



قوة التطوع

تطبيقاته السعودية

THE POWER OF
VOLUNTEERING
SAUDI APPEICATIONS

تأليف
د. يوسف بن عثمان الحزيم

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قوة التطوع

تطبيقاته السعودية

THE POWER OF
VOLUNTEERING
SAUDI APPELICATIONS

تأليف
د. يوسف بن عثمان الحزيم



المحتويات

مقدمة

أولاً.. المجتمع الخيري والمدني السعودي

ثانياً.. تعريف التطوع

ثالثاً.. دوافع التطوع

رابعاً.. منافع التطوع

خامساً.. أنماط التطوع وتطبيقاته

سادساً.. قوانين التطوع

سابعاً.. أخلاقيات العمل التطوعي

ثامناً.. سمات التطوع

تاسعاً.. حقوق المتطوع

عاشراً.. الممارسات الثماني الخاطئة للمتطوعين

الحادي عشر.. إدارة التطوع

الثاني عشر.. تنمية التطوع

الثالث عشر.. ماذا نحتاج كسعوديين

الرابع عشر.. مبادرة العنود (مركز وارف)

الخامس عشر.. المراجع

٧

١٣

٣٣

٤٣

٥٣

٦٩

٨٣

٩٧

١٠٥

١١١

١١٧

١٢٥

١٤٣

١٥٧

١٦٧

١٩٣

مقدمة

عملت منذ عام ١٩٨٨م في العمل الخيري والتطوعي فضلاً عن تطوعي المبكر في الكشافة بالمرحلة الثانوية، وكان أبرز قرار اتخذته في حياتي حينما قدمت استقالتني عام ١٩٨٩م والتحققت بالعمل الإغاثي بلجنة البر الإسلامية مديراً للموارد البشرية ثم في هيئة الإغاثة الإسلامية العالمية في العام ١٩٩٠م كمدير للشؤون الإدارية ثم نائباً للمدير الاقليمي تلا ذلك انتقالي مديراً لإدارة المكاتب المحلية في جدة عام ١٩٩١م بطلب من أستاذي الفاضل والخلاق د. فريد بن ياسين قرشي- رحمه الله - الأمين العام للهيئة آنذاك، ثم لرغبتني في إكمال درجة الدبلوم العالي من أجل تحسين أوضاعي الاقتصادية التي طالما أهملها العمل الخيري الذي يأكل أبناءه بحجة الزهد أو الاحتساب، انتقلت مديراً إقليمياً للهيئة في الأردن فشرعت في الدراسة في الوقت نفسه. وشاهد المقال... أنني دُفعت دفعاً لتخصص المصارف الإسلامية لتحسين دخلي، ولله الحمد فالأزمة جادت بالفرصة وأكثر حينما ترقيت في العمل المصرفي الإسلامي مديراً للتدريب ثم مديراً للتسويق في شركة الراجحي المصرفية للاستثمار ثم نائب رئيس للاستثمار ثم مديراً إقليمياً لبنك فيصل الإسلامي بالمنطقة الوسطى، إلا أن قدرتي فيما يبدو هو العمل الخيري، واليوم أنا أميناً عاماً لإحدى أكبر المؤسسات الخيرية (مؤسسة الأميرة العنود الخيرية) ورئيساً تنفيذياً للعنود للاستثمار «الوقف» وأعمل برعاية نخبة من الأمراء على رأسهم صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن فهد بن عبدالعزيز، ونائبه صاحب السمو الملكي

الأمير سعود بن فهد بن عبدالعزيز مع باقي الأمراء ومجلس الأمناء الموقرين الذين جعلوا المؤسسة تلتزم بأمرين هامين هما: إنفاذ وصية الوالدة المصون الأميرة العنود بنت عبدالعزيز بن مساعد ابن جلوي آل سعود، والثاني: القرب من حاجة المجتمع السعودي ومحاكاة التطور والحراك الثقافى بالمملكة العربية السعودية التي جاء على إثرها تأسيس مركز العنود الدولي للتدريب المهتم بالوقاية من الإدمان، ومركز العنود الحضاري لكسر الجليد ما بين الدبلوماسيين الأجانب ومدينة الرياض «العاصمة»، وآخرها مركز وارف لتنمية الشباب الذي قال عنه سمو الأمير سعود بن فهد بن عبدالعزيز: «ثقتي في الشباب السعودي كبيرة ولكن لدي مخاوف تتركز في أمور عدة منها: الفهم الخاطئ للدين حيث أن عقيدة التوحيد هي الأساس لنشأة الدولة واستقرار الأمن، لذا أدمعوا الشباب أن يبحثوا عن الأشخاص والعلماء المعروفين بالتدين الصحيح والذين هم أهل العلم الشرعي الصحيح حيث إن العقيدة تكرر المعاني الطيبة والسليمة في قلوب الشباب لأنهم يحملون الخير دائماً وألا ينصرفوا وراء بعض الفرق التي ابتلى الله بها المسلمين أخيراً والذين يحاولون نشر أفكارهم الهدامة سواء الدينية منها أو التغريبية، ويجب على الشباب أن يكونوا فخوريين بدينهم أولاً ثم ببلدهم وعروبتهم، وعدم الانسياق وراء الحضارة الغربية بشكل أعمى بل يجب علينا أن نستفيد من حضارتهم الأشياء الطيبة التي لا تتعارض مع الشريعة هذه من ناحية، أما من ناحية أخرى فإنني أتخوف على الشباب من آفة المخدرات التي عمت العالم وأساعت لشعوب عدة أنزلتها للحظيظ، ومؤسسة الأميرة العنود

كانت من المؤسسات الرائدة في مجال الوقاية من المخدرات نحو قمع هذه الآفة، ولدينا ثقة في الله أن يحفظ شبابنا الذين نضجر بهم، وآخرهم الشباب الذين اجتمعنا بهم في المؤسسة وأطلقنا معهم مركز وارف وقادوا مبادرة مسجدي ولديهم مشاريع أخرى، إنني فخور بهم، وأعتز بكل مواطن سعودي وخصوصاً أن المسؤولية العظمى سوق تعلق على كواهلهم».

إن روعة اتخاذ القرار الأخير هي في توقيتته، فالعالم العربي يعصف من حولنا بربيع عماده الشباب، ومن المؤكد أن شبابنا السعودي التي تبلغ نسبتهم ٦٠٪ من إجمالي عدد السكان لا يعانون تلك المشكلات السياسية العميقة من امتهان الكرامة أو المشكلات الاقتصادية لدرجة البؤس والعوز والفاقة إنما في مجمله يعاني من ضياع الطاقة الفائضة وقنوات التعبير والمشاركة الاجتماعية والتنمية، فضلاً عن فرص اكتساب المهارات والفخر بالإنجاز.

إن روعة القرار تتمثل أيضاً في تجسير الفجوة بين القيادات الشابة ومراكز النفوذ والتأثير، وهذا ما حدث حينما أنفذت رغبة سمو الأمير، وما هالني أنني تعلمت من الشباب ما جعلني أفخر بطلائع الشباب السعودي من فتيات وشبان لمست فيهم التعليم النوعي الذاتي والثقة والوعي الحضاري العام وكفاءة التنظيم والعمل، وشيء من قلة الخبرة والعاطفة الجياشة التي قد تأخذهم باتجاهات خاطئة مع الحذر من فرض الوصاية والأبوية عليهم. إنما نحتاج إلى التعامل معهم بندية ونخاطب عقولهم قبل قلوبهم.

إن عملي في تأسيس مركز وارف لتنمية الشباب مع كبير الشباب همام الجريد، قد فتح لي أفقاً واسعة في البحث، وقد أمدني

بمصادر ممتازة والشكر للشباب الأملعي رائد بن سعيد والشابة
الذكية مي المطيري اللذين ساعداني تحديداً في تطبيقات العمل
التطوعي والأخطاء الشائعة فيه.

إنّ أملعي بدأ يكبر ويكبر ويتعزز حينما عملت على تأسيس فريق
الشباب التطوعي لندوة وفعاليات تاريخ خادم الحرمين الشريفين
الملك فهد بن عبدالعزيز رحمه الله، بمعينة نخبة من العقول
السعودية الممتازة وهم: د. العنود الخثيلة وعبدالرحمن القرني
وأفنان العصيمي وعبدالعزيز الشلهوب ونورة العوهلي، حيث لا
نملك نحن جيل التأثير من موجهين ورؤساء سوى تسهيل مهمة
هؤلاء الشباب في بناء السعودية الجديدة ونرعى خطواتهم
بخبرتنا ونزودهم بالتأهيل الإستراتيجي المعرفي ومن هنا جاءت
فكرة الكتاب (قوة التطوع) (Power of Volunteering)، الذي
سيحول إلى حقيبة تدريبية لتعليم أساسيات التطوع وكذلك
إسطوانة مضغوطة لمحاضرة تطرح الأفكار الأساسية من أجل
نشر الوعي عبر وسائل الاتصال الاجتماعية الحديثة، فضلاً عن
إنتاج كتيب مفيد يحوي نبذة تعريفية عن التطوع توفر الحد الأدنى
الثقافة للمجتمع.

إنّ مركز وارف سيكون أحد أهم المراكز الشبابية في العالم العربي
خلال الثلاث سنوات القادمة، وهدفه التخطيط وتنفيذ التطوع
بجميع أشكاله ثم تقديم الاستشارات المهنية والدعم المادي
لمؤسسات المجتمع الخيري والمدني السعودي بحيث ننقل التجربة
بنظام الـ (فرينشايز) (Franchise)، سيكون المستفيد النهائي كل
المؤسسات المعنية بالشباب ثم الشباب أنفسهم.

إن الاستثمار في قيم وتجارب النجاح هي التي ستعجل بالنتائج في زمن قياسي نتسابق نحن وتداعياته.

لقد استقدت في إعداد هذا الكتاب من مراجع رئيسة، وأبرزها كتاب للدكتور باتريسيا ميهالي بعنوان «تعلم الاهتمام» وكتاب «الدليل الأساسي لإدارة برامج العمل التطوعي» الذي أصدرته مؤسسة السبيعي الخيرية كما أود الإشادة بالجهود التي تقوم بها صاحبة السمو الأميرة/ نوف بنت فيصل بن تركي «رئيس منتدى الغد»، وقد اطلعت على نتائجهم التدريبي، وجهود الأستاذ/ عبدالله الصقهان، والإشادة موصولة للأستاذ/ نجيب الزامل «عضو مجلس الشورى السعودي»، وكذلك أسجل إعجابي بجهود مجموعة من السعوديين الذين بذلوا بامتياز للعمل التطوعي، وهم: الدكتور/ خالد السريحي «المركز الدولي للدراسات والأبحاث بالعمل الخيري» (مداد)، والدكتور/ سالم الديني «رئيس وحدة العمل التطوعي في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن»، والأستاذ/ محمد المطيري «رئيس مجموعة أولاد وبنات الرياض التطوعية»،

والأستاذ/ محمد الدغيلبي «رئيس مجموعة حياة التطوعية»، والأستاذ/ وائل العثمان «رئيس مجموعة عيش شبابي التطوعية».

لقد تولى سكرتيري الأستاذ/ محمد أحمد علي طباعة الكتاب فالشكر له، والشكر للشاب المصمم القدير/ ياسر الحميقاني الذي أخرج الغلاف والشكر موصول لمركز زد للإعلان والعلاقات العامة وعلى رأسهم أخي الكبير م. عبد المحسن بن عبد الله الماضي الذين جعلوا الكتاب يخرج في صورته اللائقة.

المشاركة الإجتماعية

الأسرة الكبيرة

البيروقراطية

التمكين

الرعاية



أولاً..
المجتمع الخيري
والمدني السعودي

إنّ مفهوم التطوع بشكله الحديث ولد من رحم المجتمع المدني في الثقافة الغربية في حين أنه تاريخياً جزء من العمل الخيري في الثقافة الإسلامية وهناك تطابق كبير واختلاف محدود بينهما.

١. تعريف المجتمع المدني (Civil society)

تاريخياً يعود تعبير المجتمع المدني في اللغة الإنجليزية إلى عام ١٥٩٤م على الأقل في إشارته إلى أشخاص يقطنون في مجتمع محلي، وفيما بعد أصبح هذا التعبير يستخدم بمعنيين أكثر تحديداً، الأول: في اسكتلندا خلال القرن الثامن عشر، فحسب النظرية الاسكتلندية فإنّ المجتمع المدني معناه «المجتمع المتحضر» والدولة غير الإستبدادية ذات السلوك المسؤول، وذلك على النقيض من المجتمع المتوحش أو الهمجى (انظر حركة التنوير الاسكتلندية)، أما في ألمانيا خلال القرن التاسع عشر، وخصوصاً في الكتابات السياسية لـ «هيجل»، اكتسب هذا التعبير معنى أكثر تخصيصاً بعيداً عن مفهوم الدولة، وقد وصف هيجل المجتمع المدني بأنه جزء من «الحياة الأخلاقية»، التي تتألف من ثلاثة عناصر (الأسرة - المجتمع المدني - الدولة) والمجتمع المدني يعتبر وسيطاً بين الرابطة الأسرية ذات الاعتماد المباشر والأواصر الوثيقة الاهتمام، وبين المنظور العام للدولة، وبذلك فإنّ المجتمع المدني يشير إلى دائرة الحياة الاجتماعية حيث الأفراد يبتغون مصلحتهم الذاتية الخاصة في إطار قيود عامة معترف بها، أي الاعتراف بالسلطة العامة للقانون والبوليس، بجانب الإجراءات الأخرى الضرورية الضامنة لأمن الأفراد والتي تعتبر من الشروط المسبقة لتحقيق المصلحة الذاتية.

إنّ تعبير المجتمع المدني يدل بوضوح على الحياة الاجتماعية والاقتصادية كشق مميز عن الدولة، وهذا ما أكدته الموسوعة الحرة: «المعنى الأكثر شيوعاً هو تمييز المجتمع المدني عن الدولة بوصفه مجالاً لعمل الجمعيات التطوعية والاتحادات مثل النوادي الرياضية وجمعيات رجال الأعمال وجماعات الرفق بالحيوان وجمعيات حقوق الإنسان واتحادات العمال وغيرها، أي أن المجتمع المدني يتكون مما أطلق عليه إدموند بيرك: (الأسرة الكبيرة)».

يهتم المرء في المقام الأول بعمله ومعيشتة ليكفي حاجته وحاجة أفراد أسرته بالغذاء والسكن وغير ذلك من لوازم الحياة، ولكن يوجد بجانب هؤلاء أشخاص كثيرون يهتمون بالمجتمع الذي يعيشون فيه، وهم على استعداد للتطوع وإفادة الآخرين، أي أن المجتمع المدني ينمو بمقدار استعداد أفراده على العطاء بدون مقابل لإفادة الجماعة وهذا يسمى «الإيثار العام» وفي المجتمعات المتحضرة تشجع الحكومات على ذلك النشاط.

٢. المجتمع الخيري السعودي (Saudi charitable community)

مرّ المجتمع الخيري السعودي بتطورات تأرجحت بين الرعوية والتمكين وبين المجتمع المدني والمجتمع الدعوي وقد كون سماته الخاصة.

يقصد بالعمل الخيري حينما يكون رعوياً (Pastoralist): «علاقة مباشرة بين طرفين أحدهما مانح (Donor) والآخر متلق (Recipient) ويهدف الطرف الأول إلى مساعدة ودعم الطرف الثاني «المتلقي» لإشباع الاحتياجات الأساسية (مال، غذاء، ملابس،...) والجمعيات الخيرية في هذه الحالة تلعب دور الوسيط بين الطرفين المتبرع والمتبرع».

وقد تطور مفهوم العمل الخيري إلى عمل مؤسسي، قصد به: «منظمات تطوعية إدارية غير ربحية (NPO) تستهدف النفع العام أو الصالح العام وتتركز مجالات نشاطها في احتواء المواطن واجتذابه للإسهام في عملية التنمية من خلال توفير التعليم والتدريب والتأهيل والتثقيف وإيجاد فرصة عمل له تكفل له الإعتماد على النفس».

والتعريف السابق يقودنا إلى مفهوم «التمكين» (Empowerment) وهو التوجه الرئيسي لمنظمات المجتمع المدني الحديث، ويقصد به: «توفير عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمعرفية للفئات المستهدفة بهدف توسيع فرص وحرية هذه الفئات للحصول على نصيب أفضل من عملية التمكين بالتوعية والتثقيف وإحداث تغيير في قيم واتجاهات المواطن وسلوكه».

وتبرز أهمية العمل الخيري المدني؛ لكونه القطاع الثالث (Third Sector) الذي تستمد منه أي أمة حضورها الحضاري لإحداث الحراك المرغوب نحو أهداف الدولة التنموية وتحقيق التوازن لإصلاح الآثار السلبية للقطاعين العام «البيروقراطي» (Bureaucratic) والخاص «الرأسمالي» (Capitalist) بتحقيق المسؤولية الاجتماعية (Social Responsibility)، كما أنه ساحة لأولئك المفكرين والمبشرين وأصحاب المواهب الخاصة الراغبين في استثمار طاقاتهم الفائضة، التي لم تستطع وظائفهم استيعابها لأسباب وتعقيدات بيروقراطية أو شخصية، أو أولئك الأثريين الغيورين على أوطانهم والراغبين في بناء آخرتهم، ويؤمنون أن الدنيا مزرعة الآخرة.

إنّ الأهداف التي سيسعى القطاع الثالث «الأهلي» لتحقيقها فهي خمسة مجالات:

أ. السعي لتلبية حقوق الإنسان الأساسية من غذاء وكساء وسكن وتعليم وعلاج وعمل.

ب. حماية حقوق المواطنين من الممارسات الخاطئة «الظلم»، الذي قد يقع خارج النظام من موظفي الحكومة أو أرباب الأموال «المسؤولية الاجتماعية».

ج. دعوة المجتمع إلى الفضيلة والأخلاق وتعزيز أو اصر التراحم والتكاتف والتكافل؛ ولا سيما في الأزمات والنوائب والكوارث.

د. استثمار طاقات المجتمع وتوظيف مهاراتهم الخاصة وتطويرها وتنمية روح المبادرة والشراكة والقيادة.

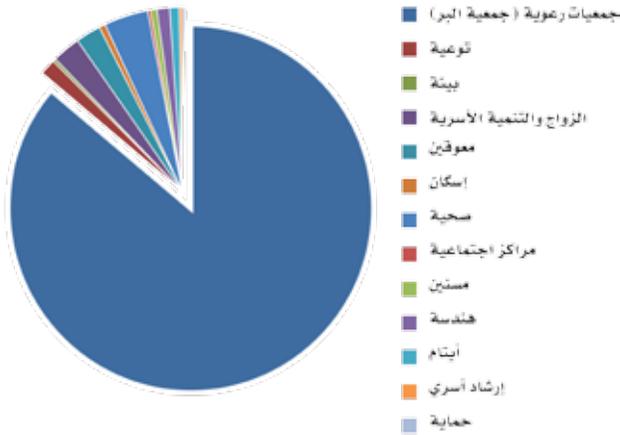
هـ. تمكين المواطن وإشراكه في التنمية وحقه في الحصول على عمل يكفل له الاعتماد على النفس.

إنّ العمل الخيري الأهلي في المملكة العربية السعودية قطاع مهم للغاية وضرورة وطنية رعاها خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز، مستشعرا استكمال الحلقات كاملة (العام - الخاص - الأهلي)؛ للنهوض بمستقبل ونهضة نوعية واعدة تجعل الناس مسؤولين عن آمالهم وطموحاتهم التي شاركوا في صنعها، وهي الطريقة الوحيدة والمأمونة والواعدة للمشاركة السياسية والمتمشية مع طبيعة مجتمع الجزيرة العربية ومتطلبات التحديث والتطوير. إنها البديل العقلاني والمصلحي عن نظام الأحزاب السياسية الذي يحيل الوطن إلى ساحة صراع غرائزي أو تمثيلية كوميدية ساذجة للديموقراطية.

إنَّ السعوديين من أكثر شعوب العالم تطوعاً وبذلاً للخير وتقدر أصوله الوقفية الظاهرة بـ (٤٠) مليار تقريباً ينفق خلالها (٤) مليارات ريال سنوياً تقريباً عبر قنواته الرسمية، أما عن مبادراته التطوعية الذاتية فأكثر مما سيذكر بكثير:

أ) الجمعيات الخيرية الداخلية.

صدرت أول لائحة تنظيم العمل بصناديق البر عام ١٣٩٥هـ ثم صدرت لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية عام ١٤١٠هـ وقد بلغ عدد الجمعيات الخيرية عام ١٤٢٢هـ (٥٩١) مؤسسة مصنفة كالتالي:



(٥١٠) جمعيات رعوية كجمعية البر وفروعها، توعية (٨)، بيئة (١)، الزواج والتنمية الأسرية (١٥)، معوقين (١٤)، إسكان (٢)، صحية (٢٣)، مراكز اجتماعية (٣)، مسنين (٢)، وهندسة (١)، أيتام (٦)، إرشاد أسري (٥)، حماية (١).

ويتضح من تصنيفها الأغراض التي أنشأت من أجلها وهي تقوم بدور فاعل كقطاع ثالث مساند للقطاع الحكومي (Governmental Sector) في تحقيق التنمية المستدامة للمملكة.

(ب) المنظمات الخيرية الدولية:

ينشط السعوديون في العمل الخيري الإسلامي ولهم حضور دولي بين من خلال مؤسسات مرموقة من أبرزها^(١):

النشاط	التأسيس	المنظمة
إقامة المستشفيات والمدارس والكليات المتخصصة ومراكز الرعاية الإجتماعية والمهنية وملاجئ الأيتام والإغاثة في الكوارث والحروب.	عام ١٣٩٨هـ	هيئة الإغاثة الإسلامية العالمية
أول هيئة إسلامية عالمية متخصصة في شؤون الشباب المسلم وتقوم عقيدته وفكره وسلوكه وتتنبئ قضاياها وتعرف بآماله وآلامه وتعيد إحياء التضامن الإسلامي من خلال برامج تربوية ودعوية وإعلامية تقاطعت مؤخرًا وأهداف هيئة الإغاثة حيث تقوم بإنشاء المساجد وتقديم الإغاثة العاجلة وإقامة الخدمات والمشاريع الصحية وكفالة الأيتام وتوزيع لحوم الأضاحي وإفطار الصائمين.	عام ١٣٩٢هـ	الندوة العالمية للشباب الإسلامي

(١) سعود بن محمد، المملكة العربية السعودية والسجل الأبيض للمساعدات

الخارجية، وزارة التعليم العالي، الرياض عام ١٤٢٢هـ، ص ٢٤٥

النشاط	التأسيس	المنظمة
وتتشابه أنشطتها بهيئة الإغاثة والندوة العالمية الإغاثية والاجتماعية والتربوية والطبية والأيتام إلا أنها اهتمت بترسيخ العقيدة السلفية ونشر العلم الشرعي.	عام ١٤٠٨هـ	مؤسسة الحرمين الخيرية
الرعاية الاجتماعية والأيتام وحفر الآبار وبناء المساجد.	عام ١٤٠٧هـ	مؤسسة مكة المكرمة الخيرية
تقوم بمناشط تعليمية ودعوية وإغاثية ومن المنظمات.	عام ١٤١١هـ	إدارة المساجد والمشاريع الخيرية
وتهتم بالدعوة والتعليم والتربية على العقيدة الصافية ونشطت في أوروبا وروسيا والجمهوريات الإسلامية الجديدة.	عام ١٤٠٨هـ	مؤسسة الوقف الإسلامي

٣. أخطار العمل الخيري (Risks)

إنّ العمل الخيري يواجه أخطاراً عدة في مجملها داخلية؛ تعوقه عن تأدية دوره المطلوب، فضلاً عن تسويق نفسه للقطاع الحكومي لتفوضه بدور أكبر في التنمية، ومن تلك الأخطار ما يلي:

أ. القائد الملهم: أغلب المؤسسات أو البرامج الخيرية تجد وراءها قائداً مبادراً عبأ طاقات المجتمع من مسؤولين وشخصيات نافذة ومتطوعين نحو قيام هذا الجسم، إلا أنّ ذلك القائد تحول مع مرور الزمن بالقابح على كرسي القيادة وإقصاء كل من حوله، باستثناء تواصله مع بعض المسؤولين؛ خوفاً من شكوى لاحقة ضده. إن القائد الملهم قد اختزل كل العمل في شخصه، وبالتالي قضى بعلمه أو دون علمه على قلب العمل الخيري وروحه، وهو المشاركة، بل نتج من هذا الاختزال أخطاء استراتيجية وقانونية واستثمارية كبرى لن يستطيع أحد أن يحاسبه عليها؛ فهو مجلس الإدارة والعضو المنتدب والرئيس التنفيذي وبقية العاملين بؤساء ملحقون به إمعاناً ينفذون ما يؤمرون، وغدت المؤسسة أو البرنامج الخيري في الشكل مؤسسة مجتمعية، وفي المضمون مؤسسة فردية لا تحمل حتى سجلاً تجارياً.

ب. الشيخ الإداري: قامت عديد من المؤسسات والبرامج الخيرية على أكتاف العلماء وطلاب العلم الذين استجاب لهم الناس فوراً؛ لكون السعوديين من أكثر المجتمعات تديناً واحتراماً وتقديراً للمشايخ، إلا أنّ الشيخ كان ينبغي عليه بعد

إطلاق شرارة الخير أن يراها من خلال مجلس الإدارة، إلا أن عديداً منهم فضّل الانتقال إلى العمل التنفيذي الإداري، وهو لا يملك القدر الكافي من المعارف والمهارات الإدارية التي تمكنه من قيادة المنظمة لتحقيق أهدافها، فضلاً عن أنّ الخلط بين الشيخ والإداري جعل من الصعوبة مراجعته ومناقشته حول اختيار القرار الأفضل، فتُفضي من حيث يعلم أو لا يعلم قداسةُ الشريعة على اختياراته الفردية القائمة على التجربة «الخبرات» والممارسة الساذجة، ولا يعني هذا أن بعض العلماء وطلاب العلم ليسوا ممن جمَع الله لهم شريف العلم والمواهب الفطرية والاطلاع الواسع، وقادوا مؤسساتهم نحو أهدافها المرسومة.

ج. ضَعْفُ الشَّفَافِيَةِ: تفتقد معظم المؤسسات والبرامج الخيرية لمراكز مالية وقوائم دخل مدققة من مراجع خارجي فيها الإفصاح الكافي لإبراء الذمة وحكم المجتمع على تحقيق الأهداف التي من أجلها تطوعوا وأغلب المؤسسات تصدر تقارير تظهر لك الوجه الجميل والجميل فقط والمبالغ فيه أحياناً أخرى، مع صورة بارزة للقائد الملهم. وضعف الشفافية لا يعود لسوء فيه لا قَدَّرَ الله، إنما قد يكون خوفاً من الإخوة الأعداء أو جهلاً مهنيّاً بعلم المحاسبة والمالية، أو رغبةً في التملص من القيود التي قد يضعها النظام المحاسبي على صلاحيات المديرين، وفي أحيان قليلة جهل كبير المحاسبين بالمؤسسة الخيرية ذي الراتب الـ (١٥٠٠ ريال) الذي تطور

خلال عمله المهني من أمين صندوق حتى أصبح لما هو عليه ولم يلتحق بتأهيل علمي أو برنامج تدريبي مكثف، وتجده يبعد المحترفين عن القائد المهم

د. الانتماء الفكري: أنا أتفهم أن تقوم جماعة ما خارج المملكة العربية السعودية بأن تمارس التمييز في أدائها الخيري، حيث صراع العقائد والأفكار والأحزاب والتيارات وأرفضه البتة لدينا؛ نظراً إلى تماسك المجتمع في أغلبيته الساحقة حول فكرة التوحيد وتوحيد الدولة، وما يفرقنا هو اختلاف التنوع لاختلاف التضاد، لكن أن تصل المؤسسة أو البرنامج الخيري إلى إقصاء وتهميش وتصنيف السعودي الآخر فهذه مصيبة تعبر عن محدودية الأفق وتأويل معيب أعوج للنصوص وجهل بقوانين العمران.

هـ. لا.. للقانون: يتصرف البعض على أن الحق هو ما اتفقنا عليه فقط... وصحيح أن الرضا ركن من أركان العقد، لكن على ألا يخالف الاتفاق نصاً نظامياً أو شرعياً في المملكة العربية السعودية، فاحترام النظام واجب يمليه عليك حق البيعة، فالعمل المدني والخيري لا يعيش في فضاء مجرد خارج النظام العام، وعلى المؤسسات والبرامج الخيرية أن تلجأ إلى مكاتب محاماة معترف بها ومرموقة للحصول على استشارات قانونية. إن القرارات الكبرى والمصلحة الشرعية أو المدنية من وجهة نظرك ليست قانوناً، ذلك إن أقررت

بحقك في الاجتهاد، فأنت تقرر مسألة عويصة أول من يدفع
ثمها أنت حينما يجتهد رأي آخر في تصنيفتك فيتحول
الوطن إلى غابة.

و. العالم قرية صغيرة: أصبح القرار الخيري بالعمل خارج
المملكة العربية السعودية قراراً سياسياً بعد أحداث ١١ من
أيلول (سبتمبر) عام ٢٠٠١؛ لذا فإن باذلي الخير والراعيين
للتوحيد والتكافل والتراحم في العالمين العربي والإسلامي
عليهم إدراك حجم مسؤولية تصرفاتهم وسلوكهم الذي
قد يؤدي وطننا بالكامل إلى مأزق ويضعه في دائرة الخطر
والمحاسبة والضغط الدولية، فكما قبلت أن تحمل الجواز
والهوية السعودية، ثم تتقدم بهذا الشكل القانوني لدولة
أجنبية، قبلت عهدهم بحصولك على فيزا دخول أراضيهم،
فعليك أن تحترم موافقتهم وتعمل في إطار القوانين المرعية.

ز. وقود المعركة: قد يقع حسنو النية في أتون معركة أكبر
منهم بكثير، تخطط لها قوى عالمية تفهم واقع الخيرين، ثم
تجعلهم وقوداً، وهم يحسبون أنهم يحسنون صنعا؛ لذا فعلى
متخذي القرار الخيري أن يتناغموا مع سياسة الدولة ويقروا
السياسة الدولية والفرص المتاحة، وهنا يقع التحدي الكبير.

ح. طفاية حريق: يفتقد العمل الخيري التخطيط الإستراتيجي
طويل الأمد وإدارة الموازنة التخطيطية، وأغلب أنشطته
وبرامجه ردود أفعال كطفاية للحرائق والأزمات التي تمر

بالعالمين العربي والإسلامي، وهي غالباً فزععات عاطفية تخبو بعد زوال الأزيمة وبرود الهمة، لكنها لا تحل معضلات تنموية أو إصلاحاً نوعياً للقضاء على الجهل والأمية والمرض والأوبئة والإعاقة الثقافية وتحقيق الكرامة الإنسانية والتقدم.

ط. الاستثمار من المستفيد: لقد مرت عليّ حالات محددة رأيت

فيها الضعف المهني لمديري الاستثمار في المؤسسات الخيرية أو الفساد الجزئي باشتراط الحصول على عمولات لإنجاز أي صفقة رابحة أو عمولات كبيرة لإنجاز صفقة خاسرة؛ مما كُبدت تلك الاستثمارات خسائر كبيرة ولم يسأل عنها أحد، ومنهم من يدخل أبناءه أو أقرباءه أو أصدقاءه في تلك المنافع غير المشروعة وهو مساو لأكل مال اليتيم في العلة؛ قال الله تعالى: ﴿إِنَّ الَّذِينَ يَأْكُلُونَ أَمْوَالَ الْيَتَامَى ظُلْمًا إِنَّمَا يَأْكُلُونَ فِي بُطُونِهِمْ نَارًا وَسَيَصْلُونَ سَعِيرًا﴾ النساء آية (١٠).

