

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

Formation of local elected officials in Algeria and its implications for activating the role of local communities and promoting their developmental performance

أودية مياسة

جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم
Miassa.aoudia@univ-mosta.dz

ركاش جهيده*

جامعة حسيبة بن بوعلي- الشلف
d.rekkache@univ-chlef.dz

تاريخ إرسال المقال: 2023 /01 /23 تاريخ قبول المقال: 2023 /03 /04 تاريخ نشر المقال: 2023 /03 /19

الملخص:

جاءت هذه الدراسة بهدف تسليط الضوء على موضوع تكوين المنتخبين المحليين ودوره في ترقية أداء الجماعات المحلية، باعتبارها أن تحقيق الرشادة و الفعالية الإدارية يرتبط أساسا بكفاءة المنتخب المحلي من خلال مساهمته الفعلية في تدبير الشأن المحلي وإعداد السياسات العمومية والبرامج التنموية، لذا فإن الأسبقية الأولى، ينبغي أن توضع لانتقاء وتنمية المنتخبين المحليين على مستوى الجماعات المحلية، وأن يتم تكوينهم وفق أسس علمية سليمة أساسها الكفاية الفنية والعلمية، والتنسيق بين نشاطاتهم في سبيل تحقيق الأهداف الإستراتيجية التي تبنى عليها التنمية المحلية.

الكلمات المفتاحية: الإدارة المحلية، التكوين، المنتخب المحلي، التنمية المحلية، الأداء التنموي

Abstract:

This study came with the aim of shedding light on the issue of the formation of local elected officials and its role in promoting the performance of local groups, as achieving rationality and administrative effectiveness is mainly related to the efficiency of the local team through its actual contribution to managing local affairs and preparing public policies and development

* المؤلف المرسل.

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

programs. To be set up to select and develop local elected officials at the level of local communities, and to be formed according to sound scientific foundations based on technical and scientific competence, and coordination between their activities in order to achieve the strategic goals on which local development is built

Keywords: local administration, training, local team, local development, developmental performance.

مقدمة:

" إن القيمة الأولى في نجاح أي مشروع اقتصادي هي الإنسان، فالاقتصاد ليس قضية إنشاء بنك وتشديد مصنع فحسب، بل هو قبل ذلك تشييد إنسان وتعبئة الطاقات الاجتماعية في مشروع تحركه إرادة حضارية".

" مالك بن نبي في كتابه المسلم في عالم الاقتصاد"

يعتبر العنصر البشري أعلى الاستثمارات جميعا، إنه هدف التنمية ووسيلتها الأساسية، فكل الإمكانيات الطبيعية والمالية والفنية مهما تعاضمت تصبح قليلة الجدوى والفائدة، ما لم تتوفر القدرات والمهارات البشرية التي تحسن استغلالها وتوظيفها، وفي هذا المجال يقول جون بودان " لا ثروة ولا قوة إلا في البشر"، لهذا فإن التخطيط للتنمية البشرية ينبغي أن يأتي في موقع الصدارة لكل جهود الإصلاح السياسي والإداري والاقتصادي والاجتماعي.

وعليه فإن الإدارة الناجحة هي التي تطبق شعار " وضع الرجل المناسب في المكان المناسب"، وذلك عن طريق التوظيف الجيد واختيار العناصر المؤهلة، باعتبار أن نجاح أي جهاز إداري مرتبط بتكوينه وتركيبته، لذا فإنه من أولى الآثار الإيجابية للأجهزة الإدارية الناجحة هي البحث عن العناصر الكفؤة المتخصصة، للاستفادة من قدراتها وطاقاتها والعمل على تطوير قدراتها وخلق الظروف لبروزها، والاستفادة منها لتوظيفها في خدمة المجتمع ككل، على أساس أن تحسين الخدمة العمومية، وتحقيق الرشادة الإدارية، وتفعيل التنمية المحلية، ترتبط أشد الارتباط بفعالية العنصر البشري، فتحقيق التنمية وإن كان يهدف إلى خير الإنسان فإنها لا يمكن أن تقوم أو تتحقق بدون جهد الكفاءات البشرية المتاحة لأي مجتمع، فالإنسان هو وسيلة التنمية وغايتها في آن واحد .

نظرا لهذه الأهمية فقد أولت الجزائر ضرورة لتكوين الموظفين في مختلف المستويات الإدارية، لضمان التسيير الأمثل لمختلف المؤسسات المركزية واللامركزية وتحقيق التنمية التي تترقي لتطلعات المواطنين، لكن رغم ذلك لم يحضى المنتخبون المحليون إلا بالقدر اليسير من عملية التكوين، الشيء الذي

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

انعكس سلبا على الأداء التنموي للجماعات المحلية، هذا ما يقتضي ضرورة الاهتمام الجدي والفعلية بتكوين المنتخبين المحليين وتحسين مستواهم التسييري، بالنظر إلى أهمية المجالس المنتخبة التي تعتبر اللبنة الأولى لبناء البلاد وإحقاق التنمية المحلية، وتكوين المنتخبين - لاسيما رئيس البلدية - سيسمح لهم بتذليل عقبات التسيير ورسم خطة طريق لتحقيق التنمية التي يتطلع إليها المواطن.

على هذا الأساس تكمن أهمية الدراسة في تناولها لموضوع ذو بعدين، الأول يكمن في الإحاطة بمفهوم التكوين و ما له من أثر و تأثير في تنمية المورد البشري، أما الثاني فيكمن في دراسة المنتخب المحلي و التعرف على أهمية دوره في خدمة الوطن و المواطن، و كذا قياس مدى تأثير التكوين على تحسين مستوى أدائه، باعتبار أن التكوين الفعال للمنتخب المحلي من شأنه إحداث فرق في الأداء والفعالية.

من هذا المنطلق تتبلور الإشكالية الرئيسية لهذا الموضوع فيما يلي:

كيف تساهم عملية تكوين المنتخبين المحليين في تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي في الجزائر ؟

للإجابة على الإشكالية المطروحة نقوم باختبار الفرضية التالية:

كلما كان المنتخبون المحليون مكونون تكوينا جيدا كلما كانت لهم كفاءة عالية في تحسين أدائهم التنموي و تسيير الموارد المحلية، وبالتالي تفعل آليات التنمية المحلية.

وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي، كونه يتيح لنا إمكانية إعطاء وصف دقيق وتحليل موضوعي للظاهرة محل الدراسة وإبراز مضمونها وإعطاء نتائج عملية لها، حيث تم استعمال هذا المنهج في بيان أهمية تنمية المورد البشري المحلي وأثره على تقدم ورقى الإدارة المحلية، مع التطرق لأهم التدابير التي اتخذتها الدولة في سبيل تطوير المنتخبين المحليين للارتقاء بمستوى تسيير الجماعات المحلية.

كما تم الاعتماد على بعض الاقتربات المناسبة للموضوع مثل الاقتراب القانوني والمؤسسي، من خلال الاستعانة بالإطار التشريعي المنظم لعملية تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر، أما اقتراب النخبة فقد استعانت به الدراسة لتحديد ادوار المنتخب وتحليل العوامل المؤثرة على جودة قراراته والتي تسهم في النهوض بالجماعات المحلية التي يديرها والعمل من اجل الرقي به علميا، اجتماعيا، سياسيا، وهو ما ينعكس على مسار التنمية المحلية.

من هذا المنطلق تحاول هذه الورقة أن تتناول الموضوع المبحوث وفق الإطار العام التالي:

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

- المبحث الأول: تكوين المنتخبين المحليين و الجماعات المحلية: دراسة مفاهيمية
- المبحث الثاني: واقع تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر
- المبحث الثالث: تقويم تجربة تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر

المبحث الأول: تكوين المنتخبين المحليين و الجماعات المحلية: دراسة مفاهيمية

تتوقف كفاءة تسيير المؤسسات والمنظمات الإدارية أساسا على كفاءة تسيير العنصر البشري لما له من دور فعال في تحقيق أهداف المؤسسة، و يعتبر التكوين الحجر الأساسي لبناء عنصر بشري كفئ وقادر على أداء المهام المنوطة إليه بالشكل الفعال، من خلال اكتسابه للمعلومات والمهارات التي تتطلبها الوظيفة، حيث اعتبر بعض الأكاديميين أن المهمة الرئيسية للإدارة على كافة مستوياتها في المؤسسة هي مهمة تكوين و تنمية موظفيها.

