنمية البشرية في العالم لعام ٢٠١٠ ، وبمناسبة مضي عشرين عاماً منذ إصدار التقرير الأول ، أدلة جديدة لقياس نواح في توزيع الرفاه تتعلق بعدم المساواة، والفوارق بين الجنسين والفقر، كما يقدم التقرير دليل التنمية البشرية بإبعاده الثلاثة، أي الصحة والتعليم والدخل، في صيغة منقحة استفادت من الانتقادات البناءة، ووضعت باستخدام مؤشرات أكثر ملائمة لقياس التقدم في المستقبل .

و كما هو الحال في الدليل السابق يبقى دليل التنمية البشرية مقياساً للتقدم في ثلاثة أبعاد هي الصحة والتعليم والدخل ، ولكن التغيير الذي أدخل عليه هذا العام يتعلق بالمؤشرات المستخدمة لقياس التعليم والدخل وطريقة تجميعها. كما أضيفت أدلة جديدة إلى دليل التنمية البشرية وهي أدلة تهتم بالأساس بقياس الإنصاف في توزيع ثمار التنمية البشرية، منها دليل التنمية البشرية الهجين ودليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة ودليل الفوارق بين الجنسين ودليل الفقر المتعدد الأبعاد.

احتفظ دليل التنمية البشرية الجديد بمؤشر العمر المتوقع عند الميلاد ليمثل بعد الحياة الطويلة والصحية ولقياس البعد المتعلق بالمعرفة يحل متوسط سنوات الدراسة محل الإلمام بالقراءة والكتابة كما يستبدل المعدل الإجمالي للالتحاق بالمدارس بعدد السنوات المتوقعة للدراسة، أي مجموع السنوات التي يتوقع أن يقضيها طفل في المدرسة على أساس معدلات الالتحاق الحالية. وبذلك يتجاوز مجرد تقدير إتاحة التعليم إلى تقييم نوعية التعليم. ولقياس مستوى المعيشة يستخدم نصيب الفرد من الدخل

والعدالة الاجتماعية<sup>١</sup>.

### ١-٣-٥- إمكانية إضافة أدلة جديدة إلى ما هو موجود فعلاً:

لكي لا يحصل تفريط في السلاسل الموجودة فعلاً ، يعتقد عدد من الباحثين بأن تغيير منهجية احتساب الأدلة سوف تجعل المقارنات الزمنية بين قيم الأدلة غير ذات فائدة وتحرم الباحثين من استخدام سلسلة زمنية طويلة الأجل . وأن فائدة الاستمرار في استخدام السلاسل الزمنية أكثر من فائدة تغيير آليات ومنهجيات الاحتساب حتى لو أدت هذه التغييرات إلى تحسين النتائج المحتسبة . وذلك يعود إلى أن قياس التقدم المحرز لا يمكن أن يتم إلا من خلال المقارنات وهي عملية مهمة جداً للحكم على حالة التنمية البشرية في أي بلد من البلدان .

وبالإمكان إضافة مؤشرات عن الحالة الثقافية التي هي غائبة بشكل عام ، مع أن ازدهار الحياة الثقافية كالمسرح والسينما والرسم وباقي الفنون الجميلة وازدهار التأليف والنشر وقدرة الناس على ارتياد هذه النشاطات والتمتع بها ، يعتبر مؤشراً على ازدهار الروحي للمجتمع . كذلك فإن المجالات البيئية ، وبالرغم من أن الجداول الإحصائية في التقارير الدولية عن التنمية البشرية تحتوي بيانات عن الوضع البيئي ، لكنها لم تأخذ طابع الدليل الذي يجعل المقارنة ممكنة بين الدول<sup>٢</sup>.

كما لا تتضمن المؤشرات والأدلة أية بيانات عن حالة المجتمع المدني وتطوره ودوره في الحياة في مختلف جوانبها .