ي. فوضى الإنفاق: إن غياب مركز المعلومات الموحد للعمل

الخيرى يجعل ذلك العمل أعمى في الحقيقة، فقد يصيب وقد يهدد الأموال؛ لافتقاده الهدف المبني على دقة المعلومات، خاصة (تلك الشرائح الأكثر احتياجاً في المكان الصحيح والتوقيت الصحيح)، وتلاحظ أن مؤسسات العمل الخيرى والتطوعي تعيش في جزر معزولة عن مجلس ينسق جهودها أو جهة رقابية تفرض سياستها التنموية الاجتماعية.

ك. باب النجار مخلع: يفتقد العمل الخيرى والمدني القيادات

التنفيذية والعاملين المحترفين في إدارة العمل المدنى والأهلى؛

نظراً إلى غياب نظام الحوافز والرواتب الجيدة، فأكثر العاملين بؤساً رأيتهم في حياتي المهنية هم من يعملون في القطاع الأهلي، فلا لوائح للموارد البشرية تحترم ولا سلم رواتب، فضلاً عن التأمين الطبي وانتظام الإجازات، بل عليك أن تُحرم من كل تلك المزايا أسوة بأقرانك في القطاع الخاص، وأن تحتسب، فيما القائد الملهم والنافذون في تلك المؤسسات صنعوا أمجاداً مالية ومعنوية. إن كل ما ذكر آنفاً من أخطار تواجه العمل الخيري هي أخطار نسبية ومحدودة، وأعلم أنها محل دراسة ومتابعة ورصد حيث من الجهات الحكومية ذات العلاقة، وأن المستقبل يبشر بخير وفير وإصلاح واسع النطاق للقطاع المدني الأهلي، سيتوج بإطلاق المنظومة القانونية للعمل المدني والاجتماعي في المملكة العربية السعودية، وقد اطلعت على مسودة القوانين، وهي بحق إذا صدرت فستكون مفخرة تشريعية تحاكي أكثر النظم تطوراً في العالم وقفزة كبيرة إلى الأمام.

٤. فرص العمل الخيري

(Opportunities of Charitable Work)

أمام العمل الخيري والمدني فرص واعدة إذا تم الأخذ ببعضها وهي في طريقها للتنظيم، ومنها:

أ. المساعدة السعودية (Saudi Aid): أصبح من الضروري جمع كل الأنشطة الخيرية والإنسانية السعودية تحت مظلة واحدة تعمل في إطار سياسات مرسومة تبتثق من خطة إستراتيجية

تراعي أولويات الحاجة الوطنية للأمتين العربية والإسلامية مما يجعلنا متأكدين من تحقيق الأهداف المحددة بوضوح ودقة مع تفويت الفرصة على من يسعى للفتنة وتخريب جهودنا التي غايتها النهائية القيام بدورنا التاريخي النابع من مسؤوليتنا الدينية والوطنية.

ب. الهيئة السعودية للأزمات والكوارث (Saudi Committee

for Crises and Disasters): مررنا بتجارب عدة خلال العقود الثلاثة الماضية من ثلاث حروب في الخليج العربي وكوارث طبيعية داخلية في الشمالية والجنوبية والغربية، فضلاً عن حربنا مع المتمردين الحوثيين على الحدود السعودية - اليمنية، والحاجة ماسة إلى إنشاء كيان مدني مستقل عن الدفاع المدني التابع لوزارة الداخلية؛ وذلك لأن الجهاز البيروقراطي ليس لديه القدرة على تعبئة الإمكانيات والفعاليات الأهلية من متطوعين ورأسمال وإدارة؛ نظراً إلى كبر حجم مسؤولياته التنفيذية مما يستلزم مشاركة المواطنين كي يعبروا عن الانتماء والتعاطف والمشاركة الوجدانية وإشباع الضمير وصقل المهارات وتوظيف الطاقة الفائضة لدى المبدعين السعوديين والتي أجزم أنها قادرة على صناعة ملاحم وطنية نفخر بها جميعاً ويكافئها الوطن؛ وبذا نكون قد قللنا التكاليف وزدنا الإنتاجية الحضارية، وهو غاية الدولة ومقصودها.

ج. بيت الزكاة السعودي (The Saudi Zakat House): لا بد أن نعترب بأن جزءاً من حصة الزكاة يتسرب خارج المؤسسة الناظمة، ذلك أن المزمكين يبحثون عن شفافية ومشاركة واسعة في مجالات الإنفاق، والجدير بالدراسة هي إعادة تشكيل مصلحة الزكاة كي تصبح هيئة مستقلة يشارك في مجلس إدارتها القطاع الخاص والأهلي والمؤسسات المتخصصة والأكاديمية؛ مما ينتج منه إبداعات وفعاليات نوعية للشرائح المستهدفة وتعطي المجتمع الحق في تحقيق التكافل الذي يحتاج إليه الآخذ والمعطي.

د. شركة خير السعودية للاستشارات والتدريب (Saudi Khair Co. for Consulting & Training): إن نقل العمل الخيري والمدني لتحقيق الأهداف المبتغاة في النظام الجديد الذي سيصدر قريباً - بإذن الله - ثم تمشياً مع تطلعات الإصلاح والتجديد في منظومة العمل الإنساني السعودي يستدعي أن تُؤسس شركة متخصصة ذات تحالف مع مؤسسة أجنبية عريقة في تقديم الإستشارات والتدريب بالتعاون مع المؤسسات الدولية غير الربحية، ومنها المؤسسات التابعة للأمم المتحدة، من أجل مساعدة المجتمع الأهلي والخيري على تنظيم نفسه وتأهيل كوادره المتخصصة وفق الأنظمة والقوانين والسياسات التي رعتها الحكومة ومجلس الشورى.

هـ. الأكاديمية الوطنية للعمل الخيري (National Academy for Charitable Work):

إنّ التدريب والتأهيل المتخصص لنيل الدبلومات المتخصصة والدورات القصيرة والندوات بالتحالف مع الجامعات السعودية والأجنبية ذات الخبرة السابقة تجعل كل من يزاوّل العمل الخيري يلتحق بتلك البرامج والحصول على شهادة مزاولة العمل الخيري، كما تقوم الأكاديمية بإعداد الدراسات اللازمة للعمل التطوعي والموضوعات ذات العلاقة؛ كي تساعد أولئك المخططين على صياغة السياسات كما تعكسها في الحقائق والبرامج التدريبية مما يسهل تنفيذها لاحقاً.

و. مجلس سياسات العمل الخيري (charity work Policy Board):

من الصعوبة بمكان أن تجعل العمل الخيري الداخلي يعمل ضمن آلية واحدة كجمعية البر فقط، بل دع كلا يعمل وفق سياسات ونظام عام يضمن تناغم تلك الجهود وعدم تضاربها مع خطط الدولة التنموية، بل هي عنصر مساعد ومهم في التنفيذ، مع تفويض صلاحيات واسعة لذلك المجتمع المحلي لتنفيذ برامجه التنموية تحت إشراف المجلس فيسعد الناس لأنهم صنعوا مستقبلهم.

ز. المراجعة الخارجية (External Audit):

المختصة أن تتفق مع بيوت الخبرة الدولية والمحلية المرخصة من محاسبين قانونيين باستقطاب كوادر مهنية متخصصة بالعمل الخيري لتحقيق الرقابة على سلامة

تنفيذ الأنظمة المرعية، مع المساهمة لاحقاً في تطويرها وتحديثها؛ حتى لا تفرق الجهة في التفاصيل ثم تفقد الرؤية الإستراتيجية الوطنية.

ح. **الجائزة الوطنية للعمل الخيري (National Award of charity work):**

في اليوم الوطني للعمل الخيري علينا أن نحتفل بمن قدم مصلحة الوطن على مصلحته الشخصية «الإيثار العام»، وهو حقيقة العمل الخيري وهو أجدر بالتكريم في ذلك اليوم من قبل الملك التي ستحمل الجائزة اسمه.

ط. **مركز المعلومات الموحد (United Information Center):**

ضعف المعلومات يعني أنك لا تخطط، وإنما تتنبأ؛ فالانتقال للتخطيط يحتاج إلى مركز معلومات موحد فاعل ومستقل، كما ذكرت ذلك سابقاً، فتكون له هيئة غير ربحية فيها جميع المنشورات والكتب والمجلات المتخصصة التي سيصدرها بعد حركة ترجمة واسعة لنقل خبرات العالم الخارجي.

ي. **الملتقى الوطني السنوي للعمل الخيري (Annual National Charity Forum):**

هناك ملتقيات عدة تحتاج تلك التجربة للتقويم نحو التوحيد وتكون له أمانة متفرغة للإعداد ثم التنفيذ ومتابعة النشر والتوصيات. إنَّ القضاء على عوائق العمل الخيري والتطوعي والسعي لتحقيق الفرص ستعني طاقات المجتمع لتكون بديلاً صحياً مثمراً للمشاركة السياسية في بناء الوطن وهو تطلعات أغلب السعوديين لإشباع وطنيتهم وشعورهم بالانتماء.

الإيثار العام

الصدقة

المروءة

ثانياً.. تعريف التطوع



فعل التطوع يكاد يتطابق ومفهوم العمل الخيري أو مفهوم المجتمع المدني أو القطاع الثالث، وأغلب المنظرين والخبراء الذين استطلعت آراءهم يؤكدون على أنها ذات مفهوم واحد، إلا أنني أجد أن البر «الصدقة»، أعم وأشمل من فعل التطوع فالأول يشمل جميع التصرفات القولية وال فعلية مثل إفشاء السلام وعبادة المريض، أما التطوع وإن كان جزءاً من البر إلا أنه أخص من حيث الممارسة التطبيقية لكونه عملاً منظماً غير عفوي ويمارس في إطار جماعي ويخرج من دائرته الواجب الأسري كإعانة الوالدين أو الأولاد، كما أشير إلى أن العمل الخيري بالمملكة العربية السعودية في غالبه للأسف يقوده وينفذه موظفون متفرغون ونسبة التطوع تكاد تكون محدودة ومقصورة على المؤسسات المشهورة رسمياً مما يجعل مصطلح التطوع أخص عندنا من مفهوم العمل الخيري.

١. التطوع لغة

التطوع «تَفَعَّلَ» من الطاعة و«تَطَوَّعَ» كذا أي تحمله طوعاً، وتكلف استطاعته، وتطوع له: تكلف استطاعته حتى يستطيعه، قال الأزهري: ومن يطوِّع خيراً، والأصل فيه يتطوع فأدغمت التاء في الطاء، ويقال: تطاوَّع لهذا الأمر حتى تستطيعه^(٢).

(٢) أبادي، الفيروز، القاموس المحيط، دار الجيل مصورة عن طبعة البايي الحلبي، بيروت، ١٣٧١ هـ.

٢. التطوع اصطلاحاً

أ. التطوع بمفهومه العام:

«بذل البر»، والبر جماع الخير، قال تعالى: ﴿فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ﴾ البقرة: ١٨٢، ويقول فايق سعيد والضرمان: وجاء في تفسير الثعالبي في رواية الحسن البصري أنه قال في تفسير الآية الكريمة: أنه يعني الدين كله أي فعل غير المفترض عليه من صلاة أو زكاة أو نوع من أنواع الطاعة وقد رجح العلماء في قوله تعالى «خير» عموم أفعال الخيرات، ويدخل فيه منح الحب وإفشاء السلام وإدخال السرور، قال النبي صلى الله عليه وسلم: «وتبسمك في وجه أخيك صدقة» رواه ابن حبان، وبذل الطعام قال تعالى: ﴿وَيُطْعَمُونَ الطَّعَامَ عَلَىٰ حُبِّهِ مَسْكِينًا وَيَتِيمًا وَأَسِيرًا* إِنَّمَا نُطْعِمُكُمْ لِوَجْهِ اللَّهِ لَا نُرِيدُ مِنْكُمْ جَزَاءً وَلَا شُكْرًا﴾ الإنسان: ٨-٩، وقضاء الحاجات قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «لئن يمشي أحدكم في حاجة أخيه خير له من أن يعتكف في مسجدي هذا»، ونصرة المظلوم قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «من خذل مسلماً في موطن وهو قادر على نصره خذله الله في موطن يحب أن ينصر فيه» رواه أبو داود، إن التطوع بمفهومه الواسع هو مرادف للصدقة في الإسلام.

ب. التطوع بمفهومه الضيق:

يعرفه أندي فريير وآخرون: «العمل الذي يستفيد منه المجتمع حينما يقوم به الفرد بمطلق حريته دون عائد نقدي». إن استفادة المجتمع تخرج منها الأعمال الضارة وغير منتجة، والحرية تؤكد الاختيار دون إكراه كأن يكون مفروضاً من المحاكم أو إلزامياً في إطار مادة دراسية أو برنامج تخرج ثم دون عائد نقدي لتمييز دافعه الخيري ويستثنى منه مصروف الجيب أو بدلاً لانتقال أو الملابس، الجدير بالذكر إن الخدمات التي يقدمها الفرد داخل نطاق أسرته لا تعد عملاً تطوعياً بالرغم من أنه يقدمها بمطلق حريته ودون عائد نقدي، ولكنها تتعلق بالتزام مشترك^(٣).

كما عرفته دائرة المعارف البريطانية: الكلمة مأخوذة من اللغة الفرنسية (Voluntaire)، وتعني الشخص الذي يُقدم على المشاركة بشكل مجاني في عمل مؤسسي أو القيام بمهمة^(٤).

وعرفه الدكتور نايف المرواني: «التطوع عبارة عن الجهد المبذول بطريقة اختيارية وبدون قسر، مرضاة لله تعالى ومصصلحة الوطن بإيثار الغير على الذات دون انتظار عائد ما»^(٥).

(٣) فريير، أندي وآخرون، الدليل الأساسي لإدارة برامج العمل التطوعي،

مركز بناء الطاقات، ١٤٢١هـ، ص ٢٣

(٤) موقع دائرة المعارف البريطانية، عام ٢٠١٢م، www.britannica.com

(٥) المرواني، د. نايف، دراسة العمل التطوعي: إشكالاته وتطبيقاته، عام ١٤٢٢ هـ ص ٥

٣. مصطلحات ذات علاقة

إنّ مفهوم التطوع العام مفهوم ذو أصل فقهي وهو «الصدقة»، وله دلالة ذات بُعد ثقافي عربي وهي «المروءة» و«النخوة».

أ. الصدقة (Charity):

قال تعالى: ﴿إِنَّ الْمُتَصَدِّقِينَ وَالْمُتَّصِدِّقَاتِ وَأَقْرَضُوا اللَّهَ قَرْضًا حَسَنًا يُّضَاعَفْ لَهُمْ وَلَهُمْ أَجْرٌ كَرِيمٌ﴾ الحديد: ١٨، وقال تعالى: ﴿مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنْبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِلٍ فِي كُلِّ سُنْبُلَةٍ مِئَةُ حَبَّةٍ وَاللَّهُ يُضَاعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ﴾ البقرة: ٢٦١، ويقول النبي صلى الله عليه وسلم: «صنائع المعروف تقي مصارع السوء» رواه الحاكم، و«الصدقة خفية تطفئ غضب الرب، وصلية الرحم تزيد في العمر وكل معروف صدقة وأهل المعروف في الدنيا هم أهل المعروف في الآخرة وأهل المنكر في الدنيا هم أهل المنكر في الآخرة وأول من يدخل الجنة هم أهل المعروف» رواه الطبراني في الأوسط.

إن الصدقات ليست قاصرة على نوع معين من أعمال البر، بل القاعدة عامة أن كل معروف صدقة، قال أبو ذر الغفاري رضي الله عنه: قال رسول صلى الله عليه وسلم: «عَلَى كُلِّ نَفْسٍ فِي كُلِّ يَوْمٍ طَلَعَتْ فِيهِ الشَّمْسُ صَدَقَةٌ مِنْهُ عَلَى نَفْسِهِ. قُلْتُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، مَنْ أَيْنَ أَتَصَدَّقُ وَلَيْسَ لَنَا أَمْوَالٌ؟ قَالَ: «لَأَنَّ مِنْ أَبْوَابِ الصَّدَقَةِ التَّكْبِيرَ، وَسُبْحَانَ اللَّهِ، وَالْحَمْدُ لِلَّهِ، وَلَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ، وَأَسْتَغْفِرُ اللَّهَ، وَتَأْمُرُ بِالْمَعْرُوفِ، وَتَنْهَى عَنِ الْمُنْكَرِ، وَتَعَزِلُ الشُّوْكَةَ عَنِ طَرِيقِ النَّاسِ وَالْعِظْمَ وَالْحَجَرَ، وَتَهْدِي الْأَعْمَى، وَتَسْمِعُ الْأَصْمَ وَالْأَبْكَمَ

حَتَّى يَفْقَهُ، وَتُدَلُّ الْمُسْتَدَلُّ عَلَى حَاجَةٍ لَهُ قَدْ عَلِمَتْ مَكَانَهَا، وَتَسْعَى بِشِدَّةٍ سَاقِيكَ إِلَى اللَّهْمَانِ الْمُسْتَغِيثِ، وَتَرْفَعُ بِشِدَّةٍ ذِرَاعَيْكَ مَعَ الضَّعِيفِ، كُلُّ ذَلِكَ مِنْ أَبْوَابِ الصَّدَقَةِ مِنْكَ عَلَى نَفْسِكَ، وَلكِ فِي جَمَاعِكَ زَوْجَتَكَ أَجْرٌ» رواه الإمام أحمد.

وَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «مَنْ اسْتَطَاعَ مِنْكُمْ أَنْ يَتَّقِيَ النَّارَ فَلْيَتَصَدَّقْ وَلَوْ بِشِقِّ تَمْرَةٍ، فَمَنْ لَمْ يَجِدْ فِيكَلِمَةَ طَيِّبَةً» رواه الإمام أحمد.

إن نطاق المستفيدين من التطوع «الصدقة» تبدأ من الدائرة الأقرب ثم تتسع، فأولى الناس: أولاد المتصدق وأهله وأقاربه ولا يجوز التصدق على أجنبي وهو محتاج إلى ما يتصدق به لنفقته ونفقة عياله.

عن جابر بن عبد الله أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: «إِذَا كَانَ أَحَدُكُمْ فَقِيرًا، فَلْيَبْدَأْ بِنَفْسِهِ، وَإِنْ كَانَ فَضْلًا، فَعَلَى عِيَالِهِ، وَإِنْ كَانَ فَضْلًا فَعَلَى ذَوِي قَرَابَتِهِ، أَوْ قَالَ: عَلَى ذِي رَحِمِهِ، وَإِنْ كَانَ فَضْلًا، فَهَهْنَا وَهَهْنَا» رواه أحمد ومسلم.

تجوز الصدقة على الغني قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «كُلُّ مَعْرُوفٍ فَعَلْتَهُ إِلَى غَنِيِّ، أَوْ فَقِيرٍ، صَدَقَةٌ». وتجوز الصدقة على الذمي والحربي ويثاب المسلم على ذلك، وقد أتى الله على قوم فقال: ﴿وَيُطْعَمُونَ الطَّعَامَ عَلَى حُبِّهِ مِسْكِينًا وَيَتِيمًا وَأَسِيرًا﴾ الإنسان: ٨، والأسير كافر حربي. وتجوز الصدقة على الحيوان قال النبي صلى الله عليه وسلم: «بَيْنَمَا كَلْبٌ يُطِيفُ بِرُكْبَةٍ كَادَ يَقْتُلُهُ الْعَطَشُ إِذْ رَأَتْهُ بَغِيٌّ مِنْ بَغَايَا بَنِي إِسْرَائِيلَ، فَتَزَعَّتْ مَوْفَهَا فَسَقَمَتْهُ فَفَقِرَ لَهَا بِهِ» رواه مسلم.

وأفضل الصدقة «التطوع» ما كان أثرها دائماً وممتداً في حياة الإنسان وبعده، ولا يكون ذلك إلا بالعمل المؤسسي ذي البعد الإستراتيجي والله أعلم فعن أبي هريرة رضي الله عنه، أن النبي صلى الله عليه وسلم، قال: «إِذَا مَاتَ الْمُؤْمِنُ انْقَطَعَ عَمَلُهُ إِلَّا مِنْ ثَلَاثٍ: صَدَقَةٌ جَارِيَةٌ، أَوْ عِلْمٌ يَنْتَفَعُ بِهِ، أَوْ وَلَدٌ صَالِحٌ يَدْعُو لَهُ» رواه مسلم.

ويحرم أن يمن المتصدق على من تصدق عليه أو يؤذيه أو يرأى بصدقته، لقول الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَبْطُلُوا صَدَقَاتِكُمْ بِالْمَنِّ وَالْأَذَى كَالَّذِي يُنْفِقُ مَالَهُ رِثَاءَ النَّاسِ﴾ البقرة: ٢٦٤.

ب. المروءة (Virility):

من المترادفات في اللغة العربية لمصطلح التطوع، الفزعة والنخوة وأبرزها المروءة، قيل لمهدي بن حرب الهلالي: قد أكثر الناس في المروءة فصفاها لنا وأوجز، قال: علي الخبير بها سقطت، هي بحذافيرها في قول الله جل ذكره: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يُعْظِمُ لَكُمْ تَذَكُرُونَ﴾ النحل: ٩٠، وقيل لسفيان بن عيينة رحمه الله تعالى: قد استبطلت من القرآن كل شيء، فأين المروءة فيه؟ فقال في قوله تعالى: ﴿خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ﴾ * وَإِنَّمَا يَنْزَعُكَ مِنَ الشَّيْطَانِ نَزْعٌ فَاسْتَعِذْ بِاللَّهِ إِنَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ﴾ الأعراف: ١٩٩ - ٢٠٠، ويروى عن ابن عباس قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «أهل المعروف في الدنيا هم أهل المعروف في الآخرة» فقيل لابن عباس ما معنى قول الرسول صلى الله عليه في بطنان وسلم؟ فقال ابن عباس: إذا كان يوم القيامة نادى مناد من بطنان العرش: ليتقدم أهل المعروف في الدنيا، فيقومون فيها، فيقول الله تعالى: «إني قد غفرت لكم على ما كان منكم وأرضيت عنكم خلقي

فيما كان لهم قبلكم ، وضمنت عليكم تبعة كانت لخلقى قبلكم
وجعلت حسنا تكم اليوم تعرفونها على أهل الجمع حتى تكونوا أهل
المعروف في الدنيا وأهل المعروف في الآخرة» رواه الحاكم.

ومما ينقل في المروءة قول بهرام: المروءة اسم جامع للمحاسن
كلها وكان المهلب ابن أبي صفرة يقول: المروءة أن يركب الإنسان
وحده ويرجع بجيش، ومن كتاب ابن الحسن محمد بن إبراهيم
«المروءة ترفيه الجسم وتحسين الذكر وتنعيم العيش وتنظيف
الملبس وتفخيم الغرف».

وكان أبو الحسن علي بن موسى الفرات يقول: «والله ما أرى
الدنيا تقي بهمتي ومروءتي وما أريد الوزارة إلا لولي أرفعه أو
عدو أقمعه وما رأيت أحدا على بابي أو في داري أو في موكبي
وليس لي عليه إحسان إلا استحبيبت منه وصرفت همتي على
إرفاقه والإفضال عليه».

الدين

الجماعة

أنا



ثَلَاثًا
دَوَافِعُ التَّطَوُّعِ

للتطوع وحوافز ودوافع تتجلى في ثلاثة أمور، هي الدافع الديني ودافع العصبية «الجماعة» ودافع الفطرية.

١. الدافع الديني (Religious Motivation)

الحكمة من إيجاد الخلق هي العبادة، قال تعالى: ﴿وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ﴾ الذاريات: ٥٦، وتتجلى صورته فيما يلي:

أ. أن غرض وجود الإنسان وعلته خلقه هو العبادة:

ورأسها توحيد الله الذي بعث به الرسل والأنبياء، وهي الحقيقة المطلقة والأزلية منذ أن نفخ الروح بأبينا آدم وأنزله إلى الأرض، ويعرف شيخ الإسلام ابن تيمية العبادة بأنها: «اسْمٌ جَامِعٌ لِكُلِّ مَا يُحِبُّهُ اللَّهُ وَيَرْضَاهُ مِنَ الْأَقْوَالِ وَالْأَعْمَالِ الْبَاطِنَةِ وَالظَّاهِرَةِ»، إن سلوك «فعل» الإنسان الصادر عن إيمان وإرادة سواء كان دينياً محضاً بيناً أو حياتياً معاشاً هو جزء من الدين وخاضع للشواظ والعقاب قال تعالى: ﴿قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ﴾ الأنعام: ١٦٢. فالإنسان مسئول عن جميع تصرفاته قال تعالى: ﴿كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ﴾ المدثر: ٢٨.

يقول الدكتور يوسف القرضاوي عن التطوع بأنه: «النفع المادي أو المعنوي الذي يقدمه الإنسان لغيره من دون أن يأخذ عليه مقابلًا ماديًا، ولكن ليحقق هدفاً خاصاً له أكبر من المقابل المادي، قد يكون عند بعض الناس الحصول على الثناء والشهرة، أو نحو ذلك من أغراض الدنيا، والمؤمن يفعل ذلك لأغراض تتعلق بالأخرة رجاء الثواب عند الله تعالى والدخول في جنات النعيم، فضلاً عما سيناله في الحياة من بركة وحياة طيبة وسكينة نفسية وسعادة روحية لا تقدر بثمن عند أهلها»^(٦).

ب. التدافع ضرورة للعمران:

قال تعالى: ﴿وَلَوْلَا دَفَعُ اللَّهُ النَّاسَ بَعْضَهُمْ بِبَعْضٍ لَفَسَدَتِ الْأَرْضُ وَلَكِنَّ اللَّهَ ذُو فَضْلٍ عَلَى الْعَالَمِينَ﴾ البقرة: ٢٥١، إن الصراع بين الخير والشر وبين العقيدة الصحيحة المتجسدة في الإسلام والعقائد الوثنية الباطلة منها ماله تراث ديني سماوي أو مذهبي محرّف أو نحلة بشرية أرضية هو تدافع محتوم وفق قواعد الإسلام والتسامح والتعايش الإنساني. وعليه فإن التطوع يمليه واجب الاجتماع الديني ورابطة الأخوة، قال تعالى: ﴿إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخْوَبِكُمْ وَأَتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ﴾ الحجرات: ١٠.

(٦) القرضاوي، د. يوسف، أصول العمل الخيري في الإسلام، دار الشروق،

القاهرة، عام ٢٠٠٨م، ص ٢١

إن الأخوة الحقيقية تتجسد في التعاون، قال النبي صلى الله عليه وسلم: «مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادُّهِمْ وَتَرَاحُمِهِمْ وَتَعَاطُفِهِمْ مَثَلُ الْجَسَدِ، إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ شَيْءٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ الْجَسَدِ بِالسَّهْرِ وَالْحُمَّى».

رواه الإمام أحمد.

إن المسلم في سعيه لتحقيق الأخوة ودفع العدو الصائل فكراً ومادياً من أجل البناء، عليه أن يلتزم بأخلاقيات التدافع وهما: العدل وبذل الخير للمخالف المحايد، قال الله تعالى: ﴿لَا يَنْهَاكُمُ اللَّهُ عَنِ الَّذِينَ لَمْ يُقَاتِلُوكُمْ فِي الدِّينِ وَلَمْ يُخْرِجُوكُمْ مِنْ دِيَارِكُمْ أَنْ تَبَرُّوهُمْ وَتُقْسِطُوا إِلَيْهِمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ﴾ الممتحنة: ٨.

ج. عالمية الوازع الديني:

إن قاعدة المعاملة بالمثل من القواعد المستقرة في القانون والأعراف الدولية، فالمؤسسات الدينية المسيحية في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا تعتبر من أنشط الكنائس في جمع التبرعات وإنفاقها لأغراض تبشيرية تنصيرية، فقد بلغت التبرعات للكنائس بالولايات المتحدة الأمريكية عام ٢٠٠٨م مبلغاً قدره (٣٩٠) مليار دولار فيما بلغت في إسرائيل مبلغاً قدره (١١) مليار دولار، ونجد البعض منا بحسن نية ينأى بالعمق الديني للتطوع ويزهره على أنه نشاط مدني إنساني بحت، خوفاً أو تحرجاً من إلحاقه بالنشاط الدعوي أو تقليداً أجوف لثقافة غربية ذات تطور تاريخي خاص تملئ على العالم النامي مضامين مصطلحاتها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية المنتصرة والشائعة^(٧).

(٧) السلومي، د. محمد، القطاع الخيري ودعاوي الإرهاب، الطبعة الأولى، مجلة

٢. دافع الجماعة «العصبية»

(Community Motivation)

إنّ دافع الانتماء إلى الجماعة هو أصيل في سلوك المتطوعين ولاسيما في مجتمعاتنا التقليدية التي تتسم بالتماسك الاجتماعي ويذهب البعض إلى فهم مغلوط عن العصبية في سياق التعصب والمفهوم العلمي الذي أطلقه عالم الاجتماع السياسي ابن خلدون عند دراسة الانتماءات التي هي حقيقة في سلوك البشر، يقول ابن خلدون^(٨): «في أن (العصبية) إنما تكون من الالتحام بالنسب بسبب أن صلة الرحم طبيعية في البشر إلا في الأقل، ومن صلتها النصر على ذوي القربى وأهل الأرحام أن ينالهم ضيم أو تصيبهم هلكة، فإن القريب يجد في نفسه غضاضة من ظلم قريبه أو العدا عليه ويود لو يحول بينه وبين ما يصله من المعاطب والمهالك نزعة طبيعية في البشر منذ كانوا، فإذا كان النسب المتواصل بين المتناصرين قريبا جداً بحيث حصل به الاتحاد والالتزام كانت الوصلة ظاهرة فاستدعت ذلك بمجردا ووضوحها، وإذا بعد النسب بعض الشيء فربما تنوسي بعضها ويبقى منها شهر فتحمل على النصر لذوي نسبه بالأمر المشهور منه فراراً من الفضاضة التي يتوهمها في نفسه من ظلم من هو منسوب إليه بوجه، ومن هذا الباب الولاء والحلف إذا نصره كل أحد على أهل ولائه وحلفه للألفة التي

البيان، ١٤٢٤ هـ.

(٨) ابن خلدون، عبدالرحمن بن محمد، مقدمة ابن خلدون، الطبعة الأولى، مكتبة

لبنان وبيروت، عام ١٩٩٢م، ص ٥٥

تلحق النفس من اهتضام جارها أو قريبتها أو نسيبها بوجه من وجوه النسب، وذلك لأجل اللجمة الجاهلة من الولاة مثل لحمة النسب أو قريبا منها، ومن هذا معنى قوله صلى الله عليه وسلم: «تعلموا من أنسابكم ما تصلون به أرحامكم». رواه الترمذي، بمعنى أن النسب إنما فائدته هذا الالتحام الذي يوجب صلة الرحم حتى تقع المناصرة والنعرة وما فوق ذلك مستغنى عنه إذ النسب أمر وهمي لا حقيقة له ونفعه إنما هو في هذه الوصلة (الالتحام)، وهذا ما أكدته أيضاً دراسة قام بها كير آيت في عام ٢٠٠١م تحت عنوان (خبرات التطوع عند السكان الأصليين والمجتمعات غير الناطقة بالإنجليزية)، حيث توصل الباحثون إلى أن العامل الثقلي يلعب دوراً هاماً في تقييم التطوع وتصرفات الأفراد حياله، وقد اتضح من البحث أن قيم وأعراف وهياكل المجتمع تؤثر بشكل كبير على إدراك أفراد المجتمع لماهية التطوع وأهميته الاجتماعية.

