

استراتيجيات التنمية البشرية المستدامة ومؤشرات قياسها، قطر أنموذجا

Sustainable human development strategies and indicators to measure them. Qatar Is a model

ط.د طيبي مليكة*، جامعة وهران 2/الجزائر malikamilkaa01@gmail.com

د.برابح محمد، جامعة وهران 2/الجزائر moheemohamed571@gmail.com

تاريخ الاستلام: 28/أفريل/2021 تاريخ القبول: 23/ماي/2021 تاريخ النشر: 2021/06/05

ملخص:

تهدف هذه الدراسة تبيان مساهمة العنصر البشري في تحقيق التنمية البشرية المستدامة في قطر ، من خلال تبنيها برامج واستراتيجيات تحقق رغبات الاجيال الحالية مع ضمان حقوق الاجيال القادمة ، بعيدا عن الثروات الباطنية التي تعتمد عليها جل الدول العربية، باستعمال المنهج الوصف الاستقرائي الذي توصلنا من خلاله الى ان دولة قطر قطعت اشواط كبيرة في الاستثمار في المورد البشري وفقا لتقارير التنمية البشرية الصادرة عن برنامج الامم المتحدة الإنمائي في السنوات الاخيرة .
كلمات مفتاحية: التنمية البشرية؛ المورد البشري؛ التنمية المستدامة؛ قطر.

Abstract:This study aims to demonstrate the contribution of the human element to achieving sustainable human development in Qatar, by adopting programs and strategies to achieve the wishes of the current generations while guaranteeing the rights of future generations, away from the internal wealth on which most Arab countries depend, using the inductive description approach through which we have concluded that the State of Qatar has made significant strides in investing in human resources according to human development reports issued by the United Nations Development Program in recent years.

Keywords: Human development; human resource; sustainable development; Qatar.

* المؤلف المرسل: طيبي مليكة

اكتسبت التنمية البشرية أهمية كبيرة على الصعيد العالمي خصوصاً مع التطور الكبير الذي تعرفه الإدارات الحديثة حيث أصبح رأس المال البشري يلعب دوراً هاماً في خدمة التنمية في جميع بلدان العالم بلا استثناء باعتباره أساس تنمية ناجحة ومستقرة تضاف إلى قوة الأمم ونجاحها، لقد أولت الدول اهتمام كبيراً لتنمية رأس المال البشري، فالمؤسسات والاقتصاديات الراهنة من أهم ما تقوم عليه في قياس مدى كفاءتها ونجاحها كفاءة وفاعلية المورد البشري حيث يمكن هذا الأخير المنظمة من مواجهة مختلف التحديات والوصول بها إلى تجسيد مشاريعها التي تسعى من خلالها إلى تحقيق رضا الجميع. فالدول المتقدمة خير برهان على أن الموارد البشرية ثروة حقيقية حيث يتحدد مستوى نشاط مختلف الوظائف داخل أي تنظيم على أساس ما يقدمه المورد البشري، كما نجد أن الدول السائرة في طريق النمو حذت حذو هذه الدول وأصبحت تولي أهمية كبرى للعنصر البشري وهذا ما يلاحظ من خلال تشريعات هذه الدول، على الرغم من أنها حديثة الاستقلال (1971م)، ومن بين هذه الدول قطر الرائدة في مجال إدارة الموارد البشرية ونموذجاً يحتذى به للدول النامية، حيث شهدت في أقل من جيل واحد تحولاتاً اجتماعياً واقتصادياً ملحوظاً ونجحت الدولة اعتماداً على قاعدة مصادرها الغنية من النفط والغاز في تحقيق مكاسب كبيرة في الدخل القومي وتجنب في الوقت نفسه ازدياد هامش عدم المساواة في الدخل بين المواطنين وقد تحسنت مؤشرات النتائج الصحية جميعها بشكل ملحوظ وأصبح التعليم الأساسي متوفر لجميع المواطنين القطريين، وقامت قطر بتسطير سياسات تنموية طويلة الأمد تركز على مراعاة تحقيق التوازن بين مصالح الجيل الحالي والأجيال المستقبلية.

إنّ قطر اليوم من الدول النموذج على المستوى العالمي كأكبر اقتصاديات العالم وكل هذا راجع إلى السياسة التي اتبعتها خصوصاً السياسات التي تركز على الفرد بالدرجة الأولى من كل النواحي (الجانب التعليمي، الجانب المعيشي) وتوفير بيئة العمل المناسبة والمساعدة على الابتكار والإبداع وخلق روح المبادرة بين الموظفين وإعطاء الحوافز من أجل تشجيع الفرد على الابتكار أكثر بفضل تحويل رأس المال البشري إلى طاقة وثروة في توجيه الاستثمار والقدرة الإنتاجية، وبالتالي الانتقال من اقتصاد تبعية يعتمد على الواردات إلى اقتصاد منافس يعتمد على الصادرات والإنتاج المحلي الذي يحقق الاكتفاء الذاتي.

ومن خلال هذه الورقة البحثية سنحاول تسليط الضوء على أهمية الموارد البشرية في الاقتصاد القطري من خلال معالجة الإشكالية

التالية: ما هو واقع التنمية البشرية وغايات الاستثمار بالأفراد في قطر؟

وللإجابة عن الإشكالية اعتمدنا على المنهج الوصفي والاستقرائي لقراءة ما حققته قطر في مجال خدمة الفرد وتوفير كل سبل الرفاه له من جهة وقراءة في القواعد الدولية لحقوق الإنسان ومدى التزام قطر بها اعتماداً على خطة بحثية مكونة من محورين :

المحور الأول: تناول الجانب المفاهيمي العام للدراسة.

المحور الثاني: سلطنا الضوء فيه على استراتيجيات دولة قطر لتنمية الفرد والاهتمام به كثروة حقيقية ودائمة .

I. الإطار النظري للتنمية البشرية وإدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة:

نجد في معجم مصطلحات العلوم الإدارية يقول الدكتور أحمد بدوي: القوة العاملة هي أفراد السكان الذين يمكن استغلالهم اقتصادياً، وللحجم العددي للقوة العاملة ولهيكلا المهني أثر كبير في الإنتاج كما اعتبر الدكتور أن الأيدي العاملة هي المرادفة لمصطلح القوة العاملة وهذا التعريف يشير في مجمله إلى الفئة العاملة والمنتجة اقتصادياً.

