



الملتقى الأول للجهات الخيرية بمنطقة القصيم

بريدة ١٢ - ١٥ / ٤ / ١٤٢٨ هـ

أوراق العمل

معاً ...
لعمل فكري متكامل

الراعي الرئيسي



AL OTHAIM HOLDING

المنظمون



جمعية البر الخيرية ببريدة وفروعها
تحت إشراف الإدارة العامة للشؤون الاجتماعية بمنطقة القصيم



للعمل الخيري مجالات متعددة ووسائل تنفيذ متنوعة، فلم يعد العمل الخيري عملاً إغاثياً يعالج أزمات تحمل طابع التسكين للألم فحسب .. فمن جاع سُدّت جوعته ، ومن احتاج كساء ألبس بوقته وانتهى ؛ ليبقى العاملون ينتظرون جائعاً آخر ومن في حكمه ..

لكنه تجاوز ذلك من خلال إشعار الفقير أنك قد تكون مستغنياً بنفسك عن الآخرين ، وأنه كلما قل مجيئك للجمعية - نظراً لاستغنائك - فهذا مظهر عز لك ؛ إذ النظر لما في أيدي الناس رجاء أن يعطوه تُقلل من قدره حتى عند نفسه السائلة .

والعاملون في العمل الخيري يسعون لإعانة الفقير على نفسه ؛ لتحقيق هذا المطلب المهم من خلال إقامة الدورات التدريبية والتأهيلية والإنتاجية . مع التطلع إلى تحقيق التكامل الأمثل بين الجهات الخيرية بالمنطقة ، واستخدام التقنية الحديثة الميسرة والضابطة للعمل .

وكان من وسائل ذلك تلك الملتقيات الخيرة التي تجتمع رؤاها على رفع مستوى العمل الخيري عموماً عند العاملين والباذلين والمستهدفين .

والملتقى الأول للجهات الخيرية بالمنطقة ، والذي تنظمه جمعية البر الخيرية ببريدة وفروعها ؛ نحسب أنه بداية عملية لتحقيق ذلك بدلالة تلك البرامج والفعاليات من الدورات التدريبية ، والندوات وأوراق العمل المقدمة مع ورش العمل وحلقات النقاش التي تثمر تلاقح الأفكار البناءة .

نتمنى للجميع التوفيق والإسهام في مجالات التطور والنمو في مملكتنا الكريمة العزيزة تحت قيادتنا الرشيدة رعاها الله تعالى .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته .

صاحب السمو الملكي الأمير
فيصل بن بندر بن عبد العزيز
أمير منطقة القصيم

العمل الخيري طريق بر أياً كان نوعه مادام يهدف الإنسان المحتاج للإغاثة والتعليم أو التدريب والتأهيل ، وهو وسيلة خير لأن يقدم الإنسان القادر مايقدر عليه شعوراً بتحمل المسؤولية وبعداً بالنفس عن الهامشية في الحياة، فمن عاش لنفسه مات لوحده ، ومن عاش لنفسه وللآخرين بقي ولو مات وأفتقده الآخرون، وما عند الله خير وأبقى لمن أحسن القصد واتقى الله حق التقوى ، ولا أضر على العمل الخيري من الفردية والارتجالية والتوقف عن ركب الحضارة والتقنية وتشيتت الجهود وتكرار العمل بدون حاجة .

وجمعية البر الخيرية بريدة وفروعها ومراكزها ولجانها ومن منطلق استشعار القائمين عليها أن العمل الخيري دائرة مرتبط بدياتها نهايتها كان شعار هذا الملتقى الأول للجهات الخيرية بالمنطقة – والذي تشرف بتنظيمه – رمزاً لذلك المفهوم (معاً.. لعمل خيري متكامل) ولذا فإن تنوع الطرح والإفادة من جميع جهات الخير بالمنطقة هو أمل بأن يكون التنسيق بينها حقيقة واقعة مع التكامل بالخدمات الموجهة إسهاماً بواجب مناط بالجميع تجاه الوطن ومواطنيه وكل بحسب قدرته وإمكاناته واهتماماته إذ هذه العناصر الثلاث هي من أقوى أسباب نجاح العمل واستمراره وتثميده ، ومابين يديك هو ثمرة ليست هي منتهى الهدف إنما هي ثمرة نعدّها نواة لثمار أئنيح وأكثر وأشمل بإذن الله تعالى والتكامل المنشود لا تخفى على الجميع أهميته ولذلك فهو من أولويات التوجيهات المباركة لصاحب السمو الملكي الأمير / فيصل بن بندر بن عبد العزيز أمير منطقة القصيم.

فيوجه إليه مرة ويؤكد عليه ويذكر به بين الفينة والأخرى .

وفق الله الجميع لكل خير وحفظ بلادنا وولادة أمرنا من كل سوء

د / محمد بن عبدالعزيز الثويني

مدير الجمعية

تطوير العاملين في الجهات الخيرية

إعداد وتقديم
عبد الرحمن بن متعب الشتوي

جمعية البر الخيرية
بمحافظة المذنب

كان ترشيح الشيخ خالد ليكون رئيساً لمجلس إدارة الجمعية من قبل أعضاء الجمعية العمومية بحضور مسئولى الوزارة ، نقطة تحول في مسيرة الجمعية ذات العقدين من الزمان ، لأن الشيخ خالد يؤمن أن الأعمال والمشاريع لا تقوم إلا على أفراد أفاض يحملون الرؤية ويشعرون بأهمية المشروع ومدى أثره وتأثيره في المجتمع ، لذا كانت انطلاقته الأولى هي تكوين فريق عمل من منسوبي الجمعية وبعض المتطوعين ، بهدف وضع خطة استراتيجية لاستقطاب الكوادر المتميزة ، وتطوير العاملين في الجمعية ..

توصل الفريق بعد خطوات من العمل الجاد المتواصل الى مفهوم استراتيجي متميز هو :

التطوير الدائم

إن مفهوم التطوير الدائم يقوم على فكرة أن المحاولات المستمرة للوصول لمستويات أعلى للأداء في كل موقع من مواقع الجهة الخيرية يوفر مجموعة من الزيادات التدريجية التي تساعد على بناء أداء رفيع المستوى . وعملية التطوير الدائم تسمى «كايسين» باللغة اليابانية وهو مصطلح يتركب من كلمة «كاي» ومعناها التغيير وكلمة «تسين» ومعناها حسن أو للأحسن. ومن أجل تحقيق التطور الدائم يجب أن تعمل الجهة الخيرية على إيجاد بيئة يمكن أن يشارك جميع العاملين فيها في تطوير مستوى الأداء وتحقيق الفعالية الشاملة لأنفسهم والتي تعتبر جزءاً مكماً لعملهم.

وإذا نظرنا إلى الإدارات التي يكون كل ما يعينها التطوير الدائم، فهي تهتم بنشر الأفكار والمفاهيم الجديدة وإيجاد بيئة جديدة يتم فيها تشجيع الفكر التطويري. يرى ويطبق في هذا الجهة الخيرية - الذي يعتبر بمثابة قيمة جوهرية- ليس عن طريق النصح بل عن طريق الخطوات العملية لتحقيق التطوير.

وفي هذه الحالة تكون مهمة المسئول هي تولي مسؤولية استثمار الفرص وحل المشكلات وتوفير الأنشطة المختلفة للتطوير الدائم. مع تطور الخبرة يتولى الآخرون من أعضاء الفرق مسؤولية تطوير مستوى الأداء للإدارات والأقسام الداخلية. ومن المتفق عليه ألا تكون أفضل الوسائل لأداء المهمة أو إدخال التحسينات حكراً على المديرين والمنفذين. ويقوم هذا المفهوم من منطق أن الشخص الذي يؤدي عمله بصفة فعلية ربما تتوفر له الخبرة عن طبيعة المشكلة التي لا تتوفر للمدير أو رئيس مجلس الإدارة.

وإذا ما تم استخدام هذه الأساليب وتم التأكيد على أهميتها على كل المستويات يمكن أن تصبح إستراتيجية التطوير الدائم أسلوباً للحياة في الجهة الخيرية، ويمكن بل يجب أن يكون التطوير الدائم واحداً من القيم الأساسية للجهة الخيرية وأن يعكس على الأسلوب الذي يتصرف به كل فرد من العاملين والمتطوعين وأن يتم تدعيمه عن طريق إدارة الأداء والمكافآت، حيث تكون القدرة على التنشيط وتحقيق التطوير معياراً للتقييم ومكافأة الأداء.

تنفيذ التطوير الدائم

الخطوات التي يتم بها تنفيذ مفهوم التطوير الدائم هي:

- ١- كمدیر بادر بصياغة إستراتيجية العمل وانقلها للآخرين ضمن إطار الجهة الخيرية.
- ٢- حدد المجالات الرئيسية التي تدعم فيها سياسة التطوير الدائم إستراتيجية العمل.
- ٣- تعيين عضو من أعضاء فريق العمل بالإدارة العليا لتولي الأمر.
- ٤- نم برامج التطوير الدائم مع الإشارة إلى عملية التطوير والجودة ورفع معدلات التطوير.

٥- وفر الإمكانيات لتحديد ومراجعة وتطوير المفاهيم التي يتطلبها التطوير الدائم، على سبيل المثال تطوير مستوى اجتماعات فرق العمل، تنظيم حفلات التكريم، توزيع المساعدات، استقبال الطلبات، جمع التبرعات وتنمية الموارد المالية.

٦- وفر إمكانيات التدريب لتحقيق التطوير وتنفيذ المقترحات.

٧- طور معايير الأداء يمكن عن طريق مراقبة التقدم والمساعدة في تحديد الأولويات في برامج التطوير المستقبلية.

٨- تأكد من تقدير الأفكار الجديدة وتأكد أنه ليس من الضروري أن يكون تقديراً مادياً.

٩- وضح لكل العاملين أهداف التطوير الدائم والمساهمات المتوقعة منهم للتطوير وما تم تحقيقه منها.

١٠- توخ البساطة. تجنب المبادرات المتعددة وركز على برامج التطوير التي تبشر بالتطورات الضخمة.

كيف يمكن نشر ثقافة التطوير في الجهة الخيرية؟

ويمكن تنمية ثقافة العاملين عن التطوير الدائم للمنظمة إذا تم تشجيع الجهة الخيرية على أن تقوم بدور المؤسسة التعليمية الخيرية التطويرية التي تقوم بتنفيذ سياسات التطوير الدائم.

س / ما هي المؤسسة التعليمية الخيرية التطويرية ؟

ج / يمكن تعريفها بأنها مؤسسة تقوم بتوفير وتسهيل وتيسير التعليم لجميع أعضائها وتقوم بتطوير نفسها بصفة مستمرة.

وخصائص المؤسسة التعليمية الخيرية التطويرية هي أنها:

- تشجيع المديرين والعاملين على تحديد احتياجاتهم التعليمية والتطويرية بناءً على ما يعتقدون عن أنفسهم أو ما يتم عبر الدراسات الحديثة (اختبار دسك - تومس - الخ) .
- توفر برنامجاً للمراجعة الدائمة للأداء وتعليم العاملين.
- تشجيع العاملين على تحديد أهداف تعليمية تطويرية رفيعة المستوى لأنفسهم.
- توفر نظام التغذية الراجعة لمستوى أدائهم ومستوى التعليم الذي توصلوا إليه في نفس الوقت.
- تراجع أداء المديرين للمساعدة في تطوير العاملين.
- تساعد العاملين على اكتشاف فرص التعليم في موقع العمل.
- تسعى لتقديم الخبرات الجديدة ليستفيد منها العاملون في تعلمهم.
- توفر الإمكانيات لتدريب العاملين في موقع العمل.
- تغفر للعاملين بعض أخطائهم إذا تعلموا من هذه الأخطاء.
- تشجع المديرين على مراجعة وإقرار وتخطيط الأنشطة التعليمية التطويرية.
- تشجع العاملين على تحدي الأساليب التقليدية للعمل.

إن الجهة الخيرية التعليمية ذات الفكر التطويري يمكن أو يجب أن تعني شيئين:

أولهما : الجهة الخيرية التي تُعَلِّم وتُطوِّر

ثانيهما : الجهة الخيرية التي تشجع العاملين بها على التعلم والتطور.

وبالإضافة إلى ذلك فإن الجهة الخيرية التعليمية تقوم باستمرار بإعادة تشكيل البيئة المحيطة وموقعها فيه. كما يتم تشجيع أعضاء الجهة الخيرية لاقتراح برامج التطوير. كذلك فإن على الجهة الخيرية أن تبحث عن ردود للمسائل المتعلقة بقدراتها وإمكانياتها ونقاط ضعفها (تحليل البيئة) وأي نوع من الجهات الخيرية تريد أن تكون عليه (الصورة الذهنية) . وعليها أيضاً أن تستثمر إمكانياتها السلبية، أي من قدرتها على التعلم من أخطائها .

يتم اتخاذ خطوات محددة لتعليم الجهات الخيرية الاستفادة من تجاربها، فتقوم بإقامة المنتديات المختلفة لمراكز التطوير واجتماعات مجموعة العمل ومؤتمرات اليوم الواحد وورش العمل لمساعدة العاملين على التفكير فيما تعلموه وما يحتاجون لتعلمه. وتعتبر هذه الأفكار الأساس الذي تعتمد عليه المؤسسات وخطط تطوير مستوى الأفراد.

كما تعني إدارة الجهة الخيرية التعليمية بتنمية المهارات والكفاءات بجميع مستوياتها والتأكيد على أهمية التعليم بالوسائل غير الرسمية في مواقع العمل بمساعدة المسؤولين والزملاء في العمل وبتوجيه منهم أيضاً. وتحدد أهمية التعليم بما يسمى بـ «التعليم الحداثي» أو «التعلم بناء على الأحداث اليومية» أي التعلم الذي يؤسس على الأحداث اليومية التي تحدث في الحياة العلمية اليومية للفرد، وإدارة الأداء عملية يمكن عن طريقها تنظيم «التعلم الحداثي» الذي يساعد على مراجعة الإنجازات على الأهداف المتفق عليها وتحليل السلوكيات التي أسهمت في تحقيق هذه الإنجازات أو عدم تحقيقها.

خطوات التطوير الدائم

المكرم سعادة / المدير التنفيذي حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد

إشارة إلى ما ورد في طلبكم المتضمن السؤال التالي :

كيف أعرف أنني أسير على الخطوات الصحيحة في تطبيق مفهوم التطوير الدائم ؟

عليه فيديكم - رعاكم الله - بالاستفسارات التالية :

١- هل تشجع ثقافة التفكير التطويري، ومشاركة العاملين على اختلاف مستوياتهم في حل المشكلات واستثمار الفرص؟

٢- هل يتم تقدير العاملين ومكافأتهم على جهودهم في أعمال التطوير وتقديم الأفكار الجديدة بطريقة مناسبة؟

٣- هل يتم تشجيع العاملين على تحدي الأساليب التقليدية للتشغيل وتنفيذ الأعمال؟

٤- هل تتخذ في جهتك الخيرية الإجراءات اللازمة لإتاحة الفرصة للعاملين على اختلاف مستوياتهم لتشجيعهم على التفكير في تجاربهم والاستفادة منها؟

٥- هل يتم تشجيع رؤساء الأقسام وكافة العاملين على تحديد احتياجاتهم وأهدافهم التطويرية ؟

٦- هل يتم تشجيع كافة منسوبي الجهة الخيرية على اكتشاف فرص التعلم والتطور في حياتهم العملية اليومية ؟

٧- هل يتم تشجيع العاملين على الاستفادة من أخطائهم ومن نجاحاتهم أيضاً؟

٨- هل يتم تنظيم المنتديات (الاجتماعات والمؤتمرات... إلخ) لكي يتعلم منها العاملون وتساعدهم على تنمية خطط التطوير؟

نأمل التكرم بموافاتنا بما سبقت الإشارة إليه ، حتى يتسنى لنا كفريق استشاري أن نحدد متى تحقيقكم مفهوم التطوير الدائم ، وكلنا رجاء أن الإجابات كلها بـ(نعم) .

شاكرين لكم اهتمامكم وحرصكم على الرقي بمستوى العمل والعاملين في منظماتكم الخيرية العامرة

محبيكم /

رئيس فريق الاستشارات

تطوير العاملين في الجهات الخيرية . . ترف أم استثمار ؟

أرقام من القطاع الخاص ذات دلالة:

- تنفق شركة إنتل (لصناعة رقائق الكمبيوتر) (chips) (٨٠٠) مليون دولاراً سنوياً من أجل الابتكار والتطوير في الأفراد والمنتجات.
- تنتج شركة سوني (١٠٠٠) فكرة ابتكاريه جديدة سنوياً (٨٠٠) لتطوير منتجات قائمة و ٢٠٠ منتج جديد وذلك من خلال مساهماتها المتدفقة في تطوير أفرادها.
- تشير الإحصائيات أن ما بين (١٠) أفكار جديدة إبداعية داخل الشركات الأمريكية تخرج فكرة واحدة إلى الوجود في شكل ابتكار ، غالباً ما يكتسح هذا الابتكار السوق، لذا كان الاهتمام الأكبر لدى هذه الشركات تطوير الأفراد المولدين لهذه الأفكار الابتكارية.
- (٧٠٪) من العملاء يذهبون إلى مكان آخر بسبب سوء الخدمة وعدم توفر الاحتياجات، بينما (٩٠٪) فقط من العملاء يذهبون إلى مكان آخر بسبب السعر.
- (٩٦٪) من العملاء غير الراضين عن خدمتك لا يتقدمون باعتراضات ولكن (٩٠٪) منهم لا يعودون لطلب الخدمة منك مرة أخرى.
- كل عميل راضي يخبر على الأقل (٥) أفراد، وكل عميل ساخط يخبر (٩) أفراد.
- العميل الذي يشعر برضى بعد أن تحل مشكلته يكون مردوده ثلاثة أضعاف مردود عميل آخر بدون مشكلة.
- يقول مدير شركة موتورولا: كل دولار تدريب وتطوير ننفقه على الموظف يعود على الشركة بثلاث دولارات أرباح.

هذه بعض الإشارات اللطيفة من نتائج فلسفة تطوير الأفراد في القطاع الخاص وهم أبواب الدنيا، فكيف تكون الحاجة لتطوير الأفراد في القطاعات الخيرية طالبي الفوز والنجاح في الدنيا والآخرة.

وعليه لابد أن يكون لدى كل جهة خيرية معيار واضح يتم من خلاله قياس مدى التطور في أداء الأفراد، ليكون لدينا استثمار حقيقي في الأفراد، وهذا المعيار يسمى معيار (المستثمرون في الأفراد).

الهدف من معيار (المستثمرون في الأفراد) هو مساعدة أي مؤسسة على تطوير أفرادها لتحقيق أغراض العمل.

ومعيار (المستثمرون في الأفراد) - هو عبارة عن معيار يهدف إلى مساعدة المؤسسات على تطوير عاملها،

وهو قائم على المقدمة المنطقية القائلة بأن المستويات العليا من المهارة والخبرة تزيد كلاً من الفرد والمؤسسة على السواء. فتطور الفرد تطور للمؤسسة وتطور المؤسسة يلزمه تطور في الأفراد.

مزايا استخدام المعيار:

- يبرهن على التزام الجهة الخيرية بالتدريب والتطوير.
- يساعد الجهة الخيرية في ممارستها لاستثمار واستبقاء العاملين .

المتطلبات:

هناك أربعة متطلبات رئيسية للوصول إلى معيار «المستثمرون في الأفراد».

١- الالتزام العام من الإدارة العليا بتطوير كل العاملين من أجل تحقيق أهداف الجهة الخيرية لابد أن يكون هناك التزام عام من أعلى المستويات بتطوير الأفراد، وهذا الأمر يتجاوز كونه توقيع رمزي أو بيان للنية، بل يتعين أن يكون الالتزام جزءاً من مبادئ أي مدير أو مسئول، وينبغي كتابة الالتزام في الخطة الاستراتيجية، وأن يعزز بالاجتماعات المنتظمة والدعم والتوكيد، ويتطلب مبدأ الالتزام معرفة الجميع بالأهداف العامة للجهة الخيرية، وفهمهم لرسالة المنظمة وتضاهمهم لالتزام الجهة الخيرية تجاه تطويرهم.