وقد أوضح البحث أن الأستراليين البيض من البيئات المتحدثة للإنجليزية بطلاقة كانوا قادرين بشكل عام على وضع خط فاصل بين حياتهم الشخصية والنطاق العام الذي اختاروا أن يقوموا فيه بعملهم التطوعي.

فالعمل التطوعي بالنسبة لهذه الجماعة هو عبارة عن نشاط يقومون به من منطلق إرادتهم الحرة وليس من قبيل القيام بالواجب. في حين أظهر كثير من السكان الأصليين والقادمين من بيئات غير ناطقة بالإنجليزية ارتباطاً أعمق بمجتمعاتهم التي

تأسست على ما أسماه التقرير «تبادل المنفعة، والالتزام المتبادل (التكافل) والروابط الأسرية العميقة (صلة الرحم) التي تولد المسؤولية العامة والاحترام».

٣. الدافع الفطري (Innate Motivation)

يندفع الإنسان بفطرته لتلبية حاجاته التي يعبر عنها عالم الاجتماع ماسلو (Maslow) بـ«مثلثه (سلم الحاجات)» حينما قسمها إلى خمسة:

أ. **الحاجات المادية:** اللازمة للبقاء كالماء والهواء والغذاء والمأوى والجنس.

ب. **الأمان والاستقرار:** كالحماية من الآخرين والحكم بالشرعية أو القانون أو النظام الاجتماعي.

ج. **الحب والانتماء الاجتماعي:** للأسرة وفيه العلاقات والعمل الجماعي (التعاون).

د. **احترام الذات:** الإنجاز، السمعة، الاستقلال، المكانة الاجتماعية.

هـ. **النماء والتطور الشخصي:** إن التطوع هو نتيجة فطرية للمستوى الثالث من الاحتياجات، علماً بأن المتطوع يحمل كل الدوافع في آن واحد ولكن نسبة تأثير كل دافع تختلف من متطوع لآخر.

إن دوافع التطوع بالمملكة العربية السعودية لا تختلف عن دوافع أي مجتمع آخر سوى أن الدافع الديني يلعب دوراً كبيراً فقد قام د. إبراهيم القعيد بإعداد دراسة بعنوان: (وسائل استقطاب المتطوعين والانتفاع الأمثل بجهودهم)، وقد خلصت إلى أن أهم دافع للعمل التطوعي عند السعوديين هو الرغبة في الحصول على الأجر والثواب، والرغبة في تحقيق الذات، والتعلم واكتساب المعارف الجديدة والنمو الشخصي، والرغبة في شغل أوقات الفراغ، وتلبية لحاجة فطرية لدى الإنسان وهي الرغبة في الاتصال بالآخرين^(٩).

(٩) القعيد، د. إبراهيم، بحث بعنوان وسائل استقطاب المتطوعين والانتفاع الأمثل بجهودهم، الندوة العالمية للشباب الإسلامي، ١٩٩٧م

صحة

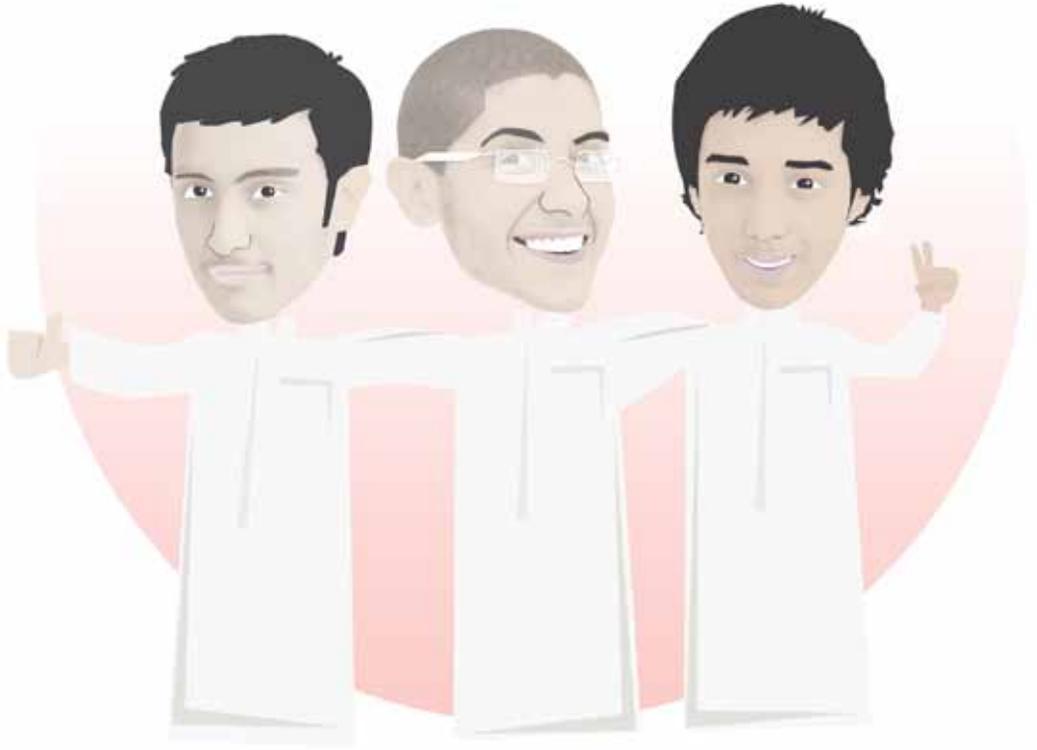
سعادة

تعزير الإئتماء

صداقة

معرفة

مهارة



رابعاً..
منافع التطوع

إن قوة التطوع تتمثل في قوة شموله للفرد المتطوع والمنظمات التطوعية والوطن ومن منفعه ما يلي:

١. المنافع الذاتية (Self-Benefits)

يكتسب المتطوع الفرد منافع جمة منها:

أ. **التمتع بصحة جيدة:** نشرت مجلة «American Health» عام ١٩٨٨م دراسة أجريت بولاية «Michigan» أظهرت أن العمل التطوعي المنتظم يزيد من متوسط العمر المتوقع للفرد وأن الرجال الذين لم يقوموا بعمل تطوعي كانوا عرضة للوفاة بمقدار مرتين ونصف أكثر من هؤلاء الذين قاموا بعمل تطوعي مرة أسبوعياً على الأقل^(١٠). إن العمل التطوعي يقوي جهازك المناعي ويقلل من معدلات الكوليسترول ويقوي القلب ويقلل من فرص التعرض لآلام الصدر وبصفة عامة يقلل من الشعور بالإجهاد.

ب. **الصعود للقمة:** للحياة قوانين منها سنن كونية، وقدر أولئك المتطوعين أصحاب العطاء: السمو والسؤدد، فهم يعطون أولاً ثم يأخذون لاحقاً، يحكى لنا المؤلف «ايريل نايتنجيل» «Ariel Nightingale» عن قصة رجل ذهب إلى مدفأته الخاوية وخاطبها: «امنحيني الدفاء، وسأمنحك الخشب» ولكن العطاء لا يكون ولا يجري على هذا النحو.

(١٠) جمال. عظيم وآخر، قوة العطاء، الطبعة الثانية، مكتبة جرير، الرياض،

إنَّ العطاء يعمل وفقاً للقانون الكوني الخاص بالسبب والنتيجة فإنك في حاجة إلى أن تعمل من أجل الحصول على الخشب قبل أن تحصل على الدفء. بعبارة أخرى سوف تتماشى المكافأة التي سنحصل عليها دائماً مع الخدمة التي قدمتها أي ستجنى ما زرعت ، يقول النبي صلى الله عليه وسلم: «ما نقص مال من صدقه بل تزده بل تزده» رواه ابن ماجه.

إنَّ الزيادة إما تكون كمية ومعنوية فالرازق والممانع هو الله المطلع الكريم على نوايا وأفعال الناس فيفتح كنوز الأرض والسما على المنفقين ويحبس بركته عن المسكين البخلاء شحيحي الضمير والعطاء فيقول النبي صلى الله عليه وسلم: «ما من يوم يصبح العباد فيه إلا ملكان ينزلان فيقول أحدهما اللهم أعط متفقاً خلفاً ، ويقول الآخر: اللهم أعط ممسكاً تلفاً» متفق عليه.

ج. ذلك يوم القيامة: يقول النبي صلى الله عليه وسلم: «كل امرئ في ظل صدقته يوم القيامة حتى يقضى بين الناس» رواه أحمد. إن التطوع سيبنى لك رصيماً أنت بحاجة له في لحظة ما، وما أوجل تلك اللحظة في يوم العرض الأكبر.

د. نظف سجلك أولاً بأول: يقول الله عز وجل: ﴿إِنَّ الْحَسَنَاتِ يُذْهِبْنَ السَّيِّئَاتِ﴾ هود: ١١٤ ، إن بشریتنا تقتضي الولوج في المعصية كبيرها وصغيرها يقول النبي صلى الله عليه وسلم: «لولا أنكم تذنبنون لأتى الله بأقوام يذنبون فيستغفرون فأغفر لهم». رواه أحمد ، وعليه فإن الخطأ ليس الوقوع

في الخطأ وإنما الاستمرار فيه أو عدم التكفير عنه بالإستغفار والأعمال الصالحة ومنها التطوع.

هـ. بناء علاقات جديدة: إن التطوع يمكنك من اكتساب صداقات ليعرفك بالعالم من حولك فتبادل المنافع معهم حين تحقق التفاعل الاجتماعي الذي يساعدك للوصول إلى كامل قدرتك وطاقتك ويقوي روحك لقد كتب توماس ميرتون (Thomas Merton): «إن الأرواح مثل الرياضيين الذين بحاجة إلى خصوم جديرين بهم من أجل اختبار قدراتهم وتدفعهم إلى استخدام كامل طاقتهم». إن اعتزال العمل التطوعي سيدفع بك للانزواء عاطفياً لنقص التواصل والترابط.

و. شعور مختلف: قادتني الفزعة أو النخوة إلى العمل خارج الوطن وعندها اكتشفت جوهر الحياة حينما أطلعت عن كذب على معاناة أولئك المهاجرين على الحدود الباكستانية في بشاور أو بابي أو مانسهيره فمنهم من فقد والده أو زوجه أو ابنه أو طرف مبتور من يده أو قدمه وتجمع الأسرة في بيت طين، دعاني أحد الشباب الأفغان العاملين بمعيتي لتناول طعام الغداء على مائدتهم المفروشة على الأرض فما لمست إلا الرضا بقضاء الله وقدره وتطلعهم لحياة أفضل يفخرون بما ضحوا وتملكهم روح التحدي وكان طعاماً نظيفاً لذيذاً لا يمكنني أن أنساه.. لا يمكنني أن أنسى تلك الابتسامة وذلك الكلام ودعوات والدته وإخوته على الباب عند توديعي. إن ذلك الشعور المختلف عما عايشته حضر في ذاكرتي تلك النعم التي نرقل بها ونحن عنها غافلون.

ز. **مهارات جديدة:** إنَّ العمل التطوعي يُبني الذات ويكسب صاحبه مهارات الإتصال الفعال والتأثير في الآخرين والعمل بروح الفريق والتنظيم والتقييم بالمراجعة والتصحيح كما أنه حقل لإختبار القدرات القيادية والأفكار الإبداعية والابتكارية حينما تقل أخطار المبادرات التطوعية فضلاً عن البيئة المحفزة والمشجعة من منسقي برامج التطوع والمفتقدة في بيئة القطاع العام أو الخاص، إن العمل التطوعي يمكنك من التجمع والتواصل مع جميعاً أفراد المجتمع عبر التشبيك الاجتماعي (Social networking) الذي طالما كان سبباً لتسويق الذات والحصول على وظائف. إن وصول السيد باراك حسين أوباما- رئيس الولايات المتحدة الأمريكية - لسدة الحكم يعد أهم دليل على أهمية المنظمات والأنشطة غير الربحية ووسائل التواصل الاجتماعي.

ح. **البطالة والانتظار:** إن من نعم الله على الشباب الصحة والفراغ يقول الرسول صلى الله عليه وسلم: «نعمتان مغبون بها كثير من الناس: الصحة والفراغ» رواه البخاري.

إن الشباب كمرحلة عمرية تتصف بالصحة فسيولوجياً وليس فيها إلتزام بزوجة وأولاد أو وظيفة رسمية فيظهر الفراغ خلال أو بعد تخرجه من الثانوية العامة أو بعد تخرجه من الجامعة خلال انتظار الوظيفة «البطالة»، إنَّ الشعور بقوة الصحة والفراغ ستدفع الشاب إلى خيارين لا ثالث لهما إما السهر لوقت متأخر والنوم صباحاً أو مرافقة الأشقياء والتورط بقضايا فساد أخلاقي

لا قدر الله (التحرش الجنسي - اللواط - السحاق) أو تعاطي المسكرات والمنشطات وأفضل الأسوأ هدر الوقت باستماع الأغاني والتدخين وإدمان الأكل الرديء السريع والقطيعة مع المحيط الأسري (الوالدين والأقارب).

يبدو أن ما نشكو منه الآن في شارع التحلية بالرياض على سبيل المثال كان يشكو منه أنيس منصور في مدينة القاهرة قديماً بقوله «ويكفي أن نلقي نظرة على شارع سليمان باشا في القاهرة.. لنعرف ما الذي تصنعه هذه الألوف من الشبان.. لا شيء يصنعونه غير الذهاب والإياب والتزاحم «واللطعة» على الأبواب ومعاكسة السيدات إنها طاقات مبددة ضائعة. لا أحد يتولى تشغيلها أو الاستفادة منها لا في المدينة ولا في الريف.. ولا حتى في الأحياء التي يسكنونها لا في السلم ولا في الحرب».

إن خيار التطوع سيكسبك المنافع سائلة الذكر ويجعلك في حالة نمو واستعداد دائم فهو استثمار ذكي للصحة والفرغ.

ط.المعرفة والتطبيق: أتذكر منذ نشأتي بالمدرسة الابتدائية موقفين أولهما استيقاظي في ساعة مبكرة جداً صباحاً لأقف بطابور المدرسة.. عذراً: طابور الخباز ثم أقطع كيلومترين بعدها كي أصل للمدرسة وعندها كان ينتظرنني لوح خشبي «مسطرة» بيد مدير المدرسة الذي يقف على باب بيت مستأجر من طابق واحد فيسرع إلى ضرب كفي الصغير ذي الست سنوات دون شفقة أو رحمة ولو أدركته هيئة حقوق الإنسان السعودية اليوم لأقاموا الدنيا ولم يقعدوها..

أما الموقف الثاني: فهو امتناعي عن دخول الحمام «أكرمكم الله» بالرغم من احتياجي الشديد.. أتدرون لماذا؟ لأن الحمام ليس له باب.. مع هذا العذاب ماذا كنا نتعلم؟ كانت المدرسة تقوم بواجبها المعرفي بحشو عقلنا بكم هائل من المعلومات النظرية التي نحفظها ثم نعود إلى كتابتها من جديد على ورقة الامتحان وكل وشطارته في الحفظ وأفضل راديو مسجل كان يحظى بأعلى الدرجات، وأبنائي يحكون لي أن مباني التعليم أصبحت حديثة فأصبح الحمام له باب وألغي الضرب من المدارس تماماً، إلا أن التعليم لازال في الجملة تلقيناً نظرياً، وهنا يأتي الشاهد بأن التطوع هو الوسيلة الأهم في تحويل المعرفة إلى تطبيق يمكن الطلاب من ملاسة العلم وأثره في الحياة، ولذا على الشباب أن يسعوا بمبادراتهم الذاتية في التطوع لتغلب على هذه المعضلة التربوية والتعليمية.

أما عن منافع التطوع لدى الشباب في المملكة العربية السعودية فقد أظهرت دراسة قام بها د. راشد الباز⁽¹¹⁾ بعنوان (الشباب والعمل التطوعي)، دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية في مدينة «الرياض»، وتوصلت الدراسة إلى أن غالبية الشباب ليست لديهم مشاركة في العمل التطوعي، رغم وجود وقت فراغ لدى معظمهم. وعبر غالبية الباحثين عن رغبتهم في المشاركة في العمل التطوعي وخدمة مجتمعهم، كما تطرقت الدراسة إلى عوائق العمل التطوعي، وتبنت نظرية التبادل الاجتماعي في تفسير

(11) الباز، د. راشد، دراسة بعنوان الشباب والعمل التطوعي، المركز الوطني

للأبحاث الشباب - جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٢م.

العلاقة بين رغبة الشباب في المشاركة في العمل التطوعي وعدد من العوامل المرتبطة بتلك الرغبة. وكشفت الدراسة عن وجود علاقة بين المشاركة في العمل التطوعي ومتغير اكتساب الخبرة حيث أفاد بذلك ٩٢٪ من المبحوثين. ودلت الدراسة على وجود علاقة قوية بين المشاركة في العمل التطوعي والرغبة في الحصول على الأجر والثواب ومثلها ٩٩٪ منهم.

٢. منافع المؤسسات غير الربحية (Benefits of NPO)

إن العمل التطوعي لصيق، بل ومتطابق وحاجة المؤسسات غير الربحية، فهي أكبر راعية ومستفيدة منه عبر ما يأتي:

أ. إن تعاون المؤسسات والمنظمات غير الربحية مع التنظيمات والمؤسسات المجتمع المحلي فيما يسمى (التشبيك الاجتماعي) يُمكن المؤسسات المانحة من خلال الجمعيات التطوعية الميدانية تحديد الاحتياجات وأولوياتها تحديداً دقيقاً كما أنّ التنفيذ سيكون فعالاً ويحقق الأبعاد والعوائد الاجتماعية المشتركة: كالتكافل والترابط والتآزر. ويحكم الرقابة المتبادلة للحد من الهدر وضعف الكفاءة كما تخفض التكاليف التشغيلية للأعمال الخيرية.

ب. إن المتطوعين مصدر رئيسي للتبرعات كونهم يتمتعون بصلات وعلاقات موثوقة في محيطهم الأسري والأصدقاء والعمل كما أنهم يملكون فكرة مهمة يؤمنون بها وصادقين في التعبير عنها.

ج. يتمتع بعض المتطوعين بمهارات فنية دقيقة وخبرات متخصصة لا تمكن أي منظمة سواء أكانت ربحية أو غير ربحية من استقطابها ولاسيما في المستويات القيادية بسبب ارتفاع تكلفتها ولكن التطوع يجعل هؤلاء يشاركون في اتخاذ القرارات الهامة فضلاً عن الإدارة التنفيذية لبعض المشاريع والبرامج النوعية والمحدودة الزمن.

إن بعض القلوب العظوفة والنبيلة من علماء ورجال أعمال ومفكرين وقادة رأي ورؤساء تنفيذيين منحوا المنظمات غير الربحية المصدقية لتعبئة الرأي العام نحو ترويج العمل الخيري وذلك بترؤوسهم مجالس الإدارة أو افتتاح فعالياتها وإطلاق حملات التبرع.

٣. منافع التطوع الوطنية

(Benefits of National Volunteer)

إنّ تطوُّع المجتمع المدني جزء أساسي في الحياة الديمقراطية التعددية وفق القانون أما في المجتمعات النامية فإنه ضرورة للاستقرار والبناء والتحديث.

أ. إنّ التطوع يعزز المشاركة التتموية بدلاً من المشاركة السياسية التي لا تتوافر في المجتمعات غير الديمقراطية كالنظام السياسي السعودي المعتمد على فلسفة النظام السياسي في الإسلام والحكم الرشيد حينما يعيى طاقات المجتمع الفائضة للمشاركة في خطط التنمية واتجاهاتها المستقبلية وانخراط الشباب في التخطيط والتنظيم والتنفيذ والرقابة على المشروعات والبرامج الحكومية أو الخاصة في مجالات التعليم والعمل والصحة والبيئة والرياضة والفنون كما يقود الجهود الفعلية بحسب الموارد المتاحة عبر المنظمات غير الربحية لاستدراك إخفاقاتها. إن تلك المشاركة التتموية ستكون صحية للتعبير عن الرأي وكفالة الحقوق ولاسيما لتلك الشرائح الأقل حظاً أو قدرة على إيصال صوتها لمتخذ القرار كما أنها أداة جادة وفعالة لضمان الجودة وتطويق الفساد الإداري والمالي.

ب. إنّ التطوع يعزز الروح الوطنية ولاسيما في الحروب والكوارث والأزمات حينما يتوحد المجتمع بجميع تنوعاته المناطقية أو المذهبية أو العرقية فيتفانى في خدمة غيره تطوعاً، متناسياً خلافاته وإنكاره لحقوقه ومصالحه الفردية لمصلحة الجماعة.

ج. إنَّ التطوع يُحسن من مستوى خدمات الوكالات الحكومية بتوفير الخبرة والدعم الفني المهاري أو اليد العاملة ويتلاحم مع القطاع الخاص وغير الربحي باتجاه هدف إنجاز المهمة.

د. إنَّ العمل الجماعي الكبير يعزز الروح المعنوية أيضاً حينما يعيد المجتمع اكتشاف نفسه وقدراته الكامنة ويختبر مهاراته فضلاً عن إكتسابه مهارات جديدة فيفخر بمنجزاته ويحقق الرضا الجماعي، إما بالتغلب على الكارثة أو التخفيف من آثارها والمشاركة تالياً في ابتكار واقتراح الحلول العملية والتطبيقية النابعة من حاجات المجتمع المحلي.

هـ. إنَّ العمل التطوعي العاطفي يسهم لا محالة في خلق فرصة ذهبية نحو إدماج أولئك المهمشين أو العاطلين أو الذين تعرضوا لصدمات أو حوادث معينة في حياتهم وستجعل منهم أصحاء نفسياً، مستعدين ثقتهم بوطنهم. ان التطوع هو رأس المال الاجتماعي الذي لا غنى عنه لأي دولة تتشد التطور، يقول كوكس (COX): «إنَّ رأس المال الاقتصادي لا يكفي لضمان سير المجتمع بالشكل المطلوب فرأس المال الاجتماعي يتولد من تحمل الأفراد للمسؤولية وعملهم سوياً وتعلمهم أن يثقوا في بعضهم البعض أمر ضروري إذا ما أردنا أن نتحرك نحو مجتمع أكثر تمدناً يشعر كل فرد من أفرادهِ بقيمته»، يقول النبي صلى الله عليه وسلم: «إنما تغلبون وتتصرون بضعفائكم» الإمام أحمد، والمراد أن الأمة حينما تهتم بالضعيف وغير القادر تكون في حالة تحضّر تمكّنها من

الانتصار والغلبة. ففي عام ١٩٩٩م أصدر مركز دراسات المجتمع المدني دراسة بعنوان: (المجتمع المدني: العالمي حجم القطاع غير الربحي)^(١٢)، وهي حصيلة سلسلة من الأبحاث التي قادها المركز في (٢٢) بلداً حول القطاع الأهلي وقد خلصت الدراسة إلى نتائج ترتبط بمساهمة القطاع الأهلي في الاقتصاد العالمي من أهمها:

١. برز القطاع الأهلي في بداية القرن الواحد والعشرين القوة الاقتصادية الأكثر نمواً بين القطاعات المجتمعية الأخرى، وهو كما عبرت الدراسة (قوة اقتصادية كبرى في الدول التي تمت دراستها) فنسبة الإنفاق لهذا القطاع تصل في متوسطها إلى (٥,٧%) من إجمالي الناتج الداخلي، حيث مثل هذا القطاع ما يزيد على تريلون دولار الذي يبوته مركز ثامن اقتصاد عالمي.

٢. في ثمانية بلدان من العينة كانت نسبة النمو في وظائف القطاع الأهلي في الفترة الفاصلة بين (١٩٩٠-١٩٩٥م) (٢٤%) أي بنسبة سنوية تعادل (٤%)، وأما نمو مجمل الوظائف الأخرى فلم يتجاوز (٨%) أي (٢%) سنوياً، ومن ثم فقد قارب نمو القطاع الأهلي ثلاثة أضعاف نموها في القطاعات الأخرى (العام والخاص).

٣. يوفر القطاع التطوعي ما يعادل (٨,٤%) من إجمالي الوظائف في الدول عينة الدراسة، وبنسبة قطاعية تعادل ثلاثة أضعاف ما يوفره قطاع المرافق، وأكثر من ضعفين مما يوفره قطاع

(١٢) مجموعة مؤلفين، الإسهام الاقتصادي والاجتماعي في المنظمات الأهلية العربية في الدول العربية، الأردن- لبنان- مصر- تونس، ١٩٩٩م، ص ٢٠

النسيج، وتقريباً نصف ما يوفره قطاع النقل، والأهم من ذلك ما يعادل (٢٧٪) من الوظائف الحكومية.

٤. بينت الدراسة أن التوصيف القطاعي للوظائف الثابتة ومدفوعة الأجر المرتبطة بالأنشطة التطوعية تتصف بهيمنة ثلاثة قطاعات رئيسية: تتركز (٣٠٪) من هذه الوظائف في قطاع التعليم، مقابل (٢٠٪) في قطاع الصحة، و(١٨٪) في قطاع الخدمات الاجتماعية.

وقد أظهرت دراسة تفصيلية^(١٣) أخرى عن حجم التوظيف الذي يولدها القطاع الخيري منذ ١٩٩٠م - ١٩٩٥م حسب ما يلي:

الدولة	البيان
إسرائيل	وظف القطاع الثالث في عام ١٩٩٥م، (١٤٥) ألف شخص.
هولندا	يوفر القطاع التطوعي ١٢,٦٪ من الوظائف الثابتة.
بلجيكا	يوفر القطاع التطوعي (١٠,٥٪) من الوظائف الثابتة.
أمريكا	في أمريكا الموظفون في الجمعيات غير الربحية (١١)
مليون	والقطاع الخيري يوظف تقريباً (١٠,٥٪) من مجموع القوى العاملة.
إيرلندا	يوفر القطاع التطوعي (١١,٥) من الوظائف الثابتة.

(١٣) البركاتي، عمر، دراسة بعنوان الأثر الاقتصادي للأعمال التطوعية، الرياض، ١٤٢٩هـ.

و. يساهم التطوع في زيادة حجم الإنفاق الكلي وبالتالي إجمالي الناتج الوطني المعبر عن القوة الاقتصادية من خلال جمع التبرعات «الصدقات» أو دفع الزكاة الواجبة ثم إعادة توزيعها لتحقيق العدالة الاجتماعية وتعزيز القوة الشرائية للفقراء والمحتاجين أو المعوزين.

إنّ التطوع أداة وطنية مهمة للسعوديين أكدتها دراسة قام بها معلوي الشهراني عام ٢٠٠٦م بعنوان «العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع»^(١٤)، وقد توصل الباحث إلى أنّ جميع الأدوار الأمنية التي يقوم بها المتطوعون هي أدوار هامة جداً كالإسهام في مكافحة التسول، ومساعدة المعوزين على مواجهة الفقر، والإسهام في وقاية أسر وأطفال نزلاء السجون من التشرّد والانحراف والوقاية من الجريمة وأخطار المخدرات، ومساعدة المجتمع في مواجهة الكوارث، مثل الحريق والسيول والانفجارات، ومساعدة الأجهزة الأمنية في تعقب المجرمين والإبلاغ عن المشبوهين.

(١٤) الشهراني، معلوي، دراسة بعنوان العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ١٤٢٨هـ.

مدرسة

جامعة

حكومة

إقليمي

دولي

خاص

خامساً.. أنماط التطوع وتطبيقاته

نعم للتطوع !



تتنوع أنماط التطوع بحسب المؤسسة إن كانت عامة أو خاصة أو غير ربحية أو التي تمارس التطوع لفترة زمنية محدودة أو طويلة أو برنامج ونشاط عرضي يحقق أغراضه ثم ينتهي أو نشاط مؤسسي دائم ومتطور كذلك قد يكون التطوع جزءاً من نتائج المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص أو أن تكون المؤسسة برمتها قائمة على نشاط التطوع نفسه ويمكن تقسيم التطوع على سبيل المثال لا الحصر إلى ما يلي:

١ . التطوع المدرسي (Schools Volunteering)

يعد التطوع المدرسي من التطبيقات المهمة في مجال التطوع، حيث أنه يساعد على تحقيق أهداف تربوية وقائية وإنمائية وعلاجية ومن هذه الأمثلة:

أ . ثانوية الملك عبدالله بن عبدالعزيز بمحافظة شقراء:

قام عدد من المعلمين في ثانوية الملك عبدالله بمحافظة شقراء بالتطوع لتقديم دروس تقوية مجانية لطلابهم خلال اختبارات الفصل الدراسي الأول ولمدة أسبوعين وعلى فترتين تبدأ الفترة الأولى من بعد صلاة العصر حتى أذان المغرب. والفترة الثانية من بعد صلاة المغرب وحتى أذان العشاء، وتأتي هذه المبادرة التطوعية من المعلمين تجاه طلابهم لمساعدتهم في تحسين مستوياتهم.

ب. مشروع «هذه مدرستي» في متوسطة حمد الجاسر:

في هذه المدرسة لا يوجد أي عامل للنظافة منذ عامين، فمنذ أن أطلق مديرها الأستاذ/ ضيدان بن عبدالرحمن اليامي مشروع (هذه مدرستي) وهي جماعة النشامى التي تقوم بصيانة المبنى المدرسي، أصبحت المدرسة نموذجاً حضارياً ورائعاً، حيث يتناوب الطلاب وبشكل دوري حسب حصة الأنشطة أو التربية البدنية أو الفنية ويقوم مجموعة منهم بتنظيف الممرات ودورات المياه والفصول الدراسية.

كان الهدف من ذلك هو الرقي بالمدرسة في مصاف المدارس المتطورة مثل التجربة اليابانية، حيث أن المسلمين أولى بذلك، للمحافظة على البيئة المدرسية. وكان من أبرز نتائج هذا المشروع هو عدم وجود كتابة على جدران المدرسة أو الطاولات، وكذلك أي زجاج مكسور. لقد تم تغيير في سلوك الطلاب بشكل واضح وأصبح أولياء الأمور يأتون بأنفسهم للمدرسة ويؤكدون على ضرورة مشاركة أبنائهم في فريق صيانة المبنى المدرسي حتى قال أحد الطلاب «أستاذ دعني أمسح الممر كاملاً ولكن لا تخصم علي درجة!».

٢. التطوع الجامعي (Universities Volunteering)

أ. نادي حياة بجامعة الملك سعود:

هو أول ناد جامعي متخصص في مجال التطوع على مستوى الجامعات السعودية، تابع لعمادة شؤون الطلاب بجامعة الملك سعود.

أسسه طالبان من كلية الطب هما (زياد اليحيى، وبدر العمري) رغبة في إقامة برامج تطوعية طبية تهدف إلى تعزيز روح الخدمة المجتمعية لدى طلاب الطب وتلمس حاجات المجتمع الفعلية، حيث أن رسالة النادي هي إحياء إرثنا التطوعي لدى الشباب ونشر الإنسانية بالأعمال التطوعية.