وحتى نتطرق لماهية تكوين المنتخبين المحليين و الجماعات المحلية عموما، كان لابد من التطرق لمجموعة من المفاهيم الأساسية، أولا معنى التكوين ومن ثم المنتخب المحلي والإدارة المحلية، فقسمت الدراسة في هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب كالآتي:

المطلب الأول: تعريف التكوين

لقد تعددت تعاريف التكوين واختلفت باختلاف الزاوية التي ينظر إليها المفكرون، فالتكوين لغة كلمة مشتقة من الفعل كون، وتعني إخراج الشيء من العدم إلى الوجود¹، وتقابلها في اللغة الفرنسية Formation المشتقة من الفعل Former وبالإنجليزية Formation أو Training، أما اصطلاحا فيعرف التكوين على أنه "عملية تعلم مبرمج لسلوكيات معينة بناء على معرفة يجرى تطبيقها لغايات محددة تضمن التزام المتدربين بقواعد و إجراءات محددة"².

والتكوين هو الاستثمار في الأفراد كل حسب اختصاصه ومجال عمله، يخلق تحولات ملموسة في بيئة العمل ويحولها إلى نموذج للمؤسسة الراقية. هذا التكوين المستمر يساعد كل فرد على تطوير المعرفة الحالية وبناء المعرفة المستقبلية ويعزز نمو الشخصية، كما أنه لا يرفع معنويات الموظفين ويحقق الرضا الوظيفي و حسب بل يزيد من كفاءتهم، وبالتالي يساهم في شعور عام بأهمية العمل الجماعي والتميز³.

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

كما يُعرف التكوين بأنه مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف إكساب الفرد والجماعات المعارف و المهارات و الاتجاهات التي تساعد على التكيف مع المحيط الاجتماعي المهني من جهة، وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية " ⁴.

من خلال ذلك يتضح أن التكوين هو عملية هادفة لتغيير سلوك الموظفين، لأجل تجديد المعلومات و المعارف و المهارات و تطوير القدرات و الأداء، و ذلك من خلال البرامج التكوينية التي تضعها المنظمة بشأن تحقيق أهدافها و رفع كفاءات الموظفين لممارسة أعمالهم الحالية أو المستقبلية من اجل زيادة في الإنتاجية و تحسين الخدمة العمومية.

أما فيما يخص أشكال التكوين فيمكن تقسيمه إلى ثلاث أقسام أساسية تتمثل فيما يلي: ⁵

1- التكوين المتخصص: وهو تكوين يتلقاه الموظف الذي يشغل منصبا عموميا للمرة الأولى، أو الموظفين الموجودين في وضعية خدمة من اجل الترقية في الدرجة، أو من اجل التحضير للمسابقات والامتحانات المهنية.

2- تحسن المستوى: وهو التكوين الموجه للمتواجدين في وضعية الخدمة من الإطارات والكفاءات المهمة في المنظمة من اجل إثرائها وضبطها وتعميقها.

3- تجديد المعلومات: نظرا للتغيرات البيئية الناتجة عن تطور الوسائل والتقنيات، تم برمجة هذه العملية من اجل التكيف مع عمل المنظمة وتحقيق أحسن أداء.

المطلب الثاني: تعريف المنتخب المحلي

تعد المجالس المنتخبة الإطار المجسد للديمقراطية، كونها الأكثر تعبيرا على إرادة الشعب والأقرب في فهم انشغالاته وطموحاته، حيث يختار الشعب من يمثله من الكفاءات والشخصيات البارزة بينهم على أساس الثقة في قدراتهم على تحقيق مطامحهم. ⁶

ويمكن تعريف المنتخب بأنه ذلك المواطن الذي يرغب في خوض الانتخابات لملا عضوية مجلس ويتمتع بمواصفات محددة في القانون ⁷، ويعرف بأنه الشخص الذي توفرت فيه الشروط القانونية والمؤهلات الفكرية، أو هو تلك الهيئة المنتخبة التي يختارها الناخب المتمثل في المواطن المحلي، بغية تمثيله والتعبير عن انشغالاته بواسطة الانتخاب.

أما المنتخب المحلي فهو مجموعة النشاطات المنظمة الموجهة للمنتخبين المحليين على مستوى الإدارة الإقليمية ، تستهدف إحداث تغييرات سلوكية لديهم وكيفية خلق إستراتيجية تنموية شاملة تستجيب

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

لمتطلبات البيئتين الداخلية والخارجية، بما يمكن من تحسين الأداء وترقية العمل عبر المجالس المنتخبة وكذا مواكبتها للعصرنة وصولاً للتنمية المحلية المستدامة وتحقيق الديمقراطية المحلية⁸. وباعتبار المنتخب المحلي مختاراً من طرف المواطن، فهو يشارك بصورة رئيسية في ترجمة مطالبه وأولوياته ومن هنا تتجلى أهميته كمورد بشري يساهم فعلياً في إطار الإدارة المحلية إيجاباً أو سلباً، فإما يساهم بذلك في تحقيق التنمية أو يكون عائقاً أمام إنتاجها، وهذا بدوره يتوقف على مؤهلاته وكفاءته في التسيير الإداري والمالي.

لذا فالمنتخب المحلي يعتبر من الركائز الأساسية التي يركز عليها كيان الجماعات الإقليمية المحلية، باعتباره حلقة وصل بين المواطنين والإدارة سواء في المجالس الشعبية البلدية أو المجالس الشعبية الولائية، لأن الأفراد المحليين هم الأكثر دراية بمشاكل ومتطلبات وخصائص منطقتهم، لذا عليه أن يكون على قدر الثقة التي وضعها فيه من انتخب عليه من جهة، ومن جهة أخرى يجب أن يكون في مستوى المسؤولية التي وضعت على عاتقه. كما يجب أن تتوفر آليات يمكن أن تكون لها فعالية من أجل الرفع من كفاءته كالتكوين والمشاركة وتجنب الصراعات الخاصة لتحقيق التنمية المحلية.

المطلب الثالث: تعريف الإدارة المحلية

تختلف تعريفات الإدارة المحلية من باحث إلى آخر وكذا من دولة إلى أخرى، وذلك حسب النظام الذي تأخذ به كل دولة، حيث عرف محمد محمود الطعمنة الإدارة المحلية على أنها " جزء من النظام العام للدولة منحت لها الحكومة المركزية شخصية معنوية، وجدت من أجل تلبية احتياجات مجتمعها المحلي ممثلة بهيئة منتخبة، تعمل تحت رقابة وإشراف السلطة المركزية"⁹. وعرفت كذلك بأنها المناطق المحددة التي تمارس نشاطها المحلي بواسطة هيئات منتخبة من سكانها المحليين، تحت رقابة وإشراف الحكومة المركزية.¹⁰

ووفقاً للتعريفات التي استقرت عليها الأمم المتحدة والاتحاد الدولي للسلطات المحلية، تعرف الإدارة المحلية كونها:¹¹

1. تقسيم جغرافي سياسي لدولة موحدة بسيطة، ودون مستوى الولاية أو الجمهورية أو المقاطعة في الدول الفدرالية المركبة.