1.2 : تعريف الموارد البشرية:

هي جميع الناس الذين يعملون في المنظمة رؤساء ومرؤوسين والذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها وأعمالها تحت مظلة هي ثقافتها التنظيمية التي توضح وتضبط أنماطهم السلوكية، ومجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات والإجراءات التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المنظمة في سبيل تحقيق رسالتها وأهداف استراتيجياتها المستقبلية، فالموارد البشرية جزء لا يتجزأ من مكونات المؤسسة فهم الذين يقومون بتسيير أعمال المؤسسة ومعالجة مدخلاتها وتقديم المخرجات للاستفادة منها في تحقيق الأغراض التي من أجلها تم إنشاء المؤسسة. (حسن ابراهيم بلوط، 2002، ص17).

2.2 تعريف إدارة الموارد البشرية

اختلفت وجهات النظر لدى العلماء في إعطاء مفهوم معين لإدارة الموارد البشرية بحكم أن هناك نظرتين مختلفتين وهما التقليدية والحديثة فيعرفها أصحاب النظرة التقليدية على أنها "ماهي إلا نشاط روتيني يشتمل على نواحي تنفيذية مثال ذلك حفظ ملفات وسجلات العاملين ومتابعة النواحي المتعلقة بهم كضبط حضورهم وانصرافهم وإجازاتهم. هي إحدى الوظائف أو الإدارات الأساسية والرئيسية في كافة أنواع المنظمات، محور عملها جميع الموارد البشرية التي تعمل فيها وكل ما يتعلق بها من أمور وظيفية، منذ ساعة تعيينها في المنظمة وحتى ساعة انتهاء خدمتها وعملها فيها. (د. عمر وصفي عقيلي، 2005، ص13)

3. تعريف التنمية البشرية

هي عملية زيادة الخيارات المتوفرة للأفراد وكانت تشتمل في بادئ الأمر على ثلاثة خيارات رئيسية تمثلت في توفير حياة صحية وبعيدة عن الأمراض، الرفع من معرفة الأفراد، وتوفير الموارد التي تساهم في وصول الأفراد إلى مستوى حياتي لائق، ومع تطور حياة المنظمة والإدارات وغزو التكنولوجيا اليوم الحياة العملية أصبح مفهوم التنمية البشرية يركز على أنماط التفكير والسلوك، ونوعية التعليم والتدريب ومشاركة أفراد المنظمة في اتخاذ القرارات وتعبئتهم من أجل الزيادة من كفاءتهم والرفع من قدراتهم الإنتاجية والدفع بالمنظمة نحو تقديم الأفضل للزبائن وكسب رضاهم.

أما النظرة الحديثة فتعرف إدارة الموارد البشرية هي الإدارة الخاصة باستقطاب واختيار وتطوير وتنظيم وتقييم كفاءه وإدارة أعضاء المنظمة من الأفراد أو وجهات العمل وذلك لتحقيق الأهداف التنظيمية وأهداف الأفراد من خلال رضاهم عن العمل وتحسين جودته وزيادة فاعلية وإنتاجية العاملين .

فنجد أن الإدارة الحديثة تعطي جل اهتماماتها للفرد لأنه مورد يعزز مكانة المنظمة ويعمل على ديمومتها ونجاحها.

(<http://www.islam-online.nrt>)

أ. جذور التنمية البشرية: كانت بدايات الاهتمام بالموارد البشرية في بداية القرن السابع عشر إذ قال "EribsonNerdurm" سنة 2001 أنه في القرن السابع عشر أكد الاقتصادي "William Petty" فكرة اختلاف نوعية العمالة وطرح موضوع قيمة

العاملين على حساب الثروة بطريقة إحصائية، وشكل هذا الجهد مبادئ ما عرف لاحقاً برأس المال الفكري واستمرت جهود الاقتصاديين بهذا الاتجاه، ظهرت الجذور الأولى للتنمية البشرية في أمريكا وتأثرت بالسلوكيات اليومية للناس سبعينات القرن العشرين ومر هذا المفهوم بعدة مراحل حتى وصل إلى المفهوم المتعارف عليه اليوم، ففي بادئ الأمر كان ينظر للتنمية البشرية على أنها عملية زيادة خيارات الأفراد فيما يتعلق بتوفير حياة صحية وزيادة انتشار المعرفة وتوفير الموارد التي تساهم في وصول الأفراد إلى مستوى حياتي لائق، ومع تطور الإدارة وغزو التكنولوجيا جل القطاعات فأصبح يقاس المستوى التعليمي للفرد بمدى قدرته على استخدام التكنولوجيا الحديث بعدما كان يقاس الجهل على عدم الكتابة والقراءة وبالتالي أصبح مفهوم التنمية البشرية يركز أكثر على أنماط التفكير والسلوك ونوعية التعليم والتدريب ونوعية مشاركة الجماهير في اتخاذ القرارات وزيادة كفاءتهم والدفع بالمنظمة نحو كسب رضا الجمهور وتحقيق مطالبه بجودة وأقل سعر. (عثمان، محمد عثمان، 1995، ص110)

ب. مؤشر التنمية البشرية

ابتكرت هذا البرنامج وأعدته هيئة الأمم المتحدة عام 1990م، وهو أحد البرامج التطويرية الإنمائية التي طرحها خبير وعالم الاقتصاد الباكستاني محبوب الحق، ودعمه الهندي أمارينا سين، الذي حصل على جائزة نوبل في الاقتصاد، والذي بدوره يضم ما لا يقل عن مئة وثمانين دولة، لا يتسع المقام لذكرها هنا، ويستثني بعض الدول الأخرى، وتقع على عاتقه مسؤولية تقديم تقارير سنوية عن وضع هذه الدول المعيشي خاصة من الناحية الاقتصادية، من أجل قياس معدل التنمية في 180 دولة حول العالم وهو يحسب بشكل سنوي، ويعتمد قياسه على مجموعة من المؤشرات تقوم بقياس التنمية البشرية خلال فترات زمنية وقابل للمقارنة بين الدول باختلاف (<https://ar.wikipedia.org/wiki/>): مستوياتها التنموية وهو يقوم على عرض ثلاثة أنواع من البيانات تشتمل على الآتي ***الدخل القومي الإجمالي للأفراد:** هو المجموع الخاص بقيم الخدمات والسلع المنتجة محلياً، كما يشمل صافي المدخل الناتجة عن عوائد الأوراق المالية كالأسهم، رواتب التقاعد والأجور.

***متوسط العمر:** هو معدل الأعوام التي يتوقع أن يضل فيها الأفراد على قيد الحياة بالاعتماد على استمرارية اتجاهات الوفاة على وضعها الحالي وتساهم هذه البيانات في توضيح مدى حصول سكان الدولة على الرعاية الصحية كما تساعد في توضيح الحالة الصحية العامة.