٢- المراجعات المنتظمة لحاجات التدريب والتطوير لدى جميع العاملين

يتطلب الأمر المراجعة المنتظمة لحاجات التدريب والتطوير وفقاً لأغراض العمل الحالية والمستقبلية، ويتطلب أيضاً وجود عملية للمراجعة المنتظمة لحاجات التدريب والتطوير لدى جميع العاملين (تقييم الأداء مثلاً)، وينبغي على إدارة الجهة الخيرية تحديد المسئول (فرد أو لجنة) عن تطوير الأفراد، وتؤكد من أن الموارد المطلوبة لتلبية حاجات التدريب والتطوير محددة في عملية التخطيط .

٣- مواصلة العمل لتدريب العاملين وتطويرهم طوال فترة عملهم

العاملون في الجهة الخيرية إما : - جدد يحتاجون الى تعريفهم بالعمل بتفصيلاته التي يحتاجها

أو : - موجودون أصلاً وهؤلاء يحتاجون الى مزيد من التطوير المستمر ...

ويتم ذلك بصورتين منها :

- الخبرة العملية.
- الاتصالات الجماعية على مستوى الزملاء و الأقران.
- التعليم الخاص.
- التعليم عن بعد.
- إجازات العمل أو الدراسة.
- دورة تدريبية عامة.
- القراءة الخاصة.
- التدريب الخاص (النوعي أفراد ومضامين).
- التفويض ومن ثم الوصول إلى التمكن.
- تناوب الوظائف.

٤- التقييم المنتظم للاستثمار في التدريب والتطوير، لتقييم الإنجاز، وتحسين فاعليته المستقبلية

يقوم مدير الجهة الخيرية بتقييم كيفية إسهام عملية تطويره للأفراد في تحقيق أهداف الجهة الخيرية، وتقييم فعالية إجراءات التطوير من عدمها، وينبغي تقييم محصلات التدريب والتطوير على مستوى الفرد والفريق والجهة الخيرية، ويتطلب المعيار أيضاً أن تواصل الإدارة العليا التزامها تجاه تطوير العاملين، وأن يكون لديها تفهم واضح للتكاليف والفوائد العامة لتطوير الأفراد.

- هل التطوير هو فقط التدريب..؟

التطوير مفهوم واسع جداً يمكن تحقيقه بوسائل عدة منها التدريب بأنواعه المختلفة، وذلك لسد الفجوة بين الوضع المطلوب أن يكون عليه العامل في الجهة الخيرية وبين وضعه الحالي ومستوى الأداء الذي هو عليه الآن.

إن هدف مسئول التطوير في الجهة الخيرية هو أن يكتشف أسرع وأوفر طريقة لسد الفجوة المعرفية والمهارية، وأن يقوم بتحليل مسبق للاحتياجات التدريبية للتأكد من أن التدريب هو الحل أو يستخدم فرص التطوير الأخرى غير التدريب، لذا يجدر التنبيه على الأمور التالية:

- في الغالب لا يمكن للتدريب سد الفجوة المهارية التي تنجم عن:
 - تدني في الروح المعنوية.
 - سوء السياسات والإجراءات.
 - مشكلات المبنى والتجهيزات.
 - انعدام الحوافز.
- ربما لا يكون التدريب هو أسرع حل لسد الفجوة المهارية عندما:
 - لا يتناسب وقت تصميم وتنفيذ التدريب مع وقت تطبيق المهارة الجديدة المكتسبة.
 - يؤدي الوقت الذي يمضيه المتدرب في التدريب بعيداً عن وظيفته إلى تدني في الإنتاجية.
 - تلزم جداول الإجازات نوبات العمل على تدريب مجموعات صغيرة في وقت واحد، ولكن على مدى فترة زمنية طويلة.
- ربما لا يكون التدريب الحل الاقتصادي الأجدى لسد الفجوة المهارية عندما:
 - يكون هناك عدد قليل من الموظفين متأثرين بمتطلبات الفجوة المهارية (فجوة المهارة).
 - يكون الاحتياج إلى مهارات جديدة لوقت قصير.
 - تكون تكاليف الدورة التدريبية أعلى من الفوائد التي يقدمها التدريب.
 - تكون المشاركة في الدورات العادية ضعيفة.
 - تعكس الدورات معلومات فقط، وليس اكتساب مهارات.
- فيما يلي بدائل للتدريب من أجل سد فجوة المهارة:
 ١. غير من معايير التوظيف والترقي لتعكس متطلبات جديدة للمهارات.
 ٢. قدم رواتب عالية لبعض الوظائف لجذب موظفين مؤهلين للوظيفة.
 ٣. ضع برامج لإعداد الصفوف الثانية لكل وظيفة (وظيفة الظل).
 ٤. صمم برامج للتعليم الوظيفي.

٥. طَبّق نظام التدوير الوظيفي لكسب خبرات عملية.
٦. أظهر التقدير وكافى العاملين المتميزين.
٧. صمم خطط تنمية فردية للعاملين ذوي الأداء غير المرضي.
٨. أنشئ مراكز خدمة ذاتية للموارد التعليمية للعاملين لتوفر لهم المواد التدريبية (كتب - أشرطة - أقراص حاسب آلي - مذكرات وحفائب تدريبية ...) داخل المقر.
٩. كلّف بعض العاملين أصحاب الخبرة بحل المشكلات المتخصصة.
١٠. ضع قائمة ثابتة بالعاملين أصحاب المهارات المتخصصة في تدريب الذين يمكنهم تقديم مساعدات فردية.
١١. اعقد اجتماعات للعاملين من اختصاصات متعددة ليتبادلوا خبراتهم مع بعض.
١٢. ليخصص المدير وقتاً في الاجتماعات ليمارسوا العصف الذهني بخصوص المشكلات واستثمار الفرص وسبل التعاون في رقي العمل والعاملين.

- يكون التدريب قطعاً غير فعّال ومكلف إذا نفذ:
- لمجموعات كبيرة من الناس من أجل تصحيح سلوكيات عدد قليل منهم.
- من أجل حفز العاملين وإلهامهم فقط . (إن الممارسات الإدارية الجيدة واستراتيجيات الرواتب والبدلات المفيدة يمكنها فعل ذلك)
- من أجل تصحيح أخطاء رئيسية في التوظيف.
- لحل مشكلات الانضباط (هذه المشكلات تحل على أساس فردي)
- لخفض الدوران الوظيفي والغياب عن العمل . (إن مناخ العمل هو الأساس هنا)
- إن مساهمة الموظف وتغذيته الراجعة لهما أهم مصدر للاقتراحات الخاصة بتقديم بدائل فعّالة للتدريب.

مجرد تساؤل:

كيف أحكم على منظمة أو منشأة خيرية أنها متميزة وتعمل بشكل صحيح...؟

هل هي المنظمة :

- ذات الأوقاف المتعددة.
- التي عندها خطة استراتيجية.
- التبرعات التي تصلها كبيرة وفوق احتياجاتها.
- التي تعمل وفق هيكل إداري منظم.

الجواب /

هي المنظمة التي تحمل بين طياتها أفراد أكفاء يملكون مهارات متميزة يعيشون الانتماء وحب العمل يحملون الرسالة يسرون في الطريق الصحيح لتحقيق الأهداف يواكبون التطور.

لذلك كان الاهتمام بتطوير العاملين في الجهات الخيرية هو الاستثمار الحقيقي وهو الطريق الفعّال للتميز وتحقيق الأهداف.

التدريب وتطوير العاملين في الجمعيات الخيرية

إعداد وتقديم

ناصر بن محمد بن عامر القحطاني

مدير لجنة تيسير الزواج في محافظة

البكيرية ١٤٢٨هـ

المقدمة

يُعد قطاع الأعمال الخيرية هو أسرع القطاعات نمواً في اقتصاد الدول الكبرى ، ويزداد هذا النمو مع استمرار اهتمام الحكومات لتحسين فاعلية المؤسسات الخيرية، وذلك بتقديم الخدمات الإرشادية والإرشادية لها للحصول على فرص جديدة لزيادة تمويل مشاريعها وتخفيض مصاريفها .

ولذلك يدعم القطاع الخيري بوصفه شريكاً للقطاع التجاري في عمليات التنمية، فلهذا وجد في الدول الغربية للقطاع الخيري جامعاته ومراكز بحوثه ودراساته ومستشفياته وشركاته الاستثمارية ومدارسه ليقوم بكبح جماح طغيان القطاع الحكومي وسد ثغراته والحد من جشع وطمع القطاع الخاص التجاري كعملية توازن.(٧)

ومشكلتنا في عالمنا العربي والإسلامي أن نظرة الكثيرين عن العمل الخيري ومؤسساته لا تتعدى كونها نوعاً من <الاستجداء> وهذه النظرة لها انعكاساتها السلبية على تقييم الخدمات التي تقدمها المؤسسات الخيرية والعاملين فيها، ولهذا لا بد من تغيير نظرة الناس إلى العمل الخيري باعتباره خدمة تقدمها الهيئات للمتبرعين متحملة مسؤولية وضع التبرعات حيث ينبغي أن توضع، وإقامة المشاريع التي تخدم المجتمعات، وتخفف من معاناة المحتاج منهم.

ولا بد لتغيير تلك النظرة من اتخاذ وسائل عدة من أهمها تدريب العاملين في الجهات الخيرية على أسس الإدارة وعلى المهارات المتخصصة الأخرى التي يتعين معرفتها لتطوير العمل والارتقاء بالعاملين وإكسابهم مهارات وخبرات تحسن أداءهم وترفع المستوى العام للجهات التي يعملون فيها ، فإكساب المهارات أصبح مطلباً ضرورياً لكل العاملين في المؤسسات الخيرية والتطوعية، ووسيلة فاعلة لمواجهة التطورات الحديثة والتغيرات المتسارعة في مجالات العمل ، ويساهم بفاعلية في الترشيح المالي ، وحسن إدارة الوقت، وحفظ الجهد للنشاط النافع والمجدي.

فتقديم الخدمة أو الخدمات لم يعد يقتصر على مجالات القطاعات التجارية والقطاع الخاص وحده، فقد أنتجت التطورات في تقديم الخدمات مجالات عدة من أبرزها مجال قطاع العمل الخيري ، الذي ارتكز على مبادئ وأهداف واستراتيجيات لتقديم الخدمات المميزة بما ينعكس إيجاباً على رضا المتبرعون ، والذي يتحقق من خلاله ضمناً رفع كفاءة أداء العاملين وتوفير الوقت والجهد والمال . ولاسيما أن العمل التطوعي ينتظر المتبرعين منه الكثير في مجال الخدمات التي تقدم لأهل الخير من جهة ، وكذلك لأهل الحاجة لرسم الابتسامة وتخفيف الآلام ورفع المعاناة والأخذ بيدهم والوقوف على حاجاتهم وآلامهم .

ولم تعد الخدمة تقتصر على الابتسامة أو الكلمة الطيبة والتعامل الحسن فقط، وإن كانت ضرورية ولكنها تمتد آفاق الخدمة امتداداً بعيداً ، فبدأت بعض الجمعيات والمؤسسات الخيرية بتعريف مجالات عملها والخدمات التي تقدمها بدقة ، سواء كانت للمتبرعين أم للجهات المانحة ومن ثم الانتقال إلى المستفيدين من العمل التطوعي.

وتعد سمعة الجهة الخيرية أشبه بالقلب الذي ينبض في جسم الإنسان فالحفاظ على السمعة والمكانة والمصداقية من أثقل الأعباء الملقاة على عاتق إدارة تلك الجهة، ويستحيل على العديد من الجهات التطوعية البقاء إذا فقدت ثقة المتبرعين الخدمة في الجهات التطوعية وفتح الأبواب لرياح التغيير، من أجل خدمة أفضل للمتبرعين لكي نصل إلى تحقيق رغبتنا في تقديم خدمة تفوق توقعات المتبرعين، ولا تتأتى تلك الخدمة إلا بمضاعفة الجهود في تقديم المميز من الخدمات .

ولا يمكن أن يتحقق الهدف من التدريب إلا بعد جمع المعلومات الأساسية عن الجهة الخيرية من جهة وجمع المعلومات عن العاملين والعمل الذي يقومون به من جهة أخرى ، وبالتالي يمكن إعداد البرامج التدريبية المناسبة لتحسين الوضع والارتقاء بالمستوى بعد تلمس مواطن الخلل في أدائها ، من هذا المنطلق كان لزاماً على الجهات الخيرية النظر بجد إلى برامج التأهيل ومعالجته بما يكفل الفائدة المشتركة للجهة نفسها وللمتبرعين وللمستفيدين كذلك .

فالفئات العاملة في الجهات الخيرية بحاجة ماسة إلى التدريب وذلك نظراً لأهميتها البالغة في تطوير كفاءة الجهة وتحسينها، ولكن كل فئة بحاجة إلى نوع مختلف من برامج التدريب يعينها على قيامها بدورها على أكمل وجه.

وبرامج التدريب لا تعني بحال من الأحوال تدني مستوى المتدرب قبل تدريبه، التدريب والتأهيل في الجهات الخيرية إنما يعني أن هناك مستوى أفضل من الأداء يطمح في الوصول إليه، وحيث إنه من الطبيعي أن يوجد التفاوت في أداء العاملين، فإن التدريب وتحسين الأداء يوفر للجهة الخيرية فئة متميزة من موظفيها تستطيع الاستفادة منهم حال وقوع طارئ، الأمر الذي يضمن استمرارية الجهة في خدمة الشريحة المستهدفة بخدماتها.

وختاماً نقول إن نجاح أي جهد للتدريب والتطوير في العمل الخيري ومؤسساته والعاملين فيه يعتمد أولاً على توفيق الله عز وجل ومن ثم بذل الأسباب بعد النية الصادقة في القيام على حاجة المسلمين، والإخلاص لله في هذا العمل، وموافقة كل مراحل...

ناصر بن محمد القحطاني

البكيرية- ٥ ربيع الأول ١٤٢٨هـ

تعريف التدريب

يمثل التدريب عنصراً شديداً الأهمية للمؤسسات الخيرية؛ ذلك لأن أغلب العاملين في هذا المجال يغلب عليهم عنصر الهواية؛ نظراً لكونهم متطوعين في الأساس، أو حديثي العهد بالعمل الخيري، لكن تفتقد هذه المؤسسات لآليات واضحة تستطيع من خلالها إدارة برامج تدريبية على مستوى احترافي. (١)

التدريب عنصر مهم لأجهزة الإدارة، لأنه يؤدي إلى تحسين أداء الأفراد وإحداث التغير اللازم لسلوك الفرد، وتزويده بالمهارات والأفكار والمعلومات التي تمكنه من تنفيذ الأعمال الموكلة إليه، وتساعد على مواكبة التطورات التكنولوجية وتسخيرها لتحسين الأداء. وكذلك يعتبر التدريب في مجال أخلاقيات الخدمة العامة عنصراً مهماً لتحسين مستوى الأداء الأخلاقي في الخدمة العامة، فمن خلال عملية التدريب يمكن التأثير إيجاباً على سلوك واتجاهات الفرد نحو الخدمة العامة

تعريف التدريب :

التدريب في اللغة: يقال: درَّب فلانٌ فلاناً بالشيء ودَرَّبَه على الشيء: عَوَّدَه ومَرَّنَه. (١)

اصطلاحاً: مجموعة من البرامج هدفها تعميق المعرفة المتخصصة وتحسين المهارة الفنية والأساليب المتبعة للوصول لأفضل النتائج. (بتصرف لأكثر من تعريف)

ويمكن تصنيف التدريب إلى نوعين: (٢)

١- التدريب الخاص بالأفراد التشغيليين

٢- التدريب الخاص بأعضاء الإدارة لتنمية مداركهم ومعارفهم التخصصية

وهناك اختلاف بين التدريب والتعلم، فالتدريب يؤدي إلى تعميق المعرفة المتخصصة والمهارة لدى الفرد، أما التعلم فيؤدي إلى زيادة وتعميق المعرفة أو الثقافة العامة

أهمية التدريب للمؤسسات:

التدريب في مفهومه الشامل هو تزويد العاملين بمهارات ترتقي بأدائهم من المستوى الممارس إلى مستوى أفضل بصورة دائمة لتحقيق الأهداف ولما كان المال يحتل عصب الجهات الخيرية أسوة بمؤسساتها من المصالح الأخرى كان لزاماً على القائمين على الجهات الخيرية والتي تكلف تلك الجهات أموالاً طائلة يذهل من يحصرها، ولو قدر لرصد أن يحسب تلك الأخطاء التي تعد سبباً لذلك الهدر قدر ما يوفره التدريب منها لبادر بتدريب جميع العاملين مهما كانت التكاليف. (٥)

ويؤدي التدريب إلى تحقيق عددٍ من الفوائد للجمعيات الخيرية وغيرها ومن أهم الفوائد مايلي:

١-زيادة الإنتاجية :

حيث تنعكس زيادة المهارة الفردية بعد التدريب على حجم الإنجاز وأيضاً إلى تزايد الجوانب الفنية للوظائف والأعمال

٢-رفع معنويات الفرد:

كلما اكتسب الفرد قدراً مناسباً من المهارة يؤدي ذلك إلى زيادة ثقته بنفسه واستقراره النفسي وأيضاً إرتباطه الوثيق بمؤسسته...

٣-إنخفاض أخطاء العمل :

تكثر المشاكل نتيجة للخطأ من جانب الفرد أكثر من مشاكل الأجهزة والآلات .. ويعني هذا أن التدريب الجيد على الأسلوب المأمون لأداء العمل وعلى كيفية أدائه ، يؤدي بلا شك إلى تخفيض معدل تكرار الأخطاء .

٤-استمرارية التنظيم واستقراره:

بمعنى قدرة الجمعية الخيرية على فعاليتها ولو تم فقد أحد المديرين أو الرؤساء ، وهذا يأتي نتيجة لوجود رصيد من الأفراد المدربين والمؤهلين لشغل هذه الوظائف والمراكز القيادية في الجمعية لأي سبب كان.

أهمية التدريب للأفراد: (١)

لاشك أن أهمية التدريب للفرد ناتجة عن شعور داخلي بأهمية تطوير ذاته والقضاء على مظاهر النقص لديه وأيضاً روح التنافس مع الآخرين للوصول إلى أفضل المستويات الوظيفية والمادية ، لذلك فإن التدريب يكسب الفرد الكثير من المهارات ومنها:

١- معلومات جديدة: (٢)

إن طول الخدمة يؤدي إلى التكرار والروتين الممل ، المعلومات التي لدى الموظف في بداية خدمته تتآكل مع الزمن ، مما يجعل التدريب يُشعر الموظف باكتساب معلومات ومهارات وطرق جديدة لم يكن يعرفها من قبل .

٢- طريق للارتقاء :

من يشعر بعدم فائدة التدريب الشخصية يعيش على هامش الحياة

٣- طريقة لاستيعاب التقنية الحديثة:

إن الانفجار والتسارع التقني بشكل يومي يلزم الفرد بالتدريب على هذه التقنيات الجديدة ..

٤- الثقة بالنفس :

الفرد يخاف من كل جديد وغريب ولكن مع التدريب يكسر هذا الحاجز النفسي ، مما يجعل الفرد أكثر ثقة بنفسه وقوة في إنطلاقته للوصول لأهدافه الشخصية.

٥- يشمل الكثير من جوانب الحياة:

(نحن بحاجة لمن يدرّبنا في فن الحوار ، وفن إدارة الوقت ، وفن الحياة الزوجية وفن القراءة ، والتعامل مع الناس ، والتخطيط ...)