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

2. وجود هيئات منتخبة من أهل الوحدة المحلية، إما انتخابا يشمل جميع أعضائها أو يشمل أكثر منهم، وإما مختارة محليا تعهد إليها الإدارة المركزية بالاضطلاع بإدارة كل أو بعض المرافق والشؤون المحلية، ويكون لها شخصية معنوية وذمة مالية مستقلة ولها أجهزتها المحلية. وبهذا وموازا مع دور المنتخبين المحليين، فالإدارة المحلية قد وجدت لإشباع حاجات المواطن، والعمل على الإسهام في رفاهيتهم، وكما أنها تهدف إلى تعظيم فرص التنمية المحلية، مما يعني نظريا أنها نظام فعال، ومن خلال ذلك يتضح أن الإدارة المحلية، تهتم بدراسة مجموع الأنشطة الهادفة إلى تكريس واستخدام الموارد المادية والبشرية، من أجل تعظيم فرص التنمية المحلية في إطار السياسات العامة للدولة.¹²

كما تضطلع الجماعات المحلية بالعديد من الأهداف والتي تشكل معيار لقياس مدى فعاليتها في دعم التنمية المحلية، وتتنوع هذه الأهداف بتنوع المجالات التي تتدخل فيها الجماعات المحلية، منها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والإدارية ويمكن تلخيصها فيما يلي:

- توفير الاحتياجات والخدمات لجميع المواطنين، وذلك عن طريق الاتصال المباشر بالمواطنين، داخل وحدات الإدارة المحلية، وبالتالي يسهل التعرف على احتياجاتهم ورغباتهم ومحاولة العمل على إشباعها.
- تطبيق مبدأ الديمقراطية التشاركية، من خلال إشراك المواطنين في تسيير وحداتهم المحلية، مما يتيح الفرصة لمشاركة المواطنين في إدارة شؤونهم بأنفسهم، وبهذا يخلق مناخا ديمقراطيا للتعبير عن الرأي.
- توفير الكفاءات الإدارية، حيث تلعب كفاءة الإدارة دورا فعالا وأساسيا في إدارة المحليات للخدمات المختلفة، وكذلك في أداء الوظائف العامة التي يضطلع بها المجلس المحلي بكفاءة لتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة وتوفير الخدمات للمواطنين بأيسر السبل ولأكبر عدد منهم.¹³
- تقريب الإدارة والخدمات من المواطنين، من أجل تحقيق التوافق والانسجام بين الإدارة والمواطن، لتخفيف العبء عن الإدارة المركزية.¹⁴

المبحث الثاني: واقع تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر

يعتبر التكوين جزء من التنمية الإدارية كونه يساهم في تحقيق الكفاءة الإدارية، لاهتمامه بعمليات الإعداد و النمو المهني للموظفين بما في ذلك القيادات الإدارية، ولذلك انعكاسات إيجابية في مختلف المجالات التنموية الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية و الثقافية، وبالتالي فنجاح التنمية المحلية مرهون

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

بدور الفرد " المنتخب "، انطلاقا من مقولة " إن الإدارة لا تساوي إلا ما يساويه أبسط موظف إداري فيها".

ومن هنا ارتأيت في هذا المبحث التطرق إلى واقع تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر، من خلال مطلبين أساسيين تضمننا عرض الإطار التشريعي لتكوين المنتخبين المحليين وكذا إستراتيجية التكوين المعتمدة من طرف وزارة الداخلية و الجماعات المحلية.

المطلب الأول: الإطار التشريعي لتكوين المنتخبين المحليين في الجزائر

نظرا للأهمية السالفة الذكر فقد أولت الجزائر منذ الاستقلال اهتمامها بالتدريب والتكوين الإداري، على أنه أفضل وسيلة كما وكيفا لتدعيم الإدارة وتطويرها وتنميتها، فالتنمية الإدارية ليست قاصرة على مستوى إداري معين بل تمتد لتشمل كافة المستويات الإدارية، بما يكفل تطور الطاقات الإدارية لرجال الإدارة الحاليين إلى جانب تهيئة مديري المستقبل وتسليحهم بالقدرات الإدارية التي تمكنهم من تبوء المناصب القيادية في المستقبل .

إن تنمية وتكوين الإداريين عملية مستمرة تهدف إلى تطوير السلوك الإداري بما يكسبه القدرة على اتخاذ القرارات والقيادة.¹⁵ ولقد ركزت الجزائر كبقية الدول النامية منذ البداية على تكوين إطاراتها، وفي هذا المجال نصت المادة 104 من الأمر 06-03،¹⁶ المؤرخ في 16 جويلية 2006، والذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظائف العمومي، على أن الإدارة يتعين عليها تنظيم دورات تكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، بما يضمن تأهيل الموظف للمهام الجديدة وترقيته المهنية "، وقد أعدت لهذا العدة القانونية والبرامج وقامت بإنشاء مجموعة من المعاهد والمدارس والمعاهد والجامعات وتوكلها مهام التكوين، بيد أن التعليم النظري في الجامعات هو الذي حظي بالاهتمام، أما معاهد الإدارة لتنمية مديري القطاع العام فلم تعطى لها أهمية، باستثناء المدرسة الوطنية للإدارة التي أنشئت عام 1964 بقصد المساهمة في تكوين الإطارات الإدارية العليا للإدارة الجزائرية، وبعض المعاهد المتخصصة مثل إنشاء المدرسة الوطنية العليا للإدارة والتسيير سنة 1990 والتي تم حلها سنة 1997 نظرا للصعوبات التي واجهتها في أداء مهامها .

كما تم إنشاء مراكز وطنية لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 95-58 في كل من وهران، ورقلة، بشار والجزائر،¹⁷ وبعدها تم تدعيم هذه المراكز بمركزين للتكوين في كل من الجلفة وقسنطينة.

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

وقد أصدرت كل من وزارة الداخلية والمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الكثير من النصوص التنظيمية التي على أساسها يتم تنظيم التكوين في المؤسسات والإدارات العمومية، سواء كان تكوين داخلي أو تكوين في الخارج.

في هذا المجال نجد المرسوم التنفيذي رقم 11-334، والمتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية¹⁸ في المادة 14 على أنه "تتظم إدارة الجماعات الإقليمية وبصفة دائمة دورات تكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف لصالح الموظفين بهدف تحيين معلوماتهم وتحسين كفاءاتهم وترقيتهم المهنية وتحضيرهم لمهام جديدة. وعلى موظفي الإدارة الإقليمية المشاركة في دورات التكوين التي تم تعيينهم لأدائها، أما المادة 15 تنص على أنه يتم تكوين موظفي إدارة الجماعات الإقليمية إما بمبادرة من الإدارة، وإما بطلب من الموظف عندما يتطابق التكوين مع مصلحة الإدارة، بالإضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 194/20 المؤرخ في 25 يوليو 2020، المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات العمومية بما فيهم المنتخبون المحليون¹⁹

المطلب الثاني: إستراتيجية التكوين المعتمدة من طرف وزارة الداخلية و الجماعات المحلية

في إطار سياسة الإصلاحات و لغرض تطوير الكفاءات وتحسين نوعية الخدمات التي يقدمها الموظف، تبنت وزارة الداخلية و الجماعات المحلية إستراتيجية تكوين للفترة الممتدة ما بين 2015-2019 تتمحور على النقاط الآتية:²⁰

- الاعتماد على التكوين القاعدي والتكوين التحضيري، حتى يتم الترسخ لثقافة المرفق العام و ثقافة الدولة لدى الموظف وخاصة المنتخب المحلي، كما أنه يسمح له باكتساب معارف وخبرات تسمح له بالتأقلم السريع مع مهامه الجديدة و المحيط المهني.
- تكوين المنتخبين المحليين: تلعب هذه الفئة دورا هاما في تنفيذ ونجاح الإصلاحات إذ تقع على عاتقهم مهمة تحسين وترقية الخدمة العمومية، لاسيما في ظل التوجه الجديد الرامي إلى تنويع موارد الجماعات المحلية وتعزيز الدور الاقتصادي للبعث بالتنمية المحلية.
- الانفتاح على القطاعات المكونة (التعليم العالي و التكوين المهني : (للاستفادة من نتائج الخبرات والبحوث والدراسات التي تقوم بها هذه القطاعات والتي من شأنها إثراء وتعزيز معارف وخبرات الموظفين و الإطارات. وعلى هذه الأساس تم التوقيع على عدة اتفاقيات مع وزارة التعليم العالي

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

و البحث العلمي ووزارة التكوين والتعليم المهنيين كالمعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين، والديوان الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته، بالإضافة إلى مؤسسات تكوين تابعة لقطاعات أخرى مثل المعهد العالي للتسيير التخطيط، معهد الاقتصاد الجمركي والجبائي... الخ