وقد أقام النادي العديد من البرامج المتميزة والأولى من نوعها في المجال، كبرنامج (لبيه يا وطن) وهو برنامج طبي لمساعدة اللاجئين في منطقة جازان خلال أحداث الحرب في عام ٢٠١٠م وقد كان النادي هو الجهة المدنية الوحيدة على خط النار آنذاك، وحاز على ذلك درع التميز من جامعة الملك سعود لعام ٢٠١٠م، وأقام برنامج التطوع الدولي إلى الهند بمشاركة عدد من الجمعيات التطوعية الدولية، وبرنامج رحلة الإنسانية وهو برنامج طبي يهدف لتقديم الخدمات الإسعافية لزوار الحرم النبوي الشريف خلال العشر الأواخر من رمضان بالتعاون مع هيئة الهلال الأحمر السعودي، وبرنامج تفتير الصائمين خلال شهر رمضان، والعديد من البرامج التوعوية والتثقيفية الأخرى^(١٥).

ب. مهرجان جامعة الملك فهد للبترول والمعادن:

تقيم جامعة الملك فهد للبترول والمعادن مهرجاناً سنوياً لمدة خمسة أيام يتضمن فعاليات العمل التطوعي ومعرض للفرص التطوعية ويشترك عادة أكثر من (١٧٠٠) طالب وغيرهم من منسوبي

(١٥) موقع نادي حياة - جامعة الملك سعود، ٢٠١٢م، النبذة التعريفية،

www.life-ksu.org

الجامعة في فعالياته، ويقدم المتطوعون أكثر من (١٠,٠٠٠) ساعة تطوعية لخدمة المجتمع في أنشطة متعددة منها برنامج رعاية الأيتام وزيارة المسنين ومواساة المرضى وذوي الاحتياجات الخاصة وزيارة دور الرعاية الاجتماعية ومستشفيات الأمل وتشمل الزيارات أيضا الأسر الفقيرة في بيوتهم وتقديم الدعم لهم ومساعدة بعض طلاب المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية للارتقاء بمستواهم التعليمي وتقديم دورات تقنية متنوعة في الحاسب الآلي ودورات تدريبية تعنى بتعزيز القدرات الشخصية والاعتناء بالوحدات البحرية والحدائق العامة والمساجد^(١٦).

٣. تطوع المؤسسات الحكومية

(Governmental Volunteering)

أطلقت أمانة منطقة الرياض حملتها لنظافة (٢٠) مليون متر مربع، تحت شعار نظافة المليون تبدأ بشعار (بر بلا نفايات)، في التمامة بمشاركة إدارة التربية والتعليم في منطقة الرياض، حيث تشمل الحملة على أربع مراحل للتوعية ونظافة البيئة البرية، وقد تم اعتماد يوم الخميس من كل أسبوع ولفترة شهر كامل، حيث شارك في الحملة كبار موظفي الأمانة وكذلك رؤساء البلديات وطلاب المدارس والمرور والشرطة والهلال الأحمر والدوريات الأمنية.

(١٦) موقع جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، ٢٠١٢م، أخبار الجامعة،
WWW.KFUPM.COM

وتغطي الحملة عدداً من مواقع التنزه البرية الواقعة قرب السور الشرقي لمطار الملك خالد الدولي شمال دوار العويضة، وركزت على جمع النفايات المتناثرة في مواقع التنزه المحددة، إضافة إلى توزيع مواد التوعية وأكياس النفايات الكبيرة والصغيرة على المخيمات والمنتزهين، واحتوت الحملة أيضاً على إنشاء مركز توعية، تقدم عدداً من الخدمات المجانية مثل الماء والحطب وأكياس النفايات الكبيرة والصغيرة، إضافة إلى تنظيم مسابقات وتقديم جوائز قيمة مناسبة لعشاق الرحلات البرية.

٤. تطوع القطاع الخاص «المسؤولية الاجتماعية»

(Social Responsibility)

تعد برامج خدمة المجتمع من أهم البرامج التي تحرص العديد من الشركات والمؤسسات التجارية على تنفيذها من خلال أنشطة وفعاليات مختلفة، وقد أخذ مفهوم المسؤولية الاجتماعية في التوسع والانتشار خلال السنوات الأخيرة، وحرصت شركة عبد اللطيف جميل المحدودة على ترسيخ هذا المفهوم منذ تأسيسها في عام ١٩٤٥ م، وذلك على يد الشيخ/ عبد اللطيف جميل (رحمه الله) حيث كان يحرص دائماً على المساهمة في العديد من البرامج الاجتماعية المختلفة، ونتج عن ذلك عام ٢٠٠٣ م تأسيس برامج عبد اللطيف جميل لخدمة المجتمع، والتي تركز على توفير فرص العمل للشباب والشابات من خلال العديد من الأنشطة المتنوعة كما أنها قامت بتنظيم برامج أخرى إجتماعية وصحية ودولية ومن تلك البرامج ما يلي :

أ. **باب رزق جميل:** هو البرنامج الذي يركز بشكل مباشر على مجالات توفير فرص العمل ، فجميع ما كان يقدم في السابق من قبل برامج عبد اللطيف جميل لخدمة المجتمع في مجال توفير فرص العمل أصبح تحت مظلة واحدة وهي مظلة باب رزق جميل . وبدلاً من أن يقدم باب رزق جميل خدماته من خلال مكاتب إدارية معزولة عن الفئة المستهدفة، فقد تم الخروج إلى الأسواق وهي من أهم المناطق التي يكثر فيها تواجد الباحثين عن فرص العمل سواء من الشباب والشابات.

ب. **برنامج دعم المشاريع الصغيرة:** يعتبر هذا البرنامج من أهم البرامج التي يقدمها (باب رزق جميل) ، وقد انطلق البرنامج منتصف عام ٢٠٠٤م ، ويستفيد من هذا البرنامج الشباب والشابات الذين لديهم رغبة في تأسيس مشاريعهم صغيرة ولا يوجد لديهم رأس المال لهذه المشاريع، فيقدم لهم البرنامج قروضاً حسنة (بدون فوائد، أو رسوم) تبدأ من ١٠،٠٠٠ ريال وحتى ١٥٠،٠٠٠ ريال سعودي ، ويتيح (باب رزق جميل) الفرصة للسداد لفترة تصل إلى ٤ سنوات

ج. **برنامج الامتياز التجاري:** يعد هذا البرنامج أحد برامج دعم المشاريع الصغيرة ، ويتميز هذا البرنامج بأنه يقوم على تجربة أثبتت نجاحها من جانب وتتوفر فيها مقومات الدعم والمساندة من جانب آخر ، ويقوم (باب رزق جميل) على حصر فرص الامتياز الموجودة لديه وعرضها للشباب الباحثين عن عمل في مجال المشاريع الصغيرة بحيث يتم تقديم قروض حسنة لهم لامتلاك حق هذا الامتياز ومن ثم

الاستفادة منه كنشاط تجاري.

د. برنامج تملك سيارات النقل: يعد هذا البرنامج امتداداً لبرنامج تملك سيارات الأجرة العامة إذ يقدم البرنامج للشباب الباحث عن العمل فرصة مميزة للعمل كسائق سيارة نقل حيث يستطيع الشاب أن ينقل بهذه السيارة المعدات والخضروات والركاب وغيرها من الأشياء التي تحتاج إلى نقل ويبلغ عدد الشباب الذين اشتركوا في هذا البرنامج أكثر من ١٠٠٠ شاب سعودي حول المملكة.

٥. تطوع المبادرات (Initiative Volunteering)

ينطلق تطوع المبادرات من شخصيات نافذة وقيادية تستشعر أهمية الحراك المجتمعي أو تنطلق من قيادات شابة تجمعهم غايات متشابهة نحو خدمة الصالح العام ومن أبرز تلك المبادرات:

أ. منتدى الغد: يعمل المنتدى على رفع مستوى الوعي والاهتمام بقضايا الشباب ويشجع المبادرات النوعية التي تسهم في تمثيلهم من خلال الشراكة مع القطاعات ذات العلاقة بالشباب، وأما عن آلياته لتحقيق تلك الأهداف فهي تنظيم منتدى كل عامين لطرح المبادرات ومناقشة القضايا العامة التي تسلط الضوء على قضايا الشباب وتنظيم لقاءات وورش عمل دورية تسهم في إشاعة مبدأ الحوار والنقاش مع الشباب للتعرف على مشكلاتهم واحتياجاتهم في المجتمع والتفاعل معهم والمشاركة في جميع الأنشطة المحلية التي

تنفذها المؤسسات الحكومية والخاصة ومؤسسات التعليم والتأهيل والتدريب والتجارب والمشروعات المحلية والإقليمية والعالمية الناجحة في مجال تنمية الشباب والاستفادة من وسائل الاتصال الحديثة للتعامل مع الشباب وتحقيق أهداف المنتدى^(١٧).

ب. **مجموعة ساكورا المملكة**^(١٨): مجموعة شبابية تطوعية تهتم بنشر الثقافتين السعودية واليابانية في كلا المجتمعين من خلال فعاليات ثقافية واجتماعية، ومن أهداف المجموعة تعريف المجتمعين السعودي والياباني بثقافة الآخر وتقوية روابط الصداقة بينهما والتشجيع على الاستفادة من التجربة اليابانية في تطوير جوانب الحياة المختلفة من خلال الندوات والمحاضرات التي يقدمها عدد من الكتاب والباحثين والمتخصصين في مجالات علوم وفنون وتاريخ اليابان وإنشاء مرجعية معرفية متمثلة في قاعدة معلومات عن البلدين وقد قامت المجموعة التطوعية بعدد من الأنشطة من بينها عمل دورات تعليم اللغة اليابانية وعمل دورة اليوم الواحد لتعلم فن طهي الورق الاوريجامي وزراعة شجر الساكورا بالتعاون مع جمعية زراعة الساكورا في اليابان وكلية الزراعة بجامعة طوكيو ودورة تعليم رسم بأسلوب المانجا والانيمي وعمل أيام ثقافية سعودية يابانية وإنتاج منتجات بطابع ياباني سعودي مميز.

(١٧) منتدى الغد (نحن والشباب شراكة)، ٢٠١٢م، www.alghadforum.org.sa

(١٨) موقع ساكورا المملكة، ٢٠١٢م، www.sakura-almamlakh.com

٦. التطوع الإقليمي (Regional Volunteering)

تأسس عالم التطوع العربي كمبادرة سعودية عربية إقليمية بقيادة الأستاذ/ خالد محمد الحجاج، وذلك في أكتوبر لعام ٢٠٠٦ لنشر ودعم وتعزيز العمل التطوعي ونشر ثقافته في العالم العربي^(١٩).

يعتبر منتدى التطوع العربي من أكثر مبادرات التطوع نفعا للمتطوعين، وذلك لأهمية الحملات والمشاريع والفعاليات التي ينفذها عالم التطوع العربي بالمشاركة والتعاون مع عدد كبير من الجهات الرسمية والجمعيات والهيئات التطوعية التي تعتبر امتداداً لتفعيل رسالة عالم التطوع العربي في نشر ثقافة العمل التطوعي. ومن أهم أنشطة المنتدى:

أ. **ملتقى عالم التطوع العربي:** ملتقى لتبادل الخبرات بين المتطوعين في العالم العربي، ويعتبر أكبر تجمع للمتطوعين وأهم مرجع للعمل التطوعي في العالم العربي.

ب. **بنك العطاء:** دليل شامل يهدف لخدمة العمل التطوعي في جميع مجالاته، وذلك عبر قواعد بيانات متخصصة لعرض جميع البرامج والأنشطة التي قد يبحث عنها.

(١٩) موقع منتدى عالم التطوع العربي، ٢٠١٢م، www.arabvolunteering.org

٧. التطوع الدولي (International Volunteering)

أطلق الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر مبادرة عالمية باسم «الشباب وسطاء لتغيير السلوك» والتي تهدف إلى تمكين الشباب من الاضطلاع بقدر أخلاقي رائد في إلهام تغيير إيجابي للعقليات والمواقف وأنماط السلوك من خلال ثلاثة ركائز هي: تمكين الشاب، والعمل وفقاً للسلام الداخلي، والتواصل مع المجتمع، فركيزة التمكين تسعى إلى تطوير المهارات لدعم ثقافة السلام ونبذ العنف باعتماد منهجية غير معرفية أو أسلوب «من القلب إلى العقل» أي أن الأحاسيس والحضور الشخصي والتحليل الفكري تشكل المدخل إلى التعلم، وعندها يتعرف الشباب على القضايا الموضوعية أو يطورون مهاراتهم بواسطة الألعاب أو لعب الأدوار بواسطة تمارين الوسائل البصرية وسرد القصص، وفي مرحلة ثانية يتقاسم الشباب تجاربهم مع الزملاء بعد ذلك سيسعى أولئك المتخرجون من البرنامج لتعميم المعلومات والمهارات المكتسبة بنقل تلك الثقافة إلى أقرانهم من الشباب والمتطوعين عبر التدريب في مجتمعاتهم المحلية وتحت إشراف مدربي متقفي الأقران ثم ينطلق تالياً أولئك الشباب لممارسة تدريب غيرهم.

ومن أبرز مشاريع الشباب وسطاء لتغيير السلوك والتواصل
في المرحلة الأولى (أمثلة) مايلي:

أ. التنمية المستدامة: والتدريب المهني للفئات المستضعفة من
الشباب (سيراليون).

ب. الحملة الإقليمية والمشاريع الصغرى حول قضايا الهجرة
(الجزائر وليبيا والمغرب وتونس).

ج. تقديم الخدمات خلال الاضطرابات الاجتماعية (كوت
ديفوار ومصر وتونس).

د. الدعم النفسي والاجتماعي (باكستان وسريلانكا).

هـ. مراكز وأندية الشباب والصغار في المدارس والكليات
والمجتمعات المحلية (غانا وفرنسا ولبنان ومقدونيا وسويسرا).

و. دورات في القيادة (الدنمرك والفلبين)

ز. إدارة الكوارث (مصر وباكستان)

ح. الإسعافات الأولية (مصر وفرنسا وباكستان)

ط. التوعية بشأن مرض الإيدز وفيروسه (كولومبيا وباروا
غينيا الجديدة).



سادساً..
قوانين التطوع

ينظم العمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية عدة أنظمة تقتقد في مجملها الوعي الكامل والصحيح بمفهوم التطوع العام كما أنها لم ترق لأن تكون قانوناً ذا لوائح تنفيذية يدار من قبل مؤسسات أو قطاعات متخصصة ذات استقلالية إدارية وفنية، وأبرز تلك الأنظمة الوطنية هي: لائحة المتطوعين لأعمال الدفاع المدني وكذلك الدليل الاسترشادي للتطوع بدول مجلس التعاون الخليجي وهو نظام غير ملزم، وهناك نظام طموح يجري العمل عليه بمجلس الشورى السعودي يتوقع أن يكون نظاماً مبتكراً ومبدعاً في جعل التطوع أداة تنمية وطنية، يسهم في تمكين الشباب على التحديد وليس أداة لإدارة الكوارث والأزمات وحسب.

١. لائحة المتطوعين لأعمال الدفاع المدني :

عرّفت اللائحة^(٢٠) في مادتها الأولى، أعمال الدفاع المدني: بأنها جميع الإجراءات والأعمال اللازمة لحماية السكان والممتلكات العامة والخاصة من أخطار الحرائق والكوارث والحروب والحوادث المختلفة والأوبئة والأمراض وإنقاذ وإسعاف وإغاثة المنكوبين وتأمين سلامة المواصلات والاتصالات وسير العمل في المرافق العامة وحماية مصادر الثروة الوطنية وذلك في زمن السلم وحالات الحرب والطوارئ والكوارث.

(٢٠) موقع المديرية العامة للدفاع المدني، ٢٠١٢م، www.998.gov.sa

كما عرفت جهة التطوع: بأنها الجهات الحكومية المصرح بها وفق اختصاصات أو وفق ما يحدده وزير الداخلية رئيس مجلس الدفاع المدني باستقبال المتطوعين وتدريبهم.

وعرفت المتطوع بأنه الشخص الذي يتقدم لجهة الاختصاص بدافع من حبه لوطنه ورغبة في المشاركة في تنفيذ أعمال وتدابير الدفاع المدني والإغاثة في الداخل والخارج مبدياً رغبته واستعداده التام في تسخير كامل أو بعض قدراته وإمكاناته في خدمة البلاد والمساهمة في دفع أخطار الحوادث والكوارث والحروب بدون مقابل ومتعهداً ببذل كل ما يستطيع من جهد في سبيل أداء العمل التطوعي يبتغي من الله الأجر والثواب «و يقتصر دور المرأة على ما يناسب قدرتها ولا يتعارض مع الأحكام الشرعية والعادات والتقاليد (مثل الإسعافات الأولية ورعاية الطفولة والأمومة في مراكز الإيواء واستقبال النازحين)».

وأبرزت اللائحة في مادتها الثانية شروط قبول المتطوع ثم صنفت المتطوعين في مادته الثالثة إلى متطوع عام ومتطوع متخصص وفي مادته الرابعة حددت مشاركة المتطوعين في مجالات مختلفة من أبرزها:

أ. المشاركة في عمليات الإنقاذ والبحث عن المفقودين.

ب. المشاركة في عمليات الإسعافات الأولية ونقل المصابين لمراكز العلاج.

ج. المساعدة في عمليات الإخلاء والإيواء وتقديم الخدمات الاجتماعية.

د. المشاركة في تنفيذ مختلف عمليات الإغاثة الداخلية والخارجية.

هـ. المشاركة في أعمال الحج.

و. رفع الروح المعنوية للسكان وإذكاء روح المقاومة والصمود لديهم.

وتناولت المادة الخامسة تخصص المتطوع ونصت المادة السادسة تدريب المتطوعين أما المادة السابعة فقد حددت الالتزامات والحقوق والمزايا ومنها:

١. الالتزامات (Obligations):

أ. الحضور والانتظام أثناء عقد الدورات التدريبية.

ب. تلبية النداء بأسرع وقت.

ج. التقيد بالأوامر والتعليمات الصادرة إلى المتطوع وعدم الامتناع عن أداء العمل المكلف به أو رفض الاستمرار فيه بغير عذر.

د. الالتزام بالصدق والأمانة وعدم إفشاء أسرار العمل المكلف به.

هـ. الالتزام بالسلوك والآداب العامة واحترام رؤسائه وزملائه.

و. إشعار الجهة المختصة عن أي تغييرات تطرأ على عنوان عمله أو سكنه.

ز. التطوع لمدة لا تقل عن سنة تجدد حسب رغبة المتطوع.

ح. المحافظة على العهد المسلمة له من ملابس ومعدات وأدوات واستخدامها في الغرض المحدد لها مع ضمان إعادتها عند تركه للعمل التطوعي أو عدم الانتظام فيه لئلا تلحقه المسؤولية.

ط. عدم الإدلاء أو التصريح بأي معلومات صحفية أو إعلامية تتعلق بالعمل التطوعي.

٢. الحقوق والمزايا (Rights and Benefits):

أ. يسمح للموظف السعودي العامل في الأجهزة الحكومية المتطوع في أعمال الدفاع المدني بالغياب عن عمله لمدة شهر كامل لراتب كامل بناء على قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٤٨/٣ وتاريخ ١٤١٢/٥/٢٧هـ ووفق الضوابط الواردة في قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٠٣١ وتاريخ ١٤٠٦/٧/٨هـ التي تقتضي الالتزام بالقواعد الآتية:

١. موافقة كل من الجهة التي تطوع لديها والجهة التي يتبعها الموظف على مشاركته في أعمال التطوع.

٢. يصدر الوزير المختص أو رئيس المصلحة المختصة القرار الإداري الخاص بذلك.

٣. لا يحق للموظف المتغيب عن عمله الحصول على أية مزايا أو بدلات سوى الراتب وبدل النقل الشهري فقط خلال فترة الغياب.

٤. ألا يترتب على فتح باب التطوع الإخلال بأعمال الإدارة أو القسم أو الفرع الذي يتبعه الموظف المتطوع وذلك بغياب أكثر

من موظف في ذلك القسم أو الفرع.

٥. يستثنى من هذه القاعدة الأشخاص الذين يستلزم تركهم لأعمالهم تسليم ما بحوزتهم من عهد مثل (أمين الصندوق) و(أمين مستودع) وكذلك الوظائف التي يتعذر توفير البديل فيها فهؤلاء لايسمح لهم بالتغيب للمشاركة في أعمال التطوع.
٦. لا تزيد فترات انقطاع الموظف عن عمله للمشاركة في أعمال التطوع عن خمسة وأربعين يوماً بحسب القرار خلال السنة الواحدة.
- ب. تقوم جهة التطوع بتأمين الملابس والسكن ووسيلة النقل والاعاشة المناسبة على نفقتها للمتطوع لأداء عملها التطوعي في حالة عدم توفر المبالغ اللازمة من التبرعات والهبات المنصوص عليها في المادة (١١) من هذه اللائحة.
- ج. تعتبر المدة التي يقضيها المتطوع في التدريب أو في العمل التطوعي امتداداً لخدمته الفعلية في وظيفته الأصلية.
- د. يعالج المتطوع الذي يصاب خلال التدريب أو ممارسته العمل التطوعي في المستشفيات والمستوصفات الحكومية.
- هـ. يجوز للوزير المختص منح المتطوع الذي يقوم بأعمال بطوليته غير عادية مكافأة مالية وفق الضوابط والحدود التي يصدرها رئيس مجلس الدفاع المدني.
- و. مع عدم الإخلاء بما تقرره الأنظمة الأخرى يعامل المتطوع في حالة الوفاة أو الإصابة وفق ما يلي:

١. إذا توفى المتطوع أو أصيب بعجز كلي دائم أو بعاهة كلية تمنعه من العمل بصورة قطعية وكان ذلك بسبب العمل أو التدريب التطوعي يصرف له أو لذويه الشرعيين تعويضاً قيمته (سبعون ألف ريال سعودي) ويكون الصرف من حساب التبرعات والهبات المالية في حالة توفرها أو من ميزانية جهة التطوع.
٢. إذا أصيب المتطوع بعجز أو عاهة جزئية بسبب العمل أو التدريب التطوعي يصرف له نسبة من التعويض المنصوص عليه في الفقرة السابقة تعادل النسبة المئوية للعجز أو العاهة.
٣. تحدد النسبة المئوية النهائية للعجز أو العاهة بموجب تقرير اللجنة الوطنية العسكرية بعد التصديق عليه من وزير الداخلية.
- ز. لوزير الداخلية رئيس مجلس الدفاع المدني أو من ينييه منح شهادات شكر وتقدير للمتطوعين الذين يبذلون جهوداً ملموسة في أعمالهم.
- ح. لوزير الداخلية رئيس مجلس الدفاع المدني بناءً على اقتراح جهة التطوع منح الأوسمة والميداليات والأنواط العسكرية للمتطوعين الذين اتسمت أعمالهم بالتفاني والتضحية وإنكار الذات.
- ط. يتمتع المتطوع الذي تتوفر فيه الشروط المحددة بالنظم العسكرية بأولوية الالتحاق بالخدمة بقوات الدفاع المدني.
- ي. يمنح المتطوع الذي يستمر في تطوعه بانتظام (لمدة ثلاث سنوات) متتالية شهادات تدريب وخبرة تعطيه الأفضلية

في العمل بفرق السلامة والأمن الصناعي بالمنشآت العامة والخاصة عند توفر شروط الوظيفة المطلوبة فيه.

ك. تمنح جهة التطوع لكل متطوع بطاقة شخصية وفق شروط تحددها المديرية العامة للدفاع المدني.

ل. هذا واشتملت باقي المواد الأخرى والبالغة (١٣) مادة على نواح تنظيمية منها قبول التبرعات وزي المتبرع وطريقة الاستدعاء وتظلمات المتطوعين والدور المناط بوزارة المالية والمديرية العامة للدفاع المدني ومجلس الدفاع المدني.

٢. الدليل الاسترشادي للتطوع لدول الخليج العربي

أصدرت الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية عام ١٤٢٣ هـ نظاماً للتطوع: «النظام الموحد للتطوع وإعداد المتطوعين لأعمال الدفاع المدني»، يحتوي على ست عشر مادة، عرفت مادته الأولى المتطوع بأنه كل شخص يقوم بطوعه واختياره للعمل مع فريق الدفاع المدني في السلم والحرب والكوارث دون مقابل مادي، يدفعه لذلك الواجب والانتماء الإنساني لحماية الأرواح والممتلكات والمحافظة على ثروات البلاد، على أن ينحصر عمل المرأة في تقديم الإسعافات الأولية ورعاية الطفولة والأمومة في مراكز الإيواء واستقبال النازحين وما يناسب طبيعتها بحسب ظروف كل دولة وفق ما تسمح به الشريعة الإسلامية ثم حددت المادة الثانية شروط المتطوع وحددت المادة الثالثة مهام المتطوع:

١. في حالة السلم:

- أ. إطفاء الحرائق ومحاصرتها والحد من انتشارها.
- ب. إسعاف المصابين وإخلاء الجرحى المحتجزين.
- ج. إيواء المشردين من الكوارث وتقديم الخدمات اللازمة لهم.
- د. المشاركة في أعمال الإغاثة.
- هـ. المشاركة في أعمال السلامة الوقائية وتوزيع النشرات والملصقات لتوعية المواطن.
- و. أي واجبات أخرى يتطلبها الموقف.

٢. في حالة الحرب والكوارث:

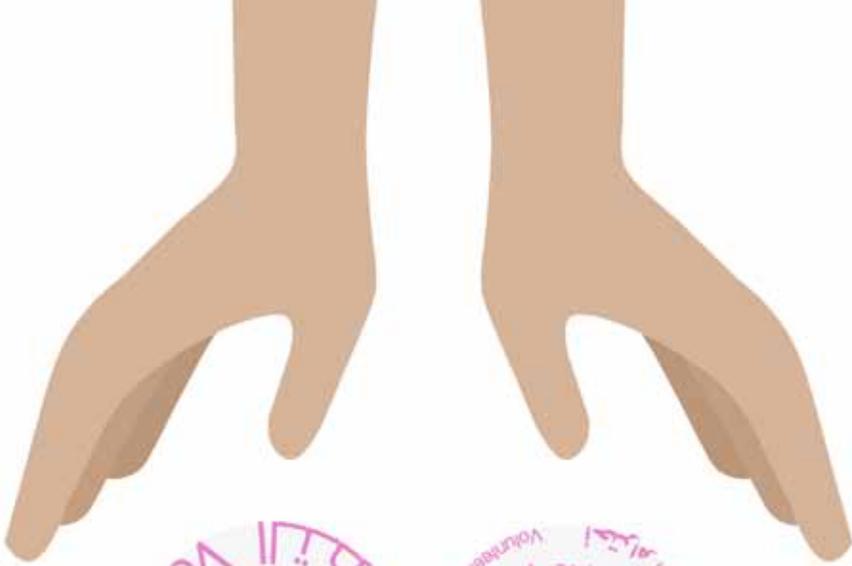
- أ. إطفاء الحرائق ومحاصرتها والحد من انتشارها.
- ب. إسعاف المصابين والجرحى ونقلهم إلى أقرب مركز طبي.
- ج. المساهمة في عمليات تطهير المخلفات الناشئة عن المواد الكيماوية والمشعة.
- د. الإبلاغ عن أي مواد غريبة يشتبه فيها كالمتمجرات والقنابل بالإضافة إلى الأخطار الأخرى.
- هـ. إرشاد المواطنين إلى المخابئ وتقديم الخدمات اللازمة لهم.
- و. الإنذار بقرب وقوع الأخطار المختلفة.
- ز. المشاركة في عمليات الإخلاء والإيواء بالنسبة للمشردين والمحاصرين.

- ح. المشاركة في أعمال الإغاثة.
- ط. تقديم مواد الإغاثة والمساعدة في عميات التوزيع.
- ي. رفع الروح المعنوية بين السكان.
- ك. حراسة المرافق والمنشآت والأحياء.
- ل. تشغيل وصيانة المرافق العامة.
- م. أي واجبات أخرى يتطلبها الموقف.
- وحددت المادة الرابعة متطلبات الالتحاق ببرامج التطوع، وحددت المادة الخامسة برامج تدريب المتطوعين، فيما نصت المادة السادسة على حقوق المتطوعين وهي:
- أ. يسمح للمتطوعين بالانقطاع عن عملهم بعد موافقة جهاتهم الأصلية في مواجهة الكوارث الداخلية والخارجية وذلك بموجب طلب يقدم من مدير عام الدفاع المدني وتصرف رواتبهم كاملة من جهة عملهم الأساسية.
- ب. يقوم الدفاع المدني بتأمين الملابس والمسكن والإعاشة أسوة برجال الدفاع المدني.
- ج. يقوم الدفاع المدني بتأمين وسيلة الانتقال المناسبة للمتطوع في حالة استدعائه إذا كان يقطن خارج منطقة العمليات، أو تعويضه ماديا عن المبالغ التي تكلفها في حالة عدم تأمين وسيلة النقل.

- د. تعتبر المدة التي يقضيها المتطوع في خدمة الدفاع المدني أو في الدورات التدريبية امتداداً لخدمته الفعلية في وظيفته الأصلية دون المساس بأي حقوق التي يتمتع بها.
- هـ. يجوز منح المتطوع الذي يبذل جهوداً كبيرة و متميزة أثناء تطوعه مكافأة مالية مقطوعة تحددها اللوائح التنفيذية.
- و. يتم منح المتطوعين الشهادات التقديرية والأوسمة والميداليات والأنواط العسكرية عن كل عمل بطولي يتسم بالتضحية والفداء.
- ز. تطبق القوانين والأنظمة المعمول بها في كل دولة بشأن التعويض عن الوفيات أو الإصابات في حالة إصابة المتطوع أثناء التدريب أو في ميادين العمليات.
- ح. يعرض المتطوع غير موظف والذي يصاب أثناء التدريبات أو خلال العمليات وفق ما تحدده اللوائح التنفيذية لكل دولة.
- ط. يمنح كل متطوع بطاقة شخصية تثبت انتماءه لهذا العمل.

أما المادة السابعة فحددت التزامات المتطوع وفي الثامنة ذكرت مزايا التطوع وتنص التاسعة على قبول تطوع غير مواطن المجلس والعاشرة حالات إعفاء المتطوع وأوضحت الحادية عشرة زي المتطوع وحددت الثاني عشرة طرق استدعاء المتطوع والثالثة عشر التحقيق والخامسة عشرة التظلمات والسادسة عشرة توكيل وزراء الداخلية إصدار اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذ النظام.

إن النظام كما يتضح يستهدف التطوع في ضوء أهداف الدفاع المدني الذي هو مفهوم جزئي ومحدود من مفهوم التطوع العام.



سابعاً..
أخلاقيات العمل
التطوعي

إن أخلاقيات أي عمل هي المعبر عن الضمير والنوايا الصادقة التي توجه المتطوع أو المنظمة التطوعية نحو أغراض التطوع، فهي البوصلة الوجدانية وتحكي أيضاً عن التطور السلوكي المدون الذي جاء غالبه من التجربة الإنسانية للتطوع وحظي بالقبول العام.

١. تعريف أخلاقيات التطوع

أ. **تعريف الأخلاقيات (Ethics):** تشير إلى مسؤوليات وواجبات معنوية والتزامات تعبر عنها أفعال (Actions)، تكون مهمة للتقييم باعتبارها جيدة أو سيئة أو صحيحة أو خاطئة.

