

بناء القدرات كآلية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة

" المفهوم والرؤى المفسرة "

الباحثة/ نسرین کمال محمود سلیم

كلية الآداب والعلوم الإنسانية

جامعة قناة السويس

ملخص:

بات بلوغ الأهداف الإنمائية للألفية الثالثة وغيرها من الأهداف الإنمائية الدولية والوطنية يعتمد على قدرات الأفراد والمنظمات والمجتمعات على التحول، بغية تحقيق أهدافهم الإنمائية. وحسب السياسات والبرامج الدولية التي أكدت على أن بناء القدرات، سواء كانت مقصودة أم لا، أنها تؤدي إلى تحولات في الأدوار والمسؤوليات، وتحقيق تغييراً جذرياً في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وعليه سعت الورقة البحثية إلى تسليط الضوء على مفهوم بناء القدرات كونه إحدى آليات تحقيق التنمية المستدامة، من خلال عرض تأصيلاً نظرياً للمفهوم، وعرض رؤيتي بينتر مورجان ٢٠٠٦، وامارتيا سن الخاصة ببناء القدرات وتحقيق التنمية. مستخلصةً عدة قضايا نظرية تتعلق ببناء القدرات على مختلف المستويات سواء على مستوى النظام، أو على مستوى التنظيم، أو على مستوى الفرد، حتى على مستوى المتغيرات المحددة لبناء القدرات البحثية وكيفية توظيفها لتحقيق التنمية المستدامة.

Abstract

Achieving the Millennium Development Goals and other international and national development goals depends on the capacities of individuals, organizations and societies to transform, in order to achieve their development goals. According to international policies and programs that

emphasized that capacity building, whether intended or not, leads to shifts in roles and responsibilities, and achieves a fundamental change in achieving the sustainable development goals. Accordingly, the research paper sought to shed light on the concept of capacity building as one of the mechanisms for achieving sustainable development, by presenting a theoretical rooting of the concept, and the visions of Peter Morgan 2006 and Amartya Sen regarding capacity building and development. Abstracting several theoretical issues related to capacity building at various levels, whether at the system level, at the organizational level, or at the individual level, even at the level of specific variables for building research capabilities and how to employ them to achieve sustainable development.

مقدمة:

تسعى جميع الحكومات والمؤسسات الدولية والمحلية إلى تحقيق التنمية المستدامة، تحقيقاً لهدف أسمى هو رفاهية الإنسان على المدى الطويل. ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت وركزت معظم الحكومات والمؤسسات والدول على بناء القدرات، وأعطت لعملية بناء القدرات الأولوية في وضع الخطط الاستراتيجية الخاصة بالتنمية. وبشكل عام يمكن اعتبار بناء القدرات هدفاً من تلقاء نفسه وفي ذات الوقت وسيلة لخلق تنمية مستدامة من خلال تمكين الكيانات المختلفة سواء كانت منظمات أو مؤسسات أو جماعات أو أفراد. وعملية بناء القدرات لا بد أن تصاغ وتحدد بناءً على السياق الذي تساق فيه، وأصبحت العديد من المجالات العلمية تعرج لعملية بناء القدرات كونها من أهم العمليات التي تساعد على تحقيق أهداف أي تخصص أو مجال (M. Gustafson & Others, 2020:1).

وبناءً على أهمية مفهوم بناء القدرات، اعترف المجتمع الدولي والدول الأعضاء في الأمم المتحدة ببناء القدرات بوصفه إحدى الركائز الحاسمة للتنمية المستدامة لأكثر من خمسة عقود. وتشمل الخطط الدولية أشكالاً متعددة من بناء القدرات، بما في ذلك التعاون بين المدن، والتعاون بين الشمال والجنوب، والتعاون فيما بين دول الجنوب، والتعاون الثلاثي، والتدريب، والتعلم الإلكتروني وغيرها. ولقد أثبت هذا النهج فعاليته فيما يخص الفئات المستهدفة والتي تتراوح بين صانعي السياسات والقرارات والممارسين، ومختلف أصحاب المصلحة في القطاعين العام والخاص والقطاع الأكاديمي والمجتمعي. ينظر إلى بناء القدرات على أنه وظيفة رئيسية للأمم المتحدة، وبالتالي فإنه يتعين مواصلة إعطاء الأولوية له بوصفه جزءاً من البرامج الإقليمية والقطرية وتصميمه بوصفه جهوداً منهجية متواصلة تصاحب العمل في المجالات المواضيعية الرئيسية. كما ان تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة من أجل التنمية المستدامة يتيح إدماج بناء القدرات بالتنسيق مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى (المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، ٢٠٢٠: ٢).

ولقد حدد البرنامج الإنمائي مستويات تنمية القدرات في ثلاثة مستويات هي: البيئة المواتية (السياسات والتشريعات وعلاقات القوة والأعراف الاجتماعية)، المستوى التنظيمي (السياسات والترتيبات والإجراءات والأطر الداخلية)، المستوى الفردي (الخبرات والمعارف والمهارات الفنية). ويؤكد البرنامج أن مستويات بناء القدرة الثلاثة هي مستويات متفاعلة فيما بينها ويؤثر كل مستوى في الآخر من خلال علاقات معقدة تقوم على التبعية المشتركة (البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، ٢٠٠٨: ٨).

قدمت جمعية مؤنل التابعة للأمم المتحدة والتي تعنى في استراتيجيتها التي اعتمدها عام ٢٠١٩ حول بناء القدرات من أجل تنفيذ الخطة الحضرية الجديدة لخطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠، قدمت تعريفاً عملياً لبناء القدرات بوصفها "عملية تغيير يشارك من خلالها الأفراد والمؤسسات في مجموعة من أساليب التعلم، حيث يطورون ويكتسبون معارف ومهارات وخبرة فنية وأدوات تعزز قدرتهم على التدخل بشكل فعال، وتحويل وتحسين أنفسهم والبيئة التي يعملون فيها. وهي عملية تنطوي على العديد من الأنشطة والعمليات التي تستهدف في نهاية المطاف إلى تنفيذ سياسات ومشاريع وبرامج وعمليات وقرارات واستجابات مؤسسية نوعية وفعالة". بينما حدد

UN OCHA وهو مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة عدة نقاط فيما يتعلق ببناء القدرات:

- التأكيد على أن المسؤولية والملكية الأساسية لبناء القدرات تقع على عاتق الدولة.
- ينبغي دعم المبادرات على المستويين العالمي والإقليمي، وكذلك من قبل البلدان المانحة والجهات الفاعلة في القطاع الخاص لتأمين التمويل، فبناء القدرات مسؤولية مشتركة.
- ستكون كل دولة مسؤولة عن تطوير وتكييف إطارها الإقليمي الخاص بها لتحقيق بناء القدرات
- زيادة التواصل والشفافية في مبادرات بناء القدرات مع الاستخدام الأفضل للموارد المتاحة (Un, 2017: 1-3 ocha).

ومن وجهة النظر الأكثر شمولاً التي تم التعبير عنها في خطة عمل للأمم المتحدة في ما يعرف بمجدول أعمال القرن ٢١، وفيها يكون لبناء القدرات المقام الأول ويتضمن تطوير كل ما هو إنساني وعملي وتكنولوجي بحيث تشمل بناء القدرات التنظيمية، والمؤسسية، والبشرية، والموارد لكل بلد. فيكون نظام يسعى إلى تعزيز القدرة على تقييم وتحديد القضايا الرئيسية للسياسات وخياراتها وأنماط التنفيذ وآلياتها من بين خيارات وسائل التنمية المختلفة وبالتالي فنهج بناء القدرات يتضمن أربعة جوانب: تطوير علمي وتكنولوجي للقدرات، تطوير القدرات البشرية، تطوير للقوانين والسياسات، والتطوير التنظيمي والمؤسسي (Yan, 2020: 2-3).

وعليه، فمن يقدم على معالجة مفهوم بناء القدرة، فإنه سوف يُصدم بالعديد من الاختلاف في معانيه وأبعاده، مما يصعب الأمر. وهذا التنوع للمفهوم إنما يرجع لعدة أسباب منها، أنه لا يوجد تعريف مقبول وموحد معترف به على نطاق واسع، ولتعدد واختلاف التخصصات التي تُعنى بالمفهوم كعلوم التنمية، أو الاقتصاد المؤسسي، والسياسة والاقتصاد، والعلوم الاجتماعية بل امتد المفهوم للعلوم الحيوية والطبية وغيرها. وعليه فقد سعت الباحثة خلال هذه الورقة البحثية إلى: عرض التطور التاريخي لمفهوم بناء القدرات، ثم عرفت المفهوم لغةً واصطلاحاً وفقاً للمؤسسات

والمنظمات الدولية وبعض الباحثين الذين تناولوا المفهوم في دراساتهم بمختلف التخصصات. وقامت بعرض للمستويات المختلفة لبناء القدرات. ثانياً حاولت الباحثة تقديم بعض رؤى المنظرين حول بناء القدرات، فقدمت رؤية بيتر مورجان عن مفهوم القدرة، وبعدها قامت بعرض رؤية أمارتيا سين حول بناء القدرات. مستخلصة في نهاية الفصل أهم القضايا النظرية المرتبطة بالمفهوم على عدة مستويات بحيث يمكن توظيفها في عدة مجالات ذات العلاقة بعمليات التنمية.

وبناءً على ما سبق يمكن تحديد التساؤل الرئيسي لمشكلة البحث في: ما الإطار التعريفي لعملية بناء القدرات من حيث المفهوم والرؤى المفسرة؟

ثانياً: أهداف البحث : يسعى البحث لتحقيق الأهداف الآتية:

- ١- التأصيل النظري لمفهوم بناء القدرات.
- ٢- الإطار التعريفي لمفهوم التنمية المستدامة.
- ٣- عرض لبعض الرؤى النظرية الخاصة ببناء القدرات.
- ٤- الوصول لعدد من القضايا المستخلصة حول بناء القدرات.