مبادئ التدريب: (٢)

توصلت البحوث والدراسات الموسعة حول التدريب إلى مجموعة من المبادئ التي هي بمثابة المعايير الإرشادية لنقل المهارة والمعرفة وتغيير الاتجاهات بما يتمشى مع مصلحة الجمعية الخيرية ومن أهم هذه المبادئ :

أ/ ضرورة رفع الدافعية لدى المتدرب :

فكلما كان الدافع قويا لدى المتدرب كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المعارف والمهارات الجديدة ، ويعني ذلك ربط المتدرب بهدف يسعى للوصول إليه (زيادة الدخل، الترقية،...) والدافعية للفرد الجديد أقوى من الدافعية للفرد القديم بالجمعية ولا بد من التحفيز على التدريب بعد العودة للعمل من قبل المدير أو الرئيس بحيث يتابعه ويشجعه ويعالج جوانب الضعف لديه ويحثه على الالتحاق بالتدريب.

ب/ متابعة تقدم المتدرب:

أشارت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة بين حجم المعلومات التي تعطى للمتدرب وبين السرعة

والفاعلية في التعلم، ولنحذر من كثرة المعلومات فهي لا تكفي فقط لإكساب المهارة وإنما الفهم السليم لما تعنيه هذه المعلومات واستيعابها.

ج/ ربط التدريب ببرنامج التدعيم:

بعد تعلم المهارات من خلال التدريب لابد من ربط أثر التدريب بنظام الثواب والعقاب ، ومن المدعمات الإيجابية وجود فرص للترقية ،زيادة الأجر، توجيه الشكر لما قام به الفرد من إنجاز، لذلك على إدارة الجمعية الخيرية التحقق من أن المكافأة هي مقابل الإنجاز للفرد المتدرب مع وجود نوع من التناسق بين برامج التدريب وحاجات الجمعية الخيرية.

د/ ضرورة الممارسة العملية للمتدرب:

لكي تكتسب المهارة والمعرفة بفاعلية لابد من مشاركة المتدرب وإعطائه الفرصة والوقت المناسب للتعليم فلا بد من توافر الأدوات والوسائل التدريبية في مكان التدريب مشابهة لما هو موجود في بيئة العمل بالجمعية أو أحد فروعها .

هـ/ ضرورة مراعاة التفاوت بين الأفراد (الفروق الفردية):

التدريب الجماعي أقل تكلفة ،ولكن نظرا للفروق الفردية بين الأفراد لابد من وجود برامج تدريبية تتلاءم والفروق الفردية بمختلف الوسائل والطرق مما يجعل التدريب لهم أكثر منطقية وعملية.

و/ الانتقال من الكليات للجزيئات:

الأفضل الوصول بالمتدرب من الجزء للكل وبذلك يتعلم المتدرب كيفية الوصول للكل عن طريق تجميع الأجزاء المختلفة والمتداخلة .

أفكار سلبية تجاه التدريب: (٦)

بعض الناس لا يرى أن للتدريب فائدة و بالذات ممن هم في الطبقات الإدارية في بعض المؤسسات ويتذرعون بما يلي :

١. أنا لم أستفد من الدورة التي حضرتها. أو الموظف لم يستفد شيئاً. ((قد يكون لدى هذا الشخص مهارة إدارة الاجتماعات مثلاً و لكن هذا لا يعني أن جميع الموظفين مثله. فلا تقارن نفسك مع موظفيك)).
٢. الدورات غير مفيدة فهي تقدم التعريف بالمهارة فقط. ((الدورات مفاتيح و أدوات يمكن أن يتعلم منها المرء ولكنه سيفهم أكثر لو أكمل ذلك بالممارسة و القراءة، بل إن بعض المتدربين يفوقون المدربين))
٣. الدورات غير مفيدة لأن المدرب غير معروف. ((و من أين لنا بمدربين معروفين في كل المناطق؟)).
٤. الأمثلة المستخدمة مترجمة من الكتب الغربية و لا تناسب مؤسساتنا. ((التدريب في الوطن العربي يمر بمرحلة نقل العلم من الغرب عبر الترجمة و سوف يأتي اليوم الذي نستخدم فيه خبراتنا العملية في شرح المواد الإدارية))

وهؤلاء مازالوا يعيشون في تلك الأوهام مع أن التدريب أخذ في التطور علما و عملا. فمصطلح التدريب تغير إلى مصطلح التعلم أو التطوير وأصبح يراعي حال المتدرب بشكل أكبر حيث جعلت المشاركة من أهم وسائل التدريب الحديث (علم تعليم الكبار/الراشدين). بل لقد اختفت مراكز التدريب التقليدية و تم استبدالها بمراكز التعليم غير المنتظم سواء كان ذلك عبر الحضور الشخصي أو التعلم عبر وسائل الاتصال الحديثة . كما أصبحت شهادات التدريب ذات مفعول و أثر كبيرين و كأنها شهادات أكاديمية بل إن بعض مراكز التدريب اتحدت مع مراكز أكاديمية و أصبحت الدورات التدريبية بمثابة مواد ذات ساعات أكاديمية إذا اجتاز المتدرب اختباراتها، حصل على

مسؤولية الجمعيات في التدريب: (٥)

ما هي مسؤوليتنا نحو رفع كفاءة التدريب ؟

المسؤولية الأولى : تحفيز العاملين ..

«درب موظفيك كما لو كانوا سيقبضون معك أبدا. وعاملهم كما لو كانوا سيتركونك غدا»

إن أولى مسؤوليات مدراء الجهات الخيرية هي تحفيز العاملين نحو تطوير أنفسهم. والتحفيز يبدأ من توعيتهم بأهمية التطوير و التدريب و ينتهي بأن تكون قدوة لهم في هذا المجال .

المسؤولية الثانية : حسن الاختيار ..

وكذلك من مسؤولياتنا حسن اختيار المدرب والدورة فليس أي مدرب يمكن أن نستفيد منه بل الساحة ملئية بالمدرين الذين أصبحوا مدرين بمجرد قراءتهم لكتاب أو عدة كتب أو لمجرد أنهم حضروا دورات تدريب. أما اختيار الدورات أو موضوع الدورات فهذا وإن كان يعتمد بالدرجة الأولى على الاحتياج الموجود (تعلم ما تحتاجه لا ما تريده) إلا أنه يمكن ترتيب الموضوعات حسب أهميتها ابتداء من موضوعات التطوير الذاتي وانتهاء بموضوعات الجودة والتخطيط الاستراتيجي والتي تعتبر موضوعات متقدمة ..

المسؤولية الثالثة : الإيمان بأهمية التدريب:

«إذا كنت تهتم لتكلفة التعلم فانتبه من تكلفة الجهل»

لا بد لنا من تغير العقلية القديمة القائلة بأن الأيام كضيلة بتعليم الفرد ذلك لأن الأحداث المتغيرة تتسارع هذه الأيام أضعاف ما كانت عليه في السابق . وذلك يفرض علينا أن نعي أولا أهمية تحديث معلومات ومهارات أفراد المؤسسة بشكل مستمر وعلى نطاق واسع حيث إن الأمور أصبحت متشابكة ومتراصة بحيث لا يمكن فهمها على حده بل ينبغي النظر إليها كمنظومة متكاملة يتأثر كل جزء فيها بكل جزء آخر .

إن الكلام عن الاستثمار في الطاقات البشرية يعد في هذه الأيام من نافلة القول حيث بدأ واضحا أن المنافسة بين المؤسسات تعتمد بالدرجة الأولى على الطاقات البشرية الموجودة فيها. إن ألف ريال أحيانا قد تفتح عقول بعض الأفراد إلى أفكار وأعمال تأتي بأضعاف هذا المبلغ ومشاريع تدر على المؤسسة دخلا إضافيا غير متوقع .

وإذا نظرنا إلى المؤسسات الخيرية فإن هذا المفهوم يشهد تأكيدا حيث إن روافد هذه المنظمات هم العاملون فيها ، وبالتالي فإن كل ريال تصرفه هذه المؤسسات في تدريب وتطوير أفرادها سيأتي بأكثر وأسرع مردود ليس على المؤسسة فقط بل على الوطن والمجتمع .

أما المؤسسات التي مازالت تبحث عن التدريب (الأقل تكلفة) وعن المدرب (المجاني)، فهي ستتأخر ولا شك عن ركب المؤسسات الأخرى .

«يجب أن يكون التدريب هو آخر ما يحذف من الميزانية، و ليس أول البنود التي يتم حذفها» .

المسؤولية الرابعة : التنوع في مصادر التطوير (التدريب) ..

إن أساس التدريب هو التعلم وعلى المؤسسات أن تنوع مصادر التعليم لأفرادها حتى يتمكن الجميع من الاطلاع و تحصيل بعض العلوم التي تساعد في فهم مواد التدريب. و قد انتشرت الكتب المترجمة بل والمؤلفة

من قبل عرب ومسلمين والبرامج والأشرطة المرئية والمسموعة مما يجعل الحجة علينا أكبر وإن كانت هناك بعض الملاحظات على بعض هذه الكتب.

فبينما تحتاج فئات الإدارة المختلفة إلى برامج تدريبية على المهارات الإدارية المختلفة من تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة وما يتفرع عن ذلك من برامج تدريبية على ضمان الجودة وحل المشكلات وإدارة الوقت والقيادة الإدارية والإبداع، نجد في المقابل أن الفئات المنفذة تحتاج إلى دورات تدريبية تخصصية في مجال عملها .

المسؤولية الخامسة : التدريب الداخلي (على رأس العمل) ..

إن بيئة العمل تعتبر أفضل قاعة تدريب إذا ما أحسنّا استغلالها حيث يتدرب الموظف بالأمثلة الحقيقية. فمن الاجتماعات الدورية – على سبيل المثال- نستطيع تدريب العاملين على مهارات الاجتماعات الفعالة و عملية اتخاذ القرار. وكذلك فإن تكوين لجان خاصة ببعض المهام يساعد في تعلم مهارات العمل في فريق. و تنتقل الموظف بين الأقسام يفيد في تكوين صورة أشمل عن المؤسسة التي يعمل بها .

المسؤولية السادسة : التدريب مسؤولية الجميع ..

يعتقد البعض أن مسؤولية تدريب الموظفين هي من اختصاص إدارة التدريب. وعلى هذا فهم ينتظرون قيام إدارة التدريب بعمل الدورات التدريبية وكذا الحال لدى إدارة التدريب التي تعتقد أن التدريب من مسؤوليتها هي فقط . وأن على الإدارات الأخرى أن تنتظر لحين نزول جداول الدورات التدريبية .

وهذا من أكبر الأخطاء التي تدل على ضيق الأفق فيما يختص بالتطوير. فالتدريب جزء من التطوير، وعلى هذا فهو مسؤولية الجميع من إدارات وأفراد وإن كان على إدارة التدريب وضع الخطوط العريضة و بعد ذلك تكون المبادرة من قبل الإدارات بل والأفراد باقتراح وحضور الدورات وإذا حصل ذلك بالتعاون مع إدارة التدريب فلا بأس ولكن بشرط ألا يعيق ذلك سهولة حضور الدورات .

المسؤولية السابعة : فهم طبيعة التدريب ..

لابد لنا جميعا –كمسؤولين- من فهم طبيعة التدريب والإشكاليات والصعوبات المصاحبة للدورات والمتدربين وأن نبين للمرشحين للدورات فن وأداب حضور الدورات حتى نحني ثمارا أكثر ونوسع دائرة الفائدة ، ومن ذلك :

(أ) إشكالية الملاءمة : وأقصد بها ملاءمة الدورة لمستوى تفكير الحضور حيث نجد أن من الصعوبة تسجيل عدد مناسب من الحضور يكون الجميع لديهم نفس مستوى التفكير وعامل آخر هو ملاءمة المادة لعمل الحضور ، فالحضور من عدة إدارات وكل إدارة لها طبيعة عمل مختلفة، ومع ذلك يريد كل فرد أن تكون الدورة مفصلة عليه كما يفصل الخياط الثوب على الفرد ويريدون أن تكون الأمثلة من واقع عملهم وهذا صعب ولا شك .

فالمدرسون ليسوا من نفس الوسط ، وأكثرهم لديه أمثلة جاهزة تشرح بعض الأفكار الواردة في الدورة وبالتالي فإنه من الصعوبة بمكان أن يقوم المدرب بضرب أمثلة مناسبة لطبيعة العمل ، ولو حاول ذلك لاضطر إلى لي عنق بعض الشواهد من أجل أن يجعلها مناسبة للحضور. إذا فهمنا هذه النقطة فعلياً أن نوضحها للمرشحين في دورات تدريبية حتى لا يصطدموا بشيء لم يتوقعوه .

(ب) وكذلك من طبيعة التدريب أنه مكلف بعض الشيء. وهذا أمر لا بد من فهمه وتقبله والعيش معه إلى أن يفرج الله الأمور ويكون من المدربين المتخصصين من يحسبون الأجر ويخفضون التكاليف .

(ج) زمان الدورة ومكانها من أهم الأشياء التي تؤثر في كفاءة الدورة. فالدورات الطويلة أكبر أثراً من الدورات القصيرة لما يتوفر فيها من ورش عمل وأمثلة تطبيقية .

وكذلك لا بد من مراعاة جودة مكان الدورة بل وبعدها عن المشاكل. فكلما كانت الدورة في مكان بعيد عن

العمل كان تركيز الحضور على الدورة أكبر .

(د) كما ينبغي علينا مراعاة أن التدريب لا يمكنه سد كل الفجوات الإدارية في المنظمة خاصة تلك الفجوات السلوكية التي نشأت بسبب تدني الروح المعنوية أو سوء السياسات المتبعة أو لعدم توفر الحوافز .

المسؤولية الثامنة : تبني التدريب ..

إن بعض الإشكاليات المذكورة سابقا يمكن التغلب عليها بواسطة تبني التدريب. وأقصد بذلك بناء معهد للتدريب للجهات الخيرية وتأهيل المدربين المناسبين لذلك كما فعلت وزارة التربية والتعليم حيث اعتمدت على منسوبيها في مسألة التدريب مما خفف عليها التكاليف وصار لديها من أبنائها وممن يفهمون العملية التربوية ويمارسونها من يدرّب المواد الإدارية المعروفة .

وأولى خطوات هذا التبنّي، وجود قاعدة بيانات للتدريب، فالمعلومات عن أعداد المتدربين والدورات التي حضروها وأسماء المدربين كل هذه المعلومات تساعد على وضع خطط مستقبلية لرفع كفاءة التدريب .

المسؤولية التاسعة : تحويل التدريب ..

وكذلك من مسؤولية المسؤولين في الجمعيات الخيرية تحويل التدريب إلى واقع عملي تستفيد منه جهة المتدرب وتقليل القدر الهائل من الهدر الذي يصرف على برامج التدريب دون تحقيق الأهداف المرجوة من التدريب .

إن الاهتمام بالتدريب يبدأ من لحظة الاحتياج لمهارة ما و بمجرد التفكير في عقد دورة تدريب لوجود احتياج معين لا بد أن يكون هنالك اتصال مع المستفيد من الدورة لمشاورته في كيفية الاستفادة من هذه الدورة ثم تأتي المتابعة أثناء وبعد انعقاد الدورة. وهل كانت النتائج المرجوة من الدورة هي تلك التي كانت متوقعة منذ البداية ؟ وإذا لم تكن كذلك فلماذا ؟ وكيف يمكن نشر فوائد تلك الدورة بين بقية الزملاء في القسم ؟

نظراً لعدم تطبيق المتدربين للمهارات المكتسبة من برامج التدريب بصورة فعالة ودائمة فلقد ركز كثير من الباحثين اهتماماتهم بهذه الظاهرة وخلصوا إلى دراسات تشير إلى عمق المشكلة وضرورة التحرك السريع لتلافي مضاعفاتها . فلقد بينت إحدى الدراسات أن المجال الصناعي في أمريكا ينفق مائة بليون دولار سنوياً على التدريب إلا أن الفائدة من تلك البرامج التدريبية لا تتجاوز ١٠٪ ، وخلصت دراسة أخرى إلى أن ٤٠٪ من محتويات التدريب تحولت إلى بيئة العمل بعد التدريب مباشرة وأن ٢٤٪ منها تطبق بعد ستة أشهر من التدريب و١٥٪ تطبق بعد نهاية السنة .

المسؤولية العاشرة : تنفيذ الإستراتيجية الشاملة للتدريب ..

إن القول بأن تحديد نوع البرامج التدريبية يتم بعد مراجعة دقيقه لأداء العاملين في المستويات المختلفة وبناءً عليه تحدد البرامج بدءاً بالأهداف واشتراك المتدربين في الإعداد وتصميم برامج التدريب وانتهاء بالتقييم هو قول نظري إلى حد بعيد ففي هذه المرحلة من عمر المنظمات الخيرية حيث لا يوجد توصيف وظائف ولا وعي جيد بالتدريب يصعب عمل هذه الآلية في دراسة احتياجات التدريب .

وقد تم إجراء دراسة احتياجات التدريب لبعض المؤسسات الخيرية (TNA) ولكن كانت النتيجة واحدة وهي أننا بحاجة إلى جميع الدورات التدريبية. وهذا ليس مستغرباً، حيث إن مؤسساتنا مازالت فتية ومعظم أفرادها من الطبقة المتوسطة في العمر فهم إذاً بحاجة إلى جميع الدورات ولكن لا بد من مراعاة الأولويات. ثم إن الواقع يصدمك بعدم وجود الدورات التي تحتاجها بالسعر والشكل الذي تريده .

فنيات التدريب:

١- معايير التدريب الناجح : (٤)

هناك عدد من المعايير يلزم مراعاتها لضمان نجاح برامج التدريب تتمثل فيما يلي:-

١- ضرورة مشاركة إدارة الجهة ويتم ذلك من خلال الجوانب العملية التالية:-

أ- افتتاح الدورات لحث المتدربين على حسن الأداء.

ب- المتابعة أثناء تنفيذ الدورات.

ج - اختتام الدورات والإجابة عن استفسارات المتدربين.

د- متابعة تنفيذ المهارات بعد التدريب ومكافأة المتميزين في الأداء.

٢- ربط كل جزئيات التدريب بأهداف التدريب.

٣- تدريب أكبر قدر من الموظفين.

٤- قياس وتقييم النتائج.

٥- التركيز على المستفيدين.

٦- التركيز على التدريب الواقعي لبيئة العمل.

٧- اشتراك المتدربين في الإعداد وتعميم برامج التدريب

٢- نجاح وفشل التدريب (٧)

نجاح التدريب ليس بمجرد عقد دورة تدريبية ولا يخفى على القارئ العدد الهائل للدورات التدريبية التي تفشل في تحقيق أهدافها. إن هدف الدورة التدريبية هو تنمية مهارات المتدربين أو زيادة معرفتهم بما يفيدهم في عملهم أو حياتهم وبالتالي فإن عدم قدرة المتدربين على الاستفادة من الدورة التدريبية يعتبر فشلاً للدورة التدريبية. إذا قامت المؤسسة بعقد دورات تدريبية للارتقاء بالجانب الإداري ثم لم يستخدم المتدربون ما تعلموه من مهارات في عملهم فإن الدورة التدريبية تكون قد فشلت. هناك الكثير من الأسباب لفشل الدورة التدريبية ومنها:

١- الدورة التدريبية لا علاقة لها بالعمل: كثير من الدورات يعقد لمجرد استهلاك ميزانية التدريب دون الاهتمام باختيار الدورات المناسبة ودراسة الاحتياجات التدريبية

ب- الدورة التدريبية نظرية جداً: قد يكون المدرب على دراية بالخلفية النظرية لموضوع التدريب ولكنه ليس له خبرة عملية في الموضوع وبالتالي يفشل في تنمية المهارات العملية التي يحتاجها المتدربون

ت- المتدربين تم اختيارهم حسب أهواء المدير وليس حسب حاجة العمل الفعلية والبعض يعتبر الدورة التدريبية من قبيل الجائزة التي يعطيها المدير لمن يحب وبالتالي تجد شخصاً لا علاقة له بموضوع التدريب يحضر الدورة التدريبية بينما الموظف الذي يحتاجها في عمله لا يحضرها.

ث- المتدربين ليس لديهم رغبة في التعلم: لابد من التأكد من قابلية المتدربين للتدريب فبعض المديرين لن يغير أساليبهم الإدارية ولو حضر مئات الدورات الإدارية لأنه لا يظن أن نظريات الإدارة يمكن تطبيقها في عالمه.