ب. **تعريف أخلاقيات التطوع:** الموثيق الأخلاقية أو مدونات السلوك، حيث تتضمن الخطط الاسترشادية القيمة السلوكية التي تم التوافق عليها في إطار المجموعة المعنية لكي يمكن الحكم على عمل ما أو ممارسة أنه صواب أو خطأ بما يتفق مع المصالح العامة والمبادئ. وتعريف الأخلاقيات: المسؤوليات والأدوار والالتزامات إزاء الآخرين واحترام القواعد القانونية والمصالح العامة وتطوير الممارسة المهنية واحترام الفئات المستهدفة.

٢. المفاهيم والقيم الرئيسية لأخلاقيات العمل التطوعي^(٢١)

أ. **الشفافية (Transparency):** تعني الإفصاح والمكاشفة، وتوفير كل المعلومات والبيانات، وضمان تدفقها بين الأطراف، وعدم حجبها عن الرأي العام، وهذه المعلومات والبيانات تتعلق بشكل رئيسي، بالإعلان عن مصادر التمويل والمشروعات والبرامج التي تقوم بها المنظمات التطوعية، أهدافها والمستهدفين منها.

ب. **المساءلة والمحاسبة (Accountability & Accounting):** تعني المساءلة إقرار حق الجمعية العمومية ومجلس الإدارة بمساءلة الأعضاء في حالة مخالفة التزاماتهم، وإقرار حق الرأي العام أو المجتمع في مساءلة المنظمة إزاء أي موقف أو تصرف يتضمن شبهة الإخلال بالمسؤولية والمساس بالأخلاقيات، وتعني المحاسبة «عملية إلتزام الشخص أو الجهة، بتبرير أو تفسير فعل ما»، إن المحاسبة هي فعل أكثر قوة من المساءلة، حيث أن التشريعات والقواعد (في لائحة أي منظمة تطوعية) تحدد المسؤوليات في شخص أو جهة معينة، وقد يصل ذلك إلى تطبيق جزاءات عليه/ عليهم.

(٢١) قنديل، د. أماني، أخلاقيات العمل التطوعي، مؤسسة العنود الخيرية،

الرياض، ١٤٣٠هـ، ص ٣٢

ج. عدم تحقيق منفعة شخصية وتجنب تضارب المصالح:

هذا المبدأ الأخلاقي على درجة عالية من الأهمية، وتحاول التشريعات العالمية الحديثة، وضع ضوابط محددة لمراقبة وضمان تحقيقه. ومن هنا فإن السعي إلى تحقيق المنفعة العامة للمجتمع، أو فئات مهمشة، هو الهدف الرئيسي من التطوع، ومن تأسيس منظمات تطوعية، يضاف إلى ذلك أن أحد سمات العمل التطوعي، والمعايير المحددة له، هو عدم الربحية (Non Profit)، ومن ثم فإن موثيق الشرف الأخلاقية المختلفة تؤكد على:

- التزام المتطوعين بعدم تحقيق منافع شخصية لهم.
- عدم السعي للربح: والذي إذا تحقق من منظمة تطوعية تباع سلعاً أو خدمات، لا بد أن يتجه هذا الربح إلى تطوير المنظمة ذاتها، والإعلان عن ذلك في الميزانية، وعدم توزيع أي أرباح على الأعضاء أو مجلس الإدارة.

- **تجنب تضارب المصلحة:** لضمان النزاهة وتجنب الفساد في المنظمات التطوعية. ويمكن تعريف تضارب المصالح، باعتباره «عملية تتأثر فيها قرارات المنظمة التطوعية ومصالحها بتوجيهات مصالح فردية لأحد أعضاء مجلس الإدارة المتطوعين، مما يؤثر سلباً على الاستثمار الرشيد لأموال المنظمة، أو يؤثر في البرامج والسياسات، أو الأبعاد التنظيمية ذاتها». إذا المساس بنزاهة العمل التطوعي من خلال تحقيق مصالح شخصية، وعلى حساب المصلحة العامة، ومصلحة المنظمة يشكل جوهر، الأبعاد الأخلاقية للعمل التطوعي.
- **المصدقية والثقة واحترام المنتفعين:** احترام المنتفعين، أو الفئات المستهدفة، قيمة أخلاقية تعني احترام كرامة المنتفعين بالخدمات المنظمة، وتقديم نوعية خدمات عالية حتى وأن كانت المنظمات التطوعية لا تحصل على مقابل مادي لها وإن تقدم هذه الخدمات في إطار من المساواة وعدم التمييز، يترتب على ذلك الالتزام بقيمة أخلاقية أخرى، وهي بناء الثقة في المنظمة من جانب المجتمع والرأي العام وتحقيق مصداقيتها، بما يؤثر إيجاباً على اكتساب متطوعين ومانحين لدعم العمل.

- **احترام استقلالية المنظمات التطوعية:** يتوجه هذا المبدأ، القائم في كل المواثيق للعمل التطوعي، نحو الحكومات، التي ينبغي أن تلتزم من خلال التشريعات والممارسات باحترام استقلالية هذه المنظمات التطوعية الإرادية، وعدم التدخل في تحديد أهدافها أو مشروعاتها، أو استبعاد أشخاص من الإدارة، أو فرض أشخاص بعينهم، أو إلغاء قرارات للمنظمة. يلخص ذلك المبدأ المعروف بالإدارة الذاتية وهو أحد سمات المنظمات التطوعية والتي ينبغي أن تحترمها التشريعات.
- **القضاء هو الحكم في النزاعات:** هناك قيمة أخلاقية أخرى، تركز عليها المواثيق، وهي أنه في حالة نشوب أي منازعات أو خلافات بين الحكومات والمنظمات التطوعية، فإنه لتجنب تضارب المصالح أيضاً ينبغي ألا تكون الجهة الإدارية أو التنفيذية طرفاً في النزاع والحكم فيه، في الوقت نفسه، وهو الأمر الذي يقود إلى أن السلطة القضائية هي الحكم (كما أن لها الحق في حل أو تصفية المنظمة).



ثامناً..
سمات التطوع

إن نجاح عملية التطوع تقوم على أساس جوهري في اختيار المتطوع الذي يشترط فيه ما يلي:

١. **مؤهل (Capable):** على المتطوع أن يكون مؤهلاً لأداء العمل الموكول إليه فلكل إنسان بعض المؤهلات حتى الأطفال الصغار والعاجزون جسدياً وفكرياً وعاطفياً ومن ثم فإن الأهلية منوطة بعملية ملائمة قدرات المتطوع مع فرص التطوع المناسبة فيجب أن تكون المهمة مثيرة للاهتمام وأن تتطلب بذل الجهود لاكتساب معلومات أو مهارات جديدة وفي حال لم يكف التدريب والجهود المبذولة للقيام بالعمل بالشكل المناسب فعلى المتطوع أن يتصرف بقدراته المحدودة ويرضخ لها وأن يطلب مهمة أقل تحدياً. وعلى المؤسسة من جهتها ألا تتوقع من المتطوع ما يفوق قدراته ومؤهلاته.

٢. **متوفر (Available):** على المتطوع أن يكون متوفراً لإنجاز فرصة التطوع الممنوحة له. وحتى يكون متوفراً يجب أن يتوفر لديه الوقت وأن يكون قادراً على التوجه إلى مكان التطوع. إن جزءاً من المشكلة تتحملها المؤسسات مقدمة الخدمة «الفرصة» فأغلبها تقفل بنهاية النهار كما أنها تضع قيوداً زمنية على فترات التطوع فضلاً عن البعد الجغرافي عن سكن المتطوع ولذا على منسقي التطوع بذل مجهود اضافي للتوفيق بين وقت المتطوع المتاح والفرص التطوعية لمساعدة المتطوع لأن يصبح متوفراً.

٣. **موثوق به (Reliable):** على المتطوع أن يكون موثوقاً به أي أن يحترم التزاماته أي استقامة المتطوع الأخلاقية وأهمها العفة عند تعامله مع المرأة والأمانة التي تقتضي حفظ الأشياء من السرقة أو من الهدر أو التلف والمتطوع الموثوق به يحافظ على سرية المعلومات المسلمة إليه فلا يفشيها لغيره مما قد يعرض المشروع والمؤسسة أو الوكالة الداعية للخطر وأحياناً دون وعي أو قصد المتطوع.

٤. **ملتزم (Engaged):** بسبب عدم تلقي المتطوعين تعويضات مادية أو ليس هناك التزام قانوني وظيفي فإنهم غالباً ما يشعرون بالرغبة في التطوع عندما لا يكون لديهم عمل آخر يملؤون به وقتهم، فاذا مادعاهم بعض الأصدقاء للقيام بعمل ما جديد فإنهم يستجيبون دون تقديم الاتصال وتقديم الاعتذار. إن المتطوع الملتزم صبور يؤدي العهود ويلتزم بإنجاز المهمة بدقة.

٥. **متعاون (Cooperate):** على المتطوع أن يتعاون مع إدارة التطوع فيستجيب للتوجيهات والتعليمات وأن يعمل بروح الفريق مع زملائه المتطوعين مركزاً على الهدف الرئيس من المشروع التطوعي عبر إنجاز المهمة واكتساب منافع التطوع. إن المتطوع الجيد يحافظ على الروح المعنوية لبيئة التطوع فيحفز الشركاء ويعزز بود الصدقات البيئية مبتعداً عن الغيبة والنميمة والحسد. إن الضمانة لتحقيق التعاون هو إعلاء المتطوع لقيم المصلحة العامة.

٦. **معبّر (Expressive):** قبل أن يكون المتطوع معبراً عن فكرته عليه أن يكون مستمعاً جيداً بمساعدة المتكلم على أن يتحدث بحرية وصراحة وطرح الاسئلة التي تساعد على الفهم بطريق الاهتمام مبتعدين عن الحدة في النقاش «الجدل» والمقاطعة والتسرع في إصدار الأحكام المسبقة أو القفز إلى الاستنتاجات أو تقديم النصيحة قبل

أن يطلبها الآخرون. إن التعبير الفعال بعد الاستماع يحتاج إلى رسالة «معلومات» واضحة يقدمها المتطوع في كلمات لفرض التأثير وكسب المستمع مستخدماً لغة الجسد والتعبيرات الايجابية ودرجة صوت تناسب الحدث. ان الاتصال الجيد يُمكن المتطوع من التعبير عن رأيه بجدية وصراحة وهي الفرصة الأكثر مناسبة في أجواء التعاون وارتكاب الأخطاء بالتجريب والمحاولة دون الخوف من العواقب.

٧. **مبادر (Enterprising):** على المتطوع أن يستغل فرصة حرية تنوع الآراء بطرح الأفكار الابتكارية والخلاقة دون توجس أو خوف من التوبيخ أو خجل من الاغراب ويسعى للتصريح بها حيثما كان ذلك ممكناً ودون انتظار. إن العمل الجماعي التطوعي يرتكز في نجاحه على المشاركة الفعالة الذي لا يستثني أحداً بحجة الجنس أو القدرات أو القيود الاجتماعية أو الظروف المالية أو المشاكل السلوكية، إن إسهاماتك ستصنع فرقاً ولو كان صغيراً.

٨. **مرتب (Organized):** على المتطوع أن يكون منظماً في تنفيذ المهام محترماً مبدأ التخصص وتقسيم العمل، منتقلاً بروية من خطوة إلى أخرى وفق دليل الإرشادات والجدول الزمني. كما أن الحفاظ على نظافة وجمال مكان التطوع أيضاً سيعطي انطباعاً إيجابياً عن وضوح مشروع التطوع ونجاح التخطيط ونجاعة التأهيل والتدريب.

النفقات

إتفاق

التظلم

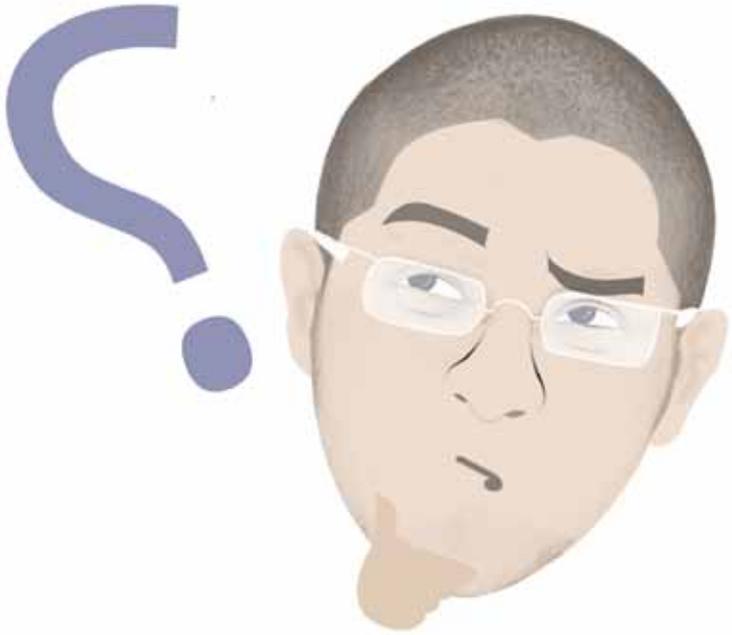
الإشراف والتوجيه

التدريب

التقدير

وضوح المهمة

السلامة



تاسعاً..
حقوق المتطوع

إن المتطوع هو الطرف الأضعف في حلقة التطوع، لكونه مندفعاً بعاطفة مجانية «الإيثار»، ويفتقد أحياناً للخبرة القانونية لحماية نفسه وكفالة أداء مهمته في بيئة آمنة، وعليه فإن المتطوع من حقه الحصول على ما يلي:

١. **اتفاق (Agreement):** عادة لا يحصل المتطوع على عقد عمل ويمكن استعاضته باتفاق من نوع ما «تعاوني»، يحدد فيه تعريف المنظمة للمتطوع ومدة ونطاق التطوع للمتطوع ووصف الدور المنوط به، مقارب بما يسمى بالوصف الوظيفي وكذلك التشريعات والسياسات العامة الواجب احترامها.

٢. **النفقات (Expenditure):** إن التطوع شرطه ألا يتقاضى المتطوع مقابل العمل باستثناء البدلات كبديل التنقلات والسفر ووجبات الطعام وفي بعض الحالات الإقامة أو النثرية الأخرى كسواء اللوازم المكتبية والمكالمات الهاتفية وغيرها كما أن بعض المنظمات التابعة للأمم المتحدة كقوات حفظ السلام أو أعمال الإغاثة في العالم غير النامي «المتخلف» تمنح راتباً محدوداً لا يقارن على الإطلاق بما يتقاضاه المتطوع في مكان عمله الأهلي.

٣. **التدريب (Training):** من حق المتطوع الحصول على تأهيل وتدريب كافٍ ومُعترف به للقيام بواجبه التطوعي وتدرج البرامج التدريبية من الأساسية «التعريفية» مروراً ببرامج تدريبية متخصصة وانتهاءً بالدبلوم التطبيقي والدبلوم العالي بل إن بعض الدول لا تسمح للمتطوع بمزاولة النشاط التطوعي إلا بعد الحصول على هذه الشهادات، وقد وجدت هذه الشهادات

فرصاً للمتطوعين للحصول على تقرير رسمي عن عملهم وتدريبهم والبدء في دراسة ما أو مهنة وتعد ادارة برامج العمل التطوعي مهنة تجتذب اليها ذوي المؤهلات في مجال الموارد البشرية وإدارة العمل التطوعي، وقد ساعد نشر بعض الدول كأستراليا معاييرها الوطنية لمشاركة المتطوعين في المنظمات غير ربحية أثره في المصادقية.

٤. وضوح المهمة (Clarity of Mission): ينبغي للمتطوع أن يعلم أهداف المهمة التي يقوم بها وأثرها على المجتمع مما يدفعه لزيادة الإيمان وحسن الإلتقان والمشاركة في طرح الأسئلة وتقديم الاقتراحات والتفكير في ابتكار وسائل إبداعية ومفيدة أو توفير نفقات كما قد يعتذر المتطوع عن أداء المهمة إذا كانت لا تناسب استعداداته أو مهاراته أو أولوياته التطوعية.

٥. الإشراف والتوجيه (Supervision and Guidance): ينبغي للمتطوع أن يخضع لإشراف إداري مخطط وتوجيه مباشر وسرعة تصحيح الأخطاء عند انطلاق العمل وعلى الموجه أن يكون ذا خبرة خاصة في التعامل مع المتطوعين باحترام ولطف ويساعدهم على تحسين مهارات المتطوعين بصبر وفق دليل اجراءات وارشادات مكتوبة.

٦. مكان محدد (Specific Place): يحق للمتطوعين الحصول على مكان محدد مرتب ونظيف وتتوافر فيه الأدوات الأساسية الفنية والمكتبية ووسائل الاتصال في حدها الأدنى، كي يمارس

المتطوعون مهام عملهم المطلوبة كما يكفل لهم حرية الدخول والخروج وحفظ أشياءهم في صناديق أو أرفف خاصة لا يشاركون بها بقية الموظفين.

٧. السلامة والأمن (Safety & Security): يخضع كافة الموظفين الرسميين عادة للتغطية الصحية (التأمين) وتوافر بيئة السلامة والامن ويتحتم أن يشمل ذلك المتطوعين خاصة صفار السن أو الفتيات اللاتي قد يتعرضن للتحرش الجنسي أو الايذاء والعنف لا قدر الله من زملائهم المتطوعين الأكبر سناً أو من الآخرين.

٨. التقدير (Appreciation): يحق للمتطوع الحصول على شهادة تقدير أو ميدالية أو غيرها في احتفال تشكر خلالها جهودهم مع إبراز دورهم خاصة في الإعلام أو عند الآباء والاقارب والجيران وقد يتعدى التقدير لمنح درجات إضافية على المواد الدراسية أو تسجيل كساعات اختيارية ويشمل ذلك الحصول على إفادة وتقييم مكتوب لجهود المتطوع.

٩. التظلم (Grievance): يحق للمتطوع الحصول على جهة اختصاص للفصل في الخصومات أو الدعاوي التي يشتكي منها المتطوع ومن جهة عليا يوثق في قراراتها يستطيع الوصول لحقوقه عند التعدي عليها ويفضل أن ينص الاتفاق التعاوني على تلك الجهة واجراءات عملها.

فوق القانون

سوبرمان

الإنفعال

ضعف التدريب

الحزبية

نقص المعلومات



عاشراً..
الممارسات الثماني
الخاطئة للمتطوعين

عملت مديراً إقليمياً لهيئة الإغاثة الإسلامية العالمية بالأردن عام ١٩٩١م وكانت الهيئة تشجع وتمنح المكاتب المحلية بأنحاء المملكة العربية السعودية فرصة الاتصال المباشر بمكاتبها بالخارج والتي بلغت (٤٥) مكتباً فتقوم تلك المكاتب المحلية بترشيح أولئك المتطوعين الذين يعملون في جمع التبرعات أو إدارة الأنشطة والبرامج واللجان للسفر في مهمات إنسانية وبالرغم من حسن النوايا الصادقة والجهود الكبيرة والمتفانية إلا أنني لاحظت على أولئك المتطوعين ما يلي:

١. فوق القانون: يتصرف بعض المتطوعين وفق الرابطة الدينية أو الوطنية فيشرعن سلوكه التطوعي دون أن يأبه بالقانون والتشريعات والأنظمة السارية في العمل الخيري أو التطوعي الدولي، مع أن الواجب على المتطوع أن يعرف أن الانخراط في النشاط العام هو نشاط سياسي وان كان غير مباشر، ذلك أن القوانين المرعية واللوائح المفسرة لها لا تأخذ شرعيتها من قبلك أو رفضها إنما تستمد تأثيرها من السلطة التشريعية وتستمد قوة نفاذها من السلطة التنفيذية وسيطال العقاب أي خارج عنها وعلى المتطوع أن يختار عند رغبته في التغيير، وذلك إما بالضغط على المشرعين أو بالطرق الأخرى الجائزة شرعاً ونظاماً.

٢. السوبرمان: مرت علي شخصيات في العمل التطوعي بعضها انغزالي خائف ويلعب دوره في غاية اللطف المبالغ فيه شاعراً بالدونية مفترضاً هامشيته، وبعضهم يرى لنفسه مطلق القوة «متسلط» حين تتملكه نفسية فوقية ولاسيما إذا كان يتمتع

بقيادة دينية أو رجل أعمال أو وريث نسب مبدع أو ثروة سقطت عليه من السماء بسبب أبيه أو أمه، ودافعه الظهور المسرحي والوجاهة والترفيه بالتجريب، وسبيله التمرد على النظام والإرشادات وفرض رأيه بالقوة الأبوية على بقية المتطوعين دون احترام قوانين العمل التطوعي الجماعي الذي عماده ثراء الرأي والتعاون المشترك بعد الالتزام بالمهمة.

٣. الحزبية والشللية: يقول صلى الله عليه وسلم: «بينما كلب يطيّف بركية، قد كان يقتله العطش، إذ رأته بغى من بغايا بني إسرائيل، فنزعت موقها «خفها» فاستقت له به، فسقته، فغضر لها به» رواه البخاري. فانظر إلى سعة رحمة الإسلام وبذله حتى للكلب ثم أعد البصر ليرتد إليك حسيراً حينما يقوم متطوع ببذل مجهود مخلص مشكوراً وقد يقطع آلاف الأميال ولكنه ينحاز إلى جماعة من المسلمين بل إلى عرق داخل هذه الجماعة وكل ذلك بسبب مرجعية فكرية ضيقة الأفق متخذة على حالها في فهم أعوج للعقيدة أو الحركة الدعوية كأولويات مقدسة لا يمكن الخروج عنها. إن بعض المتطوعين يمارس أيضاً سلوكيات خاطئة وهو يحول المعاني الجميلة من اكتساب صدقات جديدة وإدماج كافة أفراد المجتمع، إلى تكتل بغيض يقوض فيها فرص الآخرين وينسف هدف التطوع وهو: النمو والتنوع.

٤. **ضعف التأهيل والتدريب:** بالرغم من ضخامة التطوع غير المنظم منذ عام ١٩٨٠م إلا أننا نفتقد لمراكز أو برامج متخصصة في التأهيل والتدريب الخارجي، علماً بأن هناك محاولات ومبادرات لا ترتقى إلى أن تكون وطنية كبرى، ويعود ذلك فيما يبدو للفهم المحدود لفلسفة العمل المدني حين سخر التطوع لمفهوم النشاط الدعوي أي أصبح وسيلة للهداية أكثر منه اتجاهاً استراتيجياً للتنمية مما انعكس على ثقافة التطوع حين يشترط في المتطوع فقط الحماس والعاطفة الجياشة تجاه قضايا المسلمين العامة وأن يوصف بالالتزام «التيدين» ويملك الحد الأدنى من التنظيم «الانضباط». إن ضعف إدارك أهمية التطوع أو آثاره القانونية ربما لم تشجع المتطوع نفسه على تثقيف نفسه، وما يعمق المشكلة ضائلة النشر الورقي أو الإلكتروني ونقص الإعلام الترموي المشجّع أو المثقف.

٥. **نقص المعلومات:** ما يعجبنى في الغرب ملكة أفرادها على التدوين والسرد القصصي ومهارة إعداد التقارير وكتابة الرسائل وتجد ذلك في البعثات الدبلوماسية أو العلمية أو الرحلات فالمكتبة الأوروبية والأمريكية زاخرة بالمذكرات الشخصية والأرشيف العام الذي يلخص تجارب الأمة في شتى الموضوعات مما مكنهم من حفظ ونقل المعلومات ولاسيما في البحوث الاجتماعية أو التخطيطي المستقبلية وعليه تجد قلة وقوعهم في الخطأ بل يسعون لتدعيم العمل السابق والبناء عليه، أما عن تجربتي مع المتطوعين فإنني أعيد تلاوة قصة نشاطنا

الاجاثي أو الدعوي أو المدني ونقاط القوة أو الضعف والتهديدات أو الفرص المتاحة في كل مرة يحل علينا ضيف جديد «متطوع» فأبدأ معه من المربع الأول وأنا تحت رحمة قناعته، علماً بأن المتطوع الذي ترسله المنظمة يبعد زمني عن الزيارة السابقة لا يتعدى (٦) أشهر، ومن المحتمل إذا أحسنا الظن فإنه قد حصل على تلخيص شفهي من زملائه المتطوعين السابقين لا يتعدى (١٥) دقيقة. إننا نعيش في العمل الخيري داخل صناديق ذات حرز، بسبب الخوف من الآخر ونعتبر تجاربنا الناجحة فضلاً عن الخاسرة سراً من الأسرار لا يطلع عليه إلا نخبة النخبة.

٦. شبه خيانة: أفهم أن المتطوع في طريقه لتحقيق المهمة يسعى لإكساب نفسه مهارات إدارية أو العمل الجماعي بروح الفريق والتأثير في الآخرين مع اكتساب صداقات جديدة والتمتع بالصحة النفسية ولكن مالا أفهمه حرص بعض المتطوعين بالسعي الواعي لتحقيق مكاسب مادية مباشرة أو غير مباشرة، كأن يتطوع بالسفر صيفاً لمناطق شرق آسيا أو أوروبا - لا أدري لماذا ليس أفريقيا- ويسكن في فنادق خمس نجوم وتذاكر سفر على الدرجة الأولى أو الأفق وسط حفلات أو عزائم باذخة مصطحباً معه زوجته «المدام» المشغلة بالأسواق صباحاً، فيما يقوم المتطوع بأداء ربع الواجب بل رأيت بعضهم في المؤتمرات يتجرأ على المال العام أو الخيري بتسجيل مشتريات شخصية على فاتورة الإقامة، وبعضهم يهدر الوقت بكثرة الاتصال بالجوال أو من خلال وسائل التواصل الاجتماعية الحديثة

أو الدخول في نقاشات سياسية عقيمة، والطامة الكبرى يرجع هذا المتطوع مزهواً منتفخاً تملكه مشاعر الفاتحين فيحكي لك قصص البطولة على مسمع من البسطاء وذوا النوايا الحسنة.

٧. الانفعال: تقود العمل التطوعي شخصيات ذات ذكاء عاطفي أو شباب تتسم مرحلتهم العمرية بالعاطفة الجياشة فيسطو القلب على العقل، إن ما يحتاجه العمل التطوعي أن تكون المشاعر متدفقة باعتدال ورياضة لبذل الخير وحب الخدمة بعيداً عن الغلو الذي قد يدفع البعض للاندفاع والعشوائية نتيجة ضعف التخطيط أو عدم منح التخطيط الوقت الكافي لإنضاج الأفكار واختيار الرؤية أو المكان «المتوقع» أو الموارد أو التحالفات «الشركاء» أو البرامج والخطط التنفيذية الصحيحة.

٨. الخصوصية: إنَّ النوايا الطيبة لا تسوغ الاختلاط المحرّم حينما يتصور المتطوع أن المتطوعة غنيمة سهلة في ملتقى عام. إنَّ النفس المريضة ليس مكانها شرف الخدمة ونبالة الفارس العربي المسلم، ولذا على المنظمين إعطاء أهمية كبرى لأعراض المتطوعين والمحافظة عليها ولاسيما الأطفال القصر وحمائيتهم من التحرش الجنسي وذلك عبر خلق بيئة يقظة تحكمها قواعد صارمة.



الحادي عشر..
إدارة التطوع

١. قيادة التطوع (Volunteering Leadership)

يعرف الأستاذ فيصل باشراحيل القيادة بأنها: «عملية تحريك الناس نحو الهدف»، ويعرفها هيمنان Hyman بأنها: «العملية التي يتمكن من خلالها الفرد من توجيه وارشاد الآخرين والتأثير على أفكارهم وسلوكهم وشعورهم»، ويعرف القيادة الدكتور يوسف الحزيم بأنها «حالة ظرفية لفرد يملك فطرة وقيم ومعرفة ومهارات مقبولة اجتماعياً وعلمياً يسعى من خلالها للتأثير في الآخرين بطرق إبداعية مقنعة نحو تحقيق الأهداف الصحيحة الموضوعية أو التي ساهم في وضعها والمنبثقة من رؤية ملائمة ومحددة تضمن النمو ومواجهة التحديات وتحقيق الاشباع المادي والمعنوي للاتباع»، ويعرفها بيتر نورث هاوس (Peter north house) بأنها «عملية من خلالها يؤثر فرد في مجموعة من الأفراد لتحقيق هدف مشترك»، ومن ثم فإن القيادة:

- عملية (Process)
 - تأثير (Influence)
 - تنشأ داخل جماعة (Group)
 - تحقيق الهدف (Goal)
- وعليه فإن قيادة التطوع تنقسم إلى قيادة استراتيجية وقيادة تنفيذية.

• القيادة الإستراتيجية (Strategic Leadership):

وهي الجمعيات العمومية ومجالس الإدارة ومديرو العموم ورؤساء القطاعات التربوية والتطوعية والشبابية « القيادة العليا» وتقوم القيادة بعدة مهمات أبرزها:

أ. إيجاد رؤية ورسالة للعمل التطوعي ووضع الأهداف الإستراتيجية النابعة من احتياجات المجتمع وأولوياته عبر الدراسات وورش العمل بمشاركة الخبراء أصحاب التأهيل الأكاديمي المعرفي والتجربة التطوعية الميدانية السابقة مع أخذ الاعتبار بالمبادرات الأخرى وطنياً ودولياً وعلى القيادات أن يكون لديها العلم بمفهوم التطوع وأبعاده السياسية والاجتماعية والاقتصادية ووسائل تحقيق فعاليته وكفاءته.

ب. إبرام التحالفات والتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني الخيري ولاسيما الدولية والإقليمية كالمنظمة العالمية للتطوع ومنظمة التطوع العربي فضلاً عن الشركاء في القطاعات الحكومية وبرزها الوزارات والهيئات ذات الصلة بنشاط التطوع.

ج. توفير القيادات التنفيذية وتطوير الموارد البشرية الإشرافية المؤهلة والقادرة على إدارة العمل التطوعي والتأكد من مناسبتها لأغراض وأهداف المشروع.

د. الحصول على التراخيص القانونية والنظامية من الجهات المختصة ووضع النظام الاساسي والسياسات «التشريعات» للعمل التطوعي ولوائحه التنفيذية وأدلة الإجراءات.

هـ. تدبير التمويل اللازم من تبرعات وتسهيلات ومعدات لإطلاق المشروع التطوعي وتسويق الشراكات والرعايات من القطاع الأهلي الخاص أو التحويل من المؤسسات الحكومية أو الصناديق المتخصصة أو المساعدات غير المشروطة سياسياً من المنظمات الدولية ومؤسسات النفع العام الوطنية. كما تسعى الإدارة إلى الحفاظ على تلك الموارد واستخدامها الاستخدام الأمثل.

و. ضمان أثر التطوع بالتشبيك الاجتماعي مع مؤسسات المجتمع المحلي مثل المدارس والجامعات والمؤسسات الطوعية بالمدن الصغيرة والأرياف أو الأحياء.

ز. وضع موازنة تخطيطية ومعايير لقياس الأداء ومؤشرات التحقق والرقابة من خلال تقارير الأداء على حسن تحقيق مهمه التطوع.