### ١-٣-٦- مؤشرات التنمية البشرية هي مؤشرات بلا أهداف :

وهي بذلك تختلف عن أهداف الألفية التي كانت لها أهدافاً كمية محددة مقترنة بمدى زمني محدد لكل هدف .ومما لا شك فيه أن كون مؤشرات التنمية البشرية بلا أهداف يعود إلى أنها ليست مصممة لمرحلة زمنية محددة كما هو الحال بالنسبة لأهداف الألفية التي حدد لها العام (٢٠١٥) لكي يتم التوصل إلى تحقيقها . وبناء على ذلك فإن أهداف الألفية تقع ضمن نطاق مفهوم التنمية

١- للمزيد من الإطلاع على مواضيع أخلاقيات التنمية يمكن الرجوع إلى : (موقع الجمعية الدولية لأخلاقيات التنمية)

- International Development Ethics Association .  
- Aman,K. (ed) (1991) Ethical principles for development needs, capacities or rights? NJ: Institute for critical thinking.

مصدر سابق . Breena Holland 2-

والتغيير . ولقد ساعدت تلك التقارير في صياغة إدراك الناس وأولوياتهم وخدمت كمصدر للآراء السياسية البديلة الخاصة بالتخطيط التنموي فيما يتعلق بمواضيع مختلفة مثل : الاحتواء الاجتماعي والتأهيل والسياسات البيئية وشؤون النوع الاجتماعي وأهداف الألفية والعولمة واللامركزية والمجتمع المدني ودور الدولة وممرض نقص المنافسة والنزاعات والأمن والتجارة والنمو الاقتصادي ومصادر المياه وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتعليم والتشغيل ومواضيع الحكم الصالح كالتحاسبية والشفافية.

#### ١-٤-٢- تقارير التنمية البشرية يمكن أن تكون مصادر قيمة للتغيير :

نتيجة للطبيعة الفريدة التي تتميز بها عملية إعداد التقارير الوطنية للتنمية البشرية والتي تدار وطنياً ، فإن هنالك إمكانية عظيمة لأن تؤثر على الحوار التنموي الوطني والإقليمي وعلى السياسات التنموية فيها ، لاسيما في الجوانب التالية :-

- صياغة وتحديد أولويات الناس .
- تقوية القدرات الوطنية .
- إشراك شركاء وطنيين وإقليميين .
- تحديد الفجوات وقياس التقدم التنموي .
- تساهم في الحملة الوطنية من أجل تحقيق أهداف الألفية .
- إيجاد ارتباط بين النظام الوطني ونظام الأمم المتحدة فيما يتعلق ببعض المعلومات القيمة من خلال تقارير متابعة أهداف الألفية ، والتقييم الوطني الشامل UNCCA وإطار المعونة الإنمائية وإستراتيجية خفض الفقر وغيرها .

#### ١-٤-٣- نماذج من تأثيرات تقارير التنمية البشرية :-

من الصعب في بعض الأحيان إجراء تقييم شامل للتأثير الذي يتركه تقرير التنمية البشرية خاصة وأن بعض هذه الآثار قد يأخذ سنوات لكي يظهر كما أن بعض التأثيرات قد تتحقق في الغالب بالارتباط مع جهود أخرى تبذل لإحداث نفس التأثير .

ومع ذلك فإن هناك طرقاً مختلفة لازال تقرير التنمية البشرية يستطيع من خلالها أن يمارس تأثيراً مباشراً على حالة التنمية البشرية ، ومن هذه الطرق على سبيل المثال :

القومي الإجمالي<sup>١</sup> عوضاً عن الناتج المحلي الإجمالي وبذلك يأخذ هذا المؤشر التحويلات من وإلى الدولة وكذلك المساعدات التي قد تتلقاها بعض الدول. وقد تغيرت طريقة تجميع المؤشرات الثلاثة بأخذ المتوسط الهندسي بدلاً من المتوسط الحسابي والذي كثيراً ما تم انتقاده. وبالتالي فإن دليل التنمية البشرية لعام ٢٠١٠ هو عبارة عن متوسط هندسي للإبعاد الثلاثة مما يجعل ضعف الأداء في أي بعد من الإبعاد ينعكس مباشرة على الدليل بأبعاده الثلاثة، ولم يعد هناك إمكانية للتعويض التام بين الإبعاد الثلاثة بعضها البعض (بمعنى أن ضعف الأداء في أي مجال يمكن أن يعوضه التقدم في مجال آخر) كما كانت الحال في السابق . وتقيس هذه الطريقة مستوى الأداء في كل بلد في الإبعاد الثلاثة ، وكأساس لمقارنة الانجازات تأخذ هذه الطريقة في الحسبان الفوارق بين الأبعاد بدلاً من مجرد الاكتفاء بمتوسط عام . وتقر هذه الطريقة الجديدة بان الصحة والتعليم والدخل جميعها مهمة ولا بد من تحقيق تقدم في المجالات الثلاثة ولا يغلب التغيير في أحدها التغيير في المجالات الأخرى. واعتماد المتوسط الهندسي يؤدي إلى خفض قيمة الدليل والبلدان التي تشهد تنمية غير متوازنة بين الإبعاد تشهد القدر الأكبر من التغيرات كما تم تحديد حدود قصوى في كل بعد استناداً إلى الحدود القصوى المسجلة فعلاً بدلاً من افتراض حد فاصل لا يحسب بعده أي انجاز.