***معدل التعليم:** هو المستوى الذي يستخدم في قياس عدد أعوام الدراسة للأفراد الذين وصل عمرهم إلى خمسة وعشرين عاماً وأكثر مع متوسط عدد الأعوام الدراسية المقدر أن يدرسها الأطفال الذين يكونون في عمر أقل من العمر الرسمي للانضمام إلى المدرسة، ويساعد هذا المعدل على توضيح مدى وكمية المعرفة المتوفرة عند السكان مما يساهم في توفير أفضل الخيارات لحياتهم .

-لكن قصور هذه المؤشرات قامت الأمم المتحدة بمجموعة من المؤشرات المكتملة يتجاوز عددها 180 مؤشراً في مختلف تقارير

التنمية البشرية وزعت (صلاح، سالم) على النحو التالي:

-مؤشر التنمية البشرية ويتضمن أربع مؤشرات.

-مؤشر التنمية المرتبط بنوع الجنس ويتضمن ثمانية مؤشرات.

-مؤشر الفقر البشري في البلدان النامية ويضم أحد عشر مؤشراً.

-مؤشر التقدم المحرز فيما يتعلق بالبقاء على قيد الحياة ويضم خمسة مؤشرات.

-الملامح الأساسية للصحة ويضم عشرة مؤشرات.

-اختلاف التوازن في التعليم ويضم عشرة مؤشرات.

-الأداء الاقتصادي ويضم ستة مؤشرات.

-تدفقات المعونة في البلدان الأعضاء في لجنة المساعدة الإنمائية ويضم ثمانية مؤشرات.

-الاتجاهات الديموغرافية ويضم سبعة مؤشرات .

-استخدام الطاقة ويضم أربعة مؤشرات.

-إدارة البيئة ويضم ثمانية مؤشرات.

-الأمن الغذائي والتغذية ويضم سبعة مؤشرات.

-الجريمة ويضم خمسة مؤشرات.

-الفجوات بين الجنسين في مختلف مجالات التنمية ويضم ثلاثين مؤشرا.

*هذه المؤشرات توسع من إمكانية التحديد الدقيق والشامل لمستوى التنمية البشرية في بلد معين والتطور المحقق وكذا الأفق المستقبلية لتحسين التنمية البشرية المستدامة، ويعطي معلومات واضحة حول مستوى الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والحقوق والفردية والحريات العامة كما أن غياب بعض المؤشرات في بلد معين تبين مدى الإخفاق والسلبية التي تحد من دلالة مؤشر التنمية البشري الكلي .

4.تعريف التنمية المستدامة: لقد عرفت التنمية المستدامة وفقا لتقرير لجنة برونتلاند Brudtland الذي أعدته اللجنة العالمية

للبيئة والتنمية سنة 1987، على أنها: "التنمية التي تلي الاحتياجات الحالية الراهنه دون المساس بحقوق الأجيال القادمة في تلبية احتياجاتهم". (صاطور يالجودي، 2016، ص300)

وتعرف أيضا على أنها تنمية لخدمة الأجيال الحالية بشكل لا يضر أو يمس بمصالح الأجيال القادمة، أي ترك المصادر المتوفرة الآن للأجيال القادمة بالوضع نفسه الذي هي عليه أو أفضل. (ريدة , ديب; سليمان , مهنا;، 2009، ص489)

إنّ التنمية المستدامة تقوم بالإنسان ولصالح الإنسان، لذا فالارتباط وثيق بين التنمية البشرية والتنمية المستدامة، فحتى يصبح الإنسان مؤهلا للقيام بعملية التنمية، كان لابد أن مؤهلا بالمعرفة والخبرة والرغبة على العمل والابتكار والمنافسة لا يأتي ذلك إلا من خلال تنمية بشرية مستدامة، لكي يعيش الإنسان محافظا على القيم الاجتماعية والاستقرار. (الريفي حامد، 2015، ص15)

إنّ التنمية البشرية المستدامة تلقي الضوء على الإنسان لكونه موردا له أهمية كبيرة من خلال مساهماته في العملية التنموية.

II.إدارة الموارد البشرية في قطر:

انطلقت التنمية القطرية من رؤية عملية دقيقة على المستويين الداخلي والخارجي القائم بالدرجة الأولى على التخطيط المحكم للموارد البشرية استهدفت التنمية الاجتماعية التي تعنى برفع مستوى الحياة الاجتماعية فقد أرسى الدستور القطري أسس مجتمع يرتكز على قيم العدل والإحسان والحرية والمساواة ومكارم الأخلاق وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين، وكذا التنمية بجميع جوانبها حق وليست مجرد تلبية للاحتياجات وعلى ذلك ينبغي أن يكون الأفراد محور هذه التنمية ومن المشاركين بفعالية في تنمية أنفسهم ومجتمعهم ككل كما أن المساواة وعدم التمييز في التمتع بحقوق الإنسان والحريات الأساسية والتنمية البشرية الناجحة تعتمد على بعضها البعض ويعزز كل منها الآخر. لذلك نجد أن الدستور يحدد العدالة الاجتماعية كأساس لتنظيم المؤسسات الاقتصادية والعلاقات بين صاحب المدير والموظف كما يحدد التزام الدولة بتحسين التعليم والصحة والحماية الاجتماعية الفعالة بالإضافة إلى تمكين المرأة.

لقد اتبعت قطر نهج تنموي يرتكز على الحقوق من تأمين الحرية والرفاهية والكرامة لجميع الناس في كل مكان والتنمية البشرية هي عملية تعزيز انطلقت التنمية القطرية من رؤية علمية دقيقة على المستويين الداخلي والخارجي القائم بالدرجة الأولى على التخطيط المحكم للموارد البشرية استهدفت التنمية الاجتماعية التي تعنى برفع من مستوى الحياة الاجتماعية، لم يكن تحقيق التنمية إلا انعكاسا واضحا لاستثمارها للمورد البشري فقد نجحت في تأسيس نظام تعليمي قوي كان له الدور الأساسي في تلبية الحاجة من قوة العمل الماهرة كما ساهم هذا المورد في تحويل الاقتصاد من قطاع تقليدي إلى صناعي حديث ويوظف التعليم كأداة حاسمة لبلوغ مرحلة