ثالثاً: طريقة المعالجة:

ستعتمد الباحثة على المنهج العلمي، مستندة على الأسلوب التحليلي، اعتماداً على إعادة التحليل لكل الكتابات التي استطاعت الوصول لها - حسب الإمكانيات المتاحة - في مجال عمليات بناء القدرات، وذلك سعياً نحو استخلاص عدد من القضايا على مختلف مستويات عملية بناء القدرات بشكل عام، بحيث يمكن الاستناد إليها فيما بعد لدراسة وتحليل السياسات الاجتماعية الخاصة ببناء القدرات كونها إحدى آليات تحقيق التنمية.

أولاً: التأصيل النظري لمفهوم بناء القدرات:

ظهرت بدايات مفهوم بناء القدرات في أدبيات التنمية مرتبطاً بمفهوم البناء المؤسسي بعد الحرب العالمية الثانية لإعادة بناء المؤسسات في الدول النامية كأساس لعملية التنمية في تلك الدول، والتي كانت تعتمد بالأساس على فكرة النموذج الغربي. ولقد استخدم نموذج بناء

المؤسسات في التحليل المقارن للمؤسسات على اعتبار الدور المهم للمؤسسات في التنمية الإدارية والسياسية، وخاصة مع إمكانية التحكم فيها بشكل أفضل، وكذلك على اعتبار أن وسائل قياس فعالية الأداء أو تقييمه متوافرة لدى المؤسسات (هيدي، ١٩٨٥ : ٣٦).

ثم تطور استخدام المفهوم بعد ذلك في الستينات وبداية السبعينات من القرن العشرين للتحول من إنشاء المؤسسات وتأسيسها إلى مفهوم تعزيز وتطوير المؤسسات، من خلال التركيز على الأنظمة التي تعمل فيها تلك المنظمات كتطوير النظم المالية، وتنمية وتدريب الكوادر الإدارية وغيرها. أما في السبعينات من القرن العشرين كان التركيز على إدارة التنمية وكيفية بناء قدرات الحكومة للوصول للجماعات المستهدفة. ولقد كان التركيز في الفترة من نهاية سبعينات القرن العشرين لمنتصف ثمانينات القرن العشرين على العنصر البشري وكيفية رفع مهاراته على اعتبار محورية العنصر البشري في تحقيق التنمية. وبنهاية الثمانينات تبلور مفهوم بناء القدرات ليعكس جوانب مؤسسية وتنظيمية وبشرية. في بداية التسعينات ظهر مفهوم بناء وتنمية القدرات كأحد المفاهيم المحورية اللازمة لعملية التنمية، وينظر لمفهوم بناء القدرات على أنه يشكل المظلة التي يندرج أسفلها جميع المفاهيم المتعلقة بالتنمية. ويترتب على هذا نتائج وانعكاسات سلبية وإيجابية، تتمثل الانعكاسات الإيجابية في النظر لمفهوم بناء القدرات على اعتبار أنه محوري بالنسبة لجميع مداخل التنمية. بينما تتمثل الانعكاسات السلبية للاستخدام الواسع للمفهوم في تعدد معانيه. ومنذ التسعينات أصبح موضوع بناء القدرات أكثر تكراراً وتناولاً في الخطابات السياسية حول التنمية الدولية، فنشأ بناء القدرات وتم تفسير المفهوم وتحليله وتشغيله بعدة طرق مختلفة في العديد من المجالات واتجهت العلوم لاعتماد المفهوم في العديد من التخصصات كالسياسة والاقتصاد والتنمية والعلوم الانسانية والاجتماعية وامتد المفهوم حتى في التخصصات الطبية والحيوية وغيرها، مما جعل مفهوم بناء القدرات أكثر شمولاً وليس مجرد عملية محددة (Lusthaus, 1999 & Goodman, 1998).

كثيراً ما يستخدم مصطلح بناء القدرات مصاحباً لدراسة المساعدات الفنية، وإصلاح الخدمة المدنية، وتنمية القطاع الخاص، وتنمية المهارات، وإدارة الاقتصاد الكلي، وتحليل السياسات وأخيراً التنمية المؤسسية. ويعتبر مفهوم بناء القدرات من المفاهيم الحديثة نسبياً، حيث ظهر المفهوم في بداية التسعينات من القرن العشرين، وأصبح من المفاهيم المكتملة لمفاهيم أخرى

سيطرت على فكر التنمية في إطار الأربعة عقود الماضية كالبناى المؤسسي، والتنمية المؤسسية، وتنمية الموارد البشرية، وإدارة التنمية، والاقتدار المؤسسي (الباجوري، ٢٠١٥ : ١٤٩-١٥٠).

واستمر المفهوم متداولاً حتى الآن، وتعددت استخداماته في مختلف المداخل والتخصصات بشكل كبير، واتجهت العلوم لاعتماد المفهوم في العديد من التخصصات كالسياسة والاقتصاد والتنمية والعلوم الانسانية والاجتماعية وامتد المفهوم حتى في التخصصات الطبية والحيوية ومجال الأبحاث وغيرها، مما جعل مفهوم بناء القدرات أكثر شمولاً وليس مجرد عملية محددة.

ويستخدم البعض مفهوم بناء القدرات Capacity building كمفهوم مرادف لمفهوم تنمية القدرات Capacity Development، بينما يفرق البعض الآخر بين المفهومين على أساس أن مفهوم التنمية يعكس درجة من درجات التطور في القدرة في حد ذاتها، أما مفهوم البناء يوحي بعدم وجود قدرات، ومن ثم فإننا بحاجة لبناء تلك القدرات من جديد، أما التنمية تعني تطوير ما هو قائم من قدرات لدى الأفراد أو المؤسسات أو النظم. وسوف تعتمد الباحثة مفهوم بناء القدرات كمفهوم مرادف لمفهوم تنمية القدرات على أساس اتسام المفهومين بذات الخصائص والأبعاد والمستويات، والتأكيد على فكرة التركيز على ما هو قائم من أجل توظيف وتعظيم القدرات الحالية. وهنا ترجع الباحثة لرأي Lusthaus, 1999 والذي رأى أن مفهوم بناء القدرات يشكل المظلة التي يندرج أسفلها جميع المفاهيم المتعلقة بالتنمية وتطويرها.

مفهوم بناء القدرات: لغةً - اصطلاحاً.

- مفهوم القدرة لغة :

يشير مفهوم القدرة في معجم المعاني الالكتروني^١ إلى: اسم مصدره قدر والجمع قدرات. والقدرة طاقة، والقوة على الشيء والتمكن منه. والقدرة تعني الغنى والثراء، فالرجل ذو قدرة أي ذو يسار وغنى. والقدرة على الصبر: أي أن الشخص له قوة التمكن على تحمل الصبر. أما اختبار القدرة: أي قياس قدرة العامل على أداء وجبات معينة. والقدرة كمصطلح: هي الصفة التي يتمكن بها المرء من الفعل والترك Ability، والقدرة الممكنة: هي القدرة التي يتمكن بها المرء من أداء الأمور به ولو بشيء من المشقة والعسر Power, Aptitude. أما القدرة الميسرة:

هي القدرة التي يتمكن بها المرء من أداء المأمور به بلا لاشقة ولا عسر capacity (معجم المعاني الإلكترونية).

كما ورد في مجمع البحرين: قدرت على الشيء: أي قويت عليه وتمكنت منه. وورد في لسان العرب: "يقال: قدر على الشيء أي ملكه فهو قادر". والقادر هو الموجد للشيء اختياراً من غير عجز أو فتور". وقال الشيخ الصدوق: قدر: أي ملك، وقدرته على ما لم يوجد واقتداره على إيجاده هو قهره وملكه له". والقدير: هو الذي لا تتناهى قدرته، فهو أبلغ من القادر ولهذا لا يوصف بالقدير غير الله عز وجل. والمقتدر هو التام في القدرة الذي لا يمنعه شيء عن مراده (الطريحي، ٢٠٠٩ و ابن منظور، ٢٠١٠).

- بناء القدرات اصطلاحاً:

توجد مناقشات حول بناء القدرات في كثير من نطاقات البحث بشكل عام، فهناك وجهات نظر حول تعريفات بناء القدرات:

أ- هناك من يعتبر بناء القدرات بأنها عملية تتعلق بتعليمات القيمة المضافة وتدريب المتدربين والأنشطة ذات التأثيرات المضافة والتواصل.

ب- ووجهة نظر أخرى أكثر شمولاً تشمل التنمية في إطار قانوني، على سبيل المثال بناء القدرة حسب الأمم المتحدة يشير إلى إنشاء البيئة التمكينية مع وضع السياسة المناسبة القانونية، أو أنه يشير إلى التطوير المؤسسي بما في ذلك المشاركة المجتمعية، أو أن المفهوم يشير إلى تنمية الموارد البشرية وتقوية الإدارة وأنظمتها شريطة أن يشمل بناء القدرات ما يلي:

● بناء قدرات للإنسان : أي عملية تجهيز الأفراد مع الفهم واكساب المهارات وآليات الوصول إلى المعلومات والمعرفة والتدريب التي تمكنهم من الأداء الفعال.

● التطوير التنظيمي: أي بلورة الهياكل الإدارية والعمليات والإجراءات ليس فقط داخل المنظمات، ولكن أيضاً في إدارة العلاقات بين مختلف المنظمات والقطاعات العامة والخاصة.

● المؤسساتية والقانونية : تطوير الإطار القانوني والتنظيمي، وإجراء تغييرات لتمكين المنظمات والمؤسسات والوكالات على جميع المستويات وفي جميع القطاعات لتعزيز قدراتهم (Srinivas, 2019 & Yan, 2020).