#### ١-٤-٤- قدرة تقارير التنمية البشرية على التأثير والتغيير :

لقد أثبتت الأحداث خلال الفترة منذ العام ١٩٩٠م ، عندما صدر التقرير العالمي الأول عن التنمية البشرية ، وإلى الوقت الحاضر ، إن هذه التقارير يمكن أن تستخدم كوسائل لتبرير والدفاع عن التغييرات المطلوبة في بعض السياسات وأن تكون مصادر هامة لإحداث التأثير والتغيير في مختلف نواحي الحياة .

#### ١-٤-٥- التقارير الوطنية كوثائق لتبرير السياسات :

لقد أدخلت هذه التقارير مفهوم التنمية البشرية في الحوارات الوطنية المتعلقة بالسياسات ، ليس فقط من خلال أدلة التنمية البشرية بل وأيضاً من خلال عمليات

الاستشارة والبحث وكتابة التقارير الوطنية باعتبارها مملوكة وطنياً وكأداة تبرير مصممة للتقديم إلى جمهور واسع ، يمكن أن تثير جدلاً وطنياً وتحشد الدعم للعمل

١ لا يدخل الدخل في مؤشر التنمية البشرية من أجل ذاته، بل لدلالته على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى معيشي لائق.



الإستراتيجية والفعالية والديمومة التي يتمتع بها ذلك النظام. واشتملت عملية التقييم على إرسال بعثات إلى سبع دول هي (ألبانيا وأرمينيا والبرازيل ومصر والهند والسنگال وزامبيا) إضافة إلى إعداد ثماني دراسات مكتبية معمقة لمراجعة تقارير كل من (بوليفيا وبوتسوانا وبلغاريا وكولومبيا وكازاخستان وسلوفاكيا وأوكرانيا وتنزانيا) .

#### ١-٥-١- ما المقصود بنظام تقارير التنمية البشرية؟ :

يقصد بنظام تقارير التنمية البشرية والذي كانت هذه العملية مكرسة لتقييمه : (العمليات والشرائط المستخدمة في إنتاج وترويج ونشر التقارير الوطنية للتنمية البشرية والعمل على تحقيق النتائج المرجوة من وراء إصدارها وعلى نحو خاص التأثير على عملية صنع القرارات على مستوى الاقتصاد الكلي وتقوية القدرة على نشر مقاييس التنمية البشرية وترويج الوعي بها في أوساط المجتمع ) .

#### ١-٥-٢- معايير التقييم :-

استخدمت المعايير التالية لتقييم إنجازات التقارير الوطنية :-

١- الفعالية: Effectiveness : وهو مدى التأثير الذي أحدثته التقارير الوطنية.

٢- صلة وارتباط التقرير بحاجات المجتمع :-Relevance أي مدى نجاح التقارير في تناول المواضيع ذات الأولوية في البلد المعني .

٣- الملائمة : Appropriateness ويعني فيما إذا كانت التغييرات التي يدعو لها التقرير تتقاطع مع جهود أخرى تبذل في نفس الاتجاه .

٤- الديمومة: Sustainability . أي مدى إمكانية هذه التقارير على ديمومة الصدور

#### ١-٥-٣- أوجه الاختلاف فيما بين التقارير الوطنية :-

وقد وجد التقرير التقييمي إن التقارير الوطنية تختلف فيما بينها من حيث: النوعية والملكية والمواضيع والتكرار واستراتيجيات النشر ومدى التأثير على البرنامج التنموي للبلد . وتعتبر العناصر الستة التالية كأساس في الحكم على عملية إنتاج ونشر التقارير الوطنية :-

- ١- الملكية الوطنية .
- ٢- المشاركة الواسعة في إعداد التقارير .
- ٣- استقلالية التحليل .