ح. خلق ثقافة تنظيمية ترسخ نطاق المنظمة وحدود جهودها والطرق التي يتم بها العمل «قنوات الاتصال» (Communications Channels) والعلاقة بين أعضاء المنظمة ونظام معلومات فعال يضمن انسياب القرارات والتوجيهات والتعليمات والمعرفة بما في ذلك التغذية الراجعة (Feedback) وحرية الجميع في المشاركة بالتعبير عن آرائهم واقتراحاتهم ثم التأكيد على اخلاقيات العمل التطوعي واحترام المتطوعين وسلامتهم وحسن التعامل مع المستفيدين من التطوع.

ط. التأكد من أن العمل التطوعي لا تطغى عليه المصالح الشخصية أو التوجيه الفكري تجاه معتقدات وقيم تضاد الدين أو تهدد الوحدة الوطنية وتماسك المجتمع وممارسة أي شكل من أشكال التحيز الطائفي أو المناطقي أو العرقي أو الجنس أو اللون وأفضل وسيلة لتحقيق ذلك هو التأكد وفحص مدخلات التوظيف (عاملين أو متطوعين).

ي. السعي لوضع نظام للحوافز والمكافآت ورعاية احتفالات التقدير للشركاء والممولين والمتطوعين والمستفيدين من الخدمة.

• القيادة التنفيذية (Executive Leadership):

يتمتع المدير والمشرفين بتأثير كبير على بيئة العمل وعلى مدى شعور العاملين بالحرية أو الرضا وعلى تحقيق الاهداف كما يمكن أن تتغير ثقافة المنظمة أو الوحدة أو المشروع التطوعي مع تغير المدير، ومن بصرف النظر عن إمكانيات العاملين سوف يحدث المدير اختلافاً إما إلى الأفضل أو الأسوأ.

وأفضل استخدام مصطلح منسق عام بدلاً من مدير في العمل التطوعي كون أغلب العاملين متطوعين، حينما تبرز المواهب القيادية أكثر من الإدارية فالأولى تعتمد على الجاذبية وقوة التأثير الشخصي أما الثانية فتعتمد على قوة الإلتزام التعاقدية المستمدة من الوظيفة. ويحتاج منسق العمل التطوعي إلى قدرات إدراكية تمكنه من الربط بين النظرية وممارسة العمل التطوعي ونظريات الإدارة واحتياجات ومشكلات المنظمة والمجتمع وكذلك القدرة على الرؤية الشاملة للمنظمة وفهم العلاقات بين أجزائها.

ويحتاج أيضاً إلى المعارف المتعلقة بأهداف المنظمة والهيكل التنظيمي والعاملين بأجر والمتطوعين والبيئة المحيطة بما في ذلك المنظمات ذات المصالح المشتركة والمشهد الأكبر للمتطوعين ومنها حجم العمل التطوعي وتأثيره وطبيعة متطوعي الوقت الحاضر والدوافع التي تحفز العاملين وامكانياتهم والتشريعات واللوائح المتعلقة بالأوامر الإدارية والصحة والسلامة.

ويحتاج المنسق العام إلى مهارات القيادة والتخطيط ووضع الأولويات والتنظيم ووضع ارشادات توجيهية للسياسات والممارسات واتخاذ القرارات الفعالة والتفويض والتشاور والتواصل وتحفيز الآخرين والارتقاء بروح الفريق وعقد المقابلات الشخصية والتوجيه والتدريب واستخدام تقنية المعلومات وإدارة الوقت والاجتماعات وكتابة التقارير وبناء شبكة الدعم من الزملاء داخل أو خارج المنظمة وتقييم البرامج بفحص المعايير والمتطلبات والمساءلة واتخاذ مايلزم من اجراءات.

أما السمات الشخصية للمنسق فهي الالتزام وقبول المسؤولية والتعاطف مع الآخرين والرغبة في التعارف وتبادل المعلومات والنفوذ وحسن الاستماع والقبول بالتجديد والابتكار والتكيف مع التغيير والصبر والمثابرة والاصرار والحزم وروح الدعابة وإن كان لنا وصف وظيفي للمنسق العام فإنه يتمثل في الآتي:

١. الترويج للبرنامج التطوعي في المجتمع.
٢. عقد مقابلات شخصية مع المتطوعين وتقييمهم واختيارهم.
٣. توجيه المتطوعين وتدريبهم وتطويرهم باستمرار.
٤. إعداد ميزانية للبرنامج وضمان عدم تجاوز المصروفات للتمويل المتوافر.
٥. ضمان تطبيق السياسات والارشادات التوجيهية والاجراءات على الوجه السليم مما يوفر للمتطوعين ظروف عمل آمنة وغطاء تأمينياً، وتعويضاً عن المصروفات الثرية وقدرة على تقديم الخدمات بكفاءة وفي نفس الوقت تحقيق توقعاتهم الشخصية.
٦. ضمان إمداد المتطوعين بالمعلومات المتعلقة بواجباتهم ومنحهم فرصاً للمشاركة في عمليات اتخاذ القرار.
٧. تقديم إشراف مستمر ودعم للمتطوعين سواء بشكل مباشر أو بواسطة الموظفين بأجر الذين يعملون مع المتطوعين.
٨. الاستفادة القصوى من المهارات والخبرات وساعات العمل التي يقدمها المتطوعين.
٩. وضع وتنظيم إجراءات تقييم المتطوعين للتأكد من ملاءمة كل منهم لوظيفته وضمان الأداء الجيد والرضا عن العمل.
١٠. الارتقاء بروح الفريق بين المتطوعين وبين المتطوعين والعاملين بأجر.

١١. تقديم المعلومات والدعم للعاملين بأجر الذين يشرفون على المتطوعين والإشراف عليهم وتدريبهم عند الضرورة.
١٢. تقييم طلبات زيادة خدمات المتطوعين.
١٣. ضمان فعالية جدولة المتطوعين لتوفير التغطية الضرورية.
١٤. تقديم تقارير شهرية لمجلس الإدارة تهدف إلى ضمان وفاء الخدمات المقدمة بالمتطلبات.
١٥. القيام بدور المتحدث باسم المنظمة في الأمور المرتبطة بالعمل التطوعي.
١٦. حفظ السجلات عن المتطوعين ومهامهم وساعات خدمتهم.
١٧. إعادة النظر في البرنامج باستمرار لضمان تعظيم إمكانياته.

٢. العمل الجماعي (Team Work)

لأحد في الحياة يستطيع أن يعمل وحده دون الناس فالإنسان إجتماعي بطبعه بل وحتى الحيوان، ولذا فإن العمل الجماعي ضرورة تملئها الفطرة والحاجة وتخلق بيئة عالية التحفيز ومناخاً يقلل الشعور بالوحدة ويزيد من الإحساس بالهوية المشتركة كما يعزز اتخاذ القرارات بسرعة وانسيابية في المعلومات عبر تبادلها المباشر وتحد من الصراعات عبر التفاهم المباشر، وهناك عوامل أساسية لصناعة فرق العمل وخطوات تنفيذية لبنائه وتقنيات محددة لحل المشكلات.

ويعرف فريق العمل بأنه «جماعات يتم إنشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف أو مهمة تتطلب التنسيق والتفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق»، وغاية الفريق هو تمكين الأفراد من العمل الجماعي وغالباً ما يستخدم لفظ الجماعة عندما تتحدث عن ديناميكية الجماعة ولكن عندما يكون الحديث عن التطبيقات العملية فإننا نستخدم لفظ «فريق العمل».

• عوامل صناعة فريق العمل:

١. **الثقة (Trust):** فالقائد الناجح يزرع في فريقه مشاعر الثقة في أنفسهم وفي الكيان الذي ينتمون إليه كما أن أفراد الفريق نفسه يؤمن بعضهم ببعض.

٢. **الاهتمام والتقدير (Interest & appreciation):** لا بد من التعبير عن الثقة بالعناية بالأشياء الخاصة لكل عضو في الفريق وإظهار التقدير الشخصي له.

٣. **الالتزام (Commitment):** إن قوة الانتماء لهدف الفريق سيظهر في مدى التزام أعضائه بالتعليمات والإرشادات وحسن تنفيذها ولتعزيز ذلك فلا بد من تطبيق مبدأ العقوبات والحوافز.

٤. **التعاون (Cooperation):** إن العمل ضمن فريق عمل يعني أنك ستضحى بجزء من هويتك وقناعتك الذاتية من أجل الآخرين ولن يحصل التعاون بأن تكسب كل شيء وتكسب الجماعة معك.

٥. **التفويض (Authorization):** إن العمل التطوعي قائم على المشاركة فالمتطوع عضو في جماعة وليس موظفاً يتلقى الأوامر، ولذا فإن نقل صلاحيات المدير ليصبح منسقاً بدل أن يكون رئيساً سيعزز الثقة، ويفخر المتطوعون بالإنجاز، كونهم ساهموا في اتخاذ قرارته وتنفيذه.

• خطوات بناء الفريق:

١. تشكيل الفريق^(٢٢) (Composition of the Group):

ينبغي على القائد طرح الأسئلة التالية قبل البدء في تكوين الفريق:

أ. من الذي يجب أن ينضم للفريق؟

ب. ماهي الأسس التي سينضم على أساسها للفريق؟

إن القائد الناجح لن يخضع للعواطف بل سيطبق المعايير العلمية والمهنية في اختيار الفريق باختيار الأعضاء المناسبين بحيث يصبح كل عضو ذا مهارة وقيمة مضافة، يفلح القائد في توظيفها جميعا.

٢. تحديد الهدف (Target Identification):

سيشارك الفريق في صناعة الرؤية «المهمة»، بتشجيعهم طرح أفكارهم وامتدادهم حينما يبتكرون جديداً، يلي ذلك وضع وتحديد الأهداف الكبرى الإستراتيجية ثم تحويلها إلى خطوات صغيرة ستسمى خطة العمل، ان تلك المشاركة ستساعد كثيراً في الالتزام بها لاحقاً.

٣. التعليم والتدريب (Education & Training):

يختلف كل عضو من الأعضاء في الثقافة العامة والمعرفة والمهارات ذات العلاقة بموضوع التطوع، ولذا يسعى المنظمون من خلال الحوار والنقاش أو الدورات التدريبية القصيرة مع استخدام وسائل العرض والإيضاح من رفع مستوى الجماعة للدرجة التي تمكن المتطوعين في حده الأدنى من التناغم والفهم العميق للأهداف العامة وبيئة التطوع.

(٢٢) الفقي، د. إبراهيم، العمل الجماعي، الراية للنشر، القاهرة، ٢٠١٠م، ص ١٥

٤. التوجيه (Guidance):

سيتم اختيار المتطوعين الأكثر خبرة أو قدرة فنية على منح النصائح والإشراف على إدارة بقية المتطوعين والتأكد من حسن وجودة التنفيذ وتصحيح الأخطاء، مع مراعاة الأسلوب الأخوي والعرض البسيط والسهل والهادف دوماً لإكساب المتطوع التجربة.

٥. التقييم والمكافأة (Evaluation & Reward):

على منظمي التطوع وضع معايير ومؤشرات تمكن من التعرف على الأداء وقياسه وخلق التنافسية بين مجموعات التطوع للوصول إلى الأهداف المرجوة ومكافأة المجموعات على تحقيقها مع التأكيد على الالتزام بقواعد السلامة ونظافة المكان وحماية الأدوات المستخدمة من العبث أو التلف.

٣. التخطيط لمشروع تطوعي وتنفيذه

يُمر التخطيط وتنفيذ المشروع التطوعي بأربع عشر مهمة هي:

المهمة الأولى / تحديد المشروع (Project Definition):

قبل اتخاذ قرار فيما يتعلق بمشروع ما على المشاركين أن يأخذوا بالاعتبار ستة عناصر هي:

١. ما هو المجتمع الذي نسعى إلى خدمته؟
٢. ما هي الحاجة التي نسعى إلى تلبيتها؟
٣. ما هي الأمور التي نهتم بالقيام بها؟

٤. ماذا يمكننا أن نفعل؟

٥. هل يلبي مشروعنا خدمة حقيقية؟

٦. هل يعتبر مشروعنا مستداماً؟

فلننظر في إنجاز مشروع متعلق بالأهداف التنموية للألفية الثانية، إذا بدأت المجموعة باختيار المجتمع الذي تريد أن تخدمه فإن ذلك يساعدها على معرفة احتياجات المجتمع وتقييمها أو إجراء مسح لذلك المجتمع وتحليل موجوداته وتحديد احتياجاته ووضع لائحة قصيرة بالمشاريع الممكنة ثم تحليل الإيجابيات والسلبيات لاختيار المشروع الأنسب بالنسبة إلى المجموعة.

المهمة الثانية/ تحديد أصحاب العلاقة وإنشاء فريق المشروع (Team Work):

من هم الأشخاص الذين لهم مصلحة في المشروع؟ أو الذين يهتمون به والذين قد يساعدون بشكل ما، فعليك وضع لائحة بهم لتجنيدهم في المشروع أو لتأمين الدعم العيني أو المساعدة على تمويل المشروع.

المهمة الثالثة/ جمع المعلومات (Information Collection):

كلما كان المشاركون بالمشروع ملمين به كان المشروع أفضل، في بداية التخطيط للمشروع من المفيد القيام ببحث عبر الانترنت والتدقيق في المعلومات في المكتبة و/أو الاجتماع بالمستفيدين المحتملين من الخدمة وبالخبراء في الموضوع للتعلم منهم.

المهمة الرابعة/ تحضير عرض المشروع

:(Prepare the project proposal)

اشرح المشروع في نصف صفحة، ترد فيها على الأسئلة التالية:

- من؟ اسم المجموعة، ومع من تتعاون.
- ماذا؟ اسم المشروع، وعرض المهمة.
- أين؟ موقع المشروع.
- متى؟ إطار المشروع الزمني.
- لماذا؟ عرض الاحتياجات، وعرض الرؤية.
- كيف؟ تلخيص المشروع، وأهداف المشروع.

المهمة الخامسة/ وضع التخطيط وفقاً للمبادئ

والعوامل الأساسية (Planning):

- مبدأن: فكر قبل أن تفعل، واعمل من العام إلى الخاص.
- أربعة عوامل: الوقت، وإدارة المعلومات، والنوعية، والتنظيم.

المهمة السادسة/ تحديد الاعمال الاساسية والوظائف

المحددة وتوزيعها (Tasks Distributions):

حَصْر لائحة بالأعمال الأساسية التي ينبغي إتمامها لبلوغ أهداف المشروع، مع تحديد ما ينبغي إنجازها من وظائف معينة لكل عمل من الأعمال (من العام إلى الخاص) وحدد الشخص المسؤول عن كل عمل ووظيفته وعين المهلة الأخيرة للتنفيذ.

المهمة السابعة/ تحديد احتياجات المشروع وموجوداته

(Needs & Availability):

ضع جدولاً بموجودات المشروع وحاجاته وحدد مصدراً ما يمكن توفيره بسهولة والموارد المحتملة لما يصعب توفيره بسهولة مع البدء بأصحاب العلاقة ومعارفهم، وأدرج أسعار الاحتياجات التي ينبغي شراءها واستخدم لائحة الحاجات والموجودات لوضع موازنة المشروع واجمع الأموال اللازمة واحصل على كل ماتحتاج إليه.

المهمة الثامنة/ القيام بإدارة الأخطار (Risk Management):

تشتمل إدارة الأخطار القيام على استباق الخطر ومحاولة تجنبه وتطوير خطط بديلة لبعض المشاكل واستباقها (خطط الطوارئ) ومعالجة المشاكل التي تنشأ وحلها أو تقليل عواقبها الوخيمة (احتواء السلبيات) إلى أقصى حد ممكن.

المهمة التاسعة/ التهيؤ للتنفيذ (Ready for Execution):

تبدأ هنا مرحلة تعلم المهارات وإتمام التمارين والتحضير للنشاطات المحددة في المهمة العاشرة، هذا وعلى المشاركين أن يطوروا فهماً أوسع للقضية التي يخدمونها وأن يخضعوا للتدريب المناسب، وينبغي كذلك تحضير خطط الطوارئ المذكورة في المهمة الثامنة «في حال دعت الحاجة إلى اللجوء إليها».

المهمة العاشرة/ التنفيذ (Execution):

غالباً ما يُعتقد أنّ التنفيذ هو المشروع بحد ذاته، مع أنه يشكل المهمة العاشرة من أصل أربع عشرة مهمة فصي هذه المرحلة يتم تنفيذ المهمة فعلياً (طلاء الجدار فعلياً وتتم زيارة الايتام أو تسحب علب المنتجات القابلة لإعادة التصنيع من الصوف وتوضع في المخازن استعداداً لأخذها إلى المعامل) وهي أيضاً المرحلة التي يكتشف فيها المشاركون إن كان تحضيرهم مناسباً ومن ثم حصاد ثمار الجهود التي يبذلونها.

المهمة الحادية عشر/ التوثيق والإعلان

(Documentation & PR):

تتعدد طرق توثيق المشروع، سواءً قبل التنفيذ أو خلاله أو بعده، وذلك بإعداد دفتر يوميات المشروع، والتقاط الصور، وجمع الايصالات والكتيبات... الخ. ويسهم التوثيق والإعلان أيضاً في تأمين التمويل للمشروع وغير ذلك من أشكال الدعم. إن من شأن الإعلان زيادة الوعي حول المسألة وإلهام الآخرين، بالإضافة إلى أنه يؤمّن نوعاً من التقدير للعاملين على المشروع.

المهمة الثانية عشرة/ الترتيب والمتابعة

(Arrangement & Follow Up):

من الضروري أن يتحمل العاملون على المشروع مسؤولية الترتيب فيما بعده أي أن يعرفوا أنّ العمل لا ينجز كلياً إلا بعد تنظيف كل شيء وإعادة كل غرض إلى مكانه والتخلص مما ينبغي

التخلص منه. بعد ذلك، تسمح المتابعة بتحويل المشروع الجيد إلى مشروع ممتاز من خلال استدامته أو تكراره بانتظام سواءً عبر جهود المجموعة نفسها أو جهود مجموعة أخرى.

المهمة الثالثة عشرة/ التفكير الاسترجاعي والتقييم (Retrospective Thinking & Evaluation):

يمكن زيادة التعلم إلى حده الأقصى من خلال إعطاء المشاركين فرصة مراجعة تجربتهم الخدمائية قبل التنفيذ أو خلاله وبعده. ماذا تعلموا؟ كيف استفادوا من التجربة؟ يمكن استخدام تقييم أوجه المشروع كافة لتحسينه أو لتحسين المشاريع المستقبلية. ماذا نجح وماذا فشل؟ ولماذا؟ ينبغي على المشاركين كافة أن يفكروا ويعيدوا التفكير في المشروع وأن يقيموه.

المهمة الرابعة عشرة/ التقدير والاعتراف بالجهود والاحتفال (Appreciation & Ceremony):

ينبغي أن يبدأ التقدير من خلال جعل المتطوعين يشكرون الناس الذين ساعدوهم في إطار المشروع (من المعلمين إلى الأهل إلى الأخصائيين إلى مسؤولين حكوميين... الخ)، وينبغي أيضاً الاعتراف بجهود المشاركين كافة من خلال ملصق عن المشروع أو كتاب أو زيارة يقوم بها المسؤول عن المنظمة أو رئيسها أو من خلال شهادة بالمشاركة. يجب أن يتوفر لدى المتطوعين بعض السبل الملائمة للاحتفال بالجهود التي بذلوها سواءً وحدهم أو مع المشاركين الآخرين بالمشروع.

تقييم الأسرة

القيم

تنشأة المدرسة

الجامعة

التحفيز

إعلام العام



الثاني عشر..
تنمية التطوع

إن التعاطي مع التطوع كأمر طارئ في حياتنا سيحرمنا من أساس أخلاقي متين لإدارة عيشنا، فالتطوع هو ممارسة دائمة وخلق لا يمكن تجزئته زماناً ومكاناً فثماره كبيرة كما ذكرنا سابقاً، وحيري بنا أن نمميه ونغذيه على الدوام وأن نجعله ثقافة ممنهجة وأصيلة ومتوارثة من خلال الأسرة والمجتمع المدني والإعلام العام.

١. ثقافة التطوع (Volunteering Culture)

أ. **تعريف ثقافة التطوع:** مجموعة القيم والمعتقدات والاتجاهات والمعرفة التي تشكل وعي الانسان وسلوكه إزاء الآخرين وإزاء المجتمع بصفة عامة لكي يخصص الوقت والجهد دون توقع عائد مادي لتحقيق منفعة للمجتمع ككل او لبعض الفئات المحتاجة المهمشة وذلك بشكل إرادي ودون إجبار.

ب. أهم مصادر تشكيل ثقافة التطوع:

- **المصدر الأول، الأسرة:** فهي أولى مؤسسات التنشئة الاجتماعية وهي التي تستطيع تشكيل شخصية الطفل في اتجاه يبتعد عن الانانية وبما يعيق حب الآخرين والتعاون وإرساء القيم الدينية التي تدفع الاطفال إلى فعل الخير وهو ما يتطلب «القدوة» الصالحة داخل الأسرة فهناك بعض الدراسات العربية التي تم تطبيقها على متطوعين للتعرف على دوافع التطوع، قد كشفت أن أكثر من ٥٠٪ من العينة (ذكور وإناثاً) قد اكتسبوا قيمة حب العمل التطوعي من الأسرة ومن عمق الوازع الديني.. هناك إشكاليات متعددة ترتبط بذلك في الوقت الحالي سوف نعود إليها فيما بعد.

- المصدر الثاني، الذي يتكامل ويعمق اتجاهات العمل التطوعي، هو المؤسسة التعليمية (المدرسة والجامعة) وذلك من خلال:

١. إعلاء قيم واتجاهات ايجابية تسهم في ارساء ونشر ثقافة التطوع أبرزها قيمة العمل الجماعي وقبول الآخر والتسامح معه (حتى وإن كانت هناك اختلافات)، والتعاون، وإرساء فكرة «المصلحة العامة»، الإسهام في تعميق فكرة المواطنة (Citizenship)، إرساء مفهوم المسؤولية المجتمعية.. هذه وغيرها أبعاد قيمة مهمة ينبغي أن تتعامل معها مؤسسات التنشئة الاجتماعية وأبرزها المؤسسة التعليمية.

٢. البعد الآخر لإرساء ثقافة التطوع مصدره الممارسة واعتماد فكرة الحوافز لدى النشء من أبرز صورها: المشروعات البيئية المبسطة في مؤسسات التعليم، وخدمة المجتمع المحلي، والتعرف على احتياجات المجتمع المحلي، وتنظيم الزيارات من أجل الدعم لمنظمات تطوعية تهتم بذوي الاحتياجات الخاصة والفئات المهمشة والفقراء.

٣. تبرز الحوافز في هذا السياق في صورتها «الأديبة» وليس المادية مثل: الجوائز، وتوفير منح دراسية كلية أو جزئية، والاهتمام الاعلامي، واعتبار المشاركة التطوعية لخدمة المجتمع «ميزة نسبية» لمن يبادر بها الطلاب والطالبات فعمل بعد إنتهاء المرحلة التعليمية لتصبح جزء من «السيرة الذاتية» لهم.. وهكذا هناك أشكال مختلفة من الحوافز تعمق الأبعاد القيمة، وكلها

أمر معتمدة ومعروفة في المجتمعات الغربية وهي مكون رئيسي في العملية التعليمية لإرساء مبادئ المشاركة والمسؤولية المجتمعية.

- **المصدر الثالث، وسائل الإعلام:** وهي القدرة على إبراز «منظومة قيمة» تعكس المبادرات التطوعية والمشاركة المجتمعية والعمل الجماعي في اتجاه الصالح العام.. هذه المنظومة لا تبرز ولا تؤثر إعلامياً من خلال أساليب خطابية ولكن من خلال مراعاتها في أشكال الدراما والفنون والبرامج المتميزة (برنامج «صناع الحياة» وما تبعه من تأسيس عشرات الجمعيات من جانب الشباب تحمل نفس الاسم هو أحد النماذج الإيجابية الحديثة في الاعلام المرئي) ومن جانب آخر تسليط الأضواء على مبادرات تطوعية متميزة في المجتمع بهدف إبراز مردود العمل التطوعي.

المصدر الرابع، المجتمع المدني نفسه مصدر لثقافة التطوع: وإذا كانت مؤسسات التنشئة الاجتماعية المذكورة تشكل المصادر الأساسية لثقافة التطوع فإنه من المهم التأكيد على الملاحظات التالية:

أولها: إن هناك مسؤوليات محددة وأدوار ينبغي أن يلعبها المجتمع المدني ذاته لإرساء ثقافة التطوع من أبرزها ما يلي:

تخطي الأسوار التقليدية للمنظمات الأهلية أو منظمات المجتمع المدني للوصول إلى القواعد الشعبية من ناحية واجتذاب المتطوعين (خاصة الشباب والشابات) ضمن مجالات أنشطة هذه المنظمات.

ثانيها: التعاون والتنسيق بين هذه المنظمات والمؤسسات التعليمية (المدارس والجامعات) وهناك نماذج متميزة أمكن فيها لمنظمات أهلية تحقق هذا التعاون والدخول إلى أسوار المدارس والجامعات لتنظيم برامج تطوعية - وأحياناً من خلال معسكرات صيفية - مع الطلاب والطالبات من خلال التعلم واكتساب الخبرة والممارسة للموضوعات التالية:

١. التربية التشاركية والعمل الجماعي.
 ٢. النهوض بالبيئة من خلال منظمات أهلية وطلاب مدارس ابتدائية وإعدادية.
 ٣. المشاركة في أعمال خيرية من خلال إقامة معارض في المدرسة أو الجامعة وبالتنسيق مع منظمات أهلية.
 ٤. معسكرات صيفية يتم تنظيمها بين مدارس وجامعات من جانب ومنظمات المجتمع المدني من جانب آخر للتدريب المبسط على احترام حقوق الإنسان بالمفهوم الواسع.
- ثالثها: قناعة من جانب قيادات منظمات المجتمع المدني لفتح أبوابها لمشاركة الفئات المستهدفة ذاتها وإرساء مفاهيم الحوار وتبادل الآراء لتطوير عملها واستقطاب المتطوعين.
- رابعها: اجتذاب قيادات من المجتمع المحلي المستهدف لمشاركة المنظمات التنموية والمنظمات الحقوقية في مشروعاتها وهو بعد مهم يحقق استدامة البرامج والمشروعات حتى بعد انسحاب المنظمة من المنطقة.

٢. تعلم الإهتمام «المدارس»

إن المدرسة هي الخطوة الرئيسة لتنمية وتنشئة صغار السن من الطلاب على حب الخدمة والعطاء من خلال رعايتها مشاريع التطوع. ويمكن للمدرسة استغلال المناسبات والأنشطة الوطنية والأيام العالمية للخدمة الشبابية كفرص مواتية مثل (أسبوع الشجرة، اليوم العالمي لمكافحة المخدرات.... وغيرها).

وتتخذ الرعاية المدرسية لمشاريع الخدمة أشكالاً مختلفة، منها إصدار الإذن وتعيين مدير للخدمة المدرسية واستخدام موارد المدرسة والدعم المالي والتقدير.

التعلم عبر الخدمة طريقة تدريسية:

إن التعلم عبر الخدمة طريقة تدريسية (تربوية) بحيث تدمج الخدمة فيها عبر منهج المدرسة بشكل يعزز التعلم وفي الوقت نفسه يؤمن خدمة حقيقية للمجتمع. وليس كل شكل من أشكال التطوع المدرسي يعتبر تعلماً عبر الخدمة، حتى وإن تضمن عنصر التقييم والتفكير الاسترجاعي الذي يعزز التعلم الناتج من التجربة الخدماتية. ولاشك أن كل من يتطوع يتعلم من التجربة إلا أن ذلك لا يكفي ليعتبر تعلماً عبر الخدمة. ينبغي أن يشمل التعلم عبر الخدمة أهدافاً تعليمية واضحة تحقق، من خلال تجربة الخدمة.

الإستراتيجيات التدريسية في التعلم عبر الخدمة:

يلجأ التعلم عبر الخدمة إلى عدد من الإستراتيجيات التدريسية المتنوعة التي تكمل طريقة التدريس الأخرى دون أن تلغيها كالمحاضرات والقراءات والعروض ومواد المرئي والمسموع. عادة تكون إستراتيجيات التعلم عبر الخدمة أكثر تركيزاً على التلميذ وعلى التواصل والتفاعل، وأكثر استناداً إلى تجارب الحياة الفعلية الأكثر تقليدية، عندها يمكن اللجوء إليها في أي صف من الصفوف وفي إطار أي مادة يجري تعليمها في المدرسة.

وهناك أدلة عديدة تستند إلى أبحاث، وتشير إلى أن التعلم عبر الخدمة ذا النوعية العالية يعزز التعلم والأداء الأكاديمي، وفي الوقت نفسه ينمي الشخصية والمواطنة، ويقدم خدمة حقيقية للمجتمع. ومن الفوائد الخاصة التي يؤمنها التعلم عبر الخدمة أنه يحفز التلاميذ للتعلم كثيراً ويزيد من حضورهم في بعض الحالات. وهو أيضاً يضيف بعداً جديداً على التعلم، ويساعد التلاميذ الذين يصعب عليهم التعلم من خلال طرق التدريس المعهودة، كذلك يؤمن التعلم عبر الخدمة فرصاً للتلاميذ لتطبيق ما تعلموه في حل مشاكلها الحقيقية، كما يظهر في هرم التعلم. يصح هذا الكلام خاصة فيما يتعلق بنشاطات الخدمة التي تتضمن تدريس الآخرين (المستوى السابع من هرم التعلم).

هرم التعلم (معدل استبقاء المعلومات بالنسبة لطرق التعلم المختلفة):



وفي الطرق المذكورة كافة في هرم التعلم، لا بد من توفر أستاذ كفاء يوجه عملية التعلم ليتأكد من الوصول إلى المجموعة المناسبة من الطرق التدريسية، ومن إعطاء التلاميذ الكلام في المستوى وفي السياق المناسبين. في المستويات التي تقع في أسفل الهرم، يصبح المعلمون ميسرين للمسار التعليمي ومشرفين عليه أكثر من كونهم يكتفون بإعطاء المعلومات للتلاميذ لكي يحفظوها غيباً. أما التلاميذ فيتشاركون مع الآخرين فيما تعلموه من خلال تجربة الخدمة، فيما يساعدهم المعلم في التحقق من صحة ما تعلموه ودمجه فيما يتعلمونه في الصف، وفهمه في سياقه الأكاديمي والاجتماعي.

ومما لا شك فيه أنه ينبغي الإقرار بالعوائق العلمية المرتبطة بهذه الطريقة في التدريس. ذلك أن القيود الزمنية والمالية وغيرها من العوائق تحول دون اشتراك التلاميذ في نشاطات خدمتية تتعلق بكل ما يدرسون. ومن ثم فعلى المعلمين إحلال التوازن بين الفعالية والعلمية في اللجوء إلى طرق تدريسية مختلفة يكمل بعضها بعضاً في المسار التعليمي.