وتستعرض الباحثة عدد من التعريفات المتعلقة ببناء القدرات في محاولة لعرض وجهات النظر المختلفة عن المفهوم مع مراعاة اختلاف التخصصات والمجالات، لمحاولة الوقوف على الخصائص العامة للمفهوم. فلمصطلح بناء القدرات معاني وتفسيرات مختلفة عديدة اعتماداً على أي سياق يطرح فيه

في موسوعة علم الاجتماع أشار مصطلح القدرة Ability إلى: القدرة أو القوة على أداء مهام عقلية وبدنية إما قبل أو بعد تلقي تدريب مناسب، وعادة ما يميز علماء النفس الاجتماعي بين القدرة والاستعداد Aptitude، وهو القدرة الطبيعية على اكتساب أو تعلم معارف معينة والتي يتم قياسها من خلال اختبارات الاستعدادات في بعض الأحيان. أما علماء الاجتماع فيميزون بين القدرة والمهارة، فالقدرة عادة ما تكون متخصصة نسبياً وذات أغراض محددة. أما المهارة فتشير إلى مجموعة أكبر من الأساليب المتعلمة التي يمكن تطبيقها على عدد من المهام والأعمال المشابهة (مارشال، ٢٠٠٠: ١١١٣). ويحدد قاموس الصحة العامة مفهوم بناء القدرات بأنها " مجموعة الأنشطة الموجة إلى رفع مستوى المهارات الفنية والمهنية وإنشاء وتعزيز البيئة التحتية في قطاعات الصحة والتعلم والقطاعات التعليمية والمالية فضلاً عن التقنية والمهنية، وتلقي المساعدات من الدول المانحة والمنظمات غير الحكومية (John, 2007: 45).

هناك تعريفات ركزت على مدى قدرة الكيانات والمنظمات العامة على القيام بوظائفها ومن أهمها تعريف البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة للقدرة بأنها " قدرة الأفراد والمنظمات أو الوحدات التنظيمية على القيام بمهامها بكفاءة وفعالية واستمرارية"، كما عرف بناء القدرات بأنها " العملية التي يتم من خلالها تنمية قدرات الأفراد، والمنظمات والمؤسسات والمجتمعات سواء بصورة فردية أو جماعية بالدرجة التي تمكنهم من القيام بالوظائف وحل المشكلات وإنجاز الغايات" (UNDP, 1998:4). ويرتبط بناء القدرات كمفهوم ارتباطاً بالتعلم والتدريب وتنمية الموارد البشرية، ولقد تغير هذا المفهوم التقليدي خلال السنوات الأخيرة نحو رؤية أشمل، حيث عقدت

ورشة عمل حول بناء القدرات في البلدان النامية في مركز التجارة الدولية ببولندا عام ٢٠٠٠، ولقد تم اعتماد التعريف التالي لبناء القدرات بأنها " تنمية المعرفة والمهارات والمواقف لدى الأفراد ومجموعات الأشخاص ذات الصلة بالتصميم والتطوير والإدارة وصيانة البنى التحتية المؤسسية والتشغيلية" وهذا يعد نصح أوسع من التركيز بشكل أساسي على تطوير الموظفين والكوادر البشرية. وفي نفس الإطار تعرف هيئة المعونة الألمانية بناء القدرات بأنها " العملية التي يتم من خلالها زيادة الإمكانات وقدرات الأفراد، والمجموعات، والمنظمات، والمجتمعات للقيام بالمهام التالية: (أ) تحليل البيئات التي يعملون بها، (ب) تحديد المشكلات، والاحتياجات، والفرص، (ج) صياغة الاستراتيجيات للتعامل مع تلك المشكلات وتعظيم الاستفادة من الفرص المتاحة، (د) وضع خطة للتنفيذ، (هـ) ضمان استمرارية الموارد اللازمة للتطبيق والمتابعة والتقييم للاستراتيجية، (و) وأخيراً التغذية العكسية المستمرة (Rohdewohld & Poppe, 2005: 12).

في حين عرف مكتب العمل الدولي تنمية القدرات حيث تداخل تعبير بناء القدرات مع تعبير تنمية القدرات، فبناء القدرات معرف بأنه " عملة يحصل من خلالها الأفراد والمنظمات والمجتمعات على القدرات اللازمة لوضع أهدافهم الإنمائية وتحقيقها وتعزيز وتقوية هذه القدرات والحفاظ عليها عبر الزمن (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٠ : ١). في حين ذهبت المؤسسة الأمريكية للتنمية في تعريفها لبناء القدرات بأنها " عملية مستمرة يتم من خلالها تمكين الأفراد من إدراك قدراتهم وموآهبهم ومساعدتهم لاستغلالها استغلالاً جيداً (المؤسسة الأمريكية للتنمية، ٢٠٠٨ : ٢)، ومن خلال هذا التعريف يمكن تحديد أحد أهم أبعاد بناء القدرات ألا وهو وعي وإدراك الأفراد بقدراتهم وكيفية اكتشافها ومن ثم تعزيزها.

وعلى المستوى الإقليمي، جاء بناء القدرات من منظور المعهد العربي للتخطيط بأنه يمثل " عملية تخطيطية تتضمن مجموعة من السياسات والإجراءات التنفيذية التي تقوم بها المؤسسات بهدف تحسين وتطوير أداءها بالإضافة إلى قدرتها على توظيف مواردها بما يحقق الإستدامة" (المعهد العربي للتخطيط، ٢٠١٥ : ٢٩)، وبذلك يكون التعريف ارتبط بشكل أساسي بالاستدامة والقدرة على توظيف الموارد المالية أو البشرية.

في حين أكد (Bhagavathula, 2012) على أن بناء القدرات إنما يشير إلى القدرة الكلية للفرد أو المجموعة على أداء مسؤوليتهم داخل البلد، وبناء القدرات يشير إلى أنشطة الأفراد والجماعات لتقوية معارفهم وقدراتهم ومهارتهم أي أنها تحقيق للكفاءة وبالتالي تحسين الهياكل المؤسسة، وأشار إلى أن بناء القدرات يرتبط بسياقات العمل الأكبر، بحيث لا تكون تدريبات بناء القدرات عادلة ونشطة لمرة واحدة، بل يجب أن تدعم بناء القدرات البشرية والمؤسسية من أجل التغيير الدائم. وهنا يكون Bhagavathula سلط الضوء على تطوير الكفاءات واعتبارها جزءاً من بناء القدرات والتي تساعد على تمكين السلوك التعاوني للمشاركين (Bhagavathula: 2012: 1-2). وتعرف بناء القدرات بأنها نوع من العمليات والإجراءات المنظمة والمخططة التي تهدف إلى تعزيز من مهارات الأفراد أو الجماعات والرفع من قدراتهم على أداء الأنشطة والوظائف (Cairns and Others 2005: 873).

الهدف الثاني: الإطار التعريفي لمفهوم التنمية المستدامة:

بدأ الاهتمام بعملية التنمية عملياً مع بداية النصف الثاني من القرن العشرين، ولم يكن مفهوم التنمية شائعاً في الكتابات الاقتصادية قبل الحرب العالمية الثانية، حيث أنها لم تعرف سوى مفهوم النمو، ولكن مع استقلال الكثير من الدول الآسيوية والإفريقية، والتجربة الاقتصادية لدول أمريكا اللاتينية وكتابات مفكرها التي دعت إلى اكتشاف وجود خلافات كبيرة بينها وبين الدول الأكثر تقدماً، ومن ثم استدعت خصوصيتها توصيفاً مختلفاً لأوضاعها الاقتصادية، أوسع بكثير مما يوحي به مفهوم النمو (Currie-adler et al, 2014: 12). وبدأ يتنامى الوعي بقيمة الإنسان هدفاً ووسيلة في منظومة التنمية الشاملة، وكثرت الأبحاث والدراسات التي أجرتها المجتمعات المعاصرة من أجل تحديد مفهوم التنمية وتحليل مكوناتها، كإشباع الحاجات الأساسية، وتكوين رأس المال البشري، أو رفع مستوى المعيشة، أو تحسين نوعية الحياة... إلخ. علماً بأن قيمة الإنسان في ذاته ولذاته، مما رسخ وكرس الاقتناع بأن المحور الرئيسي في عملية التنمية هو الإنسان (المصري، ٢٠٠٨: ٢٣٩).

ويختلف مفهوم النمو عن مفهوم التنمية لغوياً واصطلاحاً، فلغوياً النمو من الفعل نما، ينمو، نماء وتعني الزيادة، أي الشيء يزيد حالاً بعد حال من نفسه، بدون إضافة إليه. بينما

التنمية فهي أسم مشتق من الفعل نمى وتعني الزيادة، والانتشار، والكثرة، والتضاعف بفعل تدخل (ما ابن منظور، ٢٠١٠: ٩٥٦). أما اصطلاحاً فالنمو "هو العملية الطبيعية والتلقائية التي تحدث في المجتمعات دون تخطيط مسبق أو دراسة". بينما التنمية "عملية تعتمد في الأساس على جهد منظم، فضلاً عن إدارة وتخطيط سليم لتتم عبر ذلك عملية التغيير، سواء كان هذا التغيير اجتماعياً واقتصادياً إنما يكون تغييراً نحو الأفضل (عارف، ٢٠٠٣: ٤).

تعد التنمية بأنواعها عملية ديناميكية مستمرة تنبع من الكيان وتشمل جميع الاتجاهات، فهي كعملية مطردة تهدف على تبديل الهياكل الاجتماعية وتعديل الأدوار والمراكز وتحريك الإمكانات المتعددة الجوانب، بعد رصدها وتوجيهها نحو تحقيق هدف التغيير في المعطيات الفكرية والقيمية وبناء دعائم الدولة العصرية، وذلك من خلال تكافل القوى البشرية لترجمة الخطط العلمية التنموية إلى مشروعات فاعلة تؤدي مخرجاتها إلى إحداث التغييرات المطلوبة (الزهراني، ١٤٢٦: ١٥).