ج- المادة التدريبية سيئة: كثير من المدربين يحاول استغلال المادة التدريبية التي يملكها ولا يحاول تغييرها حسب نوعية المتدربين. هذا يكون له تأثير سيء فالمتدرب يريد مثلاً قريباً لواقعه. بل الكثير من المدربين يستخدم مادة تدريبية منقولة من الشبكة الدولية وبالتالي تكون الأمثلة من واقع آخر وبيئة مختلفة وتكون المادة التدريبية غير مناسبة لا للمدرب ولا للمتدرب.

ح- المدرب غير قادر على توصيل المعلومات أو تنمية المهارات: قد يكون سبب الفشل هو عدم قدرة المدرب على

شرح الموضوع واستخدام أساليب التدريب.

خ- المدرب ليس مهتما بتدريب المتدربين: يجب أن يكون المدرب حريصا على خروج المتدربين وقد اكتسبوا المهارات التي يحتاجونها.

د- بيئة العمل لا تساعد المتدربين على تطبيق ما تعلموه: هذه آفة وأي آفة حيث يكتسب المتدرب مهارات ومعارف جيدة ثم عند عودته لعمله يجد الجميع يرفض أن يُسمح له باستخدام هذه المهارات.

٣- تقييم التدريب: (٣)

تقييم (أو تقويم) التدريب هو جزء أساسي من العملية التدريبية إذ هو الوسيلة لنجاح التدريب في المستقبل. التدريب يحتاج مصاريف ويكلفنا فوق ذلك تفرغ المتدربين للتدريب وانقطاعهم عن العمل أثناء التدريب. لذلك فإنه من الأهمية بمكان ألا نضيع وقتنا وأموالنا في دورات تدريبية غير مجدية ومن هنا تظهر أهمية تقييم التدريب. هناك عدة وسائل لتقييم التدريب منها:

أ- رأي المتدربين: يمكن معرفة رأي المتدربين بتوزيع استبيان بعد التدريب لمعرفة رأيهم في موضوع الدورة وأداء المدرب والمادة التدريبية ومكان التدريب. الحوارات الرسمية وغير الرسمية مع المتدربين أثناء وبعد الدورة قد تعطينا صورة جيدة عن انطباعاتهم. يعيب هذه الطريقة أن المتدربين قد لا يأخذون الاستبيان بجدية وقد يتجنبون ابداء آراء سلبية. هذه الطريقة جيدة لمعرفة رأي المتدربين في المدرب وموضوع التدريب ولكنها قد لا تمكننا من معرفة مدى نجاح التدريب في إكساب المتدربين مهارات ومعارف جديدة. هذه الطريقة تكون مفيدة جدا في حالة وجود ثقة بين المتدربين والقائم بتقييم التدريب حيث سيوضحون له آراءهم بدقة وأمانة.

ب- التقييم أثناء التدريب: قد يقوم الشخص المسؤول بحضور بعض أجزاء من التدريب وملاحظة تفاعل المتدربين مع المدرب ومدى حماسهم للتدريب ومدى مناسبة المكان والأدوات المساعدة. هذه الطريقة تتميز بأنها طريقة مباشرة وتمكننا من ملاحظة أشياء كثيرة ولكنها تحتاج لخبرة من مقيم التدريب. قد يكون من الصعب تقييم كل شيء بهذا الأسلوب خاصة إذا كان موضوع التدريب متخصص جدا ومُقيم التدريب ليس على دراية كافية به.

ت- نتائج اختبار المتدربين قبل وبعد الدورة: هذه الطريقة تعتمد على عقد اختبار قبل وبعد التدريب. هذه الطريقة تمكننا من معرفة مدى إكتساب المتدربين لمعلومات جديدة ولكنها ليست مقياساً لمدى قدرتهم على الاستفادة منها أو تطبيقها. هذا الأسلوب قد يكون مُستفزا للمتدربين إذ يشعرون بأن الأمر أصبح مشابهاً لاختبارات المدارس والجامعات. كذلك فإن من مصلحة المدرب إظهار نجاح التدريب ولذلك فقد يحاول تبسيط اختبار ما بعد التدريب لضمان ظهور فارق كبير بين نتائج الاختبارات قبل وبعد التدريب. هذه الطريقة قد تكون جيدة حين يكون الأمر عبارة عن تدريبات (أو مشروع) يؤديها المتدرب في نهاية التدريب ويستخدم فيها ما تعلمه بحيث نتأكد من قدرته على تطبيق هذه المهارات والمعارف وبحيث تكون جزءا من التدريب وليست اختبارا تحريريا بعد الدورة.

ث- أداء المتدربين بعد الدورة: بما أن الهدف من التدريب هو تحسين العمل فإن قياس أداء المتدرب بعد التدريب هو وسيلة هامة. يعيب هذه الطريقة أحيانا صعوبة قياس أداء المتدرب المرتبط بموضوع التدريب وكثيرا ما يكون القياس بأشياء غير كمية وبالتالي فهي تعتمد على وجهة نظر مدير المتدرب والتي قد تتأثر بقناعته بأهمية التدريب. لذلك فقد يتم تقسيم الموظفين المراد تدريبهم إلى مجموعتين ويتم تدريب المجموعة الأولى ثم مقارنة أدائها بأداء المجموعة التي لم تتلق التدريب بعد. بهذه الطريقة نضمن أن اختلاف المستوى هو بسبب التدريب فقط.

ج- الجمع بين الوسائل السابقة: كما ترى فإنه لا توجد وسيلة واحدة كافية لتقييم التدريب ولذلك فإن استخدام أكثر من وسيلة يمكننا من التقييم بشكل أدق. فمثلا قد نأخذ آراء المتدربين وكذلك نقيم أداءهم بعد التدريب ونقوم بالتحليل أثناء التدريب.

من المهم أن نستخدم الوسيلة المناسبة في الموقف المناسب. فالدورات التي يكتسب فيها المتدرب مهارة تطبيقية مثل استخدام برنامج حاسوب أو التدريب على اللحام أو على كتابة التقارير أو على التخطيط يمكن قياسها بإجراء تطبيق عملي يمكن منه قياس تأثير التدريب. كذلك يجب مراعاة ثقافة المتدربين ومركزهم الوظيفي عند استخدام أسلوب الاختبار قبل وبعد التدريب. في حالة الدورات التدريبية التي تُنمّي قدرات المتدرب لكي يكون قادراً على تبوء مناصب أعلى في المستقبل لا يمكننا استخدام طريقة قياس أداء المتدرب بعد التدريب إذ إن التدريب لا علاقة له بعمله الحالي.

وفي الختام، فإن التدريب في الدول النامية له أهمية عظيمة لتعويض نقاط الضعف لدى العاملين وللارتقاء بالمستوى إلى المستوى العالمي. علينا أن نتعامل مع التدريب بجدية وألا نبخل بمجهودنا وقتنا على تحديد الاحتياجات التدريبية وتقييم التدريب. وعلينا كمتدربين ألا نأخذ الأمر كأجزة من العمل وأن يكون لدينا الأمانة في محاولة الاستفادة من التدريب. وعلينا كمتدربين أن نبذل الجهد لإفادة المتدربين وأن نقدم لهم المادة التدريبية المناسبة بالأساليب المناسبة.

التوصيات

- (١) وضع بند من الميزانية السنوية للتدريب والتطوير
- (٢) إنشاء معهد للتدريب خاص بالجمعيات الخيرية والخدمية بمنطقة القصيم
- (٣) وضع خطة سنوية للتدريب لكل جمعية.
- (٤) التنسيق فيما بين الجمعيات بالمنطقة عند تنظيم دورة للاستفادة منها.
- (٥) الاستفادة من خطط وبرامج الشركات والمؤسسات التجارية من تجاربهم في التدريب والتطوير
- (٦) العمل على تكوين لجنة للتدريب والتطوير في المنطقة لخدمة الجمعيات
- (٧) طباعة الكتيبات والنشرات في مجال التطوير والتدريب فيما يخدم الجمعيات
- (٨) إيجاد برنامج للجمعيات الخيرية والخدمية في جامعة القصيم من ضمن أقسام كلية الاقتصاد والإدارة
- (٩) تجهيز مركز تدريب مصغر لكل جمعية في مقرها
- (١٠) وضع الحوافز المعنوية والمادية للمشاركين في الدورات التدريبية.
- (١١) العمل على إعداد وتأهيل مدربين للجمعيات الخيرية من داخل الجمعيات.

المراجع

- ١- د. محمد موسى الشريف. التدريب وأهميته في العمل الإسلامي. دار الأندلس الخضراء. الطبعة الثانية ١٤٢٢هـ ٢٠٠١م.
- ٢- د. عبد الغفار حنفي. السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد. المكتب العربي الحديث ١٩٩٣م.
- ٣- د. سيد الهواري. المدير الفعال. دار غريب للطباعة ١٩٧٥م
- ٤- ايهاب صبيح محمد رزيق. الإدارة الأصول والنظريات. دار الكتب العلمية ٢٠٠١م.
- ٥- الأستاذ محمد بن علي الغامدي. التدريب والتأهيل في الجهات الخيرية. بحث
- ٦- الأستاذ عثمان خوجة. بحث في موقع صيد الفوائد
- ٧- الكثير من مواقع الانترنت المتخصصة في الإدارة والتدريب

الجهات الخيرية وشرائع المجتمع

(واقع العلاقة وطموحات المستقبل)

إعداد وتقديم

عمر بن نصير البركاتي

باحث ومدرّب في المجال الخيري

المقدمة

الحمد لله شرع فعل الخير، ووعد عليه بأعظم الأجر، ثم الصلاة والسلام على معلم الخير، وقائد البر، محمد بن عبدالله، وعلى آله وصحبه السابقين لكل خير، ومن تبعهم واقتفى أثرهم إلى يوم الدين، أما بعد:

فإن مسيرة الجهات الخيرية مسيرة حافلة بالعطاء والبذل تحققت فيها جملة من المكاسب وهاهي بحمد الله وتوفيقه تواصل المسير مستعينة بكل خير عامل أشار واقتراح أو ساهم وبذل وممن كتبت له المشاركة في الميدان العلمي خدمة لهذا القطاع التنموي الملتقى الأول للجهات الخيرية بمنطقة القصيم في احتفاله بانطلاقته الأولى والتي نعيشها هذه الأيام ومن منطلق المشاركة في ركاب خيره، كان هذا البحث والذي ركز على إيضاح واقع العلاقة بين الجهات الخيرية وشرائح المجتمع والطموحات المستقبلية من خلال الحديث عن المحورين التاليين:

المحور الأول: الجهات الخيرية وشرائح المجتمع (واقع العلاقة) ويشمل النقاط التالية:

١. خصائص القطاع الخيري في علاقته بالمجتمع.
٢. شرائح وطبقات المجتمع.
٣. برامج الجهات الخيرية والشرائح المستفيدة.
٤. خلاصة العلاقة وإضاءات مهمة.

المحور الثاني: العلاقة بشرائح المجتمع (طموحات المستقبل) ويشمل النقاط التالية:

١. سمات المجتمع الإسلامي (فيما له صلة بقطاع الخير وعمل البر).
٢. مقومات نجاح العمل الاجتماعي.
٣. غايات التواصل مع المجتمع.
٤. أسس إقامة العلاقة الجيدة مع شرائح المجتمع.
٥. مرتكزات تطوير وتنمية العلاقة بشرائح المجتمع.
٦. برامج رائدة للتواصل مع المجتمع.

المحور الأول: الجهات الخيرية وشرائح المجتمع (واقع العلاقة)

١. خصائص القطاع الخيري في علاقته بالمجتمع:
- يتميز القطاع الخيري في علاقته بالمجتمع، بخصائص مهمة يندر أن تتوفر في غيره من القطاعات ومنها:
١. ثقة أفراد المجتمع به، ولذا يسهل عليه الحصول على تمويل لمشاريعه وبرامجه.
٢. تقديمه للخدمات بمستوى جيد من الكفاءة والجودة، حيث يُحسُنُ انتقاء العاملين ذوي الدوافع الذاتية لعمل الخير والحريصين على عدم هدر الموارد.
٣. هدفه من تقديم خدماته هو رفع معاناة أفراد المجتمع، وتنفيس كرباتهم، وخاصة الشرائح الفقيرة.
٤. يعامل الناس بمساواة وعدالة، حسب الحاجة، كما أنه يوافق طبيعة المجتمع ومبادئه ومعتقداته في حب الخير للغير.

٢. شرائح وطبقات المجتمع:

١. علماء.
٢. أمراء.
٣. وزراء.
٤. قضاة.
٥. دعاة.

٦. كبار مسئولين.
٧. تجار.
٨. وجهاء.
٩. أئمة ومؤذنون.
١٠. ربات بيوت.
١١. أطباء وممرضون.
١٢. مهندسون.
١٣. موظفون.
١٤. عسكريون.
١٥. تربويون.
١٦. طلاب وطالبات.
١٧. إعلاميون.
١٨. مهنيون.
١٩. عاملون في الميدان الخيري.
٢٠. بدو ورعاة.
٢١. سائقون.
٢٢. عمال.
٢٣. أطفال.
٢٤. عاطلون.
٢٥. مرضى.
٢٦. مسجونون.
٢٧. خادمت.
٢٨. طيارون ومضيفون.
٢٩. زوار وحجاج وسياح.
٣٠. الرياضيون.
٣١. مثيرو الشبهات.
٣٢. مثيرو الشهوات.
٣٣. أيتام.
٣٤. فقراء ومحتاجون.

٣. برامج الجهات الخيرية والشرائح المستفيدة^٣.

تنوعت البرامج والمشاريع التي نفذتها الجهات الخيرية في الحقبة الماضية إلا أن أهم المشاريع المسجلة والقائمة فعلياً ما يلي:

الملاحظات	الشريحة المستهدفة	المشاريع والبرامج
إنشاء المكتبات يخدم بقية الشرائح	الطلاب والطالبات التربويون	<p>١. مشروع إعانة طالب.</p> <p>٢. حلق تحفيظ القرآن الكريم</p> <p>٣. إنشاء المكتبات العامة</p> <p>٤. مشروع تحسين النطق والتخاطب</p> <p>٥. مشروع المقصف الخيري المدرسي</p> <p>٦. مشروع مسك السجلات المدرسية</p> <p>٧. مشروع نقل الطالبات (استثماري)</p> <p>٨. مشروع هواياتي (كشف المواهب ورعايتها وتسويق إنتاجها)</p> <p>٩. مشروع الحقيبة المدرسية</p> <p>١٠. الدورات العلمية والتدريبية</p> <p>١١. كفالة المدرسين</p> <p>١٢. جائزة الإبداع العلمي</p>
	الرياضيون	<p>١٣. سباق اختراق الضاحية الخيري</p> <p>١٤. مسابقات الألعاب الرياضية الأخرى</p>
	المسجونون	١٥. إعانة أسر السجناء
بهدف زيادة الدخل	السياح ٤	١٦. مشروع القرى السياحية الاستثمارية
يستفيد من برنامج تيسير العمرة الفقراء والمحتاجون أيضاً	الحجاج والزوار	<p>١٧. برنامج تيسير أداء العمرة خاصة لكبار السن والعاجزين مادياً</p> <p>١٨. مشروع إكرام الحاج</p> <p>١٩. مشروع جمعية طبية لإسكان الزوار</p>

<p>- تستفيد هذه الشريحة من بعض المشاريع المقامة لخدمة عامة الشرائح</p> <p>- مشروع إفطار صائم يخدم كذلك شريحة العمال</p>	<p>الفقراء والمحتاجون</p>	<p>٢٠. مشروع كسوة العيد ورمضان والشتاء</p> <p>٢١. كفالة الأسر المحتاجة</p> <p>٢٢. مساعدات الأسر في شهر رمضان</p> <p>٢٣. برنامج القرض الحسن</p> <p>٢٤. مشاريع حفرة الآبار وإيصال المياه للقرى والهجر</p> <p>٢٥. إنشاء الأوقاف الخيرية</p> <p>٢٦. مشروع المساكن للمستحقين في القرى والهجر</p> <p>٢٧. مشروع الاعتماد الذاتي</p> <p>٢٨. مشروع إفطار صائم</p> <p>٢٩. مشروع الاسكانات الخيرية</p>
<p>يستفيد الأيتام كذلك من المشاريع التعليمية</p>	<p>الأيتام</p>	<p>٣٠. كفالة الأيتام في الدور الإيوائية بالجمعيات</p> <p>٣١. كفالة الأيتام لدى أسرهم</p>
	<p>البدو والرعاة</p>	<p>٣٢. توطين وتسكين البادية</p> <p>٣٣. مشروع الرائدة الريفية</p> <p>٣٤. سفلتة الطرق المؤدية إلى القرى النائية</p>
	<p>العاطلون</p>	<p>٣٥. التأهيل المهني للعاطلين عن العمل</p> <p>٣٦. توفير فرص العمل من خلال التأهيل المقنن.</p>

<p>مشروع دعم أقسام الولادة يخدم أيضاً الأطفال وربات البيوت</p>	<p>المرضى والأطباء والمرضى</p>	<p>٣٧. برامج الرعاية النهارية لذوي الاحتياجات الخاصة ٣٨. مشروع المستوصف الخيري للعلاج الطبيعي وغسيل الكلى ٣٩. إنشاء مراكز ثلاثيما الدم. ٤٠. مشروع كفالة مرضى الكلى من غير السعوديين. ٤١. إنشاء الصيدليات ٤٢. دعم أقسام النساء والولادة في المستشفيات الحكومية ٤٣. دعم مستشفيات الصحة النفسية (مساعداً للنزلاء وأسرههم) ٤٤. مشروع إنتاج احتياجات المستشفيات ٤٥. مشروع رعاية مرضى السرطان ٤٦. مشروع مكافحة التدخين</p>
	<p>العلماء والدعاة</p>	<p>٤٧. مشروع إحياء التراث وتطويره</p>
	<p>العمال والخادما</p>	<p>٤٨. مشاريع توعية الجاليات</p>
	<p>ربا البيوت</p>	<p>٤٩. مشروع الدورات التأهيلية لبنات الأسر في المجالات المناسبة ذات المردود المادي للأسرة. ٥٠. مشروع تشغيل السيدات في أماكن المناسب النسوية لأغراض الخدمة والضيافة والتقديم.</p>

<p>- تستفيد من بعض المشاريع المذكورة شرائح معينة من المجتمع كالفقراء والمحتاجين لأنهم مصرف للزكاة وجهة للكفارات</p> <p>- مشروع جمع وتوزيع الزكاة هي خدمة مقدمة للأغنياء وأهل اليسار</p>	<p>عامة شرائح المجتمع</p>	<p>٥١. المخيمات الدعوية التوعوية</p> <p>٥٢. الحملات التوعوية</p> <p>٥٣. الاستشارات الهاتفية</p> <p>٥٤. صيانة وترميم المقابر</p> <p>٥٥. تجهيز وتكفين الموتى</p> <p>٥٦. مساعدة الزواج مالياً ومادياً</p> <p>٥٧. إقامة قصور الأفراح</p> <p>٥٨. مكافحة الأمية لدى كبار السن</p> <p>٥٩. استقبال وتوزيع لحوم الأضاحي</p> <p>٦٠. استلام وتوزيع الزكاة</p> <p>٦١. استقبال وتوزيع الكفارات</p> <p>٦٢. جمع وتوزيع فائض الولائم (السيارة المبردة)</p> <p>٦٣. توزيع الكتب والأشرطة والمجلات</p>
---	---------------------------	--

وهناك الكثير من المشروعات التي تنفذها الجهات الخيرية في مختلف المناطق تحت مسميات مختلفة إلا أنها تتشابه في الأهداف والمضمون مع بعضها ومع المشاريع التي سبقت الإشارة إليها، ومن خلال إحصائيات وزارة الشؤون الاجتماعية يتبين أن عدد المشروعات التي تنفذها الجهات الخيرية في المملكة يتجاوز التسعين مشروعاً.