- الدعوة إلى إصدار قوانين وتشريعات جديدة أو تعديل ما هو موجود منها .

- زيادة تخصيصات الموازنة الوطنية الموجهة إلى الميادين التي تمثل أولوية من وجهة نظر التنمية البشرية .

- مراجعة وتعديل السياسات الوطنية والقطاعية لكي تعكس حاجات السكان الأكثر فقراً بما في ذلك تعديل برامج استراتيجيات خفض الفقر .

- إيجاد مؤسسات وطنية وإقليمية ومحلية أو تقوية الموجودة منها لدعم مبادرات التنمية البشرية .

- إدخال وتكامل بيانات ومؤشرات التنمية البشرية ونظم الرقابة عليها ضمن أعمال دوائر ووكالات الإحصاء وغيرها من المؤسسات .

- إطلاق حملات إعلامية لتسويق مواضيع التنمية البشرية وتوصياتها .

- إطلاق حوارات حول السياسات القائمة على الشراكة على المستويات الوطنية والمحلية وتنظيم المنتديات الحوارية لهذا الغرض .

- تطوير ومأسسة برامج التدريب والمقررات الدراسية الخاصة بالتنمية البشرية .

- زيادة مبالغ التبرعات الموجهة إلى أكثر ميادين التنمية البشرية حاجة إلى الدعم .

#### ١-٥-٥- دراسة تقييم نظام التقارير الوطنية عن التنمية البشرية:

بدأ إصدار التقارير الوطنية عن التنمية البشرية من قبل مختلف دول العالم منذ العام ١٩٩٢ م . ولقد بلغ عدد تلك التقارير الصادرة خلال الفترة (١٩٩٢ - ٢٠٠٦ م) ٥٥٠ ، تقريراً صدرت في (١٣٠) دولة . وتضمنت هذه التقارير عدداً كبيراً من أدلة التنمية البشرية التي تمت تجزئتها محلياً لتعكس التفاوتات الجغرافية والجنسية والعرقية والطبقية وذلك بحسب ما تسمح به ظروف كل بلد ، وهذا ما لم تفعله التقارير الدولية التي تكتفي بالأدلة الوطنية فقط . وفي حين خضعت تقارير التنمية البشرية الدولية للنقاش والتقييم فإن التقارير الوطنية لم تخضع لذلك ولا يوجد تقييم منهجي لأدائها مع أنها أصبحت من أهم وسائل مراقبة حالة التنمية البشرية في مختلف دول العالم.

وفي العام ٢٠٠٦ ، نفذ البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة عملية تقييم لنظام إعداد التقارير الوطنية تغطي الفترة (١٩٩٢ - ٢٠٠٦) وكانت تهدف إلى تقييم الملائمة

٥- دخلت مواضيع التنمية البشرية في مناهج التعليم في الجامعات والمدارس

٦- تسليط الضوء على مواضيع تعيق التنمية البشرية كما حصل في كولومبيا حين كان موضوعها تقريرها للعام ٢٠٠٢م (تأثير العنف على مبادئ التنمية البشرية).

٧- في مصر، جرى استخدام الترتيب الذي قدمته التقارير للمحافظات المصرية حسب مستوى دليل التنمية البشرية كأساس في تخصيص الموارد الاقتصادية .

٨- في أوروبا الشرقية ورابطة الدول المستقلة ساهمت التقارير في نشر ثقافة التنمية البشرية وتشجيع المشاركة وزيادة دور منظمات المجتمع المدني .

٩- في الهند أصدرت (١٧) ولاية هندية تقاريرها الخاصة وكان لها تأثير في مناهج التعليم وتبني سياسات حكومية جديدة تتعلق بمواضيع التعليم والصحة .

١٠- في كازاخستان أدت التقارير إلى أن تتبنى الحكومة سياسات جديدة لمكافحة الفقر والتنمية الريفية وإدارة المياه .