قد أورد (Fowke & Prasad 1996) أكثر من ثمانين تعريفاً مختلفاً وفي الغالب متناقضاً وأحياناً متناقضاً. ومن أهم تلك التعريفات وأوسعها انتشاراً، ذلك الوارد في تقرير برونديتلاند (نشر من قبل اللجنة غير الحكومية التي أنشأتها الأمم المتحدة في أواسط الثمانينات من القرن العشرين بزعامة جروهارلن برونديتلاند لتقديم تقرير عن القضايا البيئية)، والذي عرف التنمية المستدامة على أنها "التنمية التي تلي احتياجات الجيل الحاضر دون تضحية أو الإضرار بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها" (WCED, 1987: 43). وعرفت بأنها "السعي الدائم لتطوير نوعية الحياة الإنسانية مع الوضع في الاعتبار قدرات النظام البيئي" (فيانا، ١٩٩٤: ٨). ولقد خرج مؤتمر منظمة الزراعة والأغذية العالمية (FAO) بتعريف أوسع للتنمية المستدامة بأنها "إدارة قاعدة الموارد وصونها وتوجيه عملية التغير البيولوجي والمؤسسي على نحو يضمن إشباع الحاجات الإنسانية للأجيال الحاضرة والمقبلة بصفة مستمرة في كل القطاعات الاقتصادية، ولا تؤدي إلى تدهور البيئة وتتسم بالفنية والقبول" (الحسن، ٢٠١١: ٥). وهي تنمية تراعي حق الأجيال القادمة في الثروات الطبيعية للمجال الحيوي لكوكب الأرض، كما أنها تضع الاحتياجات الأساسية للإنسان في المقام الأول، فأولوياتها هي تلبية احتياجات المرء من الغذاء والسكن والملبس وحق العمل والتعليم والحصول على الخدمات الصحية وكل ما يتصل بتحسين نوعية حياته

المادية والاجتماعية، وهي تنمية تشترط ألا تأخذ من الأرض أكثر ما تعطي (العوضي، ٢٠٠٣: ١٤).

أسس التنمية المستدامة:

يستند مفهوم التنمية المستدامة إلى مجموعة من الأسس أو الضمانات الرامية إلى تحقيق أهدافها وكانت أهمها (Barbara, 1995: 12-14):

- ١- أن تأخذ التنمية في الاعتبار الحفاظ على خصائص ومستوى أداء الموارد الطبيعية الحالي والمستقبلي كأساس لشراكة الأجيال المقبلة في المتاح من تلك الموارد.
- ٢- لا تركز التنمية إزاء هذا المفهوم على قيمة عائدات النمو الاقتصادي بقدر ارتكازها على نوعية وكيفية توزيع تلك العائدات، وما يترتب على ذلك من تحسين للظروف المعيشية للمواطنين حال الربط بين سياسات التنمية والحفاظ على البيئة.
- ٣- يتعين إعادة النظر في أنماط الاستثمار الحالية، مع تعزيز استخدام وسائل تقنية أكثر توافقاً مع البيئة تستهدف الحد من مظاهر الضرر والإخلال بالتوازن البيئي والحفاظ على استمرارية الموارد الطبيعية.
- ٤- لا ينبغي الاكتفاء بتعديل أنماط الاستثمار وهياكل الإنتاج، وإنما يستلزم الأمر أيضاً تعديل أنماط الاستهلاك السائدة اجتناباً للإسراف وتبديد الموارد وتلوث البيئة.
- ٥- لا بد أن يشتمل مفهوم العائد من التنمية ليشمل كل ما يعود على المجتمع بنفع بحيث لا يقصر ذلك المفهوم على العائد والتكلفة، استناداً إلى مردود الآثار البيئية الغير مباشرة وما يترتب عليها من كلفة اجتماعية، تجسد أوجه القصور في الموارد الطبيعية.
- ٦- استدامة وتواصل واستمرارية النظم الإنتاجية أساس الوقاية من احتمالات انهيار مقومات التنمية خاصة بالدول النامية التي تعتمد على نظم تقليدية ترتبط بمقومات البيئة الطبيعية. ويتطلب تحقيق التنمية المستدامة وجود إرادة سياسية للدول، وكذلك استعداد لدى المجتمعات والأفراد لتحقيقها، فالتنمية المستدامة عملية مجتمعية، يجب ان تساهم فيها كل الفئات والقطاعات والجماعات بشكل متناسق، ولا يجوز اعتمادها على فئة قليلة، أو مورد واحد . فبدون المشاركة والحريات الأساسية لا يمكن تصور قبول المجتمع بالالتزام الوافي بأهداف التنمية وبأعبائها

والتضحيات المطلوبة في سبيلها. ولهذا اعتمدت سياسات المنظمات الدولية والدول الكبرى التركيز على بناء القدرات كآلية مهمة تساعد على تحقيق التنمية المستدامة، كما تنادت بضرورة تشعبها على مختلف المستويات الفردية، والتنظيمية، والكلية.

الهدف الثالث: الرؤى النظرية المفسرة لبناء القدرات:

١- رؤية بيتر مورجان^٢ حول القدرة:

من الدراسات الهامة عن القدرة كمفهوم ما قدمه بيتر مورجان ٢٠٠٦ بعنوان "concept of capacity". والتي جادل فيها مفهوم القدرة وحاول الوقوف على أهم ما يتعلق به من وجهات نظر وخصائص وأنواع للقدرة موضحاً أن مفهوم القدرة مفهوم متسع وممتد ما بين المستوى الماكرو وحتى المستوى الميكرو.

أشار Morgan في بداية دراسته إلى مدى اتساع نطاق مفهوم القدرة والذي يتراوح ما بين المستوى الماكرو الميكرو، فمثلاً تتراوح القدرة ما بين قدرة البلدان بأكملها على إدارة شؤونها بنجاح (ماكرو)، إلى قدرة الموظف أو الفرد على التحدث بفعالية مع زملاء العمل. وتبدأ من مستوى الأفراد بالتعلم واكتساب المعرفة والمشاريع الصغيرة كعوامل لبناء القدرة، حتى الشراكات والتشبيك والمشاريع القومية لبناء قدرة المؤسسات والأنظمة في الدولة (Morgan, 2006: 1-2). كما أنه يرى أن موضوع القدرة كموضوع معرفي له مكانة ضعيفة في عالم التنمية الواسع، وليس له أطر نظرية مقبولة ومختبرة يمكن للباحثين استخدامها، وحتى منتصف التسعينات لم تجذب القدرة أي دعم بحثي تقريباً داخل عالم التنمية. فمعظم الأفكار المتعلقة بالقدرة كانت متوجه نحو إدارة الأداء والتنمية التنظيمية والاقتصاد السياسي والمؤسسي وعلم الاجتماع وعلم الاقتصاد، كما تأثرت القدرة بالأفكار المتعلقة بالمشاركة وإصلاح القطاع العام والمدني وقضايا التمكين. فظلت القدرة كمفهوم وموضوع ذات صدى أقل في العديد من الثقافات حتى أواخر القرن العشرين (Morgan, 2006: 6).

ويذهب Morgan إلى تحديد مصطلح القدرة بأنه "الطاقة والقوة الكلية على خلق القيمة والفائدة والتحسين". وتتراوح التحليلات والدراسة للقدرة من الكلي إلى الجزئي، فالجانب

الكلية يكون التركيز فيه على البنية التحتية المؤسسية والتنظيمية للنظام ككل ويكون التركيز على القدرات لتلبية احتياجاتها التنموية، وهذا المستوى الكلي يشمل القضايا المتعلقة ببناء قدرات الدولة وعلاقتها ودور القطاع الخاص. أما الجانب الجزئي يكون التركيز فيه أكثر على طرق منح الأفراد السلوكيات والمهارات والموارد المختلفة التي يحتاجوا لها لإحراز تقدم. وبالتالي فالجانب الكلي والجزئيمرتبطان ببعضهما وبالتالي يتحدد مفهوم القدرة بأنه هو تلك المجموعة الناشئة من السمات التي تمكن النظام البشري من الإبداع وتحقيق قيمة تنموية. ويركز Morgan في طرحه لمفهوم القدرة على المستوى المتوسط بين طرفي المفهوم المتراوحة بين الجانب الكلي والجزئي حيث يركز على الجهات الفاعلة التنظيمية الرسمية كوحدة رئيسية للتحليل، وكذلك المنظمات والمؤسسات والجماعات وحتى الأفراد، بحيث أن الاستراتيجيات الكلية لبناء الدولة تحتاج إلى أن يتم تنفيذها من أسفل إلى أعلى (Morgan, 2006: 8).

أنماط القدرات حسب رؤية Morgan (٢٠٠٦ : ٩-١٧):

عادة ما تشير القدرة إلى معنى مجمع وهو القدرة على القيام بفعل شئ ما، ولكن هذا المعنى لا يخبر كثيراً عن القدرة وحسب Morgan إنه بعد القراءات الأدبية الأوسع عن القدرة يرى أن القدرة مبينة على خمس قدرات أساسية يمكن تحديدها في جميع الأنظمة وكافة المستويات. وهي القدرة على العمل، والقدرة على توليد نتائج التنمية، والقدرة على الارتباط، والقدرة على التجديد الذاتي والتكيف، والقدرة على تحقيق الأتساق. وتلك القدرات برغم أنها منفصلة لكنها مترابطة وكل المنظمات والجهات الفاعلة تحاول تحقيق التوازن بين تلك القدرات، فكلهم ضروريين وليس قدرة واحدة كافية، وهذه القدرات هي:

أ- القدرة على العمل:

هي تعد القدرة الأولى أو اللبنة التي يتأسس عليها باقي القدرات، وغياها يضعف أي مجهود مبذول لبناء القدرات بشكل عام. فيجب أن تكون الأنظمة والمؤسسات والمنظمات والأفراد واعيين وقادرين على الإدارة وإتخاذ القرار والاختيار والرغبة الحقيقية المصحوبة بالشغف للعمل لتحقيق التطوير، والتحرك بنوايا استراتيجية عازمة على التغيير نحو الأفضل. وهذا يتطلب أن يكون النظام واعياً ومدركاً بمكانته في المنظومة ككل ومؤمن بتطوير ذاته وهويته الخاصة، بل

على النظام أو المؤسسة أو الفرد أن يكون شغوفاً بطموحه ولديه القوة والطاقة القادرة على التطوير بل ولديه القدرة على مقاومة رفض التغيير الذي يمكن أن يتعرض له من أنظمة وأفراد أو حتى أجنادات خارجية رافضة للتطوير والتنمية.