إصدار الإذن:

قد يسمح المدير بكل بساطة للإداريين والتلاميذ بالمشاركة في مشاريع الخدمة وقد يحتاجون إلى الحصول على إذنه قبل البدء في كل مشروع في المدرسة أو قد يسمح لهم بالقيام بأنواع معينة من النشاطات على أن يكتفوا فقط بإعلامه بها عند قيامهم بها، إلا أن الإذن لا يكفي عادة وعلى المديرين أن يدركوا أن المعلمين والتلاميذ غالباً ما يرفضون أو حتى يخشون اتخاذ المبادرة، فالخوف من الانتقاد والخوف من الفشل والخوف من كون نجاحهم الخاص سيؤدي إلى شعور الآخرين بالتهديد يمنع الناس من تجربة أمر جديد ولتجنب هذه المخاوف على المدير أن يخلق جواً يشجع الإداريين والمعلمين والتلاميذ على المبادرة إلى تنفيذ نشاطات خدمتية، وقد تمكن إحدى طرق تنفيذ ذلك في أن يحدد خطوط توجيهية واضحة للمشاريع وفي إعلام المعلمين والتلاميذ بأن الإذن يمكن الحصول عليه في حال احترام هذه الخطوط التوجيهية وقد تتضمن هذه الخطوط التوجيهية ما يلي:

١. إشراف أحد إداري المدرسة أو الاعضاء في لجنة الأهل.
٢. التخطيط الواضح الذي قد يستلزم اتباع الخطوات الأربع عشرة.
٣. تحديد وقت المشروع ضمن خطوط توجيهية واضحة (خلال الفسحات، أو قبل دوام المدرسة أو بعده، أو خلال بعض الفترات الزمنية المحددة).
٤. تقديم التقارير قبل المشروع وخلال له وبعد الإنتهاء منه (يمكن تسهيل هذه المهمة من خلال تحديد نماذج خاصة لهذه التقارير).
٥. الحصول على إذن خطي من الأهل فيما يتعلق بالعمل على المشروع خارج المدرسة، أو في غير ساعات الدوام المدرسي (هنا أيضاً يمكن استخدام نموذج محدد للإذن).

مدير النشاطات الخدمائية:

تعين العديد من المدارس شخصاً يكون مسؤولاً عن تنظيم النشاطات الترفيهية (الحفلات والمهرجانات والرحلات الميدانية والنوادي والفرق الرياضية) من خلال مراجعة بسيطة لمواصفات هذا المنصب يمكن تشجيع المسؤول أو حتى إلزامه بتنظيم نشاطات الخدمة أو توجيه النشاطات المتوفرة نحو الخدمة، فعلى سبيل المثال يمكن استخدام الحفلات في تمويل قضية ما، وقد تدعو المدرسة الاطفال المشردين أو العاملين أو الأيتام أو تلاميذ المدارس الرسمية إلى مهرجانها السنوي، وقد تنظم رحلة ميدانية إلى مركز تدريب مهني خاص بالمعوقين تتضمن نشاطاً يسهم فيه التلاميذ. هذا وبإمكان النوادي والفرق الرياضية أن تشارك في النشاطات الخدمائية.

ويستطيع مدير النشاطات تنظيم مشاريع خدمة أسبوعية من خلال العطل أو بعد الدراسة لعدد من التلاميذ يتراوح بين خمسة عشر وعشرين، مع اتاحة حرية المشاركة فيها للجميع كذلك بإمكانهن تنظيم مشاريع لتلاميذ من أعمار معينة وفي مراحل مدرسية مختلفة. هذا وقد تنتقل نشاطات الخدمة ما بين المراحل الأنفة الذكر، ضمن مشاريع تناسب كل فئة من العمر بهذا الشكل يتمتع كل تلميذ بفرصة المشاركة في المشروع كل خمسة أسابيع أو ستة أو أقل من خمس مرات في السنة إلى ست. مع أن المشاركة في هذه النشاطات لها طابع طوعي إلا انه يمكن تشجيع التلاميذ عليها ولو مرة واحدة في السنة.

استخدام موارد المدرسة:

تتضمن الرعاية المدرسية أحياناً وضع موارد المدرسة بتصرف مشاريع الخدمة، وقد يتضمن ذلك تأمين حافلة نقل التلاميذ إلى مكان المشروع في حال توفرت لدى المدرسة حافلات خاصة بها.

مفوضية سعودية

قانون وطني للتطوع

اليوم العالمي للتطوع



الثالث عشر..
ماذا نحتاج كسعوديين

على المجتمع الخيري السعودي أن يعرف ماذا يريد من أجل تجميع الجهود الوطنية تجاه أهداف محددة:

١. تطلعات العمل التطوعي المشترك

أ. **ملتقى التطوع (Volunteer Forum)**: انطلقت مبادرات وطنية كبيرة ولاسيما في السنتين الماضيتين وتعيش تلك التجارب في جزر معزولة عن بعضها البعض، ولذا فإن الالتقاء سنوياً في ورش عمل مشتركة ستحقق التعاون والتنسيق مع تبادل التجارب والخبرات وتعميم تجارب النجاح.

ب. **قاعدة بيانات (Database)**: إن أفضل عمل لتوفير الطاقات العاملة الجديدة الداخلة لعالم التطوع هي أن تجد ذاكرة وطنية تحفظ بها كل تجارب العمل التطوعي مما يمكن انطلاقها من حيث انتهى العمل التطوعي، فضلاً عن تمكين الباحثين الأكاديميين من مادة معرفية من أجل تعميم دراسته وتقييم وتقويم التجربة السعودية.

ج. **التدريب المشترك (Joint Training)**: نتفق سوية على ندرة الكوادر السعودية المحترفة في العمل التطوعي وليس أمامنا سوى استجلاب الخبرات الدولية والإقليمية والتي قد تعجز عن توفيرها مبادرات ومؤسسات محددة الموارد ولذا فإن تكاتف جهود الجميع في تنفيذ برامج تدريبية مشتركة سيوفر التكاليف ويحقق خلق ثقافة مشتركة تساعد في التفاهم والتعاون اللاحق.

د. التشجيع المتبادل (Exchanged Promotion):

إن التنافس حالة إنسانية فطرية، وضرورة لخلق الحماس والاندفاع للصعود ولكن على نبلاء العمل التطوعي والقادة دعم المبادرات المنافسة بحضور الفعاليات وتوفير الخبرات الفنية أينما كان ذلك ممكناً، فضلاً عن الترويج لتجارب النجاح، إن التعاون المتبادل هو السلوك الرشيد للعقلاء المقدرين للمصلحة العامة والإيثار المؤسسي المشترك.

هـ. المشاركة الدولية (International Participation):

تعقد العديد من المؤتمرات الدولية بالتطوع وتظافر جهود المؤسسات والمبادرات التطوعية بالتحفيز المبكر لتلك المشاركات والتناوب على حضورها سيجعل تمثيلنا أكثر قوة وتأثيراً وسيمكننا من جلب الخبرات الدولية كممارسة لتكون رصيذاً معرفياً يمكن تعميمه على جميع فعاليات العمل التطوعي السعودي.

٢. التطوعات الوطنية

أ. المفوضية السعودية للتطوع (The Saudi Commission

of Volunteer): التطوع تعبير عن حرية الفعل والتعبير في حماية حقوق الجماعة المدنية ولذا فإن إخضاع تلك الحرية لمؤسسات بيروقراطية عامة سيقضي على استقلاليتها ومن ثم عطاءها، والمفوضية هو اختيار رشيد يجمع ما بين التنظيم ومرونة الحراك تضمن سعي المجتمع لأهداف وطنية عليا وتحقيق أغراض التطوع الأخرى في إثناء وتعاون لا تناحر وإفصاء. وستقوم تلك المفوضية بالتخطيط التطوعي وقيادة الوعي العام، والتصريح للمبادرات التطوعية وترشيد سلوكها بالرقابة الفنية لتحقيق الجودة والكفاية المالية لضمان استثمار وتوظيف الأموال بصورة أمثل وأكفاً، فضلا عن حمايتها من الاستخدام الحزبي أو الشخصي بالتعدي أو بالتقصير.

ب. القانون الوطني للتطوع (National law of volunteer):

إن قانون التطوع السعودي سوف يطلق ومن أجل ترسيخه لابد من أن يمارس في بيئة قانونية مؤسسية كالمفوضية التي اقترحتها أو أي كيان قانوني آخر يتمتع بنفس المزايا، كما يجب علينا استقطاب وجلب أفضل القادة السعوديين أصحاب الممارسة والتجربة الميدانية المالكين للقوة والأمانة وتشغيلهم في تلك البيئة لتحقيق أغراض القانون والمؤسسة،

فإن الله ليزع بالسلطان «القادة» ما لا يزع بالقرآن، ثم إن دليل نجاحنا سيعبر عن مدى انتشار التطوع في المدارس والجامعات السعودية، وازدياد معدلات ساعات التطوع وقياسها بالمعدلات العالمية في الدول الأكثر تقدماً والأكثر تجربة.

ج. اليوم العالمي للتطوع (International Volunteer Day)

(Day): سنستغل اليوم العالمي للتطوع بإطلاق مبادرات وطنية تطوعية جديدة وإطلاق جائزة وطنية كبرى لمكافحة المبادرات السابقة الأكثر توفيقاً ونجاحاً، وتأثيرها في الوسائل الإعلامية والاحتفال في جميع المناطق بتكريم الباذلين للخير من كبار رجال أعمال والعلماء والمفكرين وكذلك المتطوعين ولاسيما المرأة والطفل الذين نحن بحاجة لاستنهاض طاقاتهم الساكنة في منزلنا.

إن من أفضل التوصيات^(٢٣) الوطنية هي تلك الصادرة عن المؤتمر السعودي الثاني للتطوع وكانت كما يلي:

١. يوصي المؤتمر بالمسارعة في إصدار مشروع نظام التطوع بالمملكة العربية السعودية (المقترح) من قبل اللجنة المشكلة بالأمر السامي الكريم ٧/ب/ ١٨٥٩٤ وتاريخ ١٤٢٤/٤/١٩هـ والموافق عليه بموجب محضر اجتماع بتاريخ ١٤٢٦/١١/٢هـ والمرفوع

(٢٣) الشايحي، د. حميد، دراسة بعنوان العمل التطوعي أهميته - معوقاته - عوامل نجاحه، أسبار، ٢٠٠٧م

من قبل اللجنة المشكلة بوزارة الداخلية وكافة الجهات المعنية برقم ١٣٦/٥/٢/٣/د ف وتاريخ ١٤٢٦/١١/٢٧هـ ليكون أساساً لنظام التطوع في المملكة، ويمكن فيما بعد تطويره بما يتناسب مع ما يرد من رؤى ومقترحات حول تعديل بعض بنوده من خلال تطبيقه على أرض الواقع ومن خلال اللوائح التي ستعد للتعويض من قبل تلك الجهات.

٢. تقوم كل مؤسسة أو جمعية تطوعية بإعداد وتنفيذ دورات للمتطوعين لإتقان المهارات المطلوبة والتي تعينهم على أداء عملهم التطوعي باحترافية ومهنية عالية.

٣. حث الجامعات ومراكز البحث العلمي على إجراء الدراسات والبحوث المتعلقة بالأعمال التطوعية.

٤. تخصيص وسام يحمل اسم ملك الإنسانية خادم الحرمين الشريفين تمنح للعمل التطوعي المميز المقدم من الأفراد والمؤسسات وفق نظام خاص لمنح هذا الوسام سنوياً.

٥. العمل على بناء وتوفير قاعدة بيانات للعمل التطوعي تتبناه الجهات ذات العلاقة بالأعمال التطوعية الحكومية والأهلية وتبنى على رؤية إستراتيجية واضحة.

٦. مطالبة وسائل الإعلام المختلفة المرئية والمقروءة والمسموعة بتوعية أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي وحاجة المجتمع إليه ودوره في التنمية الشاملة، كما يدعو المؤتمر إلى إعداد حملات إعلامية واسعة على غرار الحملات التي قامت بها وزارة الثقافة والإعلام تهدف إلى دعم العمل التطوعي وإيصال مفهومه إلى الجمهور بصورة سهلة وواضحة.

٧. يطالب المؤتمر بقيام جمعية وطنية سعودية للخدمات التطوعية تسهم في تطوير العمل التطوعي في المملكة تخطيطاً وتأهيلاً وتدريباً وتفتح لها فروع في مختلف المناطق وتتسق مع الجهات العاملة في الخدمات التطوعية بمختلف مجالاتها.

٨. يطالب المؤتمر بتفعيل دور الأسرة في توجيه أفرادها للمشاركة في الأعمال التطوعية كما يثني المؤتمر على الدور الذي تقوم به المرأة من خدمات تطوعية في المجتمع السعودي ومساهماتها الفاعلة في الأعمال الخيرية ويوصي بدعم هذا الدور وتطويره.

٩. اطلع المؤتمر على مسودة المشروع الوطني لشغل فراغ الشباب من خلال مقترح الرابطة السعودية للشباب المتطوع، ويوصي بالاستفادة منها فيما يخدم العمل التطوعي لهذه الفئة.

١٠. الاستفادة من الخبرات العالمية في مجال التطوع والأعمال الإنسانية في كافة المجالات وعلى سبيل المثال الإغاثة والإسعاف والحماية المدنية.

١١. إنشاء صندوق للعمل التطوعي والمشاريع الخيرية يمول من الأوقاف والزكوات وغيرها، ويوزع دخله حسب جدوى المشاريع المنفذة في كل مؤسسة أو جمعية خيرية.

١٢. تشكل لجنة من وزارة الشؤون الاجتماعية والجهات المنظمة للمؤتمر لمتابعة تنفيذ توصيات هذا المؤتمر مع الجهات ذات العلاقة وتقديم تقريراً عنها للمؤتمر القادم يوضح ما تم تنفيذه منها وما لم يتم والعوائق التي حالت دون التنفيذ.

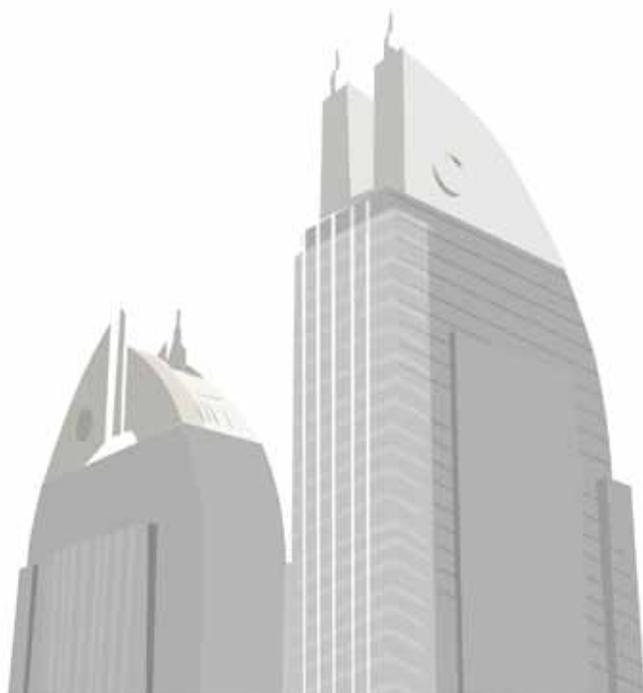
العنود

وارف

الشباب



الرابع عشر.. مبادرة العنود (مركز وارف)



علينا ألا نقف منتظرين تحقيق تطلعاتنا بل علينا المبادرة الذاتية والممارسة الميدانية بخوض التجارب التطوعية الشبابية المؤسسية وأثناء الطريق نطوّر ونحدث فرقاً ومرونة يتمتع بها القطاع الثالث، إننا سنكون أداة تنفيذية للاستراتيجية السعودية للشباب الصادرة عن وزارة التخطيط والتي تهدف إلى:

١. لماذا الشباب؟^(٢٤)

يشير قاموس ويسترن إلى أن الشباب: «فترة من مراحل النمو المبكرة بين مرحلتي الطفولة والمراهقة».

وقد اختلف في تحديد مدى تلك المرحلة، فهل هي بين (١٥) سنة، وقد تمتد إلى (٢٠) سنة، أم هو ما حددته الأمم المتحدة بأنها بين (١٥) سنة و(٢٤) سنة؟

يذهب علماء الأحياء إلى أن مرحلة الشباب هي تلك المرحلة التي تكتمل فيها كل الأعضاء والأجهزة الوظيفية الداخلية والخارجية في جسم الإنسان، فيما يذهب علماء النفس بالقول إلى أن مرحلة الشباب ترتبط باكتمال البناء الدافعي والانفعالي للفرد في ضوء استعداداته واحتياجاته الأساسية، واكتمال نمو كافة جوانب شخصيته الوجدانية والمزاجية والعقلية بشكل يمكنه من التفاعل السوي مع الآخرين في المجال الاجتماعي.

(٢٤) الحزيم، د. يوسف، قوانين الحياة إياك أن تكسرهما، دار ابن الأزرق، الرياض،

أما عن سمات الشاب في تلك المرحلة فتحدث عنها د. محمد سيد فهمي بقوله: «تتميز مرحلة الشباب بالتوتر والقلق، ويشوبها الكثير من المشكلات، سواء بالنسبة إلى الشاب أو أهله أو المجتمع، فبعد فترة طويلة نسبياً من النمو الهادئ غير الملحوظ والاستقرار الانفعالي (مرحلة الطفولة)، يصبح الفرد غير متزن وغير مستقر، ولا يمكن التنبؤ باتجاهات تصرفاته، فهو غير قابل للانصياع، متمرد على طلبات الأسرة، يرفض تحريماتها، وغير متأكد من حقيقة ذاته، يتعامل مع الكبار بشيء من الحساسية وقدر واضح من العناد.. وعموما نجد أنه نتيجة للتحويلات الفسيولوجية والجنسية والعقلية التي يمر بها الشباب تظهر حاجات جديدة، فقد أصبح شخصاً آخر يختلف عن كثير من رفاق سنه، كما تضايقه بعض الأفكار والخواطر، والرغبات الجديدة التي خلقها فيه النمو، ومن ثم يسعى إلى الحصول على تقبل الآخرين في وضعه الجديد، ويترتب على كل ذلك - على الأقل في مجتمعاتنا المعاصرة - وجود أزمة لدى الشباب، وهذه الأزمة تكون أكثر حدة بالنسبة للذين ينضجون مبكراً، لأن النمو الجسمي والجنسي قد لا يوازيه نمو عقلي واجتماعي، بالإضافة إلى اندفاعهم إلى الابتعاد عن أترابهم والإنسحاب ومحاولة الإنتماء إلى جماعات الكبار الذين لا يبدوون - عادة - ترحيباً بالقادمين الجدد، وتدفع هذه التحويلات الخطيرة أحياناً في نفوس الشباب انفعالات الخوف من الذات بعد أن أصبحت غير مألوفة لهم وللآخرين، وبخاصة الآباء نتيجة للخلافات معهم والمستقبل الذي يبدو غامضاً ومليئاً

بالاحتمالات ويصاحب ذلك القلق والتوتر سهولة الاستئارة وقضم الاظافر وبعض اللوازم الطبيعية أو العصبية، كما يغلب على الشباب تقلب الحالة المزاجية، وأخطر ما في أزمة المراهقة أو بداية الشباب هي ما يعرف باسم أزمة الهوية (Identity Crisis)». ويواجه بعض الشباب السعودي بما يحمل من سمات نفسية وبيولوجية وفسولوجية مشكلات عدة في تلك المرحلة العمرية بين (١٥) سنة و(٢٤) سنة أبرزها ما يلي:

١. تضارب مصادر صناعة الهوية: إن المنزل من أب وأم وأخوة يحمل هوية مرغوبة والمدرسة تحمل هوية لا تتسجم بالضرورة مع هوية المنزل، بل داخل المدرسة قد تكون هناك أكثر من هوية مرغوبة فمنهاج التعليم تسعى لهوية وطنية جامعة، بينما المعلم له فهمه الخاص لهذه الهوية، وإذا حلّ المساء كانت هناك هويتان أخيرتان تتنافسان الهويات الأخرى، وقد تتغلب فتصرعهما وهما الأصدقاء لا سيما من يملك التأثير والقيادة والقنوات الفضائية. إنني أجزم بأن شبابنا يعاني فوضى غير خلاقة لا تتيح للشباب الاختيار وتقف موقف الحياد، بل إن تلك الهويات تصوغ عقول بعض أبنائنا فتصنع من فؤاده هوية تائهة ضائعة أو متطرفة !!! إنها صراع الهويات الحادة في توقيت سيء، حيث يصارع هو ذاته فتتظر له أحياناً على أنه شاب متدين يحدثك عن الأحكام التفصيلية بالفقه ثم تراه في مكان آخر على أنه لقيط الشهوانية الليبرالية الغربية، ثم يأخذك لقبيلته ذات السبعمائة عام أو أكثر ويزعم أن الرجولة وقفت هناك، أو يستमित في الدفاع الهائل عن قريته النائية والصغيرة جداً ويدعي أنها مهد الحضارة.

٢. السطحية.. السطحية: يقف أمامك الشاب فيعجبك هندامه المبالغ فيه ويتساوى فيه الغني والفقير، لكنه بعد أن يتحدث - تقول العرب للقدام الجديد تحدث حتى نعرف من أنت - تصاب بالذهول فجسمه كبير ولسانه يعبر عن عقل بسيط تحاول أن تفهمه بصعوبة.. غير قادر على التعبير ف عباراته ركيكة ومحصولة المعرف في شذارات من الكلام جمعه من جلسات سابقة، وأفكاره مشوشة ذات اليمين وذات الشمال، ثم ترحمه لأن نواياه طيبة، وتساءل نفسك من تسبب في ذلك؟ هل هي الأم أم الأب الذي تخلى عن دوره التربوي في غرس قيم النجدة والفرعة وإرادة الرجال الحرة أم المدرسة أم النظام الثقافى السائد.. أم.. أم..

٣. الفراغ العاطفي: يقال إن فاقد الشيء لا يعطيه.. لا.. بل إن مالك الشيء لا يعرف كيف يعطيه.. إنني على يقين أن الجزيرة العربية هي مخزن هائل للروح، ولكنها غير قادرة للتعبير عن تلك العاطفة الجياشة، فنحن نعاني معاناة تاريخية من سوء الاتصال.. فتقبيّل الابن على رأسه ووضع اليد الحانية على كتفه والثناء عليه في حضرة المعارف والجلوس أمام الشاب في تواضع وندية، وتبادل وجهات النظر وشد الأزر عند إخفاقه، كل تلك المعاني نرغب فيها ولكننا بصراحة لا نستطيع أن نفعّلها فيحدث الفراغ العاطفي وما يعمق ذلك الفراغ والطامة الكبرى هو أن الكبير منا يحتاج ذاته للعاطفة، بسبب فقدان ذلك يقوم بصب جام غضبه وإحباطاته على ذلك الشاب فيضخم أخطاءه ثم ينتقم منه بشراسة.

٤. الرفاه: لا أقول إن كل الشعب السعودي مرفه أنظر مقالتي الطبقة الوسطى لكن أغلبه من الطبقة الوسطى التي أفرزتها التنمية الحديثة بدءاً من عام ١٩٧٥ م فنقلت جزءاً كبيراً من محدودي الدخل إلى تلك الشريحة إلا أن هذه الشريحة نجحت في أشياء كثيرة وأخفقت في أخرى ومنها سوء إدارة الميزانية المنزلية فإنفاقها أكبر من إيراداتها فحصل العجز وازدادت المديونية الشخصي أنظر مقالتي ستة وسائل لمعالجة الدين الشخصي والإخفاق الآخر إغداقها على شبابها بالمال دون حساب العواقب وكل ذلك الرفاه جاء حتى من محدودي الدخل في رفاه مصطنع.. إن عقدة عوز الماضي قد أثرت علينا بلا شك وعوضناه فأتحننا كل شيء للشباب، ففقد شعوره بالحاجة والدافعية للعمل فانتشرت لديهم ظاهرة الكسل والخمول والاتكالية والبلادة حتى تجد أن في المنزل به أكثر من ثلاثة شبان بالغين والأب لا يزال يمارس دوره التاريخي التقليدي في رعاية هؤلاء الأطفال الكبار.

٥. ضعف الرقابة: قديماً كنت تستطيع أن تعرف كل أصدقاء الشاب وسلوكه الشخصي، وذلك لأن المجتمع كان صغيراً وكلُّ يقوم بدوره في التأديب أو الإبلاغ عن تصرف غير لائق فتتاح لك المعلومات ثم تتم المعالجة أما الآن فأبناؤنا يمارسون أدواراً تمثيلية في غاية الاحترافية ويصنعون لنا الشخصية التي نريد، ولكن الحياة في تنوعها وحقيقتها أصبحت بعيدة عنا جغرافياً فالمجتمع أصبح مدينة والمدينة أصبحت دولة بل الدولة أصبحت العالم فبعضاً من أبنائك في بيونس أيرس في الأرجنتين

أوفي بكين بالصين يحاور ويتبادل الثقافة وغير الثقافة .. إننا لا نستطيع الرقابة بل إنها غير ممكنة مما عقد من دور الأسرة والمجتمع في حماية أبنائه.

بوادر الأمل:

إن مما يثلج الصدر ذلك الوعي السعودي الأهلي حيال مشكلاتنا الاجتماعية، فأخذ الأب والأم والشاب زمام المبادرة باتجاه الحل دون انتظار الدولة الأم التي عليها أن تفعل كل شيء، ثم ذلك الوعي الرسمي بأهمية قياس أثر التنمية والتأكد من وصولها لأهدافها الحقيقية، ولن يتم إلا بالجودة والإتقان والمحاسبة، ومن تلك البوادر ما يلي:

١. **الرياضة:** إن الرياضة عندنا رأسية أي أن هناك (٢٢) لاعباً يستمتعون بالثروة والصحة في حين يتفرج عليهم (٢,٢٠٠,٠٠٠) بالملاعب وعبر الفضائيات، ينفقون أموالهم ويبددون طاقاتهم المعنوية عند الفرح، ويعمقون من جراحهم النفسية عند الخسارة، ولذا علينا أن نجعل الرياضة أفقية عبر التخطيط السليم للرياضة الذي يبدأ بالسؤال الجوهرى والكبير.. لماذا الرياضة؟ إن هدف الرياضة هو بناء الأجسام السليمة من أجل عقول صحيحة، فتكافح المرض وتحسن المزاج وتهذب الطاقة وترشد السلوك من أجل هدف نبيل هو الصحة النفسية لشبابنا، ولذا لا يهمننا في هذا المقام كم هي إيرادات النقل أو الرعاية؟ وهل وصلنا لكأس العالم أم لا؟ أو هل حققنا كأس آسيا أم لا؟

بل المقياس هو أن نجعل الرياضة أفقية، ونعيد طرح الأسئلة الصحيحة كم شباباً سعودياً يزاول الرياضة؟ هل قضت الرياضة على السمنة؟ ما مدى مساهمة الرياضة في الحد من تفشي الأمراض النفسية أو تفشي ظاهرة المخدرات؟ هل أدت الرياضة دوراً ثقافياً في تعزيز السلوك الإيجابي للشباب فامتصت طاقته الفائضة فأعادته للمنزل كي يتمتع بعلاقات دافئة مع والديه ثم خلد إلى النوم مجهداً كي يبدأ حياة التعلم غداً صباحاً. إن الخطأ الإستراتيجي أن نذهب لننافس غيرنا من فاقد الرؤية فنهتم بالملاعب الكبيرة الحديثة والبرامج الحوارية التلفزيونية الجذابة ثم ننسى سؤال كم عدد الملاعب الصغيرة في أحيائنا؟.

٢. الدين: قال تعالى: ﴿قُلْ إِنْ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ (١٦٢) لِأَشْرِكُ لَهُ وَيَذُكُ أَمْرٌ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ (١٦٣)﴾ الأنعام: ١٦٣، إن الدعوة الدينية بما تملك من طاقات مادية ومعنوية هائلة ركزت بشكل كبير على الصلاة والنسك والمات وأهملت «المحيا» فلم تتخرط كلياً في مشروع التنمية الوطنية بل فضّلت بناء مشروعها الخاص، وأصبح الشاب أمام مفترق طرق فأما أن يكون مشروع الشاب الملتزم أو مشروع الشاب غير الملتزم في حين أن هذا المشروع طراً عليه تصحيح حقيقي يشكر لأولئك العلماء الذين بادروا بالانخراط في المشروع التنموي الوطني عبر ما يسمى «بالإصلاح الاجتماعي» إن الدين الإسلامي ودعوته السلفية عميق الجذور في نفسية الشاب السعودي ويستطيع أن يلعب دوراً كبيراً ومؤثراً وحاسماً.

٣. القدوة: يبحث الشاب في سن الثامنة عشرة وبعدها عن بطل يجسد فيه كل طموحاته المستقبلية بل قد يكون هو المشروع الذي يرغب في الوصول لمثله، وعادةً البطل لن يكون والده لأن الشاب يسعى في ذلك التوقيت للقطيعة مع ماضيه، ولذا فعلى وسائل الإعلام مسؤولية كبرى في تعميم نماذج الأبطال عبر التعريف بسيرهم الذاتية وإنجازاتهم المهنية والعلمية والتجارية والاجتماعية ووسائل تحقيق النجاح والثروة والقوة والجريمة الكبرى إلا يقف الإعلام محايداً وحسب، وإنما بتسويق بطولات وهمية أو بطولات ضالة، كما هي في قناة الأسرة العربية شقيقة قناة أن تعرف أكثر.

٤. التعليم والتدريب النوعي: إن التعليم العام والتعليم العالي خلال نصف قرن قام بواجبه في محو الأمية (الجهل) وتزويد الطلاب بالمعرفة (المعلومات) لكنه فشل نسبياً في إكساب المهارات وبناء الشخصية المتوازنة الناجحة (إدارة الذات) وكلا الأمرين يحتاجهما الشباب لبناء الحياة المهنية (الوظيفة) والاجتماعية (العلاقات) فأصبح الشاب معلقاً في الهواء (نصف متعلم) فظهرت لنا من ذلك مشاكل نفسية وأخلاقيات عدة ولذا علينا أن نقوم نظام التعليم والتدريب من تعليم المعرفة إلى تعليم جودة الحياة ليحل لنا أغلب مشكلاتنا وعلى المدى القصير علينا أن نهتم بالسنة التحضيرية كمدخل للجامعة ومعاهد التدريب لتجسير الفجوة بين التعليم العام والتعليم العالي أو التعليم الفني ثم نهتم بالسنة التطبيقية فنجسر الفجوة بين مخرجات التعليم وحاجات سوق العمل.

٥. المشاركة التنظيمية: مهما حاولنا أن نخطط للشباب فلن يمكننا ذلك لأن تقدير احتياجاتهم بناءً على فهمنا الخاص لماضينا كشباب غير صحيح لأن مرحلة الشباب لكل عصر مختلفة عما سبقها وأحياناً يكون اختلافاً جذرياً ثم ما نفهمه عن الشباب الآن بعد فهماً خاطئاً ذلك لأنهم يمارسون علينا التضليل أما بالتمثيل أو النفاق، ولذا لا بد من إشراكهم عبر الجمعيات الشبابية في المدارس والجامعات وألا نخاف التنظيم، ويمكن تطوير ورش عمل دائمة أو إيجاد موقع إلكتروني خاص «Facebook» بإدارة مركز الحوار الوطني لاستقصاء آراء الشباب في أي نظام أو لوائح قد تؤثر على واقعهم ومستقبلهم.

٦. الاستشارات النفسية: إن كان هناك علم لم يجد العناية الكافية منا فهو علم النفس، فنحن وشبابنا نن من صراعنا النفسي ونخاف المجتمع كي لا يقال مجنون أو ضعيف أو نخاف من بعض الغيورين المخطئين الذي يقول إن علم النفس علم ديني بحت وأي تدخل موضوعي هو تدخل تغريبي مادي يعاني من الضياع أصلاً وفاقد الشيء لا يعطيه، والصحيح أن كلا الرأيين صحيح فالروح (النفس) يمكن فك أسرارها بالعلم الشرعي وكذلك العلم التقني التطبيقي والتجربة الإنسانية ونحن في المملكة العربية السعودية قادرون على فهم هذا الدور الذي يجب علينا تمجيده وإعلاء شأنه والاستثمار فيه وإتاحته لكل مواطن.. فمن منا لا يئن؟ إن وحدات الاستشارة النفسية والاجتماعية ونوعية القائمين عليها هي المدخل للحل.