١١- في السنغال ، استخدم التحليل الذي قدمه التقرير الوطني لعام ٢٠٠١م في إعداد خطة التنمية العاشرة (٢٠٠٢ - ٢٠٠٧) وإنشاء مؤسسة مستقلة لمكافحة الفساد وعدم الشفافية .

١٢- في سلوفاكيا ساهم إعداد التقارير الوطنية في توسيع نطاق الإحصائيات والمسوحات وتطوير نظام الرعاية الصحية .

١٣- في أوكرانيا يمكن تلخيص تأثير التقارير الوطنية في المقدمة التي كتبها رئيس الوزراء لتقرير سنة ٢٠٠٢م حيث قال (إن التنمية البشرية أصبحت هدفاً استراتيجياً للسياسة الوطنية) .

١٤- في زامبيا أدت التقارير الوطنية إلى أن يتم توجيه تخصيصات الميزانية الحكومية نحو أولويات التنمية البشرية وخاصة باتجاه التعليم الأساسي والرعاية الصحية .

١٥- تعتبر البرازيل من أكثر الدول التي انتشرت فيها مفاهيم التنمية البشرية في أوساط العامة وتخللت المناقشات العامة والسياسية واستخدام دليل التنمية البشرية وعلى نطاق واسع كأداة للسياسات . وأصبح تأثير ما يعرف بـ (منتجات التنمية البشرية) كالتقارير والأدلة والأطلس ، ذو نطاق واسع. ويستخدم أعضاء البرلمان البرازيلي أدلة التنمية البشرية المنخفضة للمناطق الفقيرة كحجة لإقناع الحكومة بتخصيص موارد أكبر لمناطقهم .

٤- نوعية التحليل .

٥- المرونة والإبداع في عرض الموضوعات .

٦- المتابعة المستمرة .

#### ١-٥-٤- آلية قياس تأثير التقارير :

تم تحديد عدد من المتغيرات يتم الاستناد إليها في قياس تأثير التقارير وهي :-

١- التحسن في الإحصائيات من حيث استجابتها لمتطلبات التنمية البشرية .

٢- زيادة الوعي بمفاهيم وقضايا التنمية البشرية .

٣- توسيع الحوار حول السياسات .

٤- إحداث تغييرات متزايدة في السياسات .

٥- التأثير على نشاط المجتمع المدني.

#### ١-٥-٥- الحقائق التي توصل إليها فريق التقييم :-

لقد أسفرت عمليات الدراسة والمراجعة التي قام بها فريق التقييم لتقارير الدول التي كانت ضمن عينة البحث وقيامه بمراجعة الآثار التي تركتها تلك التقارير على الواقع التنموي لتلك البلدان ، عن مجموعة من الحقائق نوجزها فيما يلي :

١- التأثير في سياسات الحكومات تجاه الأقاليم التي تبين أنها بحاجة إلى دعم إضافي .

٢- تسليط الضوء على مشاكل الفقر وبالتالي إقامة شبكات لمراقبة حالة الفقر .

٣- التأثير بشكل واضح على طبيعة ومستوى الحوار الثقافي والفكري السائد في البلد

الإطار (١-٥) : تقرير التنمية البشرية وانتخابات الرئاسة البوليفية

في بوليفيا ، دعى رئيس الجمهورية جميع المرشحين لانتخابات الرئاسة عام ٢٠٠٢م إلى قراءة التقرير الوطني عن التنمية البشرية لكي يكون ذلك انطلاقة لحوار وطني شامل حول الموضوع .

٤- تحسين البيانات الخاصة بمرض الايدز ورفع مستوى الوعي به .

### ١-٥-٦- العلاقة بين التقارير الوطنية والنشاطات الأخرى:-

ساعدت المانحين على تشكيل برامجهم بالتعاون مع الدولة المعنية .

### ١-٥-٨- الملكية الوطنية للتقارير والعلاقة مع الحكومة في إصدار التقارير الوطنية :-

أن الملكية الوطنية تزيد من تأثير التقرير الوطني وتوفر له المزيد من الشرعية السياسية مما يساعد في زيادة تأثيره . كذلك فإن الملكية الوطنية تدفع التقرير للتركيز على التفاصيل المحلية مما يزيد من مصداقيته وملائمته في نظر صناع السياسات والمواطنين . وتعني الملكية الوطنية للتقرير ، عادة ، اشترك الحكومة في إنتاجه مما يوفر مدخلاً إلى المعلومات المطلوبة ويجعله أكثر تأثيراً في السياسات نتيجة كونه أقرب إلى البرنامج السياسي الحكومي . كذلك فإن التقارير الوطنية تساهم في بناء طاقات إحصائية وتحليلية لدى المؤسسات الحكومية ولدى باقي المنظمات والأفراد الذين يساهمون في عملية الإنتاج كما حصل في البرازيل وبوليفيا وكولومبيا ومصر وبلدان أخرى .