ويرى Morgan أن الدول منخفضة الدخل إنما تفتقر منظمات المجتمع فيها إلى القدرة على العمل بالرغم من إمكانية توافر الإمكانيات والقدرات البشرية مع الأفراد ولكن دور المنظمة ف حملهم للعمل وتحفيزهم هو ما يكون مفقود. بحيث تتقاعص المنظمات على دفع أفرادها نحو العمل وتحفيزهم بفعل تدخل السلطات والحكومات التي تفرض سيطرتها عليها. لأن معظم المنظمات تفتقر إلى الاستقلال المالي والإداري وبالتالي ليست قادرة على بناء روابط دولية أو حتى محلية تساعد على بناء قدرات أعضائها.

ب- القدرة على توليد نتائج التنمية:

هي الطريقة الأكثر استخداماً للتفكير في قضايا القدرات. ونتائج التنمية نوعان:

الأول: هو تحسين القدرات الخاصة بالمنظمة أو التنظيم، أو الجماعة أو الفرد، أي بناء قدراتهم الخاصة. وبالتالي يكون بناء القدرات هنا هدفاً إنمائياً بالغ الأهمية في حد ذاته، ويكون جزءاً من نتائج التنمية.

الثاني: النوع الثاني من نتائج التنمية برنامجي، أي "إحراز مخرجات بشكل أفضل"، مثل تحسن في مستوى صحة الأم، تحسين سياسة حماية البيئة، تربية الماشية، تحسن مستويات الفقر في المدن، وغيرها من القضايا التي تتطلب تحسن ملموس.

القدرة الثالثة: القدرة على الارتباط والتواصل

هي من القدرات الحتمية والأساسية لجميع الأنظمة البشرية، أي الارتباط بالجهات الفاعلة الأخرى داخل السياق. وهذا المنظور يرى أن القدرة لا تقتصر على تحقيق الهدف والبرامج المخطط لها، بل أن الأنظمة تحتاج إلى الحصول على الدعم والحماية وحماية التقنية، وحتى تستطيع الأنظمة والأفراد الاستفادة من مواردهم وتوفيرها، فعليهم الدخول في تحالفات رسمية وغير رسمية مع

الحكومات والجهات الخاصة والشركات لتوفير الدعم المادي واللوجستي لبناء القدرات وتنفيذ البرامج، ولكن هذا لا بد أن يتم تحت غطاء شرعي ومعلن.

هذا القدرة تكون مناسبة بشكل خاص في البلدان ذات الدخل المنخفض والمحدود والتي لاتزال تكافح من أجل إقامة مؤسسية وتنظيمية، وبنية تحتية سليمة وإرادة رشيدة. وبدون الحصول على هذه القدرة يكون من الصعب على المؤسسة أو الجهة تحقيق أهدافها. وحسب Morgan هناك العديد من الحالات التي ركزت على تطوير قدراتها على الإرتباط واكتساب الشرعية، وهي بحاجة للقدرة على إدارة التواصل بطرق فعالة للدخول في علاقات وتحالفات مثمرة.

القدرة الرابعة: القدرة على التجديد الذاتي والتكيف:

القدرة الرابعة التي نراها في الحالات المختلفة سواء (أفراد - جماعات - منظمات - أنظمة كاملة... وغيرها) هي التجديد الذاتي والتكيف، والقدرة من هذا المنظور تتعلق بالتغيير الذي يطرأ أو يتعرض لها الجهات الفاعلة. ومدى قدرة المنظمة على اتقان التغيير وتبني الأفكار الجديدة لمواكبة التطورات الحاصلة، مثل قرارات حكومية ممولة غير متوقعة. كتسونامي مفاجئ، أو احتياجات العملاء غير المتوقعة، الثورات، التغييرات الاقتصادية المفاجئة وما إلى ذلك. بحيث أن الضغوط المحلية والدولية تترك آثارها على الأداء العام للمنظمة. ولقد خضعت العديد من الحالات والأنظمة إلى التغيير وبمعدل سريع من مواكبة النمط المتغير للطلب القادم من الحكومات ووكالات التمويل الدولية لتواصل ابتكار استراتيجيات جديدة، فكان جزء من تحدي تنمية القدرات هو تحقيق التوازن بين الاستقرار المطلوب لتطوير القدرات الأساسية والحاجة للتغيير المستمر وفقاً للمتطلبات المحلية والدولية المتسارعة.

ت-القدرة الخامسة: القدرة على الاتساق:

تحتاج كل الأنظمة مهما تعددت أشكالها سواء كانت منظمات أو مؤسسات أو جماعات أو أفراد إلى قدرات مختلفة ووحدات قطرية منفصلة ومتعددة، وأنواع شتى من المهارات وتنوع في وجهات النظر وطرق التفكير، ولكن في نفس الوقت لا بد من الجهة الفاعلة أن لا تسمح بالتجزئة والتعقيد نتيجة اختلاف وتنوع المهارات، بل لا بد من أن يتم توظيف هذا التنوع بشكل متكامل ومتسق يساعد على تحقيق نتائج التنمية المطلوبة. بل أن هذا التكامل والاتساق في شتى المهارات

وطرق التفكير المختلفة يساعد على الإبداع والابتكار، ويحاول الفاعلون أيضاً اتباع استراتيجيات متعددة المكونات لتحقيق قدر أكبر من الانساق بما في ذلك دعم قيم معينة وتقاسمها، وفي نفس الوقت ترك الأعضاء أحراراً في العمل بشكل مستقل. وحسب Morgan يؤكد على أن تحقيق نوع أعمق وأكثر مرونة وتماكناً من القدرات يعتمد بشكل كبير على فعالية هذه القدرة، وقوتها في الجمع بين الأشياء المتنوعة واتساقها بشكل متكامل.

القدرة غاية أم وسيلة :

يرى Morgan أن هناك جدلاً دائماً حول ما إذا كانت القدرة وسيلة للتنمية أم غاية لها. وفي واقع الأمر أن عادة ما ينظر إلى مثل هذا الموضوع على أنه مقصور على فئة معينة بالنظر إلى الاحتياجات الواضحة لتحقيق النتائج. فهناك من يؤكد على أن القدرة مجرد وسيلة وظيفية للترتيب الأعلى وصولاً لتحقيق النتائج في التنمية، ولكن وحسب ما يرى Morgan أن القدرة وبناءها غاية في حد ذاتها وكذلك وسيلة لتحقيق أهداف التنمية. فهو يرى أن العقلية الاستراتيجية هي التي تتعامل مع القدرة على أنها غاية في حد ذاتها وإنما عنصر حاسم في أي جهد، ولا بد من تحقيقه للوصول إلى النتائج. فإن تطوير القدرات يؤدي إلى تحسينات في النتائج والتي بدورها تطور الموارد اللازمة لتطوير المزيد من القدرات (Morgan, 2006: 18).

في نفس السياق أكدت Hunt 2005 على نفس رؤية Morgan، فرأت أن بعض الجهات تتعامل مع المفهوم على أنه وسيلة بحيث يمكن تصميم بناء القدرات لتمكين المنظمة من تقديم خدمة أو برنامج محدد، وهنا تكون عملية خاضعة للتعديل والتحديث طوال الوقت. في حين أكدت أن هناك منظمات كمنظمة أوكسفام ترى أن بناء القدرات ليس أداة وإنما نهج للتنمية. وليس شيئاً منفصلاً عنه وأنها رد على عمليات التغيير متعددة الأبعاد وليس عبارة عن مجموعة تدخلات فنية منفصلة. وكذلك هناك العديد من الماخذين توصلوا أيضاً إلى نفس الرأي بأن بناء القدرات هي غاية، في إشارة إلى تعميم بناء القدرات كمفهوم مركزي لتحقيق التنمية وأن المهم في عملية التنمية تطوير قدرات الناس لتأكيد قيمتهم الإنسانية وقيمتهم الخاصة (Hunt, 2005: 6). ولقد سبق Morgan في ذات الاتجاه Enemark 2003 والذي أكد على أن بناء القدرات هو نتيجة إنمائية في حد ذاتها، وبالتالي تصبح البرامج والتعليم والتدريب وسيلة

لتحقيق غاية في حين أن الغاية نفسها هي بناء القدرة على تحقيق أهداف التنمية المحددة (Enemark, 2003: 11).

٢- رؤية أمارتيا سن^٣ ومقاربة بناء القدرات:

يعد أمارتيا سن واحداً من أبرز علماء اقتصاد التنمية على المستوى العالمي، والذي يمتلك رؤية فريدة ونوعية حول مفهوم التنمية والتطوير الحضاري. والتي قد يجتزلها بعض الاقتصاديون في منظور واحد هو الدخل والنتائج القومي، بغض النظر عن جوانب الحياة الأخرى النوعية ودون الحرية بمعناها الواسع، وحتى بغض النظر عن قدرات الإنسان الحر وفرصه في اختيار وصنع الحياة التي يريدها. فقد سعى (سن) من خلال كتابة التنمية حرية صياغة رؤية وإطاراً مفاهيمياً ليؤكد على أن السبيل لتحقيق التنمية هو تعزيز وبناء قدرات الأفراد في المجتمع، فالقدرات تمكن من فرص الاختيار وصنع حياة ذات قيمة.