الاقتصاد المعرفي القائم على تقنية المعلومات والاتصالات، فالسياسة التعليمية في قطر كانت صاحبة الفضل الكبير على المورد البشري الذي يعتبر العمود الفقاري للتنمية وتطور قطر... والتنمية البشرية هي عملية تعزيز قدرات البشر وتوسيع الخيارات والفرص حتى يتمكن جميع الأفراد من التمتع بحياة محترمة وكريمة أما حقوق الإنسان فإنها تعبير عن أن كل الناس لديهم الحق في المطالبة بتشريعات اجتماعية تحميهم من أسوأ الانتهاكات وتضمن لهم الحرية ليعيشوا حياة كريمة "برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عام 2000". إن تحقيق التنمية يركز على الإنسان الذي هو محوري في العملية، يقوم الدستور القطري والإطار القانوني لدولة قطر على أساس الحقوق والحريات الأساسية ويعترف صراحة بدور الدولة في إطلاق التنمية التي تخدم الشعب ويستفيد منها الجميع فاستراتيجية التنمية الوطنية 2011-2016 كانت أساس التنمية البشرية في قطر وترجمت الرؤى الوطنية إلى أهداف قابلة للقياس من خلال برامج ومشاريع ومبادرات، إن الإطار المؤسسي لحقوق الإنسان في دولة قطر في تطور مستمر وقد تم تعزيزه في السنوات الأخيرة من خلال إنشاء المؤسسات والمنظمات المستقلة ودعمها من خلال الهيئات الحكومية التي تهدف إلى تعزيز واحترام وحماية حقوق الإنسان لجميع الناس حيث تم تشبيك المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في دولة قطر مع المنظمات الإقليمية والدولية. هكذا أصبحت قطر وبشكل متزايد قادرة على المساهمة في تنفيذ معاهدات واتفاقيات حقوق الإنسان التي انضمت إليها إضافة إلى بصدد النظر في الانضمام إلى العهد الدولي الخاص بحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية (1966) كل هذا جعل قطر في وضع جيد للوفاء بتعهداتها في مجال حقوق الإنسان. (د. صالح، بن ثابت، 2015، ص 151) نظرا لاحترامها المعاهدات والاتفاقيات الدولية.

1. النمو السكاني السريع في قطر:

ارتفع عدد سكان قطر بين في ظرف عشر سنوات بوتيرة استثنائية وغير مسبوقة في العالم حيث بلغ متوسط الزيادة 10 بالمائة سنويا وخلال هذه الفترة تضاعف عدد السكان في الدولة ثلاث مرات تقريبا حيث ارتفع من 0.8 مليون فقط عام سنة 2004 إلى 2.2 مليون سنة 2014 ويعود هذا النمو السكاني السريع بشكل رئيسي للتدفقات المستمرة للوافدين إلى قطر وأغلبهم من فئة العمالة الشابة غير الماهرة من الذكور، نظرا لحاجة الدولة لليد العاملة لدعم استثماراتها في مجموعة واسعة من مشاريع البنية التحتية والبناء.

تستقبل قطر العمالة الوافدة من مختلف الدول إلا أن الغالبية تأتي من الهند ونيبال في جنوب آسيا والفلبين ومن مصر وهكذا أصبحت التركيبة السكانية غير متجانسة، هؤلاء الوافدين نسبة قليلة تتمتع بمهارات عالية وأجور عالية وعادة ما ترافقهم أسرهم فان غالبية العمالة الوافدة تكون أقل مهارة وأجر ولا ترافقهم أسرهم، حيث ارتفعت نسبة غير قطريين إلى مجموع سكان قطر إلى 88 بالمائة وهذا يؤثر على سياسات وبرامج التنمية الوطنية في كافة القطاعات، يمثل الشباب النسبة الأكبر في المجتمع القطري لكن بنسبة متفاوتة بين الذكور والإناث حي يطغى الذكور على الإناث (د. صالح، بن ثابت، 2015، ص 2)

إن النمو السريع للعمالة الوافدة في الحقيقة ساهم بشكل كبير في دعم النمو الاقتصادي ورفعته على مدى قصير إلا أنه يؤثر سلبا على التخطيط التنموي من جانبي العرض والطلب وتسبب في زيادة نفقات القطاع العام خاصة الخدمات الأساسية من صحة وتعليم، فالقطاع الاجتماعي عرف ضغوط طلب هائلة على البنية التحتية الاجتماعية القائمة، بما في ذلك المدارس والمستشفيات والمساكن المنخفضة التكلفة فضلا عن ارتفاع قيمة الأراضي، أما القطاع الثقافي والاقتصادي فعرف زيادة احتمالات ضعف القيم الثقافية والهوية، مع احتمال مغادرة أعداد كبيرة من العمالة الوافدة قطر بشكل مفاجئ لأي سبب من الأسباب لن تخسر قطر قدراتهم الإنتاجية وتأخر المشاريع فحسب بل سيكون انخفاض ثانوي في الاقتصاد بسبب خسارة إنفاقهم. (د. صالح، بن ثابت، 2015، ص 3).

2. التقدم الكبير في التنمية البشرية:

ركزت قطر في البرنامج التنموي على مشاركة جميع القطريين في التنمية لتمكينهم من بناء مجتمع مزدهر وتلبية احتياجات الجيل الحالي دون المساس بثروات الجيل القادم فقد وضعت برامج تشغيلية تهدف إلى توسيع الخيارات والفرص الفردية من أجل الارتقاء بالتنمية البشرية والمساعدة على تفعيل حقوق الأفراد من خلال استخدام دليل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للتنمية البشرية لتقييم مدى التقدم الذي تم إحرازه بالنسبة للتنمية البشرية في قطر وهذا الدليل عبارة عن ملخص ومركب على ثلاثة أبعاد حاسمة للتنمية البشرية : حياة طويلة وصحية، إمكانية الحصول على المعرفة، التمتع بمستوى معيشي لائق.

لقد عرفت قطر ارتفاعاً في دليل التنمية البشرية حيث بلغ 0.851 عام 2013 أي بزيادة قدرها 5 بالمئة عن سنة 2000 فأصبحت قطر ضمن فئة التنمية البشرية المرتفعة جداً في تصنيف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وكان هذا التقدم نتيجة الجهود الحكومية والاستثمارات الرامية لتحسين نوعية الحياة ومستوى المعيشة للسكان وزيادة في متوسط العمر المتوقع وبهذا احتلت قطر المرتبة 31 من أصل 187 دولة عام 2013.