ولقد أظهرت عملية التقييم أن العمل مع الحكومة عن كثب في إنتاج التقارير الوطنية يزيد من تأثير التقرير في السياسات ويعزز إمكاناته الإستراتيجية في الحوار الوطني حول السياسات .

إلا أن هناك كلفة أخرى محتملة تنشأ عن الإصرار على الملكية الوطنية للتقارير وهي التضحية بنوعية التقرير في حالة كون الشريك الوطني لا يمتلك القدرات التحليلية الضرورية . وقد أظهر التقييم أن نوعية التحليل تعتبر محدداً أساسياً لمصداقية التقرير الوطني ولذلك فإنه لضمان الحصول على القدرات التحليلية قد يقتضي التضحية بالملكية الوطنية ولو بشكل جزئي .

### ١-٥-٩- الاستشارات والشراكة :-

لقد أوضح التقييم أهمية التشاور مع المعنيين في قضايا التنمية البشرية ابتداءً من اختيار موضوع التقرير وكذلك خلال عملية إعداده . ولكن الإطالة والمبالغة في عمليات الاستشارة قد تؤدي إلى تأخير في طباعة التقرير ، الأمر الذي يجعل بيانات التقرير قديمة ويقلل من تأثيره .

وتتمتع قائمة الجهات التي يمكن إشراكها في إنتاج التقرير لتشمل منظمات المجتمع المدني والجهات الأكاديمية والحكومة والبرنامج الإنمائي UNDP ومجتمع رجال الأعمال .

لقد بين التقييم وجود إشكالية تواجه التقارير الوطنية في عموم البلدان تنشأ من العلاقة المتداخلة بين التقارير الوطنية من جانب وبين تقارير متابعة أهداف الألفية وإستراتيجيات خفض الفقر . والواقع أنه لا يفترض وجود تعارض أو تناقض بين هذه النشاطات الثلاثة بل هنالك أثر إضافي تعاضدي (synergic) ينشأ من عملها معاً وبتنسيق ، إلا أن التنافس على الموارد المحدودة في بعض البلدان هو الذي يخلق هذا التناقض والتقاطع بين هذا النشاطات إذ لا يمكن في بعض الأحيان إنتاجها سوية .

فتقارير أهداف الألفية هي تقارير متابعة التقدم المحرز باتجاه تحقيق أهداف الألفية وتوفر بيانات يمكن استخدامها من قبل التقارير الوطنية للتنمية البشرية .

أما تقارير التنمية البشرية ، فهي وثائق تحليلية تعنى بالتحديات التي تواجه التنمية البشرية وتبحث عن حلول ملائمة لهذه التحديات عن طريق السياسات الملائمة . كذلك يوجد أحياناً نفس التقاطع بين التقارير الوطنية وبين إستراتيجيات خفض الفقر .

### ١-٥-٧- العلاقة بين التقارير الوطنية والتقارير العالمية عن التنمية البشرية :-

في الوقت الذي توجد فيه بعض الخلافات بين التقارير الوطنية والعالمية وخاصة فيما يتعلق بمواضيع البيانات وطرق احتساب المؤشرات ، ألا أن العلاقة التكاملية بين الاثنين واضحة ومستمرة . فقد أثبتت الدراسة أن مرتبة البلد في التقارير الدولية تؤثر في مكانة التقرير الوطني داخل البلد المعني . ألا أنه وفي كل الدول التي كانت ضمن الدراسة تأكد أن التقارير الوطنية تعتبر أكثر ملائمة في عرضها للمشاهد الوطني للتنمية البشرية من التقارير العالمية .