عارض (سن) النهج التقليدي الذي يسند أهمية قصوى للدخل متجاهلاً الظروف المحيطة. كما يعارض النهج الذي يركز على ظروف المعيشة ومفهوم الحرمان النسبي. ويشير بدل ذلك إلى أن الموارد المادية المتاحة للفرد ليست قادرة وحدها على حمايته من وضع محفوف بالمخاطر يتسع مداه ويزداد، بل أن حريته وقدرته على تحويل الموارد المتاحة تحت تصرفه إلى رفاهية فعالة (ذ. شفيق، ٢٠٢١: ٢). ويجب فهم حرية تحقيق الرفاهية من حيث قدرات الناس التي تمثل فرصهم الحقيقية، فإن حرية تحقيق الرفاهية تتعلق بما يستطيع الناس القيام به، بحيث يكونوا فاعلين (وكلاء) مما له تبعات على الحياة التي يستطيعون أن يعيشوها. وتعتبر مجموعة القدرات البشرية الأساسية ضرورية لتحقيق الرفاهية والحياة الجيدة (Onwneghuchulam, 2012: 4).

وسوف تحاول الباحثة عرض رؤية أمارتيا سن من خلال الوقوف على أهم الأفكار ذات الصلة ببناء القدرات وتتحدد تلك الأفكار فيما يأتي:

- الحرية كمتطلب لتحقيق التنمية:

يعرف أمارتيا سن التنمية في مقدمة كتابه (التنمية حرية) بأنها عملية توسيع الحريات الأساسية التي يتمتع بها الناس، ويؤكد على ضرورة تجاوز المفهوم الذي يركز على حسابات تراكم الثروة وزيادة مجمل الناتج القومي وجميع المتغيرات المرتبطة بالدخل والنمو الاقتصادي. بل يمكن النظر إليها كأدوات مهمة لتوسيع نطاق الحرية، ومع ذلك فالحرية تتوقف وقد تتعارض مع محددات أخرى مثل التنظيمات الاجتماعية والاقتصادية كالتعليم والرعاية الصحية، وكذلك الحقوق السياسية والمدنية مثل حرية المشاركة السياسية وصنع القرار. وإذا كانت وإذا كانت الحرية هي ما تقدمه التنمية، فإن التنمية تستلزم إزالة كافة المصادر الرئيسية لإفتقاد الحريات: كالتغيان، والفقر، وشح الفرص، والحرمان الاجتماعي المنظم، وإهمال المرافق، والتسهيلات العامة، ويرى (سن) أن إنجاز التنمية يتوقف بالكامل على فعالية الحرية للشعب. ويؤمن (سن) بأن الحرية أساسية في عملية التنمية لسببين هما: **الأول**: أنه عن طريق التنمية يتم تقييم تقدم عملية تعزيز الحريات التي يتمتع بها الأفراد. **الثاني**: تحقيق التنمية يعتمد بشكل أساسي على قدرة الأفراد والقدرة على الاختيار بكل حرية (سين، ٢٠١٠: ١٧-١٨).

ويؤكد (سن) على أن لنظام الحكم دور مهم في ترقية وتوجيه التنمية، وتتمحور هذه الرؤية حول استمرارية البناء داخل المجتمع، وتمتع النظام السياسي بالاستقرار وأن يكفل هذا النظام قيم الحرية والمساواة والعدالة والديمقراطية، ويعتمد مفهومه للديمقراطية على قدرة كل عضو في المجتمع على التعبير عن وجهة نظره وإسماعها في سياق نقاش ديمقراطي عام. ويسهم توسيع نطاق الحريات في تحقيق التنمية حسب رؤية (سن)، طالما أن التنمية ذاتها يمكن النظر إليها باعتبارها توسيعاً للحريات الإنسانية. ولقد حدد سين الحريات الأداة في (الحريات السياسية - التسهيلات الاقتصادية - الفرص الاجتماعية - ضمانات الشفافية - والأمن الوقائي). وقد تمتد هذه الحريات إلى حالات أكثر تعقيداً مثل درجة سعادة الفرد، واحترامه لذاته، والهدوء، هذه الحريات تميل إلى المساهمة في بناء القدرة العامة للأفراد على الحياة بحرية أكثر، كما أنها تكمل بعضها البعض. فهذه الحريات الأداة تعزز بشكل مباشر من قدرات الأفراد وتقوي وترسخ بعضها البعض. وتقضي وسائل وغايات التنمية والتطوير بأن يكون منظور الحرية هو محور المسرح وهي متطلب تحقيق التنمية ويتعين النظر إلى الناس وقدراتهم من هذا المنظور، باعتبارهم عناصر مشاركة

بفعالية ونشاط وكفاءة في تحقيق التنمية شرط أن تنهياً لهم الفرص بتوسيع الخيارات والحريات أمامهم (سن، ٢٠١٠: ٦٠-٨٢).

الفقر حسب رؤية سن هو الافتقار إلى القدرات.

يؤكد سن أن الفروقات الفردية تتفاوت وفقاً لما لدى المرء من قدرات أي الحريات الموضوعية التي يحظى بها لبناء نوع الحياة التي لديه الأسباب لإضفاء قيمة عليها. وحسب هذا المنظور يرى صن أن يمكن اعتبار الفقر حرماناً من القدرات الأساسية وليس مجرد تديني في الدخل، وبالتالي فهو يؤكد على منظور فقر القدرة وأشار إلى أن نقص الدخل يمكن أن يكون سبباً رئيسياً لحرمان الشخص من القدرات. ويجدد سن محددات نَحج القدرة في النظر إلى الفقر فيما يأتي:

- ١- يتحدد معنى الفقر في ضوء الحرمان من القدرة أي أن الفقر هو الحرمان من القدرات.
 - ٢- الدخل ليس الأداة الوحيدة لتوليد القدرات.
 - ٣- العلاقة بين الدخل المنخفض والقدرة المنخفضة تتغير بين المجتمعات المختلفة وحتى بين الأسر داخل المجتمع الواحد (سن ، ٢٠١٠ : ١٣٧).
- وبالتالي فسين يرى الفقر بمفهومه الشامل بأنه الحرمان من القدرات وليس نقص الدخل والذي يعتبر هنا مفهوم ناقص، ويرى صن أن الدخل ليس الأداة الوحيدة لتوليد القدرات. ويوضح العلاقة الوثيقة بين الدخل والقدرة التي تتأثر بقوة عمر الشخص وتتأثر بنوع الجنس والدور الاجتماعي لكل من الجنسين وتتأثر بموقع العمل وبالمناخ الذي تسوده أمراض معدية. فهذه المتغيرات مهمة لتأثيرها في نوعية القدرات. ويرى صن أن الحرمان النسبي من حيث الدخل يمكن أن يفضي إلى حرمان مطلق من القدرات. ويؤكد سن على أن الدخل وسيلة مهمة للحصول على القدرات، كما أن القدرات المعززة من أجل بناء الحياة تنزع طبيعياً إلى توسيع قدرة المرء ليكون أكثر إنتاجية وأقدر للحصول على دخل أكبر (سن، ٢٠١٠: ١٣٨-١٤٢).

- بناء القدرات كآلية لتحقيق التنمية:

تقوم مقارنة القدرات التي قام صن بتطويرها على إعادة النظر في العلاقة بين ثلاثة متغيرات هي الكفاءة الاقتصادية والمسؤولية الفردية والعدالة الاجتماعية، بالإضافة إلى التمييز بين القدرات والموارد والأداء، هذه المتغيرات تتأثر بشكل مباشر بجرية الاختيار والقدرة على استخدام الموارد

المتاحة وكذا السياق الاجتماعي والبيئي الذي يتطور فيه الأفراد. ولقد تأثر نموذج صن بشكل مباشر بأفكار آدم سميث وماركس وكذلك أرسطو حول العدالة التوزيعية، وتكتسي مقارنة القدرات أهميتها انطلاقاً من تبنيتها من قبل منظمة الأمم المتحدة من خلال برامجها الإنمائية وكذلك من قبل العديد من الدول لتقييم مستويات التنمية بها. بالإضافة إلى تحليلها للإمكانيات والموارد المتاحة للأفراد والتي تمكنهم من إنجاز حياة واقعية من خلال ما يستطيعون أداءه بالفعل أو عبر الفرص المتاحة التي تتوافق مع قدرات. (8: 2014, Lori)

فالأفراد يشكون بالنسبة لسين عنصر مهم في تحقيق التنمية الاقتصادية إذا ما أتاحت لهم الفرصة للتفكير وابتكار الحلول وتقييم مدى تحقيق طموحاتهم وأمالهم، وتقوم هذه المقاربة على عمليتين أساسيتين هما: - عملية بناء القدرات وتوسيعها، بمعنى تمكين الأفراد من تحقيق الأهداف التي يرونها ذات قيمة ولبناء حياة بشكل لائق. - عملية توسيع الخيارات : وتعني حرية الاختيار بين البدائل المتاحة وبقدر ماتكون البدائل متنوعة بقدر ما تتحقق حرية الافراد وبالتالي تتعزز قدراتهم. وحسب سن فبناء القدرات لا يعني المساواة بين الأفراد في كل شيء وإنما تعني إعطاء الحقوق والفرص للأفراد مع مراعاة الاختلافات وذلك لتمكينهم من تحقيق أهدافهم التي تختلف من فرد لآخر وليس من الضروري أن يكون لجميع الناس نفس نمط الحياة ولكن من الضروري توفير نفس الفرص للجميع. وبالتالي أكد صن على القدرات التي يمتلكها الاشخاص هي الأولى بالاهتمام في المقام الأول، فالقدرات التي يمتلكها شخص ما للقيام بهذا الشيء أو ذاك يمكن ربطها مباشرة بوضعية هذا الشخص مقارنة بما يملكه الآخرون أو يستعملونه. وتحدد قدرات الفرد حسب صن بفعل موارده المرتبطة من جهة بالمزايا الاجتماعية. أي ما يمثل رأسمالاً في معناه العام، إذ بفضل هذه القدرات والإمكانيات المشروطة بالبيئة الخاصة بالفرد يتمكن هذا الأخير من تحديد اختياراته الممكنة. وأخيراً يؤكد صن أن خلق فرصاً اجتماعية يشكل إسهاماً مباشراً للتوسع في بناء القدرات البشرية، وبالتالي في نوعية الحياة التي يجتارونها الناس، فكلما زادت الحريات وتوسعت الخيارات زادت وتعززت قدرات الأفراد لما يؤهله ليحيا حياة ذات قيمة (Lori, 2014 & Alkire, S., & Deneulin, 2009).