٣. خلاصة العلاقة وإضاءات مهمة.

خلاصة العلاقة:

١. عدد شرائح المجتمع (٣٥) شريحة.
٢. مشاريع الجهات الخيرية استهدفت (١٦) شريحة بنسبة (٤٥,٧١).
٣. الشرائح التي لم تستهدف من قبل الجهات الخيرية بمشاريع مستقلة (١٩) شريحة بنسبة (٥٤,٢٩).
٤. عدد المشاريع التي نفذتها الجهات الخيرية (٦٣) مشروع.
٥. أعلى الشرائح التي حظيت بمشاريع مستقلة شريحة الطلاب والتربويين (١٢) مشروع يليهما كل من شريحة (الأطباء والمرضى والمرضى) وشريحة (الفقراء والمحتاجون) بـ (١٠) مشاريع لكل منها.
٦. تفاوت نسب الشرائح المستهدفة من مجموع المشاريع المقامة على النحو التالي:

م	الشريحة	عدد المشاريع	النسبة
١	الطلاب	١٢	١٩,٠٦
٢	التربويين		
٣	الرياضيون	٢	٣,١٧

٤	المسجونون	١	١,٥٩
٥	السياح ^٦ الحجاج والزوار	١ ٣	٦,٣٥
٦	الفقراء والمحتاجون	١٠	١٥,٨٧
٧	الأيتام	٢	٣,١٧
٨	البدو والرعاة	٣	٤,٧٦
٩	العاطلون	٢	٣,١٧
١٠	الأطباء والممرضون	١٠	١٥,٨٧
١١	المرضى		
١٢	العلماء	١	١,٥٩
١٣	الدعاة		
١٤	العمال	١	١,٥٩
١٥	الخادمت		
١٦	ربات البيوت	٢	٣,١٧
المجموع	١٦ شريحة	٥٠ مشروع	---
	مشروعات عامة	١٣	٢٠,٦٤
	مجموع المشاريع	٦٣	%١٠٠

إضاءات مهمة:

١. وجود مشاريع لشريحة من المجتمع لا يعني بالضرورة نجاح الجهة الخيرية في تواصلها مع مجتمعها.
٢. تنفرد بعض الجهات الخيرية بتقديم خدمات اجتماعية وإنسانية محددة وموجهة إلى فئات معينة مثل: جمعية رعاية الأطفال المعاقين- جمعية الإيمان لرعاية مرضى السرطان- مركز الأمير سلمان لأبحاث الإعاقة^٧.
٣. تمتلك الجهات الخيرية علاقات تواصل متينة مع بعض الشرائح المؤثرة في المجتمع مع أنها لا تخصص لهم برامج ومشاريع مباشرة مثل: الأمراء - الوزراء- الوجهاء- كبار المسؤولين.
٤. بعض الشرائح لها إسهام بارز في المشاركة الميدانية بالجهات الخيرية خصوصاً في مرحلة التأسيس وتولي المناصب الإدارية العليا مثل: القضاة- الأمراء- الدعاة- العلماء.
٥. التعاون والتنسيق بين الجمعيات الخيرية كفيل بتغطية القصور الحاصل في تغطية بعض شرائح المجتمع ويتضح ذلك جلياً بتطبيق هذا المبدأ على المستوى المحلي (مستوى المدينة الواحدة)^٨.
٦. كل من الشرائح التالية: كبار المسؤولين- العلماء والدعاة- الوجهاء- التجار- الإعلاميون- التربويون-

العاملون في الميدان الخيري- المستهدفون بخدمات الجهات عموماً، كل أولئك لهم أهمية كبرى في إحداث التواصل المطلوب بين الجمعيات الخيرية والمجتمع.^٩

٧. أسهمت الجهات الخيرية بشكل بارز في توظيف الأخلاق الفاضلة التي لا يمكن أن تعمل في فراغ^{١٠}، بل من خلال جهات تستطيع توظيفها بشكل سليم وفق آليات محددة. ومما سبق يتضح بجلاء أن مشاريع وبرامج الجهات الخيرية تكاد أن تكون شاملة لكل ما تقوم به القطاعات الحكومية والقطاع الخاص مما له علاقة بالتنمية الشاملة اجتماعياً وصحياً وتعليمياً وتربوياً، وهذا يؤكد أهمية القطاع الخيري كقطاع ثالث شريكاً في عملية التنمية.

المحور الثاني: العلاقة بشرائح المجتمع (طموحات المستقبل) ١١

١. سمات المجتمع الإسلامي (فيما له صلة بقطاع الخير وعمل البر) ١٢.

السمة الأولى: مجتمع التراحم والإحساس المشترك:

إن المجتمع يكون مجتمعاً عن جدارة بمقدار ما يحس أفراده ببعضهم وعلى مقدار ما يجري فيه من أنواع المراقبة والمعاونة وعلى مقدار ما يسوده من التعاطف والحب والشفقة، وفي توجيهات النبي ﷺ وسلوكه ما يدل على أن التفكير في راحة الآخرين وسعادتهم ينبغي أن تحتل جزءاً رئيساً من اهتمام المسلم ووقته وجهده، ولذا كان ﷺ يخفف في الصلاة حين يسمع بكاء صبي خلفه حتى لا تفتن أمه في صلاتها، وكان يوجه أصحابه لكل ما من شأنه بث الشعور والأحاسيس المشتركة كما ورد في حديث البراء بن عازب رضي الله عنه قال: (أمرنا رسول الله ﷺ بسبع ونهانا عن سبع: أمرنا بعبادة المريض وإتباع الجنائز وتشميت العاطس وإبرار المقسم ونصر المظلوم وإجابة الداعي وإفشاء السلام... الحديث) ١٣

السمة الثانية: مجتمع الكفاية والحماية:

من حق الأفراد الذين يعيشون في المجتمع الإسلامي أن يحصلوا على الحاجات الضرورية التي تكف وجوهمهم عن المسألة وتؤمن لهم الحد الأدنى من الشروط والمقومات التي تتيح له حياة مطمئنة منتجة. والنصوص متوافرة في حث المسلم على بذل المعروف لأخيه المسلم، وتميز المسلمون عن غيرهم بالتزام دولتهم بضمان المعيشة الكريمة لرعاياها مما يعد فتحاً حضارياً لا سابقة له ومن أمثلة ذلك: إسقاط عمر رضي الله عنه الجزية عن الشيخ اليهودي وإجراء الصدقة عليه وقد قال له: ما أنصفناك أخذنا منك الجزية وأنت شاب مقتدر على العمل ثم نهملك عند العجز والكهولة.

السمة الثالثة: مجتمع يشارك في بنائه الجميع:

كان من سنة النبي ﷺ وسنة خلفائه الراشدين، بث روح المشاركة وتعويد الناس إياها وطالما نادى المنادي: الصلاة جامعة، فيجتمع الناس في المسجد ويستشارون في الأمور المختلفة، وليس المقصود بهذه السمة إلغاء الاختصاصات، أو كشف الأسرار، وإنما المقصود أن تكون هناك يقظة عامة، تجعل كل واحد حريصاً على إكمال النقص، وسد الثغرات، وإبداء المقترحات، ومعالجة الأخطاء، ولا يخفى مقدار حب الشعوب المسلمة للخير وحبها لأوطانها وتقديرها العظيم للدين وتشوقها القوي لمستقبل زاهر^{١٤}.

السمة الرابعة: مجتمع متكاتف متعاون: فقد ثبت عنه ﷺ أنه سئل أي العمل أفضل؟ فقال: (أفضل العمل أن تدخل على أخيك المؤمن سروراً أو تقضي عنه ديناً أو تطعمه خبزاً) ١٥ كما وصف حال المسلم مع أخيه المسلم بقوله: (المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضاً) ١٦.

٢. مقومات نجاح العمل الاجتماعي.

يحتاج أي عمل إلى مقومات مختلفة، كي ينتج وتستفيد منه كافة الفئات والشرائح المختلفة بالمجتمع والعمل الاجتماعي كغيره من المجالات يحتاج إلى مقومات محددة حتى يؤدي دوره بفاعلية في المجتمع، وأهم هذه المقومات:

أ- أن يكون العمل الاجتماعي عملاً جماعياً، بقيادات من داخل المجتمع، (قيادات محلية).

ب- معرفة أفراد المجتمع عن طريق القيادات الشعبية ووسائل الاتصال المختلفة، لتحقيق أهداف العمل الاجتماعي والمتمثلة في تحسين فرص الحياة الاجتماعية وزيادة معدل الرعاية الاجتماعية.

ج- استخدام الأساليب والأدوات المتفقة مع معايير ثقافة المجتمع والتي تضمن تحقيق الأهداف المرجوة منها.

د- توفير القيادة المهنية والمتمثلة بالأخصائي الاجتماعي، وهو الشخص المؤهل نظرياً وعملياً لأداء ممارسة

العمل الاجتماعي.

هـ- الاستناد إلى الحقائق والإحصاءات والمعلومات الدقيقة، ويستحسن الاستفادة من نتائج البحوث والدراسات السابقة.

و- تنمية الرأي العام، وإيقاظ الوعي الاجتماعي بخصوص مشكلات المجتمع من حيث خطورتها وآثارها السلبية، وضرورة حلها^{١٧}.

٣. غايات التواصل مع المجتمع.

الأصل في الجهات الخيرية أنها وجدت منذ البداية لسد احتياجات المجتمع وخدمة شريحة من شرائحه إلا أن هناك أسباباً تدعو الجهات الخيرية إلى العناية بالتواصل وتعزيزه مع مختلف الشرائح ومنها:

١. الحصول على الدعم سواء كان الدعم مادياً أو معنوياً.

٢. التعريف والترويج لخدماتها الجديدة.

٣. تحسين الصورة لدى المجتمع ووسائل الإعلام.

٤. سد ثغرات جديدة، أو تلبية متطلبات مستحدثة أو نشر مفاهيم وأفكار مهمة غفل عنها المجتمع.

٥. الحصول على الدعم والاعتراف الرسمي من قبل الجهات المعنية.

٦. تقديم خدمات لشرائح ليس لها جهات أخرى تتولى مسؤوليتها.

٧. المساهمة في تحقيق المكانة الذهنية والرسمية والاجتماعية والإعلامية التي يجب أن يحظى بها العمل الخيري^{١٨}.

٤. أسس إقامة العلاقة الجيدة مع شرائح المجتمع.

إن إقامة علاقة جيدة مع المجتمع مسألة تتطلب اهتماماً كبيراً من جانب الجهات الخيرية نظراً لانعكاساتها الإيجابية على مكانتها وقدرتها على الاستمرار والتقدم في حين أن غياب هذه العلاقة تمثل عائقاً في طريق تحقيق النجاح، وعليه فإن على الجهات الخيرية أن تسعى إلى بناء علاقات قائمة على أسس علمية ثابتة من شأنها أن تكفل تحقيق الفهم المشترك بينها وبين مجتمعها المحلي، والسبيل إلى بناء مثل هذه العلاقة المنشودة يقوم على الأسس التالية:

١. إيمان الجهة الخيرية بأهمية إقامة العلاقات مع المجتمع لأنه لا يمكن أن تكون هذه العلاقة جيدة ووطيدة، والجهة غير مقتنعة بجدوى إقامة مثل هذه العلاقة، لذلك فإن الخطوة الأولى التي تكفل لهذه العلاقة البقاء والاستمرار هي اقتناع الجهة بأهميتها وفعاليتها.

٢. السياسة، والمقصود أن الجهة الخيرية عند اقتناعها بأهمية قيام علاقة وطيدة بمجتمعها، لا بد أن تترجم هذه العلاقة إلى سياسة ملموسة، تحدد ما يجب عمله في سبيل إقامة هذه العلاقة، وما لا يجب عمله، على أن تكون سياسة متماسكة وثابتة وتأخذ بالاعتبار كافة التغيرات والتطورات التي من شأنها التأثير في علاقة الجهة بمجتمعها.

٣. معرفة المجتمع، لأن وضع برنامج ناجح للعلاقات بالمجتمع يتطلب دراسة وفهماً كاملاً لذلك المجتمع، كأن يتم التعرف على أبرز مشاكله وكذلك تطلعاته ورغباته، إضافة إلى معرفة الحالة الاقتصادية السائدة في المجتمع والتطورات الحاصلة على معدل الدخل الفردي واتجاهات التنمية الاقتصادية ومصادر القوة في اقتصاد المجتمع، ومن المهم التعرف على قادة الرأي، والذين يشكل التأثير فيهم خطوة مهمة على طريق التأثير في بقية أفراد المجتمع.

٤. العمل، إن وضع سياسة عامة لإقامة علاقات وطيدة مع المجتمع دون ترجمتها إلى الواقع يشكل عبئاً لا طائل تحته، فالغاية الحقيقية في وضع مثل هذه السياسة هي ترشيد الفعاليات الهادفة إلى بناء مثل هذه العلاقات، وعليه فإن على الجهة الخيرية المباشرة في العمليات التي تعزز أواصر التفاهم والتعاون بينها وبين مجتمعها وذلك انسجاماً مع المسؤولية الاجتماعية التي تتحملها.

٥. الاتصالات ذات الاتجاهين. فلا يمكن للعلاقة القائمة بين الجهة والمجتمع أن تنمو وتزدهر إلا بوجود نظام فعال للاتصالات يتيح لكل منهما التعرف على وجهة نظر الطرف الآخر١٩.
٥. مرتكزات تطوير وتنمية العلاقة بشرائح المجتمع.
- المطلوب من الجهات الخيرية التركيز على :
 ١. معرفة واستيعاب البيئة التي تعمل فيها وتحديد المشاكل التي تعاني منها.
 ٢. بناء المجتمع وذلك يتطلب:
 - أ. التركيز أكثر فأكثر على مضمون العمل التنموي في المرحلة الراهنة.
 - ب. التركيز على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لمجتمعاتها.
 - ج. حماية مصالح الفئات الضعيفة والمحتاجة.
 ٣. تطوير العمل مع المجتمع وتقويته وزيادة مشاركته في صنع القرار العام والتنموي الخاص وبلورة برامج ومشاريع من شأنها تحقيق هذا الهدف.
 ٤. المشاركة في البرامج الثقافية للمجتمع المحلي.
 ٥. تعزيز قيم العمل التطوعي والروح الريادية للمجتمع٢٠.
 ٦. تعزيز مبدأ التكامل من خلال نظرة شاملة تربط ما بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتي تستند إلى احتياجات المجتمع الفعلية.
 ٧. تعزيز مبدأ التنمية البشرية.
 ٨. الاستمرار في تقديم الخدمات المختلفة للمجتمع وخاصة في حقل الصحة والتعليم والتأهيل.
 ٩. التركيز على إشراك شرائح المجتمع في كافة جوانب العملية التنموية٢١.
 ١٠. توفير أطر جيدة لتثوير الطاقات الاجتماعية الخيرة واستثمارها فيما يعود على المجتمع بالنفع فكثرة الأطر تمكن المجتمع من استيعاب أكبر قدر ممكن من طاقات الأفراد وإمكاناتهم ومواهبهم على تنوع ميولهم واستعداداتهم٢٢.
 ٦. برامج رائدة للتواصل مع المجتمع.

البرنامج الأول: التعليم

ونقصد به نقل العلم والمعرفة بكافة أشكالها ودرجاتها المتفاوتة إلى الشرائح التي تحتاجها، أطفالاً وشباباً وكباراً، رجالاً ونساءً، ولا جدال في أن الدولة تنهض بهذه المسؤولية غير أن الحاجة ما زالت قائمة للإسهام فيه بسبب زيادة الطلبة والتفاوت بين التوسع في إنشاء المدارس والتزايد السكاني الناجم عن الزيادة الطبيعية، والطفرة الحاصلة في إنشاء المدارس الأهلية دليل ذلك.

ومن المهم أن تجمع مدارس الجهات الخيرية بين المستوى الراقي للتعليم والتكلفة المنخفضة، وأن يكون هامش الربح بسيطاً، ليحقق لها الاستمرارية من جهة، ويحقق من جهة الهدف الأهم وهو توفير فرص التعليم الجيد للفئات المحتاجة وذات الدخل المحدود، وبإمكان الجهات الخيرية الاستفادة من الأوقاف التعليمية المعطلة في دعم مسيرتها في هذا الجانب ولنتذكر بأن أشهر الجامعات الغربية هي ملك لجهات خيرية٢٣.

البرنامج الثاني: الاحتراف

ونقصد به امتلاك المهارة المتميزة في الحرف المهنية وهو ما ينقص الكثير من الشباب ومن هنا فإن على الجهات الخيرية أن تقوم بدور فعال في نشر الاحتراف عن طريق فتح مدارس ومعاهد مهنية بدأ بالمرحلة المتوسطة وانتهاء بالمرحل المتقدمة، على أن يكون التطبيق العملي هو الجزء الأكبر فيها، ولكي تكون المدارس والمعاهد الحرفية التابعة

للجهات الخيرية ناجحة ومؤثرة في السوق المحلية ينبغي أن تكون لها ورش عامة تحت إشراف أساتذة وفنيين متخصصين، يعمل فيها الطلبة وفق جداول منتظمة، وبما تقدمه من خدمات متميزة وأسعار مناسبة تتبوأ مكاناً تنافسياً، وتقع أصحاب المحلات المماثلة بكفاءة خرجيها وتشجيعهم على استقطابهم وتشغيلهم لديها، كما أنها تحقق دخلاً للجهة الخيرية يسمح لمعاهد هابالا استمراره ٢٤, ٢٥

البرنامج الثالث: التشغيل

والمقصود به إيجاد فرص عمل لمن لا يجدها وهو برنامج غائب عن الجهات الخيرية بسبب متطلباته الكبيرة، والتهيب من تبعاته، إلا أن كل العوائق يمكن تلافيها بالتخطيط الناجح والأداء المتواصل.

ويمكن أن يتوزع عمل الجهات الخيرية في هذا البرنامج على مسارين:

الأول: الوساطة بين العامل ورب العمل، وهي أشبه ما يكون بإدارة التوظيف في مكتب العمل ٢٦.

الثاني: الإسهام في إنشاء العمل وتوفير متطلباته، وذلك بتخصيص قسم من نفقات الجهة في إنشاء فرص عمل مهنية، وتوفير متطلبات هذه المهن في حدود معقولة ٢٧, ٢٨

ختاماً: إن النجاح في تعزيز علاقة الجهات الخيرية بالمجتمع كفيل بتحقيق الدور التنموي المنتظر للقطاعات الخيرية ومدة البقاء والاستمرار كما أن على الجهات الخيرية أن تدرك (أن أي نظرية أو مقولة تفضي بالناس إلى طريق مسدود ليست بنظرية وليست من العلم في شيء بل هي إلى الجهل والتشاؤم والتطير ألصق فالمخارج والمنافذ وإمكانات البناء لا تستنفذ إلا من قبل الجهلة والعجزة أما أولو العلم والبصيرة والخبرة فإنهم يظلون بحول الله قادرين على العثور على ثقب في جدار المستحيل مهما كان الخطب مدتهما ومهما كانت الظروف غير مواتية) ٢٩.

وصلى الله على نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم.