لقد وجد أن بعض التقارير الوطنية حققت إنجازات تجاوزت حدود ما هو متوقع منها ، ومن تلك الإنجازات :

- قدمت بيانات مفصلة إقليمياً وفرت صورة واضحة عن مستوى العدالة في التنمية بين الأقاليم .
- اختراع أساليب في القياس ومؤشرات جديدة .
- خلق أفكار مبتكرة لصانعي السياسات .
- جذبت مساهمة المجتمع المدني بما فيها المنظمات المهنية والأفراد العاديين والقطاع الخاص .
- دفعت باتجاه إجراء المزيد من البحوث الأساسية مما أدى إلى تراكم الفوائد المتأتية من أبحاث المؤسسات الأكاديمية .



## ١-٥-١٠- محتوى التقرير :-

أظهرت أكثرية التقارير الوطنية أن أدلة التنمية البشرية كانت مهمة في جذب الاهتمام إليها، كما أن احتساب الأدلة على مستوى الوحدات الإدارية الأصغر ذو أهمية خاصة في جذب الاهتمام لتلك التقارير. فقد أدى إعداد الأدلة على مستوى المناطق في مصر والبرازيل إلى إشغال المنافسة بين هذه المناطق لتحسين أدلتها.

## ١-٥-١١- موضوع التقرير الوطني :-

مفهوم التنمية البشرية هو مفهوم متعدد الأبعاد ولا يمكن استيعابه بالمتغيرات الاقتصادية فقط. ولتحقيق أعظم التأثير يجب اختيار الموضوع المناسب في الوقت المناسب. أن تجنب المواضيع الحساسة يوفر مزية للتقرير تتمثل في جعل رسالة التقرير أكثر قابلية للاستيعاب في ظل وجود مقاومة قليلة له.

ويعتبر إصدار التقرير سنوياً مجهداً للمنتج وعسير الهضم بالنسبة للمتلقي. كذلك فإن تباعد المدة بين التقارير يقلل من حضور التنمية البشرية في المشهد السياسي العام. وتعتبر فترة سنتين مدة مثلى وثلاثة سنوات مقبولة إذا اقتضت الظروف، ويجب أن يحدد التوقيت الصحيح من قبل البلد المعني استناداً إلى الموارد المتاحة والالتزامات الأخرى. كما أن ضمان قوة الإقناع التي يمتلكها التقرير وملائمته للسياسات، هي أكثر الأسباب أهمية التي قد تدعو إلى تمديد تلك الفترات.

## الإطار (١-٦) : استخدامات تقرير التنمية

## البشرية في البرازيل

تنتج البرازيل (١٣٥) دليلاً من أدلة التنمية البشرية تغطي (٢٦) ولاية والعاصمة الاتحادية برازيليا والبلديات البالغ عددها (٥٥٠٧). وفي البرازيل يوجد أساس ثقافي لنجاح التقارير الوطنية للتنمية البشرية. حيث أن البرازيليين وخاصة وسائل الإعلام مأخوذة بالأرقام والإحصاءات ويعود ذلك إلى تاريخ البلد الطويل مع التضخم، وخاصة التضخم الجامح، مما جعلهم يتألفون مع استخدام الأرقام القياسية. كذلك فإن حب الشعب البرازيلي لكرة القدم خلق منهم شعباً تنافسياً أكثر منه تحليلياً. ولذلك فإن الفروقات في الأدلة بين المناطق تشجع المنافسة بينها. الأمر الذي جعل أدلة التنمية البشرية أكثر شعبية من التقارير الوطنية نفسها.

## الخلاصة

١ - لقد دفع النقاش الموسع ، الذي لم يتوقف أبداً ،

القائمين على إصدار تقرير التنمية البشرية إلى إحداث سلسلة من عمليات التطوير على الجوانب المختلفة المتعلقة به. وكان البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة بدوره يدير عملية نقاش وحوار مستمرة من خلال الشبكة الالكترونية لخبراء التنمية البشرية التي يديرها والتي تتناول اختيار مواضيع التقارير الدولية إضافة إلى المواضيع الساخنة التي تظهر على السطح .