وفي إطار مساهمة التطورات وتبادل الخبرات تم إنشاء المركز الدولي لتدريب الفاعلين المحليين (سيفال المغرب العربي) بموجب المرسوم التنفيذي 13-137 المؤرخ في 10 أبريل 2013، حيث يعتبر هذا المركز مؤسسة عمومية للتكوين والخبرة في مجال الحكامة المحلية، وتتمثل مهمته في تقديم تكوين لفائدة الفاعلين المحليين في مجال التنمية الاجتماعية والاقتصادية والبيئية والمدن المستدامة، وضمان الخبرة في مجال التسيير العمومي لإرساء الحكم الراشد المحلي.²¹

لكن رغم هذه المحاولات نلاحظ افتقار الجماعات المحلية في الجزائر إلى خطط ومراكز ومؤسسات متخصصة وبالقدر الكافي لإعداد المنتخبين المحليين والقيادات الإدارية اللازمة، وهو ما يعوق وجود كفاءات متميزة في الإدارة المحلية، فمعظم الإدارات لم تعد كوادرات وطنية كافية لإدارتها، على الرغم من الافتقار الواضح للكوادر الفنية والإدارية القادرة على تحريك عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية بكفاءة ونجاح.

لذلك فإن الحاجة إلى تدريب وتكوين المنتخبين المحليين، ناجم عن النقص في المهارات والمعارف اللازمة للإسهام الإيجابي في العملية التنموية، باعتبار أن إحداث تنمية حقيقية في أي بلد يتوقف على توفير شرطين أساسيين يكمن الشرط الأول في توفير الجوانب المادية، أما الثاني فيتمثل في إعداد العنصر البشري الذي يقوم بعملية التنمية، فالعنصر البشري يمثل القوة الحية في كل مشروع تنموي إلا أن هذه القوة تفقد أهميتها وفعاليتها إذا لم تكن مدربة ومزودة بالمهارة والمعرفة اللازمين لعملية التنمية.²² وعليه فما يلاحظ في هذا المجال وجود عدة نقائص وسوء تحكم في نظام الموارد البشرية لاسيما ما يتعلق بالمنتخبين المحليين، مما ينعكس سلبا على تحقيق الأداء الجيد والفعال، ويمكن إرجاع هذا النقص لعدة أسباب أهمها :

أ- إن تجربة الجزائر في التسيير تجربة تتميز بمجموعة الخصائص السلبية، نتيجة لفقدان أو نقص الإطارات الكفؤة في التسيير والتنظيم المتخصصة في علم الإدارة الحديثة، بالإضافة إلى نقص التجربة الميدانية لهؤلاء الإداريين، أدى إلى إغفال جانب مهم في التسيير ألا وهو الجانب الإنساني وجماعات العمل التي تنشأ داخل جميع المؤسسات .

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

ب- إن إتجاه الإدارة المحلية الجزائرية الذي يركز على القواعد الرسمية والقوانين التي تنظم المهام المختلفة والاختصاصات بكل دقة، ودون أن يرافق ذلك اهتمام جدي بتكوين المنتخبين المحليين، قد أفرغ الإدارة المحلية من محتواها التنموي باعتبار أن التكوين والتدريب عنصران أساسيان في تحقيق الفعالية التنموية.

ج- من المفروض أن تتلاءم القواعد التنظيمية والإجراءات الرسمية مع السلوك الإنساني والتنظيمات غير الرسمية، أي أن تضع الإدارة القواعد الرسمية بحيث تتماشى مع السلوك العمالي وأن تتمحور هذه القواعد وتتغير بما يلاءم السلوك الإنساني المتغير والمتجدد دائما، إلا أننا في الإدارة المحلية الجزائرية نشهد العكس تماما حيث أن القواعد والإجراءات الرسمية هي التي ينبغي أن يخضع لها الأفراد ويجعلوا سلوكهم ومشاعرهم تتطابق مع القواعد الرسمية .

من خلال ذلك فإن تحدي تنمية الإدارة المحلية في الجزائر يمر بحتمية الاهتمام والعناية الخاصة بالعنصر البشري لاسيما المنتخبين المحليين، حيث لا يمكن أن نتصور في الوقت الحالي إدارة علمية فعالة دون الاستثمار وبقدر كبير في ميدان تسيير الموارد البشرية والتأكيد بأن الإنسان هو مركز التطوير والتحديث في الإدارة .

وفي الأخير نستنتج أنه بالرغم من سياسات وبرامج تكوين الإداريين خاصة المنتخبين المحليين التي طبقتها الجزائر في مختلف المراحل، لجعل الإدارة المحلية أكثر تكيفا مع المرحلة الجديدة في البناء السياسي والاقتصادي والتكنولوجي بغية إنجاح عملية التنمية المحلية، إلا أن هذه السياسات ذات نقائص كبيرة، وتحتاج إلى اهتمام جدي ومن نوع خاص باستعمال أحدث الوسائل والتقنيات والطرق في التكوين، من أجل خلق كفاءات إدارية فعالة في مستوى تحقيق الأهداف التنموية.

المبحث الثالث: تقويم تجربة تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر

تكتسي الإدارة المحلية بشتى فروعها أهمية كبرى في تسيير شؤون مختلف القطاعات التنموية على المستوى المحلي الاقتصادي والاجتماعي والثقافي وغيرها، هذا ما جعل الإدارة المحلية تمثل العنصر الحيوي في تسيير دفة الأمور في فشلها أو نجاحها، ويتأثر ذلك القطاع أو ذاك بشكل مباشر بواقع الإدارة ومسيرتها في مختلف المستويات التنظيمية من إداريين وقادة، فإذا كان الجهاز الإداري قويا ومتمكنا وقادرا على القيام بمهامه ووظائفه بشكل ناجح ومبدع وخلاق يكون ذلك القطاع قد حقق نجاحات كبرى في ميدان عمله والعكس صحيح، فالجهاز الإداري الفاشل غير الناجح و الذي ليس بمستوى المسؤولية لا

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

بد أن يؤدي عمله بشكل ناقص، مما يؤدي إلى نتائج سلبية تخلق متاعب و أعباء مادية على ذلك القطاع
حتما .

المطلب الأول: الدور الايجابي لتكوين المنتخبين المحليين في تفعيل أداء الإدارة المحلية

لا شك أن الاعتقاد راسخ بين الكثير من البلدان العربية ومن بينها الجزائر بأن الإدارة هي العنصر الحاسم في التنمية، ذلك أن الإدارة الناجحة تؤدي بلا شك إلى نتائج إيجابية في مجالات العمل سواء كانت هذه المجالات إنتاجية أو خدمات، لكن تحقيق ذلك مرتبط بمدى فاعلية وكفاءة الإداريين المسيرين للجماعات المحلية، الأمر الذي يتطلب تكوين المنتخبين المحليين للارتقاء بدورها التنموي . وعلى هذا الأساس فإن تكوين المنتخبين المحليين له تأثير ايجابي في خلق الإدارة الناجحة في عملية التنمية يمكن أن نتلخص في النقاط التالية:

- 1- تطوير وتحسين إنتاجية العمل كما وكيفا وتحقيق نتائج إيجابية في مختلف البرامج التنموية، فمهمة المنتخبين المحليين هي السعي لتحقيق كفاءة إنتاجية عالية، وذلك بزيادة الإنتاج وتحسين نوعيته وتقليل نفقاته، وهذا مرتبط بتكوين المنتخبين المحليين والاستثمار في قدراتهم .
- 2- من المؤكد أن الدولة ككيان سياسي قانوني، لا تستطيع القيام بدور فعال ومؤثر في عملية التنمية، ما لم يكن لديها جهاز إداري كفء وفعال وموارد بشرية مؤهلة، باعتبار أن الجهاز الإداري بمختلف مستوياته هو الذي يقوم بتنفيذ الخطط والبرامج المرتبطة بدور الدولة في عملية التنمية²³.
- 3- كما يتحدد الأثر الايجابي لتكوين المنتخبين المحليين في التنمية المحلية، من خلال نجاحها في تخطيط السياسات وإدارتها وتعبئة الموارد وبرامج الإنفاق العام، وتتأثر السياسات المحلية تأثرا قويا بالقدرات الإدارية ومجموعة الآليات والعمليات المؤسسية التي توضع السياسات في إطارها .
- 4- تطوير العمل وتحقيق الأرباح و خلق إمكانيات مادية وأرباح جيدة وبالتالي التأثير على المحيط ، حيث أن هذه المهمة تقع على رأس قائمة المهام الموكلة للمنتخبين المحليين، لذلك فإن أي مشروع إنتاجي أو خدمي يتمتع بوجود منتخبين محليين أكفاء، يخلق بلا شك إمكانية تحريك البرنامج التنموي بشكل ايجابي.