3. حقوق الإنسان في قطر :

نجد أن ركزت قطر في سياستها التنموية بصفة عامة على احترام وتطبيق اتفاقيات ومبادئ حقوق الإنسان الذي هو أساس أي تقدم وتمثلت هذه الأخيرة في :

- إقامة روابط واضحة بمعايير حقوق الإنسان حسب ما نصت عليه معاهدات وإعلانات حقوق الإنسان الدولية.
- ضمان مشاركة أصحاب الحقوق في تصميم وتنفيذ المشاريع وتمكينها.
- تطبيق مبدأ المساواة وعدم التمييز وبذل جهود خاصة لضمان مشاركة الفئات الضعيفة أو المهشمة بشكل خاص في جهود التنمية والاستفادة منها. -الحقوق هي استحقاقات تترتب في مقابلها واجبات وتحتاج إلى توفر إمكانية المساءلة وفي حين تقع المساءلة المؤسسية على الدول (يعتبر جميع المشاركين في مشاريع التنمية عرضة للمساءلة).
- اعتبار سيادة القانون والحماية المؤسسية مسألتين حاسمتين. (د.صالح, بن ثابت، 2015، ص28).
- وبدلاً من التركيز على نتائج التنمية قطر تركز على خلق نهج تنموي قائم على حقوق الإنسان من خلال تعزيز مبادئ حقوق الإنسان وتطبيق في جميع مراحل العملية التنموية واعتبار الحقوق بمثابة عناصر تمكين لجميع الأفراد. بمن فيهم الضعفاء والمحرومين وإتباع الدول لهذا النهج ستكون قادرة على الوفاء بالتزاماتها في مجال حقوق الإنسان والأهداف الإنمائية وتكون تحت المساءلة. التزام قطر بالمعاهدات الدولية لحقوق الإنسان بعد أن تصادق أو توقع دولة قطر على معاهدة أو اتفاقية حقوق الإنسان تقوم بإعداد وتقديم تقرير دوري إلى لجان هيئة المعاهدة عن التدابير المتخذة لتفعيل هذه المعاهدات وقد دأبت على القيام بمراجعات دورية وتقديم تقاريرها إلى لجان مستقلة تقوم بالعليق أو تقديم المشورة والتوصيات بشأن الخطوات التي اتخذتها للوفاء بالتزامها في مجال حقوق الإنسان. (د.صالح, بن ثابت، 2015، ص2)

4. إنشاء اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان:

أنشأت دولة قطر اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بموجب المرسوم الأميري رقم 38 عام 2002، كهيئة وطنية مستقلة لتعزيز واحترام حقوق الإنسان وهي الهيئة الرئيسية المعنية بدعم الأفراد الذين يتم حرمانهم من حقوقهم كما يشمل دور اللجنة نشر الوعي والتثقيف في مجال حقوق الإنسان ورصد وضع حقوق الإنسان في الدولة والتحقق في المخالفات والانتهاكات التي تكون في المجال واقتراح حلول ووسائل تحقيق أهداف المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان التي تكون الدولة طرفاً فيها، كما تقوم هذه اللجنة بتقديم تقارير نصف سنوية عن الوضع في مجال حقوق الإنسان ورفعها إلى مجلس الوزراء إضافة إلى وضعها خط هاتفي لتقديم شكاوي وكذلك

عبر موقع على الانترنت، وكخطوة أولية تقوم اللجنة بتوجيه التماسا إلى السلطات المعنية للتعاون وتسوية الشكاوى، تتبعها بإجراءات لاحقة لرفع الظلم واسترداد الحقوق لأصحابها

5. التعليم في قطر:

حققت قطر احترافا كبيرا في مجال التعليم خلال السنوات الماضية، فاحتلت منظومتها التعليمية التي تعد جزءا رئيسيا في خطتها التنموية الاستراتيجية، مراكز متقدمة بين أقوى النظم العالمية والإقليمية، ونجحت في إنشاء نظام أكاديمي قوي عبر توفير بيئة تعليمية متطورة تستهدف بصورة أساسية العنصر البشري، فتركز على تنمية مهارته، فتركز على تنمية مهارته وتطويرها لكونه الركيزة الأساسية في بناء الدولة وتقدمها .

لقد أدرك صناع القرار في قطر أن التعليم عنصر أساسي لتحقيق التقدم في شتى المجالات ولذلك تخصص استثمارات هائلة لقطاع التعليم، حيث عرفت محاولات الإصلاح السابقة تجزئة وبدون استراتيجيات تفصيلية واضحة للتنفيذ، وهو ما تسبب في إضعاف النظام، وبهدف تحسين منظومتها التعليمية تبنت قطر مبادرة حملت عنوان "تعليم لمرحلة جديدة" حملت هذه المبادرة في طياتها نموذج مدرسي جديد يحمل اسم "المدارس المستقلة" يدار بشكل خاص ولكنه من تمويل الحكومة.

أنجزت المرحلة الأخيرة من ها النظام التعليمي إلي يعتبر لامركزي سنة 2010 إلا انه لم يخلو من منذ المراحل المبكرة من تنفيذه وهذا ما أثار قلق الآباء إزاء جودة التعليم خصوصا فيما يتعلق قلة التركيز على اللغة العربية والدراسات الدينية، هذه التطورات أدت إلى إطلاق نظام القسائم التعليمية سنة 2012 هذا البرنامج يمنح الآباء القدرة على اختيار المدرسة التي تناسب تفضيلا قم بغض النظر عن وضعهم الاقتصادي.

وتتوفر قطر حاليا على أربعة أنواع من المدارس: المدارس المستقلة، المدارس الدولية الخاصة، والمدارس العربي، والمدارس التي تقودها سفارات الدول الأجنبية في قطر. (د.صالح, بن ثابت، 2015، ص 30)، والجدول الموالي يوضح نسبة التسجيل في المدارس القطرية (2012-2015).

الجدول 01: التسجيل في المدارس القطرية 2012-2015

| الإجمالي | 2015 | 2012 | المدارس السنوات |
|----------|------|------|--------------------|
| 92.4 | 91.6 | 93.1 | المستقلة |
| 4.4 | 6.3 | 2.7 | الدولية |
| 3.2 | 2.1 | 4.2 | مدارس السفارات |
| 100 | 100 | 100 | الإجمالي |

المصدر: دولة قطر التقرير الوطني. (2016). مكافحة التمييز في التعليم.

من خلال ما سبق نجد أن قطر نجحت وفي غضون سنوات قليلة من وموارد مالية ضخمة وسياسة دعم قوية من تبني نظام تعليمي ساعد على إصلاح وتحسين جودة التعليم بوجه عام، على الرغم من تخوف الكثير للمواطنين من هذا النظام في عدم المحافظة على الثقافة القطرية .

-تحرص دولة قطر بشدة على حصول الجميع(الجنسين) على تعليم نوعي على جميع المستويات وتعتبر الدولة الوحيدة بين دول مجلس التعاون الخليجي التي تتمتع بصافي معدلات التحاق البنات بالمدارس الابتدائية أعلى من الأولاد إضافة إلى أن عدد القطريات فاق عدد الأولاد في الالتحاق بالتعليم العالي . (د.صالح, بن ثابت، 2015، ص 14-17)

-ارتفعت نسبة الإنفاق الحكومي على التعليم في قطر بشكل ملحوظ من 8 بالمائة عام 2000-2001 إلى 10 بالمائة عام 2013-2014 وبلغت النسبة المئوية لنفقات التعليم 3 بالمائة من الناتج المحلي الإجمالي عام 2013-2014 وهو ما جعل قطر أفضل من بقية دول مجلس التعاون الخليجي إضافة إلى أن النفقات للطلاب الوحيد هي أيضا من بين أعلى المعدلات.