المراجع:

١. إشكالية الازدواجية في العمل الخيري والدور المأمول من التنسيق د/ محمد مظاهري. الملتقى السنوي الأول للجهات الخيرية بمنطقة المدينة المنورة. رمضان ١٤٢٣.
٢. أهم فئات المجتمع تأثيراً على عملية التواصل مع الجهات الخيرية
٣. التعاون والتنسيق بين الجمعيات الخيرية د/ يحيى يحيى. الملتقى السنوي الأول للجهات الخيرية بمنطقة المدينة المنورة. رمضان ١٤٢٣.
٤. الترغيب والترهيب للمنذري. ط/ دار المعارف.
٥. التمهيد لابن عبد البر الناصر: وزارة عموم الأوقاف والشؤون الإسلامية - المغرب، ١٣٨٧
- تحقيق: مصطفى بن أحمد العلوي، محمد عبد الكبير البكري
٦. توصيات اللقاء السنوي السادس للجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية (تعزيز العلاقة بين الجهات الخيرية والمجتمع) ١٤٢٦.
٧. الجمعيات الخيرية بين علاج المشكلات والوقاية منها. د/ عبد الباسط بدر. الملتقى السنوي الأول للجهات الخيرية بمنطقة المدينة المنورة. رمضان ١٤٢٣.
٨. خطة التنمية الثامنة (١٤٢٥-١٤٣٠) وزارة الاقتصاد والتخطيط.
٩. خطة التنمية السابعة (١٤٢٠-١٤٢٥). وزارة الاقتصاد والتخطيط.
١٠. دليل الخدمات الإنسانية. ط/ الغرفة التجارية بالرياض.
١١. الرعاية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية (النشأة والواقع) د/ عبد الله السدحان ط/ دار الملك عبدالعزيز. الرياض.
١٢. الدور المطلوب من الجمعيات الخيرية لتنمية المجتمعات المحلية. وزارة الشؤون الاجتماعية. الملتقى السنوي

الأول للجهات الخيرية بمنطقة المدينة المنورة. رمضان ١٤٢٣.

١٣. صحيح البخاري.

١٤. صحيح مسلم.

١٥. العلاقات العامة مع المجتمع المحلي. مركز التميز للمنظمات غير الحكومية.

١٦. مجالات التنسيق بين الجهات الخيرية م/ يحيى بن سيف صالح. الملتقى السنوي الأول للجهات الخيرية بمنطقة المدينة المنورة. رمضان ١٤٢٣.

١٧. محاكاة نماذج امتياز الجهات الربحية تجاه المجتمع وتطبيقاتها في الجهات الخيرية. أ/ محمد مفرح الشريف. اللقاء السنوي السادس للجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية.

١٨. مدخل إلى التنمية المتكاملة (رؤية إسلامية) د/ عبد الكريم بكار. ط/ دار القلم دمشق.

١٩. مرتكزات تطوير وتنمية المنظمات الأهلية. مركز التميز للمنظمات غير الحكومية.

٢٠. مقومات نجاح العمل الاجتماعي. مركز التميز للمنظمات غير الحكومية.

٢١. من أجل انطلاقة حضارية شاملة. د/ عبد الكريم بكار. ط/ دار القلم دمشق.

٢٢. نحو تطبيق أفضل للخدمات الاجتماعية. خولة الشنقيطي. في الجهات الخيرية الملتقى السنوي الثاني للجهات الخيرية بمنطقة المدينة المنورة. رمضان ١٤٢٣.

٢٣. النظام الأساس للحكم في المملكة المرسوم الملكي رقم أ/٩٠ في ٢٨/٨/١٤١٢.

٢٤. هل يمكن للقطاع الخيري تقديم حلول عملية لجميع فئات المجتمع عن طريق توفير الخدمات الطبية.

د/ مسفر الدوسري. اللقاء السنوي السادس للجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية.

(Footnotes)

١. هل يمكن للقطاع الخيري تقديم حلول عملية لجميع فئات المجتمع عن طريق توفير الخدمات الطبية (١٤٦) بتصرف مناسب.

٢. التعاون والتنسيق بين الجمعيات الخيرية (٤٨)

٣. نحو تطبيق أفضل للخدمات الاجتماعية في الجهات الخيرية (١٦٠-١٦٢) بإضافة ويلاحظ أن بعض الشرائح استهدفت من خلال مشروع أو مشروعين فقط في حين أن بعض المشروعات تخدم أكثر من شريحة في المجتمع واكتفي بالإشارة إلى الشريحة الأساسية.

٤. تم اعتبارهم شريحة واحدة مع الحجاج والزوار.

٥. المشروع عبارة عن توجيه وإرشاد أسري لتجريب راندات في الريف على أعمال الخدمة الاجتماعية لتكون حلقة وصل بين الجمعية والقطاعات الأخرى في المنطقة.

٦. تم اعتبارهم شريحة واحدة مع الحجاج والزوار وبذلك يكون إجمالي المشروعات (٤) والنسبة المذكورة لإجمالي المشروعات.

٧. للاستزادة انظر: دليل الخدمات الإنسانية.

٨. من أبرز التجارب القائمة تجربة لجنة التنسيق بين الجمعيات الخيرية بالمدينة المنورة وللإستزادة حول موضوع التعاون يراجع: التعاون والتنسيق بين الجمعيات الخيرية د/ يحيى اليحيى، مجالات التنسيق بين الجهات الخيرية م/ يحيى سيف صالح، إشكالية الأزواجية في العمل الخيري والدور المأمول من التنسيق د/ محمد مظاهري.

٩. للاستزادة: أهم فئات المجتمع تأثيراً على عملية التواصل مع الجهات الخيرية (١٣٠).

١٠. مثلاً: مبدأ الإحسان إلى الخلق ونفع الآخرين مبدأ متغلغل في ثقافة كل مسلم إلا أن مما ساعد على ظهور خلق الإحسان وجود جمعيات ومؤسسات بنشطت خلالها الشباب ومحبو الخير كافة للتعبير عن إرادة الخير فيهم. مدخل إلى التنمية المتكاملة (رؤية إسلامية) (٢١٤) بتصرف مناسب. وانصح بمراجعة الكتاب للتوسع في فهم هذه النقطة نظراً

لأهميتها.

١١. نصت توصيات اللقاء السنوي السادس للجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية على زيادة التواصل بين الجهات الخيرية والمجتمع برفع الوعي لدى أفراد المجتمع وبتثاقفة التطوع والمشاركة والدعم من خلال وسائل الإعلام المختلفة والمناشطا الاجتماعية.

١٢. التقييد (بما له صلة بقطاع الخير .. الخ) من الباحث سعياً للاختصار.

١٣. رواه ابن عبد البر في التمهيد (٩٧/١٧).

١٤. مدخل إلى التنمية المتكاملة (رؤية إسلامية) (٢٦٧-٢٧٤) بتصرف مناسب.

١٥. رواه المنذري في الترغيب والترهيب

١٦. متفق عليه.

١٧. مقومات نجاح العمل الاجتماعي (١) بتصرف مناسب.

١٨. محاكاة نماذج امتياز الجهات الربحية تجاه المجتمع وتطبيقاتها في الجهات الخيرية (١٥٩-١٦١) بتصرف واختصار.

١٩. العلاقات العامة مع المجتمع المحلي (٥،٤) بتصرف مناسب.

٢٠. نصت الأساس الخامس من خطة التنمية السابعة للمملكة على ضرورة تطوير الخدمات التطوعية وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد المجتمع والارتقاء بوسائلها وأساليب أدائها. خطة التنمية السابعة (١٤٢٠-١٤٢٥). ونص الأساس التاسع عشر من خطة التنمية الثامنة على تشجيع المؤسسات الخاصة والأفراد على الإسهام في الأعمال التطوعية والخيرية في المجالات الاجتماعية والصحية والتعليمية وترسيخ مفهومها وأهميتها والارتقاء بوسائلها وأساليب أدائها. خطة التنمية الثامنة (١٤٢٥-١٤٣٠) وهو ما نص عليه النظام الأساس للحكم في المملكة في مادته السابعة والعشرين. المرسوم الملكي رقم ٩٠/أ في ٢٨/٨/١٤١٢.

٢١. مراكز تطوير وتنمية المنظمات الأهلية (١) بتصرف مناسب. وانظر تفاصيل أوفى لبعض هذه النقاط في: الدور المطلوب من الجمعيات الخيرية لتنمية المجتمعات المحلية. وزارة الشؤون الاجتماعية. الملتقى السنوي الأول للجهات الخيرية بمنطقة المدينة المنورة.

٢٢. من أجل انطلاقة حضارية شاملة (١٨٨) بتصرف مناسب.

٢٣. لجمعية طيبة النسائية بالمدينة المنورة تجربة رائدة في إقامة مدرسة أهلية خاصة بالجمعية.

٢٤. وجود الدورات التدريبية التي تقيمها بعض الجهات الخيرية لا يكفي بل هو خطوة أولى تحتاج لمزيد من الجهود.

٢٥. من النماذج الحية على تفعيل هذا البرنامج مدرسة جورج سالم الصناعية بحلب وهي تابعة لجمعية خيرية مسيحية

٢٦. لا بد أن تضع الجهة الخيرية معايير للتمييز عند إقامتها لمثل هذا العمل خصوصاً في ظل وجود جزء كبير من التعاطف معها.

٢٧. من النماذج الحية على تفعيل هذا تجربة جمعية خيرية في إزمير بتركيا حيث أنشأت ورشة ضخمة لتعبئة الخضار والفواكه ووظفت أكثر من مائتي عامل.

٢٨. استفاد الباحث من بحث: الجمعيات الخيرية بين علاج المشكلات والوقاية منها مع تعديل إضافة واختصار واستفادة من بعض الأفكار بما يناسب البحث.

٢٩. من أجل انطلاقة حضارية شاملة (٧٥) بتصرف مناسب.

الموامش :

١. هل يمكن للقطاع الخيري تقديم حلول عملية لجميع فئات المجتمع عن طريق توفير الخدمات الطبية (١٤٦) بتصرف مناسب.
٢. التعاون والتنسيق بين الجمعيات الخيرية (٤٨)
٣. نحو تطبيق أفضل للخدمات الاجتماعية في الجهات الخيرية (١٦٠-١٦٢) بإضافة ويلاحظ أن بعض الشرائح استهدفت من خلال مشروع أو مشروعين فقط في حين أن بعض المشروعات تخدم أكثر من شريحة في المجتمع واكتفي بالإشارة إلى الشريحة الأساسية.
٤. تم اعتبارهم شريحة واحدة مع الحجاج والزوار.
٥. المشروع عبارة عن توجيه وإرشاد أسري لتجريب الرائدات في الريف على أعمال الخدمة الاجتماعية لتكون حلقة وصل بين الجمعية والقطاعات الأخرى في المنطقة.
٦. تم اعتبارهم شريحة واحدة مع الحجاج والزوار وبذلك يكون إجمالي المشروعات (٤) والنسبة المذكورة لإجمالي المشروعات.
٧. للاستزادة انظر: دليل الخدمات الإنسانية.
٨. من أبرز التجارب القائمة تجربة لجنة التنسيق بين الجمعيات الخيرية بالمدينة المنورة والاستزادة حول موضوع التعاون يراجع: التعاون والتنسيق بين الجمعيات الخيرية د/ يحيى يحيى، مجالات التنسيق بين الجهات الخيرية م/ يحيى سيف صالح، إشكالية الازدواجية في العمل الخيري والدور المأمول من التنسيق د/ محمد مظاهري.
٩. للاستزادة: أهم فئات المجتمع تأثيراً على عملية التواصل مع الجهات الخيرية (١٣٠).
١٠. مثلاً: مبدأ الإحسان إلى الخلق ونفع الآخرين مبدأ متغلغل في ثقافة كل مسلم إلا أن مما ساعد على ظهور خلق الإحسان وجود جمعيات ومؤسسات ينشط خلالها الشباب ومحبو الخير كافة للتعبير عن إرادة الخير فيهم. مدخل إلى التنمية المتكاملة (رؤية إسلامية) (٢١٤) بتصرف مناسب. وانصح بمراجعة الكتاب للتوسع في فهم هذه النقطة نظراً لأهميتها.
١١. نصت توصيات اللقاء السنوي السادس للجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية على زيادة التواصل بين الجهات الخيرية والمجتمع برفع الوعي لدى أفراد المجتمع وبت ثقافة التطوع والمشاركة والدعم من خلال وسائل الإعلام المختلفة والمناشط الاجتماعية.
١٢. التقييد (بما له صلة بقطاع الخير .. الخ) من الباحث سعيًا للاختصار.
١٣. رواه ابن عبد البر في التمهيد (٩٧/١٧).
١٤. مدخل إلى التنمية المتكاملة (رؤية إسلامية) (٢٦٧-٢٧٤) بتصرف مناسب.
١٥. رواه المنذري في الترغيب والترهيب
١٦. متفق عليه.
١٧. مقومات نجاح العمل الاجتماعي (١) بتصرف مناسب.
١٨. محاكاة نماذج امتياز الجهات الربحية تجاه المجتمع وتطبيقاتها في الجهات الخيرية (١٥٩-١٦١) بتصرف واختصار.
١٩. العلاقات العامة مع المجتمع المحلي (٥٤) بتصرف مناسب.
٢٠. نصت الأساس الخامس من خطة التنمية السابعة للمملكة على ضرورة تطوير الخدمات التطوعية وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد المجتمع والارتقاء بوسائلها وأساليب أدائها. خطة التنمية السابعة (١٤٢٠-١٤٢٥). ونص الأساس التاسع عشر من خطة التنمية الثامنة على تشجيع المؤسسات الخاصة والأفراد على الإسهام في الأعمال التطوعية والخيرية في المجالات الاجتماعية والصحية والتعليمية وترسيخ مفهومها وأهميتها والارتقاء بوسائلها وأساليب أدائها. خطة التنمية الثامنة (١٤٢٥-١٤٣٠) وهو ما نص عليه النظام الأساس للحكم في المملكة في مادته السابعة والعشرين. المرسوم الملكي رقم ٩٠/أ في ٢٨/٨/١٤١٢.
٢١. مرتكزات تطوير وتنمية المنظمات الأهلية (١) بتصرف مناسب. وانظر تفاصيل أوفى لبعض هذه النقاط في: الدور المطلوب من الجمعيات الخيرية لتنمية المجتمعات المحلية. وزارة الشؤون الاجتماعية. الملتقى السنوي الأول للجهات الخيرية بمنطقة المدينة المنورة.
٢٢. من أجل انطلاق حضارية شاملة (١٨٨) بتصرف مناسب.
٢٣. لجمعية طبية النسائية بالمدينة المنورة تجربة رائدة في إقامة مدرسة أهلية خاصة بالجمعية.
٢٤. وجود الدورات التدريبية التي تقيمها بعض الجهات الخيرية لا يكفي بل هو خطوة أولى تحتاج لمزيد من الجهود.
٢٥. من النماذج الحية على تفعيل هذا البرنامج مدرسة جورج سالم الصناعية بحلب وهي تابعة لجمعية خيرية مسيحية.
٢٦. لا بد أن تضع الجهة الخيرية معايير للتميز عند إقامتها مثل هذا العمل خصوصاً في ظل وجود جزء كبير من التعاطف معها.
٢٧. من النماذج الحية على تفعيل هذا تجربة جمعية خيرية في إزمير بتركيا حيث أنشأت ورشة ضخمة لتعبئة الخضار والفواكه ووظفت أكثر من مائتي عامل.
٢٨. استفاد الباحث من بحث: الجمعيات الخيرية بين علاج المشكلات والوقاية منها مع تعديل إضافة واختصار واستفادة من بعض الأفكار بما يناسب البحث.
٢٩. من أجل انطلاق حضارية شاملة (٧٥) بتصرف مناسب.

التنظيمات الإدارية والإدارة في العمل الطوعي

إعداد وتقديم

صالح بن عايد القزلان
من مدير مؤسسة سليمان بن عبد العزيز
الراجحي الخيرية فرع القصيم

الإدارة:

« تحظى الإدارة اليوم بجانب كبير من الأهمية نظراً لتغلغلها في جميع أوجه النشاط الإنساني بصورة أو بأخرى فهي توجد بدرجة بحيث لا يمكن فصلها عن هذا النشاط مهما كان صغيراً والإدارة تعمل على تحديد الأهداف وبالتالي تقوم بالتجميع الفعال لمهارات الأفراد بكافة الموارد المادية وفي كثير من الحالات تقدم هذه الأهداف الرئيسية بواسطة الآخرين ويكون معبراً عنها بصورة شاملة تستلزم التفسير والإيضاح حتى يمكن تفهيمها بواسطة رجال الإدارة.

وحيث ينبغي التفكير في الإدارة كوسيلة وليس كغاية في حد ذاتها فهي بالضرورة وسيلة تستخدم أو نظام يطبق لغرض الوصول إلى هدف أو سلسلة من الأهداف ومن ثم فإن الإدارة تساعد في تحقيق الهدف، والعكس بالعكس.

والإدارة كنشاط متميز وفريد من نوعه من الممكن دراستها كما أن المعرفة الخاصة بها يمكن اكتسابها، وكذلك يمكن الحصول على المهارات من تطبيقها.

كما أن الإدارة تمس وتؤثر في حياة وممارسات كل نشاط، فالإدارة تجعل كل فرد منا على علم تام بقدراته وتدله على الطريق الأفضل لتحقيق غايته كما أنها تملك من المعطيات التي تعترض طريقه .

ولذا كان لزاماً على من يرغب في إقامة عمل طوعي. وهم في البداية أولئك النفر المتفقون فيما بينهم والراغبون بتقديم خدمة للمجتمع دون هدف مادي .

وضع الإدارة نصب أعينهم واتباع خطوات إدارية سليمة في إقامة المنظمة أو المؤسسة وما سنطرحه في هذا الجانب لا يعني أنه قصراً وحسراً ولكنه اجتهاد ورأي قد يتغير من موقع لآخر ، أو من منظمة طوعية لأخرى حسب حجمها وأهدافها المراد تحقيقها دون توسع في تفريعات الأمور الإدارية وتفاصيلها، وما سنذكره لا يعدو أن يكون خطوفاً عريضة وموجهات تؤخذ بعين الاعتبار قبل بدء العمل فأول تلك الخطوات والمراحل :

المرحلة الأولى :

١/ دراسة قانون الجمعيات والمنظمات الطوعية في البلد المرغوب قيام مؤسسة طوعية فيه، على أساس أن الأنظمة تسمح بقيام مثل هذه المؤسسات والمنظمات وتحديد نوع التسجيل المناسب للجمعية حسب أهدافها ورسالتها وأخذ التصريح القانوني لها (الصبغة القانونية) حيث تختلف أنظمة التسجيل وقوانينها من دولة إلى أخرى فقد تكون قوانين التسجيل في أوروبا وأمريكا مختلفة عن الدول العربية وعن دول أو قارات أخرى في العالم .

ولذا قبل البدء بأي عمل لا بد من قراءة القانون ومعرفته واستشارة المختصين، وبعدها يتم تسجيل الجمعية أو المنظمة أو المؤسسة .

فمثلاً قد لا يجيز القانون في بعض الدول إدخال أموال من خارجها أو قد لا يسمح بتسجيل غير المواطنين في الجمعيات، وقد يصل الأمر بأن الدولة لا تسمح بتسجيل المنظمات من خارجها وعليه قد تكون الجمعية .

١- وطنية بنشاطها وأعضائها .

٢- إقليمية بنشاطها وأعضائها .

٣- دولية بنشاطها وأعضائها من جنسيات مختلفة .

ويتم تحديد وتصنيف نشاط كل نوع من التسجيل فقد تكون تمارس نشاطات متعددة، مثل تعليمية وصحية وإغاثية الخ... وقد تكون متخصصة في مجال الغذاء أو الصحة أو المياه أو نزع الألغام إلى آخر ذلك .

المرحلة الثانية:

٢/ الدعوة إلى جمعية عمومية وتشكيلها من قبل الأعضاء المتفقين فيما بينهم والذين انطلقت منهم الفكرة مسبقاً بعد أن قاموا بجهد بالاتصال بمن يرغبون في ترشيحه من الوجهاء والعلماء ورجال الأعمال والاقتصاديين والأكاديميين فيمن يرون أن انضمامه يفيد ويشري المنظمة .

المرحلة الثالثة :

٣/ تشكيل مجلس إدارة مرشح من قبل الجمعية العمومية ورئيس له يقوم المجلس بواجباته العديدة، والتي اختلفت لدى الباحثين في الشئون الإدارية، وتعددت كما أنها قد تختلف من جمعية إلى أخرى حسب حال كل جمعية وملاساتها ومن أهم مسؤوليات مجلس الإدارة التي ربما أشار إليها الكثير من الباحثين.