- 5- تقليص النفقات وعدم التبذير، فالمنتخب المحلي الناجح يخلق بالضرورة إمكانية جعل الإنفاق المادي محدودا، عن طريق وضع سياسة مالية تتلاءم مع خطط وسياسات التنمية الموضوعة بعيدا عن

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

كل تبذير أو إسراف، ولهذا يستلزم أن يلعب المنتخب المحلي دورا هاما في تقليص النفقات وزيادة الأرباح.

6- إن تكوين المنتخبين المحليين وتحسين مستواهم التسييري، يساهم في تسهيل تقديم الخدمات للمواطنين، وذلك عن طريق تحسين علاقة الإدارة بالمواطن وجعلها قريبة منه، والقضاء على الروتين، والإداري المدرب الناجح هو الذي لا يواجه صعوبة في حل تلك المشاكل وفق قواعد قانونية مع إزالة كل شكل أو مظهر للبيروقراطية المنتشرة في أجهزة الإدارة الجزائرية، مما يساهم بشكل ناجح في قدرة الجهاز الإداري وتطويره ونهوضه في إنجاز مهامه التنموية بشكل فعال.²⁴

7- إن المنتخب المحلي الناجح هو الذي يساهم في المحافظة على ممتلكات المؤسسات وصيانتها، لكي تستطيع أداء مهامها بشكل متقن وسليم.

لذلك فمن الضروري للإدارة الناجحة أن تعمل على الاختيار الجيد للعناصر الكفؤة والتمكنة من استيعاب العمل والنهوض به لكي تترك أثارا إيجابية في جميع الحالات.²⁵

من خلال هذا العرض تبين لنا بوضوح أهمية الدور الذي يمكن أن ينتج من خلال عملية تكوين وتدريب الإداريين بصفة عامة والمنتخبين المحليين بصفة خاصة، في جميع المجالات التنموية، لتحقيق النمو والتقدم وتحقيق مستوى المعيشة الملائم لكافة شرائح المجتمع.

إلا الجزائر أن ما زالت تعتمد في تنفيذ برامجها التنموية على إدارة تتسم بأغلب مساوئ البيروقراطية كالنمو الرهيب في جهاز موظفي الدولة، واستغلال الوظيفة العامة في تحقيق امتيازات ومكاسب شخصية وانخفاض مستوى أداء الخدمة العامة، والتسيب الإداري بكافة صوره وأشكاله كإهمال واللامبالاة وعدم الجدية ومخالفة القوانين النافذة وضعف الإشراف والقيادة الإدارية، وما إلى ذلك مما تسبب في إعاقه خطط وبرامج التنمية التي اعتمدتها الجزائر في مختلف مراحلها .

المطلب الثاني: معوقات تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر

تعاني الجماعات المحلية في الجزائر من انخفاض الكفاءة الإدارية لدى مختلف الموظفين لاسيما المنتخبون المحليون، الناتجة عن انتشار القيم السلبية في التوظيف والانتخاب، كدور الولاء الجهوي والعشائري و المصلحي، وانعدام الارتباط بين الكفاءة والجهد والانفصال التام بين الترقية الوظيفية وتقييم مستوى الأداء وفعالية إنجاز المهام، فتزايد تبعا لذلك التهاون والتبذير والسرقه والاختلاس والتهريب والرشوة ... فانعكست جميعها على تدهور الخدمات المقدمة، وارتفاع تكاليفها بالمؤسسات الخدمية وزيادة

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

الخسائر بالمؤسسات الإنتاجية وعملها بطاقات ضعيفة ومتدنية، وانخفاض إنتاجيتها وضعف مستوى جودتها وعدم التحكم في صيانة رأسمالها.

نتيجة لذلك أصبحت الإدارة المحلية في الجزائر على كافة مستوياتها وتخصصاتها عاجزة عن أداء مهامها التقليدية بكفاءة، ناهيك عن أداء المهام الجديدة التي تقتضيها عملية التنمية الفعلية الشاملة متجاهلة في ذلك دورها المفترض أن تؤديه، بل قد تكون في حد ذاتها مناقضة لإحداث التغيير والمساهمة الفعالة في تسيير وتوجيه خطط وبرامج التنمية.²⁶

لذلك فإن المنتخب المحلي يمكن أن يكون من أهم معوقات تحقيق التنمية المحلية في الجزائر، إذا ما كان يفتقد الكفاءة والمهارة الكافية للتسيير، مما يظهر عجزا خطيرا في إدارة التنمية بأساليب غير علمية وبالتالي الحصول إلى نتائج سلبية.

ولعل أهم العوامل والأسباب التي أدت إلى فشل التجارب التنموية التي عرفت العديد من الدول المستضعفة ومن بينها الجزائر يعود إلى عدم الاهتمام بالعنصر البشري في المهام السياسية والإدارية، ولذلك قال مالك بن نبي " الفقر الحقيقي ليس في قلة الموارد التي يزخر بها علمنا العربي، وإنما في فقر الأفكار وضعف أدوات الإبداع وحاضناته وانعدام البيئة التحفيزية الملائمة والرؤية التنموية الرشيدة، فثمة تكمن معضلتنا الحضارية ".²⁷

من خلال ذلك يتضح أن مشكلة الإدارة في الجزائر هي مشكلة إنسانية أو بشرية بالدرجة الأولى، بسبب غياب إستراتيجية واضحة وشاملة لتدريب وتكوين العنصر القيادي المؤهل للمشاركة في رسم إستراتيجية التنمية المحلية. لذلك فإن مظاهر غياب إستراتيجية التكوين والتأهيل في الجزائر تتجلى في النقائص التالية :

- نقص الإطارات الكفؤة في التدريب والتنظيم والمتخصصة في علم الإدارة .
- عدم القدرة على تحديد الاحتياجات التدريبية المطلوبة بالفعل، على الأخص بالنسبة للعاملين في المستويات التنفيذية .
- إهمال دور القيادات الإدارية ويكاد يقتصر تدريبهم على التأهيل للترقية، على الرغم من أهمية دورها كعنصر أساسي يجب أن تتوفر فيهم المتطلبات والمهارات الشخصية والعلمية اللازمة للإشراف الجيد على أعمال الأجهزة الإدارية وقيادتها في الإتجاه الصحيح عن طريق اتخاذ القرارات المناسبة .
- صعوبة قياس النتائج والعائد من التدريب لكافة المستويات نظرا لعدم وجود طرق أو مقاييس يتم على أساسها قياس العائد من التدريب .

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

- عدم تقدير الكفاءات المتخصصة في مجالات العمل الإداري المختلفة، الأمر الذي أدى بالعديد من الكفاءات الإدارية والفنية للهجرة إلى الخارج .