-ارتفع مستوى القراءة والكتابة العام للسكان القطريين في سن 15 وما فوق الى 95 بالمائة عام 2010 مقارنة مع سابقتها أما في سن 15-24 فقد بلغت النسبة أكثر من 99 لكل من الذكور والإناث عام 2010، كما ارتفعت نسب القيد الإجمالية في التعليم العالي للذكور القطريين من 22 بالمائة سنة 2001-2002 إلى 37 بالمائة سنة 2012-2013 إما القطريات فارتفعت نسبة قيدهن من 44 بالمائة إلى 72 بالمائة وهذا دليل على تفوق القطريات على الذكور في المؤهلات العليا ومع ذلك تواجهن صعوبات في الحصول على وظيفة مقارنة بالذكور. (جامعة قطر، 2017، ص 1-2)

6. المحاور الاستراتيجية التي ارتكز عليها التعليم.

التدابير التشريعية والقضائية والإدارية التي اتخذتها دولة قطر

1.6. التصديق على الاتفاقية: مواد الدستور القطري والقوانين واللوائح تدعم مبدأ عدم التمييز في التعليم : فالمادة 49 تنص على أن "التعليم حق لكل مواطن"

-التزام الحكومة بمجانبة التعليم: وتسعى الدولة لتحقيق الزامية ومجانبة التعليم العام وفقا للنظم والقوانين المعمول بها في الدولة وقانون الزامية التعلم رقم 25 لسنة 2001 والذي تنص مادته الثانية على أن "التعليم الزامي ومجاني لجميع الاطفال من بداية المرحلة الابتدائية وحتى نهاية المرحلة الاعدادية أو بلوغ سن الثامنة عشر وأن توفر الوزارة المتطلبات اللازمة لذلك.

2.6. تنفيذ الاتفاقية :

أ- عدم التمييز في التعليم فسياسات القبول واحدة ولا اختلاف فيها.

ب- تكافؤ الفرص التعليمية الخدمات التي تقدمها الوزارة للمدارس الخاصة خاصة فيما يتعلق:

-متابعة عمل المدارس فيما يخص الطالب (استمراره بالدراسة، الانتقال الى مدرسة أخرى، مغادرة الدولة).

-تفعيل الاتفاقيات المبرمة مع الجهات ذات العلاقة لضمان حصول المواطنين من الاطفال على حقهم في التعليم (وزارة الداخلية، وزارة الصحة)

-فتح باب التسجيل بنظام التعليم الموازي بالمدارس الخاصة.

-الاعلان عن الشواغر وفتح باب التسجيل.

-دعم اللاجئين السوريين وتقديم كافة الخدمات التعليمية مجانا.

ج- التقدم المحرز فيما يتعلق بإنفاذ الحق في التعليم :

يعتبر التعليم متاحا للجميع من قطريين ومقيمين وقد كفلت المادة 25 من الدستور القطري ذلك تسهيلات وخدمات وزارة التعليم العالي التي تقدمها لغير القطريين:

-الاعفاء من رسوم الكهرباء والماء.

-التخليص الجمركي.

-منح أراض في حالة حصول المدرسة على اعتماد وطني محلي أو عالمي. (د.صالح، بن ثابت، 2015، ص 32-33) والجدول الموالي يبين عدد الطلبة غير القطريين في مدارس قطر

الجدول 02: عدد الطلبة غير القطريين في مدارس قطر

| البيان | مدارس حكومية | مدارس خاصة |
|---------------------|--------------|------------|
| عدد المدارس | 191 | 249 |
| اجمالي عدد الطلبة | 927.107 | 171321 |
| نسبة القطريين | %58 | %18.2 |
| نسبة الغير القطريين | %42 | %81.8 |

المصدر: دولة قطر التقرير الوطني. (2016). مكافحة التمييز في التعليم.

7. الاستراتيجيات التعليمية:

1- التعليم الجيد من خلال معايير المناهج:

تنتهج قطر معايير واحدة لجميع الطلبة في المدارس الحكومية وقد وضعت على نحو تتلاءم مع الإطار العام وهي مكتملة وشاملة لجميع المناهج التربوية وتبن محتوى المادة التي ستدرس في كل مستوى ومستوى التحصيل المتوقع في نهاية كل مستوى والنسبة المئوية للزمن المخصص لتدريس المادة، ما يميز هذه المعايير أنها مواكبة للمعايير الدولية وملبية لحاجات سوق العمل (التقرير الوطني، 2016، ص 3)

2- الظروف المتعلقة بجودة التعليم المقدم من خلال البنية التحتية:

عرفت المباني المدرسية في دولة قطر تطور كبيراً بدءاً من سنة 2000 حيث شمل هذا الأخير عدة مجالات :
- من ناحية الموقع زادت المساحات حتى وصلت إلى 25000م2 مما رفع نصيب الطالب من الفراغ الخارجي إلى 31م2 ملاعب رياضية بكل أنواعها ومختبرات وقاعات متعددة الأغراض ومهياً للطلبة ذوي الإعاقات ومضلات ومساحات مزروعة ومسرح وكافتيريا

- من الناحية الأمنية والسلامة لقد تم توفير طاقة إجراءات الأمن والسلامة في المؤسسات التعليمية من حيث توفير كافة الاحتياجات الأزمنة لذلك من حيث مداخل ومخارج الطوارئ ومعدات وأدوات الأمن والسلامة، وتدريب الكادر الإداري والتدريس والطلبة على عمليات الإخلاء في حالات الحريق والكوارث. (استراتيجية وزارة لتعليم والتعليم العالي في قطر 2017-2022، ص13).

3- الإجراءات التي تضمن التعلم في بيئة آمنة خالية من العنف :

اتخذت قطر في هذا المجال سياسة التقويم السلوكي للطلبة في المدارس، انطلاقاً من أن المدرسة هي المكان الذي يعزز المسؤولية والاحترام الأكاديمي في بيئة تعليم ومتعلم آمنة يحق فيها لكافة الطلبة والمعلمين والإداريين وأولياء الأمور الشعور بالأمن في مجتمعهم المدرسي، لذلك تحرص الوزارة على وضع آلية مقننة وضابطة لكل إجراءات التعامل التربوي مع مواقف وسلوكيات الطلبة وعلى تحديث سياسة التقويم السلوكي، بهدف خلق طلبة يكونوا مواطنين ملتزمين بالقانون والنظام المدرسي خلال مساهمهم التعليمي والقانون في حياتهم العادية. (التقرير الوطني، 2016، ص 20-25).