٧. الترفيه: لقد حان الوقت وقد تأخرنا في عقد مؤتمر باسم: «ترفيه الشباب السعودي الواقع والمأمول»، علينا أن نجد رؤية وطنية جامعة تخرجنا من ثنائية الانفتاح التفريري أو التعتن الاجتماعي الديني في حين أن شبابنا يتيهون في الشوارع مطرودين عند الأبواب وخاضعين لمطرفة الهيئة وسندان الأجهزة الحكومية البيروقراطية الفاقدة لحس الشباب وهمومهم. إن الهيئة العامة للسياحة والآثار قد رعت أنشطة محافظة ومبدعة مثل رالي حائل وسوق الكليجا بالقصيم وسباق السيارات بجدة ونادي الطيران بالرياض، والمدخل المناسب لقيادة الحل هي الهيئة العليا بالتعاون مع الرئاسة العامة لرعاية الشباب فيربط الاقتصاد بالترفيه وبالتممية من خلال برامج غير تقليدية، ويقاس نجاحها الكبير بانخراط أكبر قدر من الشباب فيها.

٨. التطوع: إن العالم المتقدم حضارياً واقتصادياً كما رأينا يستخدم التطوع للشباب كرافعة تمومية لتسخير طاقات المجتمع وتوظيفها نحو مشروع الأمة والوطن، وحماية لها من سوء الاستغلال فطاقة الشبان متحركة متدفقة، وعلينا طرح السؤال الوحيد وهو: إلى أين ؟ لقد بتنا في حاجة ملحة للإجابة على هذا السؤال الكبير والمهم. إن إدارة طاقة شبابنا الآن هو حل لكثير من مشكلاتنا الأخلاقية والنفسية والجنائية، وإن حسن توظيف مواردنا الشابة ستجني من خلال التطوع قفزة هائلة للتممية.

٢. التعريف بمؤسسة الأميرة العنود الخيرية^(٢٥)

المؤسسة تحمل اسم سمو الأميرة العنود بنت عبدالعزيز بن مساعد بن جلوي آل سعود رحمها الله من مواليد حائل عام ١٣٥١هـ/١٩٣٢م، وهي زوجة خادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبدالعزيز - رحمه الله - ملك المملكة العربية السعودية. والدها سمو الأمير عبدالعزيز بن مساعد بن جلوي ووالدتها الأميرة طرفة البتال. وللأمير من الأبناء الذكور إثنان، سمو الأمير عبد الله بن عبدالعزيز بن مساعد أمير الحدود الشمالية، وسمو الأمير جلوي بن عبدالعزيز بن مساعد نائب أمير المنطقة الشرقية ولسموه سبع من الإناث وهنّ صاحبات السمو الأميرات:

- سمو الأميرة منيرة: وهي كبرى بنات سموه وهي زوجة صاحب السمو الملكي الأمير سلطان بن عبدالعزيز آل سعود - رحمه الله - ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع والطيران والمفتش العام.
- سمو الأميرة سارة: زوجة سمو الأمير سعود بن عبد الله بن جلوي - رحمه الله - أمير المنطقة الشرقية سابقاً.
- سمو الأميرة لولوة: زوجة سمو الأمير فهد بن محمد بن عبدالعزيز آل سعود.

(٢٥) الحزيم، د. يوسف، امرأة استثنائية زوجة ملك، مؤسسة العنود الخيرية، الرياض، ١٤٢٧هـ، ص ١٣

- سمو الأميرة الجوهرة: زوجة صاحب السمو الملكي الأمير نايف بن عبدالعزيز آل سعود - ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء - وزير الداخلية.
- سمو الأميرة موضي: زوجة سمو الأمير بدر بن فهد بن سعد بن عبدالرحمن آل سعود.
- سمو الأميرة نورة: صغرى بنات سموه وهي زوجة الأمير عبدالله بن سلمان بن محمد آل سعود.

وكان سموه رحمه الله شأن كل الآباء يحب أبناءه وبناته كثيراً. وكانت علاقته بهم يسودها الحزم، ويعاملهم معاملة الند للند، ولم يكن هذا الحزم يفقد أبناءه الحوار الصريح معه بل كان يستمع بأناة.

هذا واتصفت والدتها الأميرة طرفة البتال - رحمها الله - بالتدين والتسامح والحنان على أولادها وقربها للجميع كما اتسمت بالعضو عن أساء إليها قال تعالى: ﴿وَالْكَاطِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾ آل عمران: ١٣٤، وكما تميزت برعاية بيتها، ذلك البيت الذي يعج بالجهاد والتحديات.

وتولت الأميرة حصة السديري والدة خادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبدالعزيز - طيب الله ثراه - تجهيز البيت المعد لسكن الأميرة العنود، وقد أظهرت لها المودة والإكرام والتقدير.

وأكدت لي سمو الأميرة منيرة بنت عبدالعزيز بن مساعد بن جلوي، زوجة صاحب السمو الملكي الأمير سلطان بن عبدالعزيز رحمه الله، وذلك بقولها: (كانت تعاملنا الأميرة حصة بنت أحمد السديري مثل الوالدة تماماً وكنا نذهب معها سوياً يوم الجمعة بعد صلاة المغرب للسلام على الملك عبدالعزيز - طيب الله ثراه - وكانت علاقتنا مع صاحبات السمو الملكي الأميرات: لولوه، ولطفة، وجواهر، والجوهره، كعلاقة الأخت بأختها مما جعلنا لا نشعر مطلقاً بانتقائنا من كنف سمو الوالد والوالدة بحائل إلى الرياض).

وكان سمو الأمير عبدالعزيز بن مساعد بن جلوي - رحمه الله - يعمد وكيله المرحوم عبد الله بن حسن في الرياض بالتواصل معهن كي يطمئن عليهن وذلك لصعوبة الاتصال آنذاك. وكان رحمه الله يفرح كثيراً إذا زارته إحدى بناته بحائل ويقدم لها حفلاً كبيراً يضم زوجات كبار الوجهاء.

وقد توج التعاضد بين جلالة الملك عبدالعزيز - رحمه الله - وسمو الأمير عبدالعزيز بن مساعد - رحمه الله - أنها قد توجت بتلك المودة حيث تزوجت الأميرة العنود بنت مساعد (وكان عمرها في حينه (١٢) سنة أي في عام ١٣٦٤ هـ)، بخادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبدالعزيز آل سعود - طيب الله ثراه - رائد التنمية السعودية المعاصرة وناشر الإسلام المستنير وعقيدة التوحيد والحديث الصحيح في العالم الحديث، ومؤسس التعليم، الذي تلقى تعليمه الأول في مدرسة القصر التي اختار لها والده الملك عبدالعزيز عدداً من المعلمين لتدريس أبنائه العلوم الشرعية والعربية ثم في مدرسة الإعداد التي أنشأها والده

عام ١٣٥٤ هـ / ١٩٣٥ م لتعليم أبنائه ثم التحق بالمعهد العلمي السعودي بمكة المكرمة الذي يعنى بتدريس العلوم الدينية واللغة العربية، وقد تميز رحمه الله بصفات شخصية منها الحكمة والحزم والفراسة والإقدام المتدرج، وتوقع المستقبل ومركزية الإدارة والقيادة والإحاطة بالتفاصيل مما جعل جل حياته مليئة بالبناء.

بنيت الشخصية القيادية عبر الأدوار التي قام بها في سن مبكرة منها عضويته في وفد للمملكة لاجتماع جامعة الدول العربية عام ١٣٨٠ هـ / ١٩٦٠ م بلبنان، وزار باريس عام ١٣٨٧ هـ / ١٦٦٧ م بدعوة من الرئيس ديغول ورأس وفد المملكة إلى بريطانيا عام ١٣٩٠ هـ / ١٩٧٠ م لمناقشة مستقبل الخليج.

أما عن تجربته الداخلية فبدأت بمهمة ضخمة واستراتيجية (حيث كان لاشيء يذكر مؤسسياً) بقطاع التربية والتعليم، فكان أول وزير للمعارف عام ١٣٧٣ هـ / ١٩٥٣ م ثم توالى المسؤوليات التي أنيطت بخادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبدالعزيز حيث عين وزيراً للداخلية في عام ١٣٨٢ هـ / ١٩٦٢ م ثم عين نائباً لرئيس مجلس الوزراء في عام ١٣٨٧ هـ، وفي عام ١٣٩٥ هـ أصبح ولياً للعهد ثم ملكاً للمملكة العربية السعودية عام ١٤٠٢ هـ.

وللأميرة العنود بنت عبدالعزيز بن مساعد بن جلوي - رحمها الله - ستة من الأبناء هم أصحاب السمو الملكي الأمراء والأميرات:

- فيصل - رحمه الله -: الرئيس العام لرعاية الشباب (سابقاً)، متزوج من صاحبة السمو الملكي الأميرة منيرة بنت سلطان بن عبدالعزيز آل سعود، وله من الأبناء أصحاب السمو الملكي الأمراء والأميرات: نواف، وخالد، وهيفاء، وشاهيناز، ونسرين.
- محمد: أمير المنطقة الشرقية متزوج من صاحبة السمو الملكي الأميرة جواهر بنت نايف بن عبدالعزيز آل سعود، وله من الأبناء أصحاب السمو الملكي الأمراء والأميرات: تركي، وخالد، وعبدالعزیز، ونوف، ونورة، ومشاعل.
- سعود: نائب رئيس الاستخبارات العامة (سابقاً) متزوج من صاحبة السمو الملكي الأميرة مضاوي بنت مساعد بن عبدالعزيز آل سعود، وله من الأبناء أصحاب السمو الملكي الأمراء والأميرات: عبدالعزيز، ومحمد، ونورة، وسارة.
- سلطان: الرئيس العام لرعاية الشباب (سابقاً)، متزوج من صاحبة السمو الأميرة الجوهرة بنت فيصل بن تركي آل سعود، وله من الأبناء أصحاب السمو الأميرات: نوف، وسارة.
- خالد: عضو مجلس أمناء مؤسسة الأميرة العنود بنت عبدالعزيز بن مساعد بن جلوي آل سعود الخيرية.
- لطيفة: رئيسة المجلس النسائي بمؤسسة الأميرة العنود بنت عبدالعزيز بن مساعد بن جلوي آل سعود الخيرية، متزوجة من صاحب السمو الأمير خالد بن سعود بن محمد آل سعود،

ولها ولدان هما صاحب السمو الأميران: فيصل، وسعود.

وقد كتبت الأميرة العنود -رحمها الله- وصيتها وكان نصها: «هذا ما أوصت به الحرة الرصينة العنود بنت عبدالعزيز بن مساعد بن جلوي أوصت أنها تشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأن محمداً عبده ورسوله وأن عيسى عبد الله ورسوله وكلمته ألقاها إلى مريم وروح منه وأن الجنة حق والنار حق وأن الساعة آتية لا ريب فيها وأن الله يبعث من في القبور، وأوصت من خلفها من الذرية والأقارب أن يتقوا الله ويصلحوا ذات بينهم، ويطيعوا الله ورسوله إن كانوا مؤمنين. وأوصت بثلاث مالها أن يجعل في بيت في محل مناسب، من بلد الرياض يكون في غلته أضحية واحدة لها ولوالديها، والباقي من الغلة بعد الأضحية يصرف في وجوه البر وأعمال الخير كالصدقة على الفقراء من الأقارب وغيرهم وعماراة المساجد وتعليق قرب الماء في المساجد في أوقات الحاجة إلى ذلك وصناعة طعام للفقراء في رمضان وغيره حسب ما يراه الوكيل وغير ذلك من وجوه البر والنظر على الثلث المذكور للأرشد من ذريتها ما تناسلوا الأقرب فالأقرب من احتاج من ذريتها إلى الفاضل من الغلة فهو أولى به من غيره، شهد على اعتراف العنود المذكورة بالنوصية المذكور عبد الله بن فهد الطلاسي وفهد بن محمد البريدي قاله الفقير إلى الله عبد العزيز بن عبد الله بن باز سامحه الله وكتبه من إملائه إبراهيم بن عبد الرحمن الحصين وصلى الله على نبينا محمد وآله وصحبه» وقد وفق الله أبناءها لإطلاق وقف يتمثل في مؤسسة خيرية يحمل اسمها وقد صدر الأمر السامي برقم ٢٢٩/٢٢ بتاريخ ٢٢/١٠/١٤٢٠ هـ القاضي بتأسيس مؤسسة الأميرة

العنود الخيرية، ويدار ذلك الوقف من خلال مؤسسة أوقاف العنود للاستثمار الصادر ترخيصها بتاريخ ١٠/٢٢/١٤٢٨ هـ ورقم ١٠١٠٢٣٩٦٢٠ وريع تلك الاستثمارات الوقفية تصرف في أوجه البر كما نصت عليه الوصية وأغراض المؤسسة المشار إليها في النظام الأساسي، ومن أعمال البر تأسس مركز (وارف) لتنمية الشباب.

٣. مركز وارف لتنمية الشباب

• رؤية المركز:

يأتي تأسيس وارف إدراكاً من مؤسسة الأميرة العنود الخيرية بالتزامها بحاجات المجتمع السعودي، ومحاكاة التطور والحراك الثقافي بالمملكة العربية السعودية. ومن ذلك أهمية الشباب ودورهم في المجتمع، إذ يشكل الشباب من الفئة العمرية (١٦ وحتى ٢٠) قرابة ٧٠٪ من سكان المملكة حسب إحصائيات وزارة الاقتصاد والتخطيط مؤخراً.

يعاني الشباب من ضياع الطاقة الفائضة وفتنات التعبير والمشاركة الاجتماعية والتنمية، فضلاً عن فرص اكتساب المهارات والفخر بالإنجاز، وقلّة في المبادرات المنظمة التي تحتوي الشباب وتوجههم بالطريقة التي تضمن لهم سلامة المنهج وقوة المُخرج، فهو مركز متخصص يهتم بتأهيل وتنمية الشباب وتعزيز مشاركتهم في البرامج الخيرية والتطوعية وتبني واحتضان مبادرات ومشاريع شبابية نوعية ليكون ساحة تتلاقى فيها القيادات الشابة بمراكز النفوذ والتأثير.

• برامج وارف:

أ. إطلاق المبادرات:

يقوم المركز بإطلاق مبادرات تخدم الشباب وتهدف للتوعية وتعزيز ثقافة التطوع فيما بينهم، كما يقوم على احتضان العديد من المبادرات التطوعية الشبابية.

١. مبادرة «مسجدي»

تهدف المبادرة العناية بالمساجد على أيدي شباب متطوعين من ناحية صيانتها ونظافتها وتعريف المجتمع بأهمية وقداسة هذا المكان والعناية بحارس المسجد وإحساسه بأهمية وجوده كمحور مهم في نظافة المسجد.

٢. مبادرة الوقاية من المخدرات «من قرين على قرين»

إعداد مدربين شباب يقومون بزيارات للمدارس والجامعات لنشر الوعي في أوساط الشباب بأضرار المخدرات وذلك بطرق وآليات جديدة مستمدة من تجارب دولية وأخرى محلية.

ب. حاضنات الأعمال:

يتم في هذا القسم احتضان الأعمال التطوعية ودعمها ماليا ولوجستياً لإطلاق المبادرات والمشاريع المعتمدة من قبل المركز وقد تم احتضان المبادرات التالية:

١. مجموعة Totally English :

يهدف لإتقان اللغة الانجليزية في جو ممتع حيث يوفر بيئة تمكن أفرادها من ممارسة مهاراتهم في اللغة الإنجليزية والاستمتاع بذلك وتبادل الخبرات في التخصصات المختلفة ويتم الاجتماع بشكل أسبوعي.

٢. مجموعة صيدلي ولي بصمة:

مجموعة تطوعية تضم طلاب و طالبات ، وخريجين وخريجات من كليات الصيدلة تهدف لاحتضان العمل التطوعي الصيدلي بكافة أنواعه وإظهاره بطريقة فعالة ليكون لهم دور فعال وبصمة مغاير .في المجتمع ومنها السعي للرقى بالمهنة بأسلوب مميز.

ج. التدريب: يقدم المركز البرامج التدريبية من خلال الآتي:

١. **برامج التطوع:** تقديم البرامج التدريبية المخصصة بتطوير وتأهيل المتطوعين.

٢. **برامج تطوير الذات:** إعداد وتنفيذ برامج تدريبية متميزة ، تلبي احتياج الشباب في حياتهم.

د. وارف الإعلام: نلكون اكلر قربا ىنتج وارف ويرعى برامج إعلامية تعزز القيم اللىاتية النالجة لى الشباب عبر وسائل الإعلام اللىلدىة وقلوات الإعلام اللىلى:

برنامج (لكائلى) على اذاعة UFM: برنامج ىهدف الى اىصال رسالة، ىناول من كلاله قصة شاب من الطبة المتوسطة تغلب على ظروف اللىة اللى واجهته وحقق نالجات على أصعدة مختلفة ، كىل كان عنده الاستعداد للبدء فى رحلة البلى عن مستقبله.

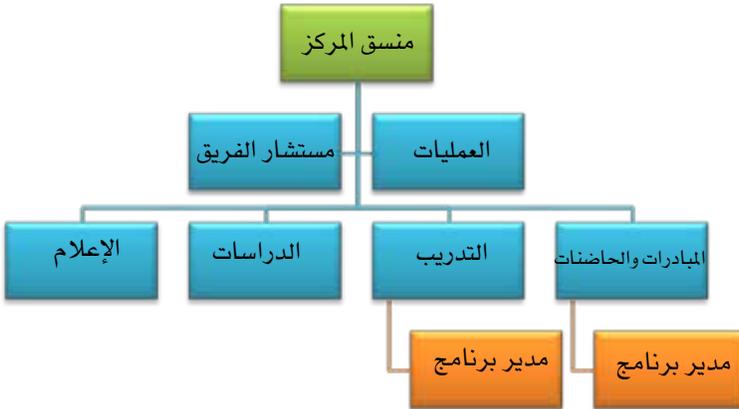
ه. وارف الدراسات والبلى:

ىقدم وارف تقرير وطنى عن التطوع فى المملكة مسلىناً بالخبراء ومقدما أبحاث وإسطلالات الرأى العام للشباب لىكون عمل وارف مبلى على أسس علمية لكشف الواقع وتلبى اللىلجات وترفع من مستوى الطموحات وقد تم تشكيل فرىق شبابى ىقىم الأعمال الللىة وتطویرها من كلال الزىارات المباشرة للمسلىلدىن النهلأىین من برامج مؤسسة الامیره العنود الللىة وتقدیم رؤىة تطویرية بمعايير عالمية تخدم المؤسسة والجمعیات الللىة الأخرى نحو جودة الرعىة والتمكىن .

- و. وارف «فرنشايز»: نتبّع في وارف آلية عمل وفق المراحل التالية:
١. المرحلة الأولى: بناء الفكرة استناداً على احتياجات الشباب.
 ٢. المرحلة الثانية: تصميم البرنامج والفعاليات والأنشطة .
 ٣. المرحلة الثالثة: تطبيق البرنامج والفعاليات والأنشطة على عينة مختارة من الشباب والحصول على التغذية الراجعة.
 ٤. المرحلة الرابعة: وضع البرنامج كمنتج نهائي متكامل شامل الأدلة الاجرائية وآلية العمل.
 ٥. المرحلة الخامسة: عقد شراكات وطنية محلية مع الجمعيات الشبابية والتطوعية والخيرية بمختلف انحاء المملكة يقوم وارف بموجبها بتأهيل وتدريب الشباب القيادي التطوعي مع تقديم دعم مادي لإطلاقه.

• إدارة المركز:

يتولى المركز منسق برتبة مدير إدارة يساعده قسم العمليات المتخصص في الدعم الإداري، كما يتعاون المركز مع قطاع عريض من المختصين الإستشاريين. أما عن الأقسام التنفيذية فقد نظمت بناءً على أهداف المركز، وهي: المبادرات والحاضنات، والتدريب، والدراسات، والإعلام، ويوضح ذلك الهيكل التنظيمي للمركز والموازنة التقديرية لعام ١٤٣٣هـ:



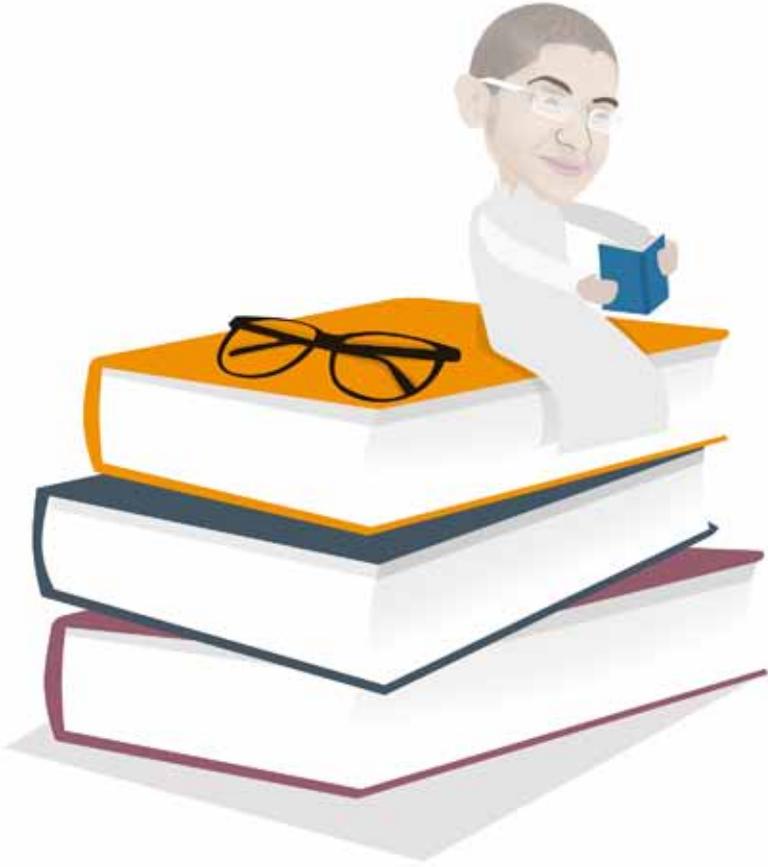
الموازنة التخطيطية للمركز لعام ١٤٣٣ هـ:

م	البند	المصروفات	التفصيل	المبلغ
١	مصاريف إدارية	أجور الموظفين		
		مصاريف بريد		
		مصاريف أدوات مكتبية		
		ضيافة		
		انتداب وحضور مؤتمرات		
٢	البرامج والفعاليات	المبادرات والحاضنات	مبادرة مسجدي	
			صيدلي ولي بصمة Totally English	
			مبادرة الوقاية من المخدرات	
		التدريب	حقيبة قوة التطوع (تطوع ١٠١)	
			مهارات الحياة للشباب	
		الإعلام	رعاية برنامج (حكائتي) الإذاعي	
			الدراسات والبحوث	مشروع تقييم الأعمال الخيرية
		مشروع المبادرات الشبابية المحلية		
٣	مصاريف التسويق	الهوية والموقع الإلكتروني		
		معارض	تصميم وتركيب جناح	
		مطبوعات	بروشورات - كتيبات	
٤	الأصول والتجهيزات	أجهزة حاسب آلي		
		طابعات		
		أجهزة تواصل برافو		
		بروجكترات		
		سيارة		
		مكاتب		

الكتب

الدراسات والأبحاث

المواقع



الخامس عشر..
المراجع

الكتب

١. مجموعة مؤلفين، الإسهام الاقتصادي والاجتماعي في المنظمات الأهلية العربية في الدول العربية، الأردن- لبنان- مصر- تونس، ١٩٩٩م.
٢. فريز، أندي وآخرون، الدليل الأساسي لإدارة برامج العمل التطوعي، مركز بناء الطاقات، ١٤٢١هـ.
٣. قنديل، د. أماني، الدور المدني لمنظمات المجتمع المدني من الخيرية إلى التمكين، الطبعة الأولى، مؤسسة العنود الخيرية، عام ١٤٢٠هـ.
٤. الفقي، د. إبراهيم، العمل الجماعي، الراية للنشر، القاهرة، ٢٠١٠م.
٥. أبادي، الفيروز، القاموس المحيط، دار الجيل مصورة عن طبعة البابي الحلبي، بيروت، ١٣٧١ هـ.
٦. السلومي، د. محمد، القطاع الخيري ودعاوي الإرهاب، الطبعة الأولى، مجلة البيان، ١٤٢٤هـ.
٧. سعود بن محمد، المملكة العربية السعودية والسجل الأبيض للمساعدات الخارجية، وزارة التعليم العالي، الرياض عام ١٤٢٢هـ.
٨. الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربي، النظام الموحد للتطوع وإعداد المتطوعين لأعمال الدفاع المدني بمجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الثالثة، ١٤٢٣هـ.

٩. الحزيم، د. يوسف، امرأة استثنائية زوجة ملك، مؤسسة العنود الخيرية، الرياض، ١٤٢٧هـ.
١٠. قنديل، د. أماني، أخلاقيات العمل التطوعي، مؤسسة العنود الخيرية، الرياض، ١٤٣٠هـ.
١١. الحزيم، د. يوسف، أركان القيادة، دار السلام، الرياض، عام ١٤٢٩هـ.
١٢. القرضاوي، د. يوسف، أصول العمل الخيري في الإسلام، دار الشروق، القاهرة، عام ٢٠٠٨م،
١٣. الحزيم، د. يوسف، أفكار في التنمية السياسية، الطبعة الأولى، دار ابن الأزرقي، بيروت، ٢٠١٢.
١٤. ميهالي، د. باتريسيا، تعلم الإهتمام، جمعية خدمات التطوع، بيروت، ٢٠٠٩م.
١٥. قنديل، د. أماني، ثقافة التطوع، مؤسسة العنود الخيرية، الرياض، ١٤٣٠هـ.
١٦. الحزيم، د. يوسف، قوانين الحياة إياك أن تكسرهما، دار ابن الأزرقي، الرياض، ١٤٣٢هـ.
١٧. جمال، عظيم وآخر، قوة العطاء، الطبعة الثانية، مكتبة جرير، الرياض، ٢٠١١م.
١٨. الثعالبي، عبدالملك بن محمد - تحقيق وليد الحسين -، مرآة المروات، الطبعة الأولى، دار الحكمة، الرياض، عام ١٤١٩هـ.

١٩. ابن خلدون، عبدالرحمن بن محمد، مقدمة ابن خلدون، الطبعة الأولى، مكتبة لبنان وبيروت، عام ١٩٩٢م.
٢٠. مان، ميشيل - نقلها للعربية: عادل الهواري وسعد مصلوح - موسوعة العلوم الاجتماعية، الطبعة الأولى - مكتبة الفلاح، بيروت ١٤١٤هـ.

الدراسات والأبحاث

١. البركاتي، عمر، دراسة بعنوان الأثر الإقتصادي للأعمال التطوعية، الرياض، ١٤٢٩هـ.
٢. الباز، د. راشد، دراسة بعنوان الشباب والعمل التطوعي، المركز الوطني لأبحاث الشباب - جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٢م.
٣. المرواني، د. نايف، دراسة بعنوان العمل التطوعي إشكالاته وتطبيقاته، عام ١٤٢٢ هـ.
٤. الشايجي، د. حميد، دراسة بعنوان العمل التطوعي أهميته - معوقاته - عوامل نجاحه، أسبار، ٢٠٠٧م.
٥. الشهراني، معلوي، دراسة بعنوان العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ١٤٢٨هـ.
٦. القعيد، د. إبراهيم، بحث بعنوان وسائل إستقطاب المتطوعين والإنتفاع الأمثل بجهودهم، الندوة العالمية للشباب الإسلامي، ١٩٩٧م

المواقع

٧. موقع دائرة المعارف البريطانية، عام ٢٠١٢م،
www.britannica.com
٨. موقع ساكورا المملكة، ٢٠١٢م،
www.sakura-almamlakh.com
٩. موقع عالم التطوع العربي، ٢٠١٢م،
www.arabvolunteering.org
١٠. موقع المديرية العامة للدفاع المدني، ٢٠١٢م،
www.998.gov.sa
١١. موقع منتدى الغد (نحن والشباب شراكة)، ٢٠١٢م،
www.alghadforum.org.sa
١٢. موقع نادي حياة - جامعة الملك سعود، ٢٠١٢م، النبذة
التعريفية، www.life-ksu.org

عن المؤلف:

إداري واقتصادي سعودي من مواليد عام ١٩٦٤م حصل على درجة البكالوريوس في العلوم السياسية عام ١٩٨٧م والدبلوم العالي في العلوم المالية والمصرفية الإسلامية عام ١٩٩٢م والمجستير ١٩٩٧م ودرجة الدكتوراه في فلسفة الاقتصاد عام ٢٠٠٤م.



اشتغل المؤلف خمس وعشرين سنة في العمل التطوعي والخيري المحلي والدولي كمدير للشؤون الإدارية ثم نائب مدير هيئة الإغاثة الإسلامية العالمية في باكستان عام ١٩٨٩م ومدير إدارة المكاتب المحلية عام ١٩٩٠م، ومديراً إقليمياً بالأردن للعام ١٩٩١م، كما قام خلال الفترة بإعادة هيكلة وتطوير مكاتب الهيئة في ألبانيا ومكتب رابطة العالم الإسلامي في الفلبين.

يعمل المؤلف منذ عام ٢٠٠١م أميناً عاماً لمؤسسة العنود الخيرية ومديراً تنفيذياً لمؤسسة العنود للاستثمار (الوقف)، المؤلف عضواً بالعديد من المجالس، فهو رئيساً دورياً لمجلس تنسيق العمل الخيري، وعضو مجلس إدارة مؤسسة الحرمين (سابقاً)، وعضو مجلس مركز الأمير سلمان لأبحاث الإعاقة، وعضو مجلس إدارة الصندوق الخيري بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وعضو لجنة الأوقاف بالغرفة التجارية بالرياض، وعضو الهيئة العلمية لصندوق راشد بن دايل لدراسات الأوقاف، وعضو جمعية الاقتصاد السعودية، وعضو الجمعية السعودية للإدارة، والجمعية السعودية للتاريخ.

قدم المؤلف العديد من الإستشارات الخيرية ورأس فرق عمل تأسيس ومنها: رئيس اللجنة التنفيذية لندوة وفعاليات خادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبدالعزيز «رحمه الله»، ورئيس تأسيس فريق مؤسسة الملك فهد الخيرية، وصندوق الوثائم الخيري، وصندوق الأميرة مضاوي لتنمية المرأة، ومؤسسة الوالدة حصة السديري الخيرية. قدم المؤلف العديد من الكتب والدراسات والندوات وله خمسة عشر مؤلف منها في العمل الخيري: امرأة استثنائية (زوجة ملك) - عاشت بعد أن ماتت - العمل الخيري عند الملك عبدالعزيز - قوة التطوع.



مركز الأميرة العنود لتنمية الشباب
PRINCESS AL ANOUD FOUNDATION FOR YOUTH DEVELOPMENT
www.warif.org



مؤسسة الأميرة العنود لتنمية الشباب
Princess Alanooud Foundation