وبعد ظهور تقارير التنمية البشرية العالمية عام ١٩٩٠ ، ظهرت الحاجة إلى تقارير إقليمية وتقارير وطنية تتناول حالة التنمية البشرية بصورة أكثر تفصيلاً وتركيزاً في بلد أو في إقليم معين، حيث بدء صدورهما منذ العام ١٩٩٢. ويسمح طول الفترة التي مضت منذ بداية صدور هذه التقارير، بالقيام بمراجعتها، فلقد تراكم خلال هذه الفترة العديد من الملاحظات والنقد الموجه لهذه التقارير.

وتعتبر عملية التقييم التي أجراها البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة بين عامي (٢٠٠٥ - ٢٠٠٦) ، والتي سُميت (عملية تقييم تجربة تقارير التنمية البشرية الوطنية )، من أحدث عمليات المراجعة الواسعة وأكثرها أهمية . وغطت تلك الدراسة التقارير الوطنية التي صدرت خلال الفترة (١٩٩٢ - ٢٠٠٦) ، حيث تناولت عينة من ١٥ بلداً من مختلف القارات.

٢- يتميز منهج التنمية البشرية عن غيره من مناهج التنمية بكونه منهجاً شاملاً ومتكاملاً يسعى إلى إيجاد الحلقة الصالحة بين الكفاءة والمساواة والحرية ، يبحث عن تغييرات عملية ويدرك بأنه لا يوجد ارتباط أوتوماتيكي بين النمو الاقتصادي والتقدم الإنساني ويعتبر الفقر فقراً بشرياً متعدد الأبعاد. وهو يشترك مع منهج حقوق الإنسان في العديد من النقاط ويكمل أحدهما الآخر، ويختلف عن أهداف الألفية في الشمولية وفي كونه يركز على كيفية الوصول إلى الأهداف بينما تعني أهداف الألفية بالمسافة التي يجب قطعها للوصول إلى الأهداف.

٣- أدخلت هذه التقارير مفهوم التنمية البشرية في الحوارات الوطنية المتعلقة بالسياسات ، ليس فقط من خلال أدلة التنمية البشرية بل وأيضاً من خلال عمليات الاستشارة والبحث وكتابة التقارير الوطنية واستخدمت كأداة لتبرير والدفاع عن التغييرات

المطلوبة في بعض السياسات كونها مصممة لتقديم إلى جمهور واسع ويمكن أن تؤثر على الحوار التنموي الوطني والإقليمي.

٤- لقد كان الشعور بعدم قدرة دليل التنمية البشرية على أن يعكس كافة جوانب التنمية البشرية حاضراً منذ البداية، حيث ذكر التقرير الأول: إن دليل التنمية البشرية يغطي عدداً محدوداً من اختيارات البشر ويترك الكثير من الاعتبارات التي قد يراها الناس ذات قيمة عالية. ويشير البرنامج الإنمائي في أحد منشوراته إلى: (أن التنمية البشرية كانت دائماً ذات نهايات مفتوحة بمعنى أنه بالإمكان أن يكون لها العديد من الأبعاد). وتركز النقاش ، على قدرة تلك المؤشرات والأدلة على قياس الانجازات التعليمية وقياس العدالة والمساواة بين الجنسين وعلى غياب مؤشرات التشغيل والبطالة وعدم الالتفات إلى دراسة حالة الفساد في البلد، وأن مؤشرات المساواة بين الجنسين متحيزة طبقياً لأنها تتناول انجازات النساء من النخبة فقط.

ولاشك أن استعراض الآراء التي تُقترح والردود المقلبة سوف يساهم في تعميق ثقافة التنمية البشرية لدى القارئ العماني ويساعده على الإطلاع على جوانب مختلفة وأبعاد عديدة لهذا المفهوم ، وعدم الاكتفاء بما يدور في تقارير التنمية البشرية . بل أن ذلك ربما يصبح حافزاً لحوار وطني عماني لمناقشة أبعاد التنمية البشرية العمانية والبحث عن ملامح وخصوصيات وطنية ينبغي مراعاتها وأخذها في الاعتبار عند دراسة حالة التنمية البشرية في السلطنة .

وقد اعتمد التقرير العالمي ٢٠١٠، أدلة جديدة لقياس توزيع الرفاه وعدم المساواة والفوارق بين الجنسين والفقر، كما قدم التقرير دليل التنمية البشرية بإبعاده الثلاثة، أي الصحة والتعليم والدخل، في صيغة منقحة استفادت من الانتقادات البناءة.