الجدول 03: الطاقة الاستيعابية للأفراد

| العام | عدد المباني | عدد الفصول | الطاقة الاستيعابية |
|-----------|-------------|------------|--------------------|
| 2002 | 40مدرسة | 39 فصل | 975 |
| 2006-2007 | 17مدرسة | 25 فصل | 625 |
| 2009-2014 | 66مدرسة | 25 فصل | 625 |
| 2009-2010 | 30روضة | 18 فصل | 450 |
| 2011-2014 | 14مدرسة | 32 فصل | 800 |
| 2011-2014 | 35 روضة | 12 فصل | 300 |

| | | | |
|-----|--------|----------|------|
| 625 | 25 فصل | 22 مدرسة | 2015 |
| 300 | 12 فصل | 11 روضة | 2015 |
| 625 | 25 فصل | 17 مدرسة | 2016 |

المصدر: دولة قطر التقرير الوطني. (2016). مكافحة التمييز في التعليم.

4- التدريب وبناء القدرات ونشر الوعي في مجال حقوق الإنسان:

1.4. **على مستوى التعليم العام:** تولى المدارس اهتماما كبيرا بتعزيز مبادئ حقوق الإنسان من خلال مشاركة الطلبة في الأنشطة المنهجية واللامنهجية والتي تهدف إلى توطيد العلاقة ما بين المجتمع المدرسي والمجتمع الخارجي لغرسها في نفوس الطلاب وتعريفهم بالمبادئ الإسلامية التي تنادي بحقوق الإنسان في جميع المجالات وقد حرصت وزارة التعليم والتعليم العالي على تعزيز حق الطالب في ممارسة هواياته ما يمكنه من إشباع قدراته بصورة مقننة.

قامت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان ضمن نشاطها الشامل لحقوق الإنسان في إطار حملتها التوعوية بالتعاون مع مجموعة من المدارس باستحداث مسابقة "أعرف حقوقك" كما تم عقد مجموعة من البرامج التدريبية وورش عمل في مجال حقوق الإنسان وذلك بهدف تثقيف الفئات وتحويل المعرفة بحقوق الإنسان إلى مهارات علمية، كما تضمنت المواد المدرسية مفاهيم حقوق الإنسان في صور متعددة كالموضوعات المستقلة أو كمفاهيم أو رسومات أو أشكال، كما تضمنت المناهج والكتب المدرسية العديد من الحقوق مثل الحقوق السياسية والمدنية والحقوق الاقتصادية وحقوق الطفل والمرأة والحقوق الاجتماعية والثقافية وحقوق المسنين وحقوق المعاقين (رؤية قطر الوطنية 2030، 2009، ص 32)

2.4. **على مستوى التعليم العالي:**

توجد بجامعة قطر خمسة برامج أكاديمية تحتوي على مقررات حقوق الإنسان:

- برنامج العلاقات الدولية "مقرر" الأزمات وحقوق الإنسان، برنامج الخدمة الاجتماعية "مقرر" المجتمع وحقوق الإنسان، برنامج الدعوة "مقرر" حقوق الإنسان، برنامج العلوم الاجتماعية "مقرر" حقوق الإنسان، برنامج القانون "مقرر" حقوق الإنسان.

- تقيم جامعة قطر بالبحث العلمي والنتائج الإبداعية المتعلقة بحقوق الإنسان، حيث يتم تقديم دعم جيد لهذا المجال من ناحية الجامعة ومن الصندوق القطري للبحث العلمي من ناحية أخرى وتقوم الجامعة بمكافأة أعضاء هيئتها الأكاديمية الذين يقيمون بنشر أبحاثهم ومقالاتهم في مجالات علمية عالمية بالإضافة لتوفير التسهيلات للأعضاء لحضور المؤتمرات العالمية في كل المجالات ومنها مجال حقوق الإنسان كما تشمل هذه التسهيلات المنح العلمية والتبادل العلمي واستقبال أعضاء هيئات التدريس والطلبة كزوار.

5- **حقوق الأقلية الوطنية:** لا توجد في دولة قطر أقليات وطنية فجميع المواطنين يتمتعون بجميع الحقوق والامتيازات كما أنهم

جميعا يتحدثون اللغة العربية.

8. **الجامعة القطرية كطرف فاعل في عملية التنمية:**

تحتوي الجامعة القطرية كليات دولية في مختلف المجالات تقوم بتهيئة المورد البشري للحياة العملية بعد تخرجه بما يرفع من اقتصاد الدولة وتنميتها ومن بين هذه الكليات:

—جامعة حمد بن خليفة: تعتبر نموذجا تعليميا وبحثيا فريدا متعدد الاختصاص حي تقدم برامج تعليمية تشمل أبرز التخصصات التي تفيد دولة قطر، وهي تعمل جاهدة على توفير فرص البحث العلمي والتعليم والاكتشاف والتعلم لجميع طلابها، وقد استقبلت جامعة حمد بن خليفة عام 2014 الدفعة الأولى من طلاب الماجستير التنفيذي في الطاقة والموارد، بحيث تسعى الجامعة إلى تكوين المورد البشري في كل المجالات وخصوصا في مجال اللغات الأجنبية بحيث استقطب عام 2012 فريقا دوليا من الأساتذة والموظفين لتأسيس معهد دراسات الترجمة بهدف بناء قدرات الترجمة في قطر وهو مصمم لتدريب المترجمين ذوي المهارات العالية في مجالات الأعمال والعلوم بكل مجالاتها.

—جامعة: HEC paris أطلقت برنامجها الدولي الأول في قطر في ماجستير إدارة الأعمال التنفيذي داخل دولة قطر عام 2011 تفعيلا للاتفاق المبرم بين جامعة HEC paris ومؤسسة قطر للتربية والعلوم بتقديم برامج الإدارة التنفيذية ذات المستوى العالمي وإجراء الأنشطة البحثية المتصلة بها بقطر.

وتسهم البرامج التعليمية التي تجريها الجامعة في قطر في بناء القدرات التنافسية لدى الشركات في إطار الاقتصاد العالمي، كما أنها تتواءم مع رؤية قطر التنموية لمسايرة اقتصاد معرفي تنافسي متقدم، كما تقدم قطر الجامعة في قطر للمدرسين التنفيذيين برامج تدريبية في الإدارة غير مؤهلة لدرجات علمية وذلك في صورة برامج الالتحاق المفتوح بالإضافة إلى برامج مصممة حسب الطلب وفق احتياجات الشركة).