١/ تحديد رسالة المنظمة وأهدافها:

«إن المسئولية الأساسية لمجلس الإدارة هي العمل على أن يدرك كل من له صلة مباشرة أو غير مباشرة بالمنظمة الأسباب التي تبرر وجودها. وعلى وجه التحديد، ما تسعى لتحقيقه، وهذا ما يأخذ غالباً شكل عبارة مكتوبة حول رسالة المنظمة. تتراوح ما بين فقرة واحدة إلى صفحة كاملة. وبالإضافة إلى أهمية التأكد من وجود رسالة تعبر عما تسعى من أجله المنظمة، وعما تفعله في سبيل ذلك، فإن على مجلس الإدارة مسئولية القيام بمراجعة دورية لهذه الرسالة، من حيث ملاءمتها، ودقتها ومصداقيتها. وبالرغم من أنه قد لا تكون لمجلس الإدارة اليد العليا في عملية مراجعة وتعديل رسالة المنظمة، حيث يكون عليه إشراك أعضاء المنظمة أو المتطوعين، أو العاملين أو العملاء أو المكاتب المحلية أو مكاتب المناطق، فإن عليه دائماً مسئولية أساسية هي تبني هذا التغيير.

يجب أن تتضمن رسالة المنظمة الأهداف التي تسعى لتحقيقها، والطرق التي تستخدمها، والفئة الأساسية التي تخدمها في المجتمع. كما يجب أن تتضمن الخصائص التي تجعل منها كيانا متميزاً، والأسباب التي تدعو الأفراد والمؤسسات والشركات إلى دعمها مالياً.

إن الصياغة الجيدة لرسالة المنظمة يمكن أن تستخدم كدليل للتخطيط التنظيمي للمنظمة، ولعملية اتخاذ القرار ومبادرات المتطوعين من الموظفين ومجلس الإدارة، ولترتيب الأولويات بين الأنشطة المختلفة لتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد القليلة المتاحة، ولا بد أن يقوم مجلس الإدارة بتقييم أنشطة البرامج التي تخدم رسالة المنظمة، حتى يتأكد من أنها لا تحيد عن هدفها الأصلي.

إن رسالة المنظمة من شأنها إرساء القاعدة التي يمكن الاعتماد عليها عند وضع استراتيجيات جمع الأموال، وعند التخطيط المحلي والاستراتيجي للمنظمة، إلى جانب مختلف المسئوليات الأخرى لمجلس الإدارة» .

وإن لوضوح الرسالة والأهداف اعتبارات وضروريات أهمها:

أ - «وضوح العمل والأهداف والسياسات ضماناً لعدم إدخال أية أنشطة مخالفة لتوجهات المؤسسة.

ب- إتاحة الفرصة للتقييم الموضوعي والعلمي للتصور بعد مضي فترة محددة من الزمن.

ج- إقامة الحجة على أعضاء مجلس الإدارة والمسئولين في عدم المطالبة بأية أعمال إضافية خارجة عن نطاق التصور، وليست ضمن الأعمال الضرورية.

د - ضمان عدم خروج العاملين عن الأهداف.

هـ - استنباط مختلف اللوائح والأنشطة وأعمال الإدارة والأهداف الرئيسية والتوسعات والتعامل مع مختلف القضايا وفقاً لهذا التصور في الرسالة والأهداف» ،التي سبقها الرؤية، والتي هي «وصف للمنظمة ولتأثيرها المرتقب في المستقبل وهي تشكل ما تأمل المنظمة حدوثه عندما تتحقق أحلامها، فالرؤية تلهم وتوجه جميع جوانب المنظمة وهي القوة التي تدفع نحو ارتباط المانحين والمتطوعين بالمنظمة على المدى الطويل والرؤية منها تنطلق الرسالة الفلسفية بالمختصر المفيد لما تفعله المنظمة لتلبية تلك الحاجة ولذا كان لزاماً في بداية

تأسيس المنظمة خلق هذه الرؤية بوضوح لدى الجمعية العمومية ومجلس الإدارة، ومساعدتهم في ذلك والتغلب على المشكلات التي تواجه ذلك بأساليب إدارية، مثل تكوين مجموعات صغيرة ومن ثم اختيار الأفضل أو المزج بين الآراء، ومنها يتم تخصيص رسالة المنظمة بوضوح، ثم كذلك ترجمة الرؤية إلى أهداف واضحة ومحدودة سواء كانت عامة أو محددة،

٢/ وضع الأنظمة واللوائح الأساسية لعمل المؤسسة أو ما يسمى بتأسيس المؤسسة وفق المبادئ العلمية السليمة والحديثة:

« حيث أن وضع الأنظمة واللوائح الأساسية يعتبر بديهية من بديهيات العمل المؤسسي. ولما في ذلك من:

أ- إشاعة الروح المؤسسية في العمل والابتعاد عن الفردية في اتخاذ القرار.

ب- زيادة الثقة والاطمئنان لدى العاملين بوجود الإنصاف في تطبيق هذه اللوائح على الجميع ». خصوصاً إذا ما كانت هذه اللوائح والقواعد واضحة ومكتوبة تحكم مسار عمل المنظمة، ولأن هذه القوانين الداخلية تكون معوقة أحياناً، فكثيراً ما تهمل ولا يلتفت إليها كأداة للسلطة. غير أنه لأسباب عديدة يتعين على المنظمات غير الربحية أن تلقى مزيداً من الاهتمام بهذه اللوائح الداخلية. فعلى سبيل المثال قد يؤدي كبر عدد مجلس المديرين بدون داع وصعوبة قيادتها إلى ضعف قدرة المنظمة على اتخاذ القرارات أو مواجهة التحديات الجديدة، بينما قد تمنع مجموعة أخرى من أعضاء مجلس إدارة منظمة غير ربحية شغلوا مناصبهم لمدة طويلة من التأقلم مع التغيير. أما اتباع اللوائح الداخلية، فإن المنظمة تصبح قادرة على عدد أعضاء مجلس الإدارة، وتحديد مدة بقائهم في المجلس.

كما أن اللوائح الداخلية تأخذ شكلاً أكثر أهمية عند نشوب خلافات في السلطة الحاكمة، بشأن الطريقة التي تؤدي بها المنظمة رسالتها. وهذه الخلافات قد تأخذ أشكالاً عديدة. فعوضاً عن مجلس الإدارة المفضل قد يبحث عن إعادة تعيينه، وقد تحاول مجموعة معارضة من داخل المنظمة أن تحصل على سيطرة مجلس الإدارة، أو تقدم عصبية أخرى اعتراضاً قانونياً على قرار مجلس الإدارة. في هذه المواقف الصعبة تساعد اللوائح الداخلية الموضوعية بعناية والتمسك بها على ضمان سلامة قرارات مجلس الإدارة، كما تقدم الحماية اللازمة ضد الاعتراضات القانونية ».

ولذا يجدر الإشارة في هذا إلى اللوائح وأصنافها وما يختلف فيها من أمور مهمة أراها جديرة بالإيضاح.

تصنيف اللوائح:

« يكمن تصنيف اللوائح والأنظمة في المؤسسات على النحو التالي:

١- لوائح إدارية.

٢- لوائح فنية.

كما يمكن تعريف اللوائح الإدارية بأنها هي التي تنظم عمل شئون الأفراد وعلاقتهم بالمسؤوليات الإدارية المختلفة بما يضمن تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة.

أما اللوائح الفنية فيقصد بها تلك اللوائح التي تنظم كيفية تنفيذ الأفراد للرسائل المحققة لأهداف المؤسسة.

وعليه فإن لائحة الإجازات تعتبر لائحة إدارية بينما لائحة الرد على الهاتف وكيفية مقابلة الزبائن تعتبر لائحة فنية.

ويمكن إرجاع السبب في أهمية الفصل بين اللوائح الإدارية وتلك الفنية هو أنه لا بد من تحديد الجهة المسؤولة عن وضع اللائحة الإدارية أو اللائحة الفنية، وتحقيق المسئول بأن واضع اللائحة الإدارية لا بد أن يراعي عدم تعارضها مع أهداف المؤسسة والتي تقوم اللائحة الفنية بتوجيه الأفراد نحو تحقيقها، وكذلك العكس صحيح حيث لا بد من مراعاة واضع اللائحة الفنية عدم تعارضها مع أهداف المؤسسة التي قد أثبتت التجارب أن اللائحة الإدارية في موضوع معين أفضل لمصلحة المؤسسة

كما أنه يمكن تقسيم اللوائح بنوعيتها إلى:

١- لوائح أساسية.

٢- لوائح ثانوية.

أما اللوائح الأساسية فهي التي لا بد من توافرها قبل تأسيس المؤسسة والشروع في تحقيق أهدافها وتطبيقها يكون على مستوى كافة الإدارات، وهي غالباً ما تكون دائمة.

أما اللوائح الثانوية يمكن تأجيلها لاحقاً إلى حين اكتساب الخبرة أو توفر رأس المال أو ازدياد نشاط المؤسسة ويكون تطبيقها غالباً على مستوى الإدارة، ولكن في نهاية الأمر لا بد من وضعها ومتابعة تنفيذها كما يمكن التفريق بين هذين النوعين من اللوائح أحياناً وذلك من خلال جهة الصلاحية في اعتمادها، فكلما كانت اللائحة أساسية كان لازماً اعتمادها من جهات عليا في المؤسسة حتى لا يتم التلاعب بها وبالتالي يتم زعزعة استقرار المؤسسة إدارياً أو فنياً، حيث أن ثبات اللوائح الأساسية غالباً ما تكون سبباً في ثبات واستقرار المؤسسة. وفي الوقت ذاته فإن اللوائح الثانوية يمكن اعتمادها من مستويات دنيا في المؤسسة حتى تعطي الفرصة لهذه المستويات من تنظيم إدارتها، وبالتالي اكتساب الخبرات والتجارب من خلال تطبيق هذه اللوائح والتي تتحول مع مرور الوقت واتساع المؤسسة ونجاح اللائحة في تحقيق مكتسبات جديدة إلى لوائح أساسية للمؤسسة.

طرق وضع اللوائح:

إن أهم الأسباب لوضع اللوائح هو إلزام مجموعة الأفراد المطبقة عليهم اللائحة بما ورد فيها أملاً في تحقيق أهداف المؤسسة، وعليه فلا بد من تجاوب الأفراد مع نصوص وروح اللائحة وإلا فإنه سيكون من الصعب تحقيق الأهداف المرجوة من اللائحة. وليكن معلوماً أنه لا يمكن بحال من الأحوال تغطية جميع جوانب العمل في المؤسسة بلوائح. ومهما وضعت اللوائح وتم التفصيل فيها فستكون هناك ثغرات سواء في عدم وجود النصوص أو الاختلاف في تفسيرها. ولذا لا بد من تجاوب وتجانس الأفراد، هذا ويمكن توضيح طرق وضع اللوائح الإدارية والفنية على النحو التالي:

أ/ الأساسية: اللجوء إلى بيوت الخبرة والاستشارة حيث أن الخبرة لها أثرها الكبير في وضع النصوص التي يتم تجنب المشاكل التي وقعت فيها المؤسسات السابقة.

١- يتم مناقشة المقترح من بيوت الخبرة من قبل كبار المسؤولين والوصول إلى الصيغة النهائية بناء على معطيات الواقع والأهداف المرجوة من المؤسسة والتوجيهات الرئيسية من قبل كبار المسؤولين.

٢- يتم التعميم على كافة الأفراد للتنفيذ مع إبقاء الباب مفتوحاً لأية اقتراحات تطويرية.

٣- التحقق من تنفيذ هذه اللوائح على كافة المستويات.

٤- إجراء المراجعة الدورية لهذه اللوائح وملاءمتها للواقع ودراسة الحاجة إلى أية تعديلات فيها حسب إنجازات المؤسسة.

ب- الثانوية:

١- دراسة مشكلة أو مجموعة مشاكل أو طرق تطوير العمل في قسم أو إدارة من الإدارات وذلك من قبل المسؤولين.

٢- كتابة المسؤولين للائحة المقترحة.

٣- مراجعة المسؤولين لنصوص اللائحة، وضمان عدم تعارضها مع اللائحة الأساسية للمؤسسة أو أهدافها.

٤- طرح اللائحة المقترحة مع مجموعة العاملين الأساسيين معه، لتداولها وأخذ الاقتراحات ومن ثم تعديل اللائحة إن لزم الأمر

- ٥- عرض اللائحة المعدلة على المسؤولين وأخذ الموافقة النهائية ومن ثم التعميم.
- ٦- في حال إجراء تعديلات جذرية على اللائحة المعدلة يتم الرجوع إلى العاملين الأساسيين وتوضيح الأسباب أو إقناعهم بوجهة نظر المسؤولين.

سياسات وضوابط في وضع اللوائح:

يمكن القول بأن وضع اللوائح لا بد له من مراجعات بعض السياسات والضوابط الأساسية حتى تأتي اللوائح بالنتائج المرجوة منها. هذا وتوجه الشركات الحديثة إلى تهيئة الفرد بالتدريب أو بوسائل أخرى معروفة للوصول به إلى مستوى شعوره بملكيتة لهذه المؤسسة، وعليه فإن كثرة وجود اللوائح المنظمة في المؤسسة يدل أحياناً على التالي:

- ١- عدم ثقة المسؤولين بالأفراد العاملين.
- ٢- عدم ثقة المسؤولين بكفاءة الأفراد العاملين.
- ٣- عدم تأهيل الأفراد العاملين تأهيلاً أساسياً لاستلام مهام العمل.
- ٤- عدم استقرار المؤسسة.
- ٥- وجود جو من عدم الارتياح في صفوف العاملين يؤدي بهم إلى إحداث ظواهر غير مرغوب بها في المؤسسة.

وللتوصل إلى أفضل الطرق وضع اللوائح فإنه لا بد من إتباع السياسات والضوابط التالية:

- ١- أن تستوعب اللائحة حجم المؤسسة .
- ٢- أن تتناسب اللوائح مع حجم العمل في المؤسسة أو الإدارة
- ٣- أن تستوعب اللائحة حجم العمل.
- ٤- أن يستعان بالخبرات الأكاديمية بالنسبة للوائح الأساسية والفنية الدقيقة.
- ٥- متابعة تطوير اللوائح لتتناسب مع التغييرات في المؤسسة.
- ٦- متابعة مراقبة تطبيق اللوائح .
- ٧- أن تكون واقعية ويمكن تطبيقها.
- ٨- أن لا تتعارض مع المصلحة العامة للمؤسسة.
- ٩- أن يتم استيعاب اللائحة من الأفراد الذين ستطبق عليهم اللائحة
- ١٠- أن يتم إقرارها من الجهات المخولة ذات الصلاحية.
- ١١- أن لا يتم تغييرها إلا من قبل من اعتمدها.
- ١٢- أن يجعل المرجعية في تفسير اللائحة للجهة المعتمدة لها.
- ١٣- أن يتم حفظ النسخة الأصلية من اللوائح في مكان آمن ومن جهة إدارية معتمدة.

مواصفات اللائحة السليمة :

ويمكن القول بأنه من السهولة كتابة نموذج لللائحة ولكن ينبغي على واضع اللائحة أن يدرك أن الهدف الرئيسي من اللائحة وسيلة لتحقيق أهداف المؤسسة وليس وضع اللائحة هو الهدف، وعليه فقد تكون اللائحة اليوم محققة لأهداف المؤسسة ولكنها لن تكون بالضرورة مناسبة بعد فترة سنة أو سنتين أو خمس أو عشر سنوات أو أكثر من ذلك. ولذا يمكن أن نحكم على لائحة موضوعة اليوم بأنها سليمة ولكن قد يأتي أحدنا بعد فترة من الزمن ويحكم على هذه اللائحة بأنه نوع من الهراء أو أنها غير سليمة أو غير ذلك من الأحكام. ولذا لا بد من متابعة تنفيذ وتطوير اللوائح بما يتناسب مع مصالح المؤسسة التي قد تتغير ظروف معينة

وبالتالي لا بد من تغيير اللوائح التي تتعارض مع المصالح الجديدة» .

٣ - «متابعة تطبيق النظام المؤسسي العام والخطة واللوائح والأنظمة المتفق عليها. لما في ذلك من فوائد عديدة أهمها.

أ- إدراك العاملين بجدية المسؤولين القياديين وفعاليتهم في إدارة المؤسسة .

ب- تقييم الأداء العام للمؤسسة بشكل علمي سليم من خلال الإدارات المختلفة .

ت- تقييم تصورات المؤسسة ولوائحها ووضعي اللوائح والأنظمة.

٤ - وضع التصور بعيد المدى للهيكل الإداري للمؤسسة وما يتبع من تعديل في النظام الأساسي «إن لزم الأمر» والذي يجب أن يشمل بشكل أساسي المناصب القيادية العليا ومدراء الإدارات ونوعياتهم وكفاءاتهم المطلوبة والمكاتب والفروع الجديدة» .

مما يجعل مجلس الإدارة ملتزماً بعد ذلك بالتالي:

أ- معرفة الاحتياجات المستقبلية من الكوادر وبالتالي البحث عنها .

ب- تأهيل الكوادر المحلية بالتدريب لتسليمها المناصب الجديدة.

ث- معرفة حجم الميزانية الإدارية والأعباء والمصاريف الجديدة اللازمة، وتأمين المال اللازم خصوصاً في مرحلة التأسيس، حتى تدور عملية الموارد من تبرعات واستثمارات مستقبلاً، وتأمين المقر الرئيسي لافتتاح المؤسسة وإعلانها ووضع الهيكل الإداري التنظيمي لها، حيث «يعتبر التنظيم أحد العناصر الأساسية في العملية الإدارية فبعد أن تحدد الإدارة في المنظمة أهدافها وتقوم بوضع الخطط والسياسات لتحقيق هذه الأهداف فلا بد من تنظيم ملائم يمكن المنظمة من تحقيق الأهداف ويكون سبباً لحسن الأداء ودقة التكاليف ورفع الكفاءة والإنتاجية للعاملين.

ويشمل التنظيم الإداري تحديد شكل الجهاز الإداري بصفة عامة وتقسيم هذا الجهاز إلى أقسام وإدارات مختلفة وتحديد اختصاصاتها ومسئولياتها وتنظيم العلاقة بين هذه الأقسام بعضها ببعض ووضع القواعد المنظمة لسير العمل في كل قسم من هذه الأقسام وغير ذلك من المسائل المختلفة بتنظيم الجهاز ذاته حيث يمكن لتنظيم بعد ذلك من تحقيق أهداف المنظمة في كفاءة في الإدارة وتعاون بين جميع أجهزته .

كما أن الهيكل التنظيمي أو الخريطة التنظيمية أو البناء التنظيمي كلها مسميات ومرادفات للشكل الذي يكون عليه التنظيم بعد توزيع العاملين على الوحدات المكونة للمنظمة وتحديد خطوات الاتصال الرسمية بين هذه الوحدات، وقد يأخذ هذا البناء شكلاً هرمياً أفقياً أو دائرياً.

ولكن الشكل الأكثر استخداماً وشيوعاً هو الشكل الهرمي ولذلك يطلقون عليه - الهرم التنظيمي كمرادف أيضاً لمفهوم الهيكل التنظيمي.

وعندما يأخذ البناء التنظيمي شكلاً هرمياً فإنه يتضمن افتراض أن السلطة تتجمع في قمة الهرم وتندرج السلطة والمسئولية من الرئيس الأعلى الذي يترتب على قمة الهرم التنظيمي إلى ما دونه من مستويات ويمكن أن تستدل على عدة أمور بمجرد النظر إلى الهرم التنظيمي والخريطة التنظيمية لأي مؤسسة من بينها:

×- المركزية أو اللامركزية، من حيث تفويض السلطة أو تجميعها لاتخاذ القرارات في يد الرئيس الأعلى.

×- تقسيم العمل بين وحدات المنظمة أي الترتيب الهادف للعاملين بها.

×- المستويات الإدارية ومدى طول أو قصر قنوات الاتصال نتيجة طبيعية لنطاق التمكن من حيث اتساعه أو ضيقه والذي يؤثر تأثيراً مباشراً في شكل الهرم التنظيمي فلو كان مفرط كان ذلك دليلاً على ضيق نطاق التمكن.