- تبعية المنتخب للإداري: فما يميز الإدارة الجزائرية هو تبعية المنتخب المحلي إداريًا مع تكيله بصلاحيات الأمين العام للبلدية بالإضافة إلى موظفي البلدية، ولذلك يؤكد محمد الطاهر ديلمى²⁸ على ضرورة تحرير المنتخبين المحليين من التبعية الإدارية التي أصبحت تعيق أداءهم بشكل بارز إذ لا يمكن -حسبه- أن تقوم بتنمية محلية مستدامة والتكفل بقضايا المواطنين إلا بإعطاء الصلاحيات والحرية للمنتخبين، إضافة إلى رسكلتهم من خلال التكوين والتأهيل حتى يخلق التوازن مع الإداريين، وشدد على أن عملية تكوين وتأهيل المنتخبين ضرورية في القضايا المالية وقضايا التسيير وغيرها.²⁹

المطلب الثالث: آليات تفعيل دور المنتخب المحلي والجماعات المحلية

إن عصرنه الإدارة تمر بالضرورة بثمين الموارد البشرية و استغلالها من منهاج علمي دقيق، سواء تعلق الأمر بتحسين تسييرهم أو بإعادة تعبئتهم، في إطار هياكل العمل والإجراءات المجددة، بناء على ذلك فإن تحدي تحديث الإدارة الجزائرية يمر بحتمية الاهتمام والعناية الخاصة بتكوين المنتخبين المحليين، بحيث لا يمكن التصور في الوقت الحالي إدارة علمية فعالة دون الاستثمار وبقدر كبير بالموارد البشرية، والتأكد أن الإنسان هو مركز التطوير والتحديث في الإدارة، وفي هذا المجال قال مالك بن نبي " فالتنمية المحلية للدول تنطلق أساسا من بناء الفرد وتهيئته ليلعب دورا حاسما وإيجابيا في بيئته من خلال تحفيزه على المشاركة في تقديم الرؤى والأفكار الحية والعملية ".³⁰

على هذا الأساس فمن بين مجموعة الآليات التي تفعل دور وأداء المنتخب المحلي وتضمن نهوضه بالجماعة المحلية التي يمثلها ما يلي:

1- وضع الأسبقية الأساسية لتنمية العنصر البشري: إن الجهود التنموية في الجزائر قد ظلت وستكون فاقدة لواحدة من أهم مكوناتها إن هي لم تضع الاهتمام المميز لتنمية الموارد البشرية، وفي هذا الشأن يشير أسامة عبد الرحمان إلى هذه الحقيقة الأساسية بقوله :

« إن الحديث عن إدارة التنمية يصبح مفرغا من أي مضمون ما لم يتعرض للقوى البشرية القادرة على إدارة دفعة التنمية، ولعل نوعية هذه القوى البشرية ومستواها يحددان إلى حد كبير مستوى التنمية، كما أن الرصيد المستقبلي من هذه القوى البشرية يحدد مستوى التنمية في المستقبل، ولذلك فإن من أهم وظائف إدارة التنمية محاولة تكوين وتطوير إداري

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

للتنمية، وإداريو التنمية هم الأفراد الذين يشغلون وظائف قيادية في الأجهزة الحكومية، ومؤسسات القطاع العام والخاص والذين يباشرون الإشراف على تخطيط وتنفيذ برامج ومشاريع التنمية»³¹.

وحيث نتحدث عن بناء الإنسان أو التنمية البشرية، إنما نقصد الإنسان هدفاً وغاية نهائية وذلك في إطار إشباع حاجاته المادية واللامادية، وتوفير فرص المشاركة ومجالاتها المختلفة تعبيراً وقراراً وتوجيهاً،³² وبالتالي فإن تخطيط القوى البشرية جزء لا يتجزأ من التخطيط للتنمية كما أنه أحد وسائلها ومحور " الرجل المناسب في المكان المناسب " ³³.

وقد أدرك مالك بن نبي هذه الحقيقة بعدما كان الاهتمام الأكبر لمختلف الدول بالثورة الصناعية والثورة الزراعية فقال : " فالعالم الإسلامي ليس بيده أن يغير أوضاعه الاقتصادية إلا بقدر ما يطبق خطة تنمية تفتق أبعاده النفسية ... يجب أن تتضمن النهضة الاقتصادية هذا الجانب التربوي الذي يجعل الإنسان القيمة الاقتصادية الأولى كوسيلة لتحقيق بها خطة التنمية " ³⁴.

- 2- رفع مستوى كفاءة الأداء لدى المنتخبين المحليين في الجماعات المحلية عن طريق الاهتمام بالتدريب والتأهيل الإداري، من أجل تحسين مهاراتهم وتزويدهم بالمعارف اللازمة لتأدية المهام المسندة إليهم بما في ذلك المرشحين لشغل الوظائف الإدارية العليا .
- 3- ترشيد استخدام القوى العاملة وتحديد الاحتياجات الفعلية منها عن طريق إعداد خطة سنوية للتدريب على المستوى الوطني تراعي متطلبات التدريب المعاصر .
- 4- تحسين أداء الإدارة الإقليمية عن طريق تكوين محدد ومرتبطة بصفة خاصة بتطوير الفعالية الشخصية من خلال :

- أ- تكوين كل الولاية في مجال الاتصال وتسيير الأزمات .
- ب- تكوين كل المفتشين العامين ومفتشي الولايات في تقنيات التدقيق ورقابة التسيير والمساعدة على التسيير المحلي .
- ج- تكوين رؤساء الدوائر في كل جوانب التسيير العمومي الإقليمي المرتبطة بمناطق الاختصاص الذين يمارسون فيها مهامهم .
- د- تكوين الأمناء العامين للبلديات في مجال التسيير العمومي المحلي الذي يشمل كل الجوانب المرتبطة بممارسة مهنتهم، بالإضافة إلى تنظيم ملتقيات تدريبية تكوينية في مجالات التسيير المحلي لصالح رؤساء المجالس الشعبية البلدية والولائية، والعمل على إعداد وتطبيق القوانين الأساسية الجديدة

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

لأعوان الدولة والجماعات المحلية، من أجل إرساء تسيير متجدد للموارد البشرية الذي يدرج أبعاد التكوين ومنظمات التقييم التي تستند إلى نوعية النتائج المحققة.³⁵

5- لابد من خلق مراكز تكوين جوارية لفائدة المستخدمين المحليين خاصة المنتخبين منهم، تساهم في الربط الدائم للموظفين بالتكوين، باعتبار أن عدد مراكز التكوين الموجودة في الجزائر غير كافية، تنحصر في خمسة مراكز وطنية لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم عبر كامل التراب الوطني والمتمركزة في كل من ولاية بشار، الجلفة، ورقلة، قسنطينة، ووهران.³⁶

6- إعداد وتطوير المناهج التدريبية من حيث المحتوى وتوفير قاعدة واسعة من المدربين الأكفاء، بالإضافة إلى الاعتماد على معاهد ومراكز متخصصة في عملية التدريب، ومن ثم التنسيق بين مؤسسات التعليم ومراكز التدريب المختلفة، لتوفير الاحتياجات المطلوبة من القوى العاملة المؤهلة في الوقت المناسب، وان لا يقتصر دور الولاية والمنتخبين المحليين في الدور التشرifi للتظاهرات العلمية المنظمة في بعض الكليات أو مخابر البحث التابعة لها، بل إدماجها في ورشات لابتكار الحلول وربط الآليات النظرية بالواقع العملي.³⁷

7- صياغة نظام قانوني للمنتخب المحلي تحدد حقوقه وواجباته ومسؤولياته، خلافا لقانون البلدية والولاية، مما يجعل من المنتخب المحلي يشعر بالحرية والأمان، فتدفعه إلى أداء الوظائف الموكلة إليه بفعالية وإبداع.

8- الحد من الفساد المحلي وتسلط المنتخب عن طريق الهيئات القانونية، إما عن طريق الرقابة التي يضطلع بها جهاز المفتشية العامة للمالية ومجلس المحاسبة، والمفتشية العامة للتوظيف العمومي، أو عن طريق الهيئات الحكومية، هيئات المجتمع المدني مثل الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته من خلال التأثير في العمل المحلي.

9- انتهاج نظام التكوين عن بعد: وذلك لتعزيز إمكانيات شبكة التكوين التابعة للقطاع، إذ يتم حاليا إعداد قاعدة رقمية للتكوين الافتراضي.

10- الانفتاح على التجارب الأجنبية: تعرف أنماط التسيير في الآونة الأخيرة عدة تطورات على الصعيد الدولي لا بد من مسايرتها والسهر على تبادل الخبرات مع الدول الرائدة في هذا المجال لضمان تعزيز كفاءات ومعارف إطارات القطاع، وفي هذا الإطار تم التوقيع على عدة اتفاقيات مع عدة دول كدول الاتحاد الأوروبي (كفرنسا، اسبانيا، هولندا) أو الصين وكندا.