—جامعة تكساس إي أند أم: تقدم برامج تعليمية لمستوى البكالوريوس في الهندسة الكيميائية والكهربائية والميكانيكية والنفطية وتصنف برامج الهندسة تصنيفا عاليا، بحيث يجمع المنهاج الأكاديمي البحوث المتطورة التطبيقية مع التعليم المبتكر في قاعات الدراسة بما يضمن حصول الطالب على المهارات القيادية الأزمة لتولي مراكز مهمة في كل دول العالم، كما يجمع نظام الدراسة في الجامعة بين أحدث الأساليب المتطورة والبحوث التطبيقية مما يؤهل الطلاب للاضطلاع بالعديد من المناصب القيادية في أي مكان حول العالم. يمنح الخريجون درجة البكالوريوس في أحد التخصصات: هندسة البترول، الهندسة الميكانيكية أو الكهربائية أو الكيميائية بالإضافة إلى شهادة الماجستير في الهندسة الكيميائية. تحظى برامج الدراسة الهندسية في جامعة تكساس إي أند أم بمكانة متميزة في الولايات المتحدة الأمريكية، ولا يقل تميز فرع الجامعة في قطر عن مثيله في الولايات المتحدة الأمريكية، إذ يحظى الطلبة بقدر عالٍ ومتميز من الدراسة الأكاديمية والتطبيقية التي تؤهلهم لاحتلال الصدارة في تخصصاتهم. (التقرير الوطني، 2016، ص 16-18).

الخاتمة:

إنّ التنمية البشرية لا تعتمد على النمو وحده والرباط بين التنمية البشرية والنمو رباط ليس تلقائي فهو ينشأ نتيجة للسياسة الداعمة للفقراء تقوم على الاستثمار في الصحة والتعليم وتأمين فرص العمل اللائق، والحد من استنزاف الموارد الطبيعية والإفراط في استغلالها وتحقيق توازن بين الجنسين والإنصاف في توزيع الدخل وتجنب تشريد المجتمعات المحلية لأسباب واهية، كما أنّ النمو الاقتصادي في البلدان الفقيرة وخاصة التي تضم نسبة سكان مرتفعة تحتاج إلى مزيد من الدخل على المستوى الوطني يمكن أن يساعد نمو دخل البلدان على تخفيف الديون لزيادة الاستثمار في السلع والخدمات الأساسية وخاصة في الصحة إلا هذه الأخيرة شهدت عدة تغيرات وتأثيرات بعد والتعليم وعلى مستوى الأسرة المعيشية يساعد نمو الدخل على تلبية الحاجات الأساسية وتحسين مستوي المعيشة والارتقاء بنوعية الحياة، ومع ذلك لا ينتج مع ارتفاع الدخل بالضرورة تحسن في رفاه الإنسان، لذلك فإن المؤسسات الحديثة في مختلف مجالات سواء إدارية أو اقتصادية تجارية تهتم بالدرجة الأولى على تخطيط تنمية الموارد البشرية، نظرا لتعاظم أهمية هذا المورد مقارنة بالدور الذي أصبح يجسده في تمكين المؤسسة من مواجهة تحديات البيئة والوصول بها إلى تحسين مشاريعها التنافسية، إنّ التنمية بجميع جوانبها حق وليست مجرد تلبية للاحتياجات، لذلك وجب أن يكون الأفراد محور هذه التنمية، وهذا ما ركزت عليه دولة قطر في استراتيجيتها التنموية بحيث أعطت التنمية البشرية النسبة الأكبر وهذا ما يؤكد تقرير التنمية البشرية الذي احتلت من خلاله قطر المراتب الأولى متفوقة بذلك حتى على الدول الكبرى ودول الخليج العربي، إنّ هذا التقدم كان نتيجة نظام تعليمي

مواكب للمعايير العالمية والعصرية ويوازي أفضل النظم التعليميّة في العالم حيث أتاح هذا النظام للمواطنين الفرص لتطوير قدراتهم من خلال أفضل البرامج التدريبية ليتمكنوا من النجاح في عالم متغير ومتطلباته العلمية في تزايد، ومن جهة ثانية اهتمامها بالرعاية الصحية للفرد من خلال نظام صحي متكامل يقدم خدمات وقائية وعلاجية عالية الجودة يدار وفق أفضل المعايير العالمية التي تهتم بالفرد الحالي والأجيال المستقبلية، غير أن الوباء (فيروس كورونا المستجد (COVID-19) الذي يعيشه العالم اليوم، اثر على إنتاجية المورد البشري في دول العالم ككل وبالأخص في قطر، إلا أن دولة قطر استطاعت أن تحتوي هذا الوباء من خلال تكثيف طرق وأساليب الوقاية الصحية دليل على كفاءة المنظومة الصحية التي تحتويها (المورد البشري، الأجهزة الطبية).

قائمة المراجع:

- ابراهيم بلوط حسن. (2002). ادارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي. دار النهضة العربية.
- استراتيجية وزارة، ا. و. (s.d.). استراتيجية وزارة، التعليم والتعليم العالي لقطر 2017-2022
- د. صالح بن ثابت. (2015). تقرير التنمية البشرية الرابع لدولة قطر. الدوحة.
- التقرير الوطني، ل. ق. (2016). مكافحة التمييز في التعليم.
- حامد، ا. (2015). مشكلات البيئة، التنمية الاقتصادية، التنمية المستدامة. الاسكندرية: دار التعليم الجامعي.
- جامعة قطر. (2017). ملخص سياسة SESRI.
- د. عمر، و. ع. (2005). ادارة الموارد البشرية المعاصرة. بعد استراتيجي. دار وائل للنشر والتوزيع.
- رؤية قطر الوطنية، 2030. ل. ب. (2009) تقرير التنمية البشرية الثاني لدولة قطر. الأمانة العامة للتخطيط التنموي.
- ريدة، ديب؛ سليمان، مهنا. (2009). التخطيط من أجل التنمية المستدامة. مجلة جامعة دمشق للعلوم الهندسية، 25 (01).
- صاطوري الجودي. (2016). التنمية المستدامة في الجزائر: الواقع والتحديات. مجلة الباحث، 16.
- عثمان، م. ع. (1995). قياس التنمية البشرية. بيروت
- صلاح، س. (s.d.). التكنولوجيا والثقافة السياسية في مصر. Consulté le 12 20, 2019
- <http://www.ahram.org.rg/>
- <http://www.islam-online.nrt.> (s.d.). <http://www.islam-online.nrt.> Consulté le 12 20, 2019
- <https://ar.wikipedia.org/wiki/>. (s.d.). <https://ar.wikipedia.org/wiki/>. Consulté le 12 20, 2019