- فعالية القدرات حسب رؤية سن:

إن المزيد من الحريات يعزز من قدرة الناس على مساعدة أنفسهم وكذلك يعزز من قدرتهم في التأثير في مجتمعهم، وهذه المسائل المحورية بالنسبة لعملية التطوير والتنمية تكون ذات صلة بفعالية قدرة الفرد. ويرى سن أن استخدام مصطلح الفعالية بحاجة إلى قليل من التوضيح، فهو يستخدم بمعنى شامل للدلالة على شخص يعمل ويحدث تغييراً، ويمكن الحكم على إنجازاته في ضوء قيمة أهدافه هو. ويُعنى سن بدور فعالية الفرد بإعتباره عضواً من العامة ومشاركاً في الأفعال الاقتصادية والاجتماعية والسياسية (سن، ٢٠١٠: ٣٦).

ويجادل سن بأن الحكم على الأهمية الموضوعية للحرية ليس فقط تأسيساً على عدد الخيارات لدى المرء، بل في ضوء حساسية كافية لجاذبية الخيارات المتاحة. ولكي تحقق الحرية هدفها في توافق مع ما ينشده المرء يتعين أن تضع في الاعتبار مزايا الخيارات المتاحة. وفي رغبة من تفسير ناتج فعالية الحرية: يمكن القول أنه إذا ما توفر للأفراد اختياراتهم فإن الفعالية في ضوء المنافع الفردية يكون رهن الفرص الملائمة المتاحة للأفراد التي سوف يختارون منها. فالفعالية حسب سن تشير إلى النظر للناس بأعتبارهم عناصر وكلاء أي ذوات قدرات فعالة ونشطة، ذات تأثير وقدرة على التغيير، بحيث يمكن توظيفها في تحديد نوعية الحياة التي يرغب فيها الفرد. والفعالية كما يرى سن أنها تشير إلى تأكيد دور الفرد بأنه ليس مجرد متلقي للمساعدة والعون بل بالنظر له ولقدراته كعناصر فعالة نشطة في مجال التغيير تحقيقاً للتنمية، ويؤكد سن أن كل بلد يمكن الحكم على نجاحها وفقاً لقدرات مواطنيها ومدى ممارستهم لحقوقهم الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، فبالتالي هو ركز على الحرية الإيجابية وليس السلبية وعلى بناء القدرات ذات الفعالية والتأثير التي يجب أن يتمتع بها كل فرد. قدم سن رؤيته عن بناء القدرات في إطار تحليله للتنمية البشرية والمشاكل التي تواجهها المجتمعات الفقيرة، ويشير إلى بناء القدرات بنظرته للحرية التي يجب أن يتمتع بها الفرد حتى يستطيع ممارسة حقوقه، ولتحقيق مستوى معيشة لائق. ولقد فرق سن بين الحقوق التي يتمتع بها كل شخص طبقاً ووفقاً لكل بلد وقدرته على تنفيذ وممارسة تلك الحقوق والحرية بفعالية (مباركي، ٢٠٢٠: ٤).

الهدف الرابع: قضايا نظرية مستخلصة حول بناء القدرات:

١- قضايا نظرية لبناء القدرات على مستوى النظام ككل:

- أ- تتحمل الدولة ومؤسساتها عبأ القيام بأدوار شاملة من أجل تعزيز وضممان القدرات البشرية، وبالتالي فكل بلد يمكن الحكم على نجاحها وفقاً لمدى قوة قدرات مواطنيها ومدى تمتعهم بممارسة تلك القدرات والحقوق سواء الاجتماعية والاقتصادية والسياسية... إلخ.
- ب- تبقى الدولة أو النظام العام هو المحرك الأساسي لتحقيق بناء القدرات على كافة المستويات، فهي تهدف إلى تنمية الموارد البشرية والتنظيمية للمنظمات والهيئات وحتى الجماعات والأفراد، ويتم ذلك بوضع الاستراتيجيات والخطط العامة. كونها عملية طويلة الأجل ومستمرة تشارك فيها العديد من الأطراف مثل الوزارات، والأدوات المحلية، والجهات المانحة في المنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص.

٢- قضايا نظرية حول بناء القدرات على مستوى التنظيم (المؤسسة):

- أ- عملية بناء القدرات لا بد أن تصاغ وتحدد بناءً على السياق الذي تتم فيه عملية بناء القدرات، وبالتالي تختلف أبعادها وآلياتها، حسب السياق المنظمة الذي تندرج فيه.
- ب- تتأثر بناء القدرات كعملية بعوامل مختلفة كالاتجاهات الاقتصادية العامة، والحكم الوطني، والتاريخ الإقليمي والمحلي، وبالتالي فقدرة المنظمة تستمد طابعها من التفاعل مع الأنظمة الأكبر.
- ت- الأنشطة والتدريبات التي تقدمها المنظمة لا يجب أن تتم لمرة واحدة فقط، بل يجب أن تدعم بناء القدرات البشرية والتنظيمية من أجل تحقيق التغيير الدائم والمستمر.
- ث- الإدارة وتفعيل القدرات: لتفعيل القدرات لا بد من تضافر الجهود داخل إدارة الكيان، بما فيها من قيادة استراتيجية، وبرامج، وشبكات، وروابط فكلها ضرورية لتفعيل عملية بناء القدرات.

٣- قضايا نظرية حول بناء القدرات على مستوى الفرد:

- أ- يعد بناء القدرات المظلة التي يندرج تحتها كافة عمليات التنمية والتطوير، وبما أن الإنسان هو محور التنمية وغايتها، فإن معظم جهود التنمية تتجه نحو توسيع الحريات والخيارات أمام الافراد وبالتالي إتاحة الفرص لإمتلاك القدرات وبناءها، بما يؤهل الأفراد لتحقيق التنمية.
- ب- يتعين أن تطبق عملية بناء القدرات على الجميع دون استثناءات سواء على أولئك الذين لديهم استعداد وقدرات أو ملكات موجودة بالفعل، وعلى أولئك الذي ليس لديهم قدرات أو عاجزين عليها. وبالتالي المساواة في تكافؤ الفرص أمام الجميع.

ث- تعتمد أي محاولة لبناء القدرات على فعالية قدرة الفرد نفسه لإحداث هذا التغيير والتطوير.
ج- تقدير القدرات: يتعين أن ينطلق تقدير القدرات أولاً على أساس ملاحظة الأداء الوظيفي والفعلي للفرد، فإن تقييم الأداء الوظيفي للفرد هو إحدى الوسائل لتقدير كيف يقيم شخص ما اختياراته.

ح- تتفاوت القدرات بين الأفراد داخل الكيان الواحد، ومدى الاستفادة من عمليات بناء القدرات، ولكن هذا لا يلغي ضرورة إتاحة الفرد والخيارات للجميع.

٤- قضايا نظرية حول المتغيرات المحددة لتدعيم بناء القدرات:

أ- القدرة ورأس المال: كل كيان سواء فرداً أو مؤسسة أو جماعة أو حتى دولة، يجب أن يكون لديه رأس المال بمختلف أشكاله سواء اجتماعي، رمزي، معرفي... إلخ بما يساعد على توفير مختلف المهارات. ولكن لا بد أن يكون للكيان القدرة على الاستفادة واستثمار رأس المال المتاح ومن ثم توظيفه لتعزيز وبناء القدرات وتطويرها.

ب- التمويل وبناء القدرات: يلعب التمويل دوراً حاسماً في تعزيز بناء القدرات، وبالتالي يتعين توفير سبل الوصول إليه من خلال التعاون مع شركاء ومائحين سواء على المستوى المحلي أو الدولي وتفعيل دور القطاع الخاص ورجال الأعمال في عمليات بناء القدرات. وتتكاثف الجهود لتفعيل وتوسيع نطاق التمويل في البلدان النامية والبيئات الهشة برعاية دولية لتلك الجهود.

ت- التدريب: يعتبر التدريب الأداة الأساسية لبناء القدرات، ولكن ليست الأداة الوحيدة. والتدريب يتضمن مجموعة من الأنشطة التي توجه للأفراد داخل الكيان التابع إليه الفرد ليحقق عدة أهداف منها،- إكساب المتدربين مهارات ومعارف معينة تؤثر إيجابياً على كفاءتهم وإنتاجهم، والتأثير على سلوكهم وإنتاجهم إذا الكيان التابعين له وبما يعزز من قيمة العمل الذي يقومون به.