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

11- إعداد برامج متكاملة لتنمية خبرات ومهارات المرشحين لشغل الوظائف القيادية وفق مختلف المستويات، بحيث تتضمن هذه البرامج الموضوعات والموارد التدريبية للأخذ بأساليب الإدارة المعاصرة ونظم المعلومات والتعريف بدور الدولة في المجالات السياسية والاجتماعية، ويستحسن في هذا المجال توفير مؤسسة وطنية متخصصة تقوم بدور التدريب وفق المعايير والمقاييس الدولية.

12- إعداد خطة موضوعية وطموحة لترشيد أساليب ونظم الاختيار والإعداد والتأهيل لشاغلي الوظائف القيادية وفقا لمبدأ الجدارة والكفاءة والنزاهة،³⁸ بما يسمح من إيجاد قيادة ديمقراطية ضمن المجالس المحلية تكفل القضاء على الاستبداد وظاهرة الشخصانية في أعوان وكوادر الإدارة المحلية، وتفشي الانضباط في العمل والمعاملة وتسهم في المبادرة والاقتراح والمنافسة المحلية.

ومن أجل تحقيق ذلك لا بد من القيام بإعادة تأهيل مؤسسات التدريب والتنمية الإدارية في الجزائر، لما تمثله هذه المؤسسات من أهمية بالغة في إستراتيجية التنمية، لذلك فمن المهم تصميم وتفعيل برنامج لإعادة تأهيل تلك المؤسسات والمعاهد وتجديد المناهج البيداغوجية، لاسيما مع إدخال طرق تقنية حديثة للتسيير العمومي، بالإضافة إلى تعزيز شبكة مؤسسات التكوين لصالح الجماعات المحلية، عن طريق إنشاء المزيد من مراكز التكوين المتخصصة وتحسين مستوى مستخدمي الجماعات المحلية،³⁹ فتحقيق التنمية إذا وإن كان يهدف إلى خير الإنسان، فإنها لا يمكن أن تقوم أو تتحقق بدون جهد الكفاءات البشرية المتاحة لأي مجتمع، فالإنسان هو وسيلة التنمية وغايتها في آن واحد.⁴⁰

الخاتمة:

خلصت الدراسة في الأخير إلى أنه توجد علاقة وثيقة بين تكوين المنتخب المحلي وتفعيل الأداء التنموي للجماعات المحلية، والتي تتمثل في أن وجود منتخب محلي مسؤول ومكون بمعايير فكرية وإيديولوجية سياسية واعية، وكذا بسمات قيادية فاعلة وقرارات صائبة ونافذة يؤدي بالضرورة إلى وجود نشاط تنموي محلي مثمر ومتطور، بما يساهم في تفعيل الوحدات المحلية بكل جوانبها، ذلك لان التنمية المحلية هي قاعدة الانطلاق للتنمية الوطنية.

وعليه فان عملية إيجاد قيادات محلية واعية بأدوارها، يعتبر احد أهم مفاتيح النهوض بالمشاريع التي تقدمها المجالس المنتخبة، مما ينعكس في تحسين ظروف المعيشة وارتفاع نسبة المشاركة الشعبية، إضافة إلى تعدد فواعل الشراكة المحلية من قطاع خاص ومجتمع مدني.

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

لكن المتمعن في واقع الجماعات المحلية في الجزائر، يجد أنها تواجه العديد من المشاكل المالية والفنية والإدارية، مما يجعل الحديث عن ضرورة العمل على استدراك النقائص الموجودة، عبر القيام بتخطيط استراتيجي يراعي جوانب النقص، ويضمن فضاء واسعا للتطور والنقد خاصة في مجال انتخاب وتكوين رؤساء المجالس المحلية، باعتبارها القاعدة الأساسية ومنطلق التنمية.

بناء على ما تقدم يمكن اقتراح التوصيات التالية:

- ضرورة إشراك المنتخب المحلي في عملية تحديد الاحتياجات و صياغة المخططات التكوينية.
- زيادة الوعي و الاهتمام و الالتزام لدى المنتخبين المحليين بأهمية التكوين، و النظر إلى التكوين على أنه مشروع إصلاحي ووسيلة للتنمية و ليس هدف أو إجراء إداري روتيني..
- إعادة صياغة البرامج التكوينية بما يتماشى مع الممارسة و التطبيق و الابتعاد عن الجوانب النظرية البحتة.
- اعتماد مقاربة تشاركية لتأهيل المنتخب المحلي، والتنسيق بين جميع الأطراف المعنية (وزارة الداخلية، الجامعة، الجماعات المحلية والمجتمع المدني).
- ضرورة شمولية التكوين لكافة أعضاء المجالس المحلية و أن لا يقتصر على فئة معينة، كما يجب أن يتم التكوين بصفة دورية ومستمرة.
- رفع مستوى برامج التكوين و تطويرها بما يواكب المستجدات العلمية و التكنولوجية التي تساعد في تسيير البلدية و الدفع بعجلة مشاريع التنمية فيها.
- الزيادة في عدد مراكز التكوين أو خلق مراكز جوارية لتكوين المنتخبين المحليين ، أو انتهاج سياسة التكوين عن بعد .
- محاكاة التجارب الأجنبية الناجحة في مجال التطوير والتكوين الوظيفي وتشجيع التعاون المحلي و الدولي.
- اعتماد الأساليب الحديثة في التكوين بدلا من الاعتماد على الأساليب الكلاسيكية التي لم تعد تواكب التغيرات التكنولوجية.

الهوامش:

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

- ¹ عمتوت عمر، موسوعة المصطلحات القانونية وقواعد الشريعة الإسلامية، الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر، 2012، ص 206.
- ² نوري منير، تسيير الموارد البشرية، الطبعة الثانية، بن عكنون الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 241.
- ³ المركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية و تحسين مستوياتهم وتجهيز معلماتهم بوهـران
[/https://cnfpcl-oran.dz](https://cnfpcl-oran.dz)
- ⁴ بوقطف، محمود، "التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية-دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور-خنشلة"، رسالة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2013، ص 14.
- ⁵ عيادي عبد الكريم، " اثر تكوين المنتخبين المحليين في ترقية أداء الادارة الاقليمية في الجزائر - دراسة حالة بلدية ورقلة"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ورقلة، 2015-2016، ص 66-67.
- ⁶ خلفاوي سعيدة والأخضري نصر الدين، "مدى تفرغ المنتخب المحلي للعهدة النيابية"، دفا تر السياسة والقانون، ع. 18، جانفي 2018، ص. 61.
- ⁷ عودة المعاني أيمن، الإدارة المحلية، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2004، ص 45.
- ⁸ عيادي عبد الكريم، مرجع سابق، ص 7.
- ⁹ الطعمانة محمد محمود، نظم الإدارة المحلية (المفهوم والفلسفة والأهداف)، عمان: ب د ن، 2003، ص 9.
- ¹⁰ الشخيلي عبد الرزاق إبراهيم، الإدارة المحلية: دراسة مقارنة، ط 1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2001، ص 18.
- ¹¹ الجندي مصطفى، الإدارة المحلية واستراتيجيتها، الإسكندرية: منشأة المعارف للنشر، 1987، ص 20.
- ¹² الصاوي علي، الإدارة المحلية: مفاهيم نظرية ونماذج تطبيقية، القاهرة: مكتبة نهضة الشرق، 1994، ص 29.
- ¹³ أودية مياسة، "الفعالية الإدارية في الإدارة المحلية الجزائرية دراسة حالة بلدية ورقلة (2006/2007م)"، رسالة ماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2008، ص 91.
- ¹⁴ الطعمانة محمد محمود، مرجع سابق، ص 15-16.
- ¹⁵ الشنواني صلاح، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية " مدخل الأهداف"، الإسكندرية: مؤسسة شهاب الجامعة للطباعة والنشر، 1994، ص 159-160.
- ¹⁶ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر 03-06، المؤرخ في 16 جويلية 2006، الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، ص 10.
- ¹⁷ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 95-59، المؤرخ في 18 فبراير 1995، يتضمن إنشاء مراكز وطنية لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجهيز معلوماتهم، الجريدة الرسمية، العدد 10، الصادرة بتاريخ 26 فبراير سنة 1995، ص 20.
- ¹⁸ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 11-334، مؤرخ في 20 سبتمبر 2011، الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية، الجريدة الرسمية، العدد 53، الصادرة بتاريخ 28 سبتمبر 2011، ص 5.
- ¹⁹ اكرور ميريام، عبد الحميد أمير، " تسيير الموارد البشرية في الجامعة الجزائرية"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد السادس، العدد الثاني، 2022، ص 16.
- ²⁰ وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، " إستراتيجية التكوين"، الجزائر، 26 افريل 2016، على الموقع: <https://interieur.gov.dz/index.php/ar> تم الاطلاع عليه 10 مارس 2022.

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

²¹ نفس المرجع.

²² غربي علي، سلطنة بلقاسم، قيرة إسماعيل، تنمية الوارد البشرية، ط، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2002، ص 216.

²³ حسنين توفيق إبراهيم، الاقتصاد السياسي للإصلاح الاقتصادي، ط1، القاهرة: مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، 1999، ص 82.

²⁴ ركاش جهيدة، "إشكالية العلاقة بين إدارة التنمية و التنمية الإدارية في الجزائر"، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر: كلي العلوم السياسية والإعلام، 2008، ص 150.

²⁵ نفس المرجع، ص 151.

²⁶ صالح صالح، المنهج التنموي البديل في الاقتصاد الإسلامي، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2006، ص 123.

²⁷ بن نبي مالك، بين الرشاد والتهيه، ط1، دمشق: دار الفكر، 1978، ص 175.

²⁸ ديلمي محمد الطاهر: الرئيس السابق للجنة التربية والتكوين المهني بالمجلس الولائي للجزائر العاصمة.

²⁹ مومن نسرين، تكوين المنتخبين أصبح ضرورة ملحة لخلق التوازن مع الإداريين، في الموقع الإلكتروني: <https://bit.ly/3NhrVDQ> تم الاطلاع عليه 2022/03/21.

³⁰ بن نبي مالك، المسلم في عالم الاقتصاد، ط3، دمشق: دار الفكر، 2000، ص 76.

³¹ الصائغ ناصر محمد، الإدارة العامة والإصلاح الإداري في الوطن العربي، عمان: المنظمة العربية للعلوم الإدارية، 1986، ص 828.

³² غازي محمود ذيب الزعبي، البعد الاقتصادي للتنمية السياسية في الأردن: 1989-2003، عمان: عالم الكتب الحديث، 2009، ص 166-167.

³³ درويش إبراهيم، التنمية الإدارية، ط2، القاهرة: دار النهضة العربية، 1979، ص 90-91.

³⁴ صالح صالح، المرجع السابق، ص 111.

³⁵ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مجلس الأمة، مشروع برنامج الحكومة، الجزائر: مجلس الأمة، جوان 2007، ص 11.

³⁶ أودية مياسة، مرجع سابق، ص 323.

³⁷ نفس المرجع، ص 324.

³⁸ الخضر علي، الإصلاح الإداري: توجهات وآفاق، القاهرة: المركز العربي للدراسات الإستراتيجية، ص 71.

³⁹ الفكر البرلماني، مشروع برنامج الحكومة 2007، مرجع سابق، ص 11.

⁴⁰ ناصف ليلي، "المقومات الاجتماعية والثقافية لبرامج الإصلاح الإداري"، مجلة التنمية الإدارية، القاهرة: الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة العدد 108، يوليو 2005.

قائمة المراجع:

1- النصوص القانونية:

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر 06-03، المؤرخ في 16 جويلية 2006، الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46.

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مجلس الأمة، مشروع برنامج الحكومة، الجزائر : مجلس الأمة، جوان 2007.

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 11-334، مؤرخ في 20 سبتمبر 2011، الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية، الجريدة الرسمية، العدد 53، الصادرة بتاريخ 28 سبتمبر 2011 .

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 95-59، المؤرخ في 18 فبراير 1995، يتضمن إنشاء مراكز وطنية لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم ، الجريدة الرسمية، العدد 10، الصادرة بتاريخ 26 فبراير سنة 1995.

2- الكتب:

- الجندي مصطفى، الإدارة المحلية وإستراتيجيتها، الإسكندرية: منشأة المعارف للنشر، 1987.

- الصائغ ناصر محمد، الإدارة العامة والإصلاح الإداري في الوطن العربي، عمان: المنظمة العربية للعلوم الإدارية، 1986.

- الخضر علي، الإصلاح الإداري : توجهات وآفاق، القاهرة : المركز العربي للدراسات الإستراتيجية.

- الشنواني صلاح، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية " مدخل الأهداف "، الإسكندرية : مؤسسة شهاب الجامعة للطباعة والنشر، 1994.

- الشخيلي إبراهيم عبد الرزاق، الإدارة المحلية: دراسة مقارنة، ط 1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2001.

- الطعمنة محمد محمود، نظم الإدارة المحلية (المفهوم والفلسفة والأهداف)، عمان: ب د ن، 2003.

- توفيق إبراهيم حسنين، الاقتصاد السياسي للإصلاح الاقتصادي، ط1، القاهرة : مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، 1999.

- درويش إبراهيم ، التنمية الإدارية، ط2، القاهرة: دار النهضة العربية، 1979.

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

- صالح صالحي، المنهج التنموي البديل في الاقتصاد الإسلامي، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2006.
- علي الصاوي، الإدارة المحلية: مفاهيم نظرية ونماذج تطبيقية، القاهرة: مكتبة نهضة الشرق، 1994.
- عودة المعاني أيمن، الإدارة المحلية، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2004.
- غازي محمود ذيب الزعبي، البعد الاقتصادي للتنمية السياسية في الأردن: 1989-2003، عمان: عالم الكتب الحديث، 2009.
- غربي علي، سلاطنة بلقاسم، قبيرة إسماعيل، تنمية الوارد البشرية، ط، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2002.
- مالك بن نبي، بين الرشاد والتهيه، ط1، دمشق: دار الفكر، 1978.
- _____، المسلم في عالم الاقتصاد، ط3، دمشق: دار الفكر، 2000.

3- الرسائل الجامعية:

- أودية مياسة، "الفعالية الإدارية في الإدارة المحلية الجزائرية دراسة حالة بلدية ورقلة (2006/2007م)"، رسالة ماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2008.
- بوقطف، محمود، "التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسّن أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية- دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور-خنشلة"، رسالة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.
- عيادي عبد الكريم، "اثر تكوين المنتخبين المحليين في ترقية أداء الإدارة الإقليمية في الجزائر - دراسة حالة بلدية ورقلة"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ورقلة، 2015-2016.
- ركاش جهيدة، "إشكالية العلاقة بين إدارة التنمية و التنمية الإدارية في الجزائر"، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر: كلي العلوم السياسية والإعلام، 2008.

4- المقالات:

تكوين المنتخبين المحليين في الجزائر وانعكاساته على تفعيل دور الجماعات المحلية وترقية أدائها التنموي

- ناصف ليلي، " المقومات الاجتماعية والثقافية لبرامج الإصلاح الإداري "، مجلة التنمية الإدارية، القاهرة: الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة العدد 108، يوليو 2005.
- أكرور ميريام، عبد الحميد أمير، " تسيير الموارد البشرية في الجامعة الجزائرية "، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد السادس، العدد الثاني، 2022، ص ص 01-24.
- 5- المواقع الالكترونية:
 - وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، " إستراتيجية التكوين "، الجزائر، 26 افريل 2016، على الموقع: <https://interieur.gov.dz/index.php/ar> تم الاطلاع عليه 10 مارس 2022.
 - نسرين مومن، تكوين المنتخبين أصبح ضرورة ملحة لخلق التوازن مع الإداريين، في الموقع الإلكتروني: <https://bit.ly/3NhRVDQ> تم الاطلاع عليه: 2022/03/21 .