سعت الورقة البحثية إلى إلقاء الضوء بشيء من التركيز على مفهوم بناء القدرات، كونه أحد المفاهيم الذي ذاع استخدامها مع بداية التسعينات، وبات المفهوم يتداول بشكل واسع على مختلف السياسات التنموية على مستوى العالم أجمع. بل باتت مختلف التخصصات العلمية تدمج المفهوم ضمن أجندات البحث العلمي. وعليه، سعت الورقة البحثية لمحاولة تقديم عرض مختصر للتأصيل النظري للمفهوم، مع عرض المفهوم في مختلف الهيئات الدولية. كما عرجت الباحثة إلى مفهوم التنمية المستدامة. وفي المحور الثاني للورقة البحثية، قدمت الباحثة عرضاً لرؤيتين لعلماء الاقتصاد والتنمية حول مفهوم بناء القدرات هما بيتر مورجان، وأمارتيا سن. في المحور الثالث من الورقة البحثية انصب جهد الباحثة في استخلاص عدة قضايا تتعلق بعملية بناء القدرات، على مختلف مستويات تلك العملية، والمحددة في ثلاث مستويات يتم من خلالها تطبيق سياسات عملية بناء القدرات وسبل الاستفادة منها في تحقيق التنمية.

هوامش البحث:

١ - معجم المعاني الإلكتروني: قاموس ومعجم المعاني متعدد اللغات والمجالات، يحتوي على قواميس مشهورة مثل معجم الأعشاب والمعجم الوسيط ومعجم عربي عام وكلمات القرآن ومختار الصحاح ومصطلحات فقهية ومعاني الأسماء ومعاني الكلمات العربية ومعجم الأصوات ومعجم المعاني العربي

[/https://www.almaany.com](https://www.almaany.com)

٢ - بيتر جيه مورجان: خبير اقتصادي استشاري أول، نائب رئيس معهد بنك التنمية الآسيوي (ADB). من كبار الاقتصاديين في آسيا HSBC، حاصل على الدكتوراه في الاقتصاد من جامعة ييل

٢- أمارتيا كومار سين: ولد في ١٩٣٣، وهو عالم اقتصاد وفيلسوف هندي، استاذ الاقتصاد في المملكة المتحدة والولايات المتحدة، قدم إسهامات عديدة حول اقتصاد الرفاه، نظرية الخيار الاجتماعي، العدالة الاجتماعية والاقتصادية، ومقاربة القدرات، ونظريات اقتصادية حول المجاعات، والفقر ومؤشرات قياس وفاء مواطني الدول النامية. حصل على جائزة نوبل في العلوم الاقتصادية عام ١٩٩٨ لعمله في اقتصاديات الرفاه. واعتمدت مؤسسات الأمم المتحدة على أفكاره وتوجهاته في كثير من سياساتها واستراتيجياتها التنموية

(مباركي، ٢٠٢٠: ٩).

المراجع العربية:

- ١- ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي. (٢٠١٠). " لسان العرب"، المجلد العاشر ق-ك، دار صادر، بيروت، نسخة الكترونية من المكتبة الرقيمة للكتب المصورة.
- ٢- الباجوري، أيمن أمين. (٢٠١٥). " الإطار المفاهيمي لبناء القدرات المؤسسية للوحدات المحلية"، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، مجلد ١٦، عدد ٣، يوليو.
- ٣- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (٢٠٠٨). " تنمية القدرات: مذكرة تطبيقية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الولايات المتحدة الأمريكية، مكتب السياسات الإنمائية. www.capacity.undp.org
- ٤- ذ. شفيق، مسعود. (٢٠٢١). " سوسولوجيا الفقر والهشاشة"، الفصل الرابع من وحدة الفقر والهشاشة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ابن طفيل، المغرب.
- ٥- الزهراني، سعود بن حسين. (١٤٢٦). " مشكلات التنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية خلال فترة التخطيط التنموي، ط ٢، النادي الأدبي في الباحة، الباحة.
- ٦- سن، أمارتيا. (٢٠١٠). " التنمية حرية"، ترجمة وتقديم شوقي جلال، المركز القومي للترجمة، القاهرة.
- ٧- الطريحي، فخر الدين. (٢٠٠٩). " معجم مجمع البحرين عربي-عربي"، تحقيق السيد أحمد الحسيني، مؤسسة الأعلى للمطبوعات، لبنان.
- ٨- عارف، نصر. (٢٠٠٣). " مفهوم التنمية"، كلية العلوم الإنسانية، جامعة القاهرة.
- ٩- العوضي سعاد عبد الله. (٢٠٠٣). " البيئة والتنمية المستدامة"، الجمعية الكويتية لحماية البيئة، الكويت.
- ١٠- فيانا، ميلو فانيا. (١٩٩٤). " التنمية المتواصلة: قراءة في السكان والاستهلاك والبيئة"، الجمعية المصرية للنشر والمعرفة، القاهرة.
- ١١- مباركي، سعاد. (٢٠٢٠). " التطورات الحديثة في الفكر التنموي الاقتصادي: اسهامات إماراتيا سن نموذجاً". www.researchgat.net/publication/33870160

١٢- المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية. (٢٠٢٠). " مشروع استراتيجية بناء القدرات من أجل تنفيذ أهداف التنمية المستدامة والخطة الحضرية الجديدة"، مكتب الأمم المتحدة، نيروبي، كينيا، UN.HABITAT.

١٣- المصري، رفيق محمود. (٢٠٠٨). " الشباب والتنمية في المجتمع الفلسطيني: دراسة ميدانية لعينة من طلبة جامعات قطاع غزة"، مجلة جامعة النجاح للعلوم الإنسانية، فلسطين.

١٤- المعهد العربي للتخطيط. (٢٠١٥)، [http://arab-](http://arab-api.org/ar/pagewithmenu.aspx?page_id=61&main_page_id=17)

[api.org/ar/pagewithmenu.aspx?page_id=61&main_page_id=17](http://arab-api.org/ar/pagewithmenu.aspx?page_id=61&main_page_id=17)

١٥- مكتب العمل الدولي. (٢٠١٠). " من أجل اتخاذ قرار: وثيقة رقم ١ / TC / GB، الدورة رقم ٣٠٩، جنيف، سويسرا.

١٦- المؤسسة الأمريكية للتنمية (٢٠٠٨). " بناء قدرات المنظمات غير الحكومية"، الأدلة الإرشادية الصادرة عن مركز خدمات المنظمات غير الحكومية.

١٧- هيدى، د. فيريل. (١٩٨٥). " الإدارة العامة: منظور مقارن ترجمة محمد قاسم القريوون، دار الفكر، عمان.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1- Alkire, S., & Deneulin, S. (2009). Introducing the human development and capability approach. An introduction to the human development and capability approach. London: Earthscan.
- 2- Barbara, Ingham, 1995, Economics and Development, Mc Graw Hill Book Company Ltd, London.
- 3- Bhagavathula, Susila & Others. (2021).” Fostering collaboration in city governments’ sustainability, emergency management and resilience work through competency-based capacity building”, International Journal of Disaster Risk Reduction 63 (2021) 102408, ELSEVIER.

- 4- Cairns, Ben And Others.(2005). Building the Capacity of the Voluntary Nonprofit Sector: Challenges of Theory and Practice, International Journal of Public Administration, 28:9-10, 869-885, DOI: 10.1081/PAD-200067377.
- 5- Curri-adler et la. " Ravi kanbur, David M.Malone & Robinson Medhora.(2014). " International Development". Ideas, Experiences and prospects. Landon & New York: Oxford University press p:12.
- 6- Enemark, Stig.(2003). " Understanding the concept of capacity building and nature of land administration systems", Fibigerstred11, Dka220Aalborg, Aalborg University, France.
- 7- Fowke R and Prasad D, 1996. Sustainable development, cities and local government. Australian Planner 33.
- 8- Goodman, R.M & Others.(1998). "Identifying and defining the dimensions of community capacity to provide a basis for measurement". Health Education & Behavior 25 (3).
- 9- Hunt, J.(2005).” Capacity Development in the International Development Context: Implications for Indigenous Australia”. Discussion Paper No. 278/2005. The Centre for Aboriginal Economic Policy Research. The Australian National University.
- 10- John, M. Last.(2007). “ Capacity Building A dictionary public Health, U.S.A, Oxford, University.

- 11- Lori, Keleher. (2014). Sen & Nussbaum: Agency and Capability – Expansion. Citation and Siimilar papers at Core.ac.uk.
- 12- Lusthaus, Charles & Others.(1999).“capacity Development”, Definitions, Issues and Implications for planning, Monitoring and Evaluation, Vniversalia occasional paper, No 35, September.
- 13- M. Gustafsson, Karin & Others.(2020). “Building capacity for the science–policy interface on biodiversity and ecosystem services: Activities, fellows, outcomes, and neglected capacity building needs”, Earth System Governance 4 (2020) 100050.
- 14- Morgan, Peter.(2006). “The Concept of Capacity”, study on capacity, change and performance, European Center for Development Policy Management, center European DEGESTION Des Politiques De DEVELOPMENT, ecdpm.
- 15- Onwuegbuchulam, Sunday Paul C.(2021). “Towards a Theory of Education for Social Change: Exploring the Nexus between Transformational Education and the Capability Approach”, Published: November 25th, 2021 DOI: 10.5772/intechopen.101368.
- 16- Rohdewohld, Rainer & Pope, Manfred.(2005).“ Support for Decentralization Measures: Module A: the Capacity Building Cycle- From Capacity Building Needs

Assessment”, Towards the Capacity Building Action Plan, GTZ-SFDM Report Version 2.0 February.

- 17- Srinivas, H.(2019). “ Urban Capacity Building In: The Global Development Research Center”, Urban Environment, <https://www.gdrc.org/uem/capacity.htm1>
- 18- UN OCHA. (2018).“Capacity Building Concept paper”, INSARAG, Preparedness-Response, www.unocha.org.
- 19- Yan, Yong Liang. (2020). “capacity building in regional space cooperation: Asia- pacific space cooperation organization”, faculty of law, the University of Hong Kong, pokflam Road, Hong Kong, china. ELSEVIER.