×- العلاقات الرئيسية المسموح بها داخل المنظمة.. وهي علاقات العمل أو قنوات الاتصال الرسمية ولا تظهر في خريطة التنظيم العلاقات الإنسانية، ذلك لسبب بسيط، وهو عدم استقرار أو ثبات هذه العلاقات الإنسانية بالإضافة إلى أنها ليست من صميم اهتمام الإداريين .

ولا بد أن يكون لكل منظمة خريطة تنظيمية تعلق في مكان ظاهر بالمؤسسة لضمان وضوح الأهداف، والعلاقات أمام العاملين لتوظيف إمكانياتهم لما فيه صالح وتحقيق أهداف المنظمة، وفي نفس الوقت يمكن للعملاء، المترددين على المنظمة تحديد الوحدات الإدارية التي يجب عليهم الاتصال بها مباشرة لإنجاز أعمالهم.

والاتجاه الحديث الذي ينادي بالإهتمام بالعلاقات الإنسانية يطالب رجال الإدارة بدراسة العلاقات الإنسانية وأخذها في الاعتبار عند تصميم البناء التنظيمي للمؤسسة .

كما أن المنظمات الطوعية تختلف من واحدة لأخرى حسب نموها وحجمها - وتخصص أعمالها بالنسبة لهياكلها الإدارية وما سنذكره لا يعدو أن يكون نموذجاً لهيكل إداري قد يكبر أو يصغر من منظمة إلى أخرى وقد تختلف فيه المسميات مما يميز هذا الأمر ويجعل فيه متسعاً ويمكن أخذ ما يفيد للمنظمة المنشأة:

١- الوظائف الإشرافية، المسئوليات والصلاحيات »

أ- مجلس الإدارة: «مسئوليته هو ما يتناوله هذا المبحث »

ب- رئيس مجلس الإدارة (الأمين العام) .

١/ التحضير للاجتماعات الرسمية .

٢/ تسجيل محاضر الاجتماعات واعتمادها.

٣/ تبليغ قرارات مجلس الإدارة ومتابعة تنفيذها .

٤/ المشاركة في إعداد النشرات والتقارير التي تصدرها المنظمة .

٥/ الإشراف على الأعمال الإدارية والمالية .

ج - المراقب المالي :

١/ مراجعة العمليات الحسابية وتدقيق مستنداتها.

٢/ التأشير على أوامر الصرف إن أمكن .

٣/ مساعدة مجلس الإدارة في فهم اللوائح والأنظمة المالية.

٤/ تدقيق حسابات الدفاتر والحساب الشهري.

٥/ المشاركة في إعداد الميزانية والتقديرية والعمومية والحسابات الختامية.

٦/ التفتيش على الصندوق والمستودع وإبداء ما يظهر من ملاحظات.

٧/ المشاركة في لجان الفحص والاستلام والإتلاف والبيع والمناقصات.

×- قد تزيد أو تنقص الصلاحيات بين رئيس مجلس الإدارة والمدير التنفيذي حسب التوصيف الوظيفي في الهيكل الإداري المقرر من مجلس الإدارة

د - التخطيط والميزانية:

١/ المساهمة في إعداد ميزانية المنظمة.

٢/ إبراز قواعد وأسس التخطيط وأهميتها للنجاح .

٣/ الاشتراك في تقدير تكلفة البرامج والمشروعات .

٤/ وضع الجداول الزمنية اللازمة لتنفيذ البرامج والمشروعات.

٥/ متابعة تنفيذ الخطط وحل ما يعترضها من عقبات .

٦/ إعداد تقارير عن سير العمل .

٧/ وضع البرامج والنشاطات التي تمارسها المنظمة وفق أهدافها .

٨/ ترشيح الأجهزة الإدارية والفنية لتنفيذ كل برنامج أو نشاط .

٩ / تجميع وتحديث وتصنيف البيانات الإحصائية وإعدادها للاستفادة منها
هـ تنمية الموارد:

- ١ / التخطيط لتنمية موارد المنظمة المالية .
 - ٢ / تحديد فرص الاستثمار المتاحة.
 - ٣ / دراسة الجدوى الاقتصادية للمشروعات المتوافرة.
 - ٤ / تقديم التوصيات بتصوير النشاطات والمشروعات القائمة .
 - ٥ / حصر ممتلكات المنظمة وتوثيقها.
 - ٦ / إدارة الممتلكات.
 - ٧ / فتح السجلات والملفات المتعلقة بالممتلكات لمتابعتها وحفظها.
 - ٨ / تقويم المرافق «مباني - سيارات - معدات» وحاجتها للترميم والصيانة .
 - ٩ / إعداد التقارير الدورية عن الممتلكات.
 - ١٠ / التوصية بالاحتفاظ بالممتلكات أو التخلص منها .
- و - الشؤون الإدارية والمالية:
- ١ / الإشراف على الجهازين الإداري والمالي .
 - ٢ / وضع الأنظمة الإدارية والمالية ومتابعة تطبيقها.
 - ٣ / الإشراف على التوظيف وشئون العاملين.
 - ٤ / المشاركة في وضع الميزانية السنوية وتنفيذها.

ز - الإدارة القانونية:

تولي الإدارة القانونية للمنظمة قبل وبعد أي عمل وتمثيلها أمام الجهات والمحاكم إذا استدعى الأمر.

٢ - الوظائف التنفيذية:

أ / المدير التنفيذي.

تتلخص واجبات المدير التنفيذي في الآتي:

- ١ - إدارة أعمال المنظمة حسب الأهداف والخطط الموضوعة.
- ٢ - الإشراف المباشر على الموظفين وتقديم الاقتراحات على ذلك.
- ٣ - القيام بإعداد التوصيات المتعلقة بترقية وفصل وإجازة ومكافأة الموظفين .
- ٤ - الإشراف على استلام وتسجيل وعرض وحفظ المراسلات والوثائق.
- ٥ - تنفيذ القرارات والتوصيات الصادرة عن مجلس الإدارة والأمين العام واللجان العاملة .
- ٦ - الإشراف على إعداد النشرات والتقارير التي تبرز نشاطات المنظمة
- ٧ - المشاركة في إعداد الميزانية التقديرية والعمومية والحسابات الختامية
- ٨ - حضور اجتماعات مجلس الإدارة إذا تطلب الأمر ذلك .
- ٩ - التوقيع على المراسلات والقرارات الإدارية والمستندات المالية ضمن الصلاحيات المحددة.

ب / الشؤون المالية.

أ - الميزانية و الحسابات.

١ - تنفيذ اللوائح والأنظمة المالية .

- ٢- القيام بصرف المستحقات المالية ومسك الدفاتر والسجلات وتسديد السلف.
- ٣- متابعة الصرف وفق البنود المعتمدة في الميزانية .
- ٤- تحصيل المستحقات.
- ٥- إعداد الميزانية التقديرية والعمومية والحسابات الختامية.
- ٦- إعداد ميزانية مراجعة للحسابات .
- ٧- حفظ الدفاتر والسجلات والمستندات .
- ٨- استلام الإيرادات وتسجيلها وإيداعها في حسابات البنوك المحددة لها.
- ٩- توفير سلفة مالية للصندوق ومتابعة تسديدها.
- ١٠- المشاركة في الجرد الدوري للصندوق.

ب- المستودعات والشحن:

- ١- تنفيذ لوائح وأنظمة الصرف والاستلام بالتنسيق مع الشئون المالية.
- ٢- مسك السجلات وبطاقات الإدخال والإخراج وضبط حركة الموارد
- ٣- القيام بترتيب وتنظيم المستودعات.
- ٤- تهيئة الوسائل المناسبة للتعبئة والشحن والنقل.
- ٥- وضع الأرقام على الأصول لسهولة جردها.
- ٦- استلام كافة الطلبات بعد استيفاء إجراءات الشراء .
- ٧- مراقبة حركة الاستلام وصرف الموارد ومستوى المخزون.
- ٨- القيام بالجرد الدوري وتقديم التقارير اللازمة بذلك.
- ٩- المحافظة على الموارد المخزنة وحمايتها من الضياع والتلف.
- ١٠- القيام بالشحن والتخليص .

ج- المشتريات :

- ١- القيام بإعداد شروط ومواصفات المناقصات.
- ٢- استلام وثائق المناقصات وتقويمها.
- ٣- رفع التقارير بعد تحليل المناقصات لمراجعتها واعتمادها من جهة الاختصاص.
- ٤- القيام بأعمال الشراء المباشر.
- ٥- المشاركة في إعداد العقود
- ٦- حفظ ملفات عمليات الشراء والمناقصات.

د- الشئون الإدارية.

أ- شئون الموظفين .

- ١- تنفيذ لوائح وأنظمة شئون الموظفين .
- ٢- تحديد الوظائف المطلوبة ووضع وصف وظيفي لكل منها.
- ٣- القيام بإجراءات التعيين ومباشرة العمل وإنهاء الخدمة وصرف الرواتب والعلاوات والمكافآت وغيرها.
- ٤- إعداد تقارير تقويم الموظفين السنوي .
- ٥- حفظ ملفات الموظفين .
- ٦- المشاركة في إعداد ميزانية الموظفين.

٧- متابعة أداء الموظفين وحل مشكلاتهم.

ب- الاتصالات الإدارية:

١- تسجيل المعاملات الصادرة والواردة.

٢- تقديم خدمات النسخ والتصوير.

٣- حفظ الملفات والوثائق.

٤- استقبال المراجعين والرد على استفساراتهم.

٥- المساهمة في تنظيم وترتيب المكاتب .

٦- استلام وتسليم البريد.

ج- الحاسب الآلي :

١- القيام بإعداد التوصيات عن الأجهزة والبرامج المناسبة.

٢- تقديم الخدمات لجميع الأقسام.

٣- تدريب الموظفين وتوعيتهم لاستخدام الحاسب الآلي.

٤- صيانة الأجهزة والبرامج المستخدمة.

٥- تطوير الأجهزة والأنظمة.

د- إدارة المكاتب والفروع:

متابعة أعمال الفروع والاتصال معها .

هـ التدريب وشئون التطوع والتطوير:

١- وضع خطط التطوير والتدريب .

٢- استقطاب المتطوعين للمنظمة عبر آلية للاستفادة منهم.

و - العلاقات العامة والإعلام:

١/ العمل على التعريف بالمنظمة وأهدافها.

٢/ إعداد النشرات التي تبرز نشاطاتها.

٣/ معرفة آراء المجتمع والمستفيدين من خدمات المنظمة.

٤/ استقبال زوار المنظمة وتعريفهم بها .

٥/ الإعداد للمناسبات والاحتفالات وإقامة المعارض .

٦/ المشاركة في إعداد التقارير الدورية والسنوية .

٧/ تسويق المشروعات والبرامج والتنسيق مع تنمية الموارد بذلك.

٨/ إعداد رسائل الشكر للمتبرعين وتزويدهم بالتقارير.

٩/ متابعة ما ينشر عن المنظمة والرد عليه إذا تطلب الأمر ذلك .

٥ - «مراقبة الأداء العام للمؤسسة وذلك بالنظر إلى الإحصاءات والتقارير عن أداء الإدارات المختلفة والأهداف الأساسية لعمل المؤسسة في نفس الوقت وعمل المقارنات اللازمة بالإضافة إلى آراء المنتفعين من برامج المؤسسة وجمهور المؤسسين» .

كثير من الجمعيات لا تستطيع تحقيق أهدافها لا لأنها تفتقد الموارد، أو أن الناس لا تتعاطف معها، بل لأنها لا تتبع الأسس والأساليب الإدارية في إدارة عملها.

فقد تخرج منظمة ما من القيام بأمر التنفيذ والتقويم وقد تعمل سنوات عديدة دون أن تقوم بذلك «أما

خوفاً من النتائج أو لأن العاملين فيها متطوعون أو يعملون بأجر زهيد. فترى المنظمة الحرج في تقويمهم وتقويم العمل، ولذا فإن من مهام مجلس الإدارة العديدة، هوالتقييم والتقويم. وأهم سؤال يجب أن يطرحه مجلس الإدارة ويجب عليه هو :

إلى أي مدى حققت المنظمة أهدافها ؟

هل تدعم المنظمة من مجتمعها ؟

وهل تستحق هذا الدعم ؟

هل مستوى الإدارة مستوى مرض حيث تتلقى فيه هذا الدعم الخارجي والإعفاءات من الضرائب والجمارك وباقي التسهيلات ؟

والتقييم يجب أن يكون تقييماً شاملاً لكل المنظمة أهدافاً وآراءً وإذا كان لا يمكن أن يقوم بوقت واحد إما لأسباب زمنية فقد يمكن تقييم الأداء، ولكن لا يمكن تقييم الموارد لقصر الفترة الزمنية. والذي يظهر لي فإن التقييم سيكون مفصلاً لكل مرحلة، وبرنامج وأداء على حده .

ولكن لا بد أن يجمع في النهاية في فترة زمنية وهي فترة الخطة على الأقل. ولكن من الذي يقوم بالتقييم ومن الذي يشرف عليه ؟ وهذا السؤال مهم جداً. ويمكن أن يجاب بالتالي:

إما أن يكون التقييم داخلياً : حيث يعين المدير التنفيذي أحد العاملين ذوي التفكير المستقل، والمقدرة على الإدارة الجيدة، بالإضافة إلى المهارات التحليلية أو الخبرة التي يتطلبها التقييم للقيام به. يفضل عندما تتطلب مهمة التقييم استخدام أسلوب مركب في الحكم على الأمور تعيين مجموعة صغيرة للاضطلاع بهذه المسؤولية. وعن طريق الفريق يتسنى إحداث توازن في وجهات النظر وإنجاز العمل خلال وقت أقل، بالإضافة إلى أن الأسلوب يمكن أكبر عدد من العاملين من رؤية المنظمة من منظور النتائج وليس من خلال النوايا أو المدخلات. يجب أن يتم التقييم في كلتا الحالتين تحت إشراف المدير التنفيذي وأحد أعضاء مجلس الإدارة على الأقل.

يتميز أسلوب الاستعانة بأفراد من داخل المنظمة لإجراء دراسة التقييم بعدة مزايا منها التكاليف المنخفضة بالرغم من تقليص حجم المسؤوليات الخاصة بمجموعة التقييم الأخرى» بالإضافة إلى زيادة الاحتفاظ بالسرية. كما أن هناك أسباب قوية وراء تعيين فرد أو مجموعة من الخارج لإجراء التقييم.

وتعتبر الموضوعية أحد تلك الأسباب، بل سبباً أساسياً، حيث أن هناك احتمال بتأثر العاملين بالمنظمة بصورة غير محسوسة، نظراً لأن المهمة في هذه الحالة تتضمن إجراء تقييم للأداء الخاص بهم أو بزملائهم، وتجدر الإشارة إلى أن الاهتمام بالموضوعية لا يعني انعدام الثقة في العاملين. يرجع ذلك إلى حقيقة ثابتة وقديمة بأن المحامي الذي يعمل في قضية تخصه يشعر بلهفة العمل، وبالمثل يرفض الأطباء علاج أقاربهم لا يرجع السبب في ذلك إلى عدم القدرة أو التحيز، ولكن الموضوع ببساطة أن الفرد القريب جداً من الموضوع يفقد القدرة على الحكم الصحيح.

السبب الثاني للاستعانة بأفراد من خارج المنظمة عند إجراء التقييم هو المهارات، ويرجع ذلك إلى تنوع الموضوعات، حيث تتطلب المهمة في بعض الأحيان إلى جانب العمل النشاق والمقدرة على الحكم - القدرة على تصميم المسوح أو التحليل الكمي، والخبرة في بعض المجالات الفنية والتمكن من الموضوعات التي نشرت في هذا المجال أو ببساطة المهارة والخبرة في مجال إجراء التقييم لا يمكن أن يتمتع بها فرد واحد من العاملين في كل هذه المجالات مجتمعة.

والسبب الثالث: هو الوقت: ويعتمد المدى الحقيقي للتقييم على نطاق ومدى تعقيد الموضوع، ومع ذلك تستغرق جميع التقييمات الهامة وقتاً طويلاً وجهداً كبيراً. حيث يمكن أن تزيد عملية ترك العاملين المؤهلين القيام بمسؤولياتهم العادية لفترة طويلة من الوقت من العبء على الآخرين،

ويمكن أن يوجد فرد من خارج المنظمة أو مجموعة تتضمن عدداً صغيراً من الأفراد لديهم الاستعداد للقيام بالتقييم على أساس الالتزام بالدقة. كما يمكن الاستعانة بالعاملين في منظمات أخرى غير ربحية، أو عن طريق رجال الأعمال التنفيذيين، الذين عملوا في مجال منظمات غير ربحية فعالة، من بين المتخصصين المؤهلين في

مجال المنظمات من الذين يتمتعون بوجهة النظر المذكورة أعلاه. أما إذا كان الموضوع يتطلب جهداً أكبر وأكثر تخصصاً، فيجب اختيار المتخصصين من ذوي الخبرة ويمكن الحصول على أسماء المرشحين المناسبين من أعضاء المجالس أو العاملين في المنظمات الأخرى.

أما من الذي يجب أن يشرف على العمل؟ المدير التنفيذي بالاشتراك مع لجنة إشرافية مكونة من أعضاء مجلس الإدارة. يجب أن توافق هذه المجموعة على شكل الدراسة، أو الميزانية والجدول واستلام التقارير الخاصة بتقييم سير العمل، ومراجعة مسودة التقرير قبل الانتهاء من التقييم، بالإضافة إلى اتخاذ القرار بشأن الأسلوب الذي يجب إتباعه لتقديم التقرير إلى مجلس الإدارة بأكمله ومناقشته.

ما هي الأسئلة المحورية التي يمكن استخدامها؟

يختلف الأسلوب طبقاً لموضوع التقييم، إلا أن هناك أسئلة عامة منها:

هل كنا سنتبع نفس الأسلوب إذا بدأنا العمل اليوم؟

هل تتفق الأعمال التي نقوم بها مع ما يتضمنه بيان المهمات؟

في أي الجوانب نتفق مع أفضل المنظمات التي تعمل في مجالنا، وفي أيها نختلف؟

كيف يرى المستفيدون الذين ننوي تقديم الخدمة لهم مستوى الأداء الخاص بنا؟

كيف يبدو الاختلاف خلال الخمسة أعوام القادمة؟

٦ - إجراءات عملية التخطيط بطريقة فعالة:

« إن عملية التخطيط تتبع لمجلس الإدارة والعاملين ترجمة مهمة المنظمة إلى أهداف ومهام يمكن وضع المعايير لها وإنجازها. هناك حكمة شائعة هي أن على مجلس الإدارة الإصرار على قيام المنظمة بعمل تخطيط شامل وبطريقة جيدة. إلا أن هناك عدد من الأسئلة يجب على أعضاء مجلس الإدارة والعاملين الإجابة عنها وهي:

من الذي يجب عليه إجراء عملية التخطيط الاستراتيجي؟ وكيف يمكن أن يشترك أعضاء مجلس الإدارة المتطوعون والمشغولون دائماً - في هذه العملية اشتراكاً فعلياً. وتختلف الآراء حول كيفية الإجابة عن هذه الأسئلة إلا أن هناك اتفاق عام، ، يوجب عليهم وضع الموجهات والضوابط للخطة حيث أن القيادة هي الجهة الوحيدة المدركة لأهداف ومصالح المؤسسة إذ أن الموجهات الرئيسية تحدد مسار جميع الأنشطة والفعاليات في الخطة، وإسناد أمرها للجنة من المجلس تختار بعناية ولها حق الاستعانة بمن تراه من أهل الخبرة من خارج المجلس. لتقوم بإعداد الخطة وفق الضوابط والموجهات التي وضعها مجلس الإدارة ليتم مناقشتها وإقرارها أو تعديلها حسب ما يراه المجلس .

موجهات والضوابط الخطة:

١/ موافقة الخطة لأهداف ورسالة المنظمة الطوعية: فليس من الحكمة أن تكون الخطة لا تخدم أهداف المنظمة المرسومة. وتكون بعيدة عنها كما أن الخطة تحمل وجود بدائل مناسبة لتحقيق الأهداف.

٢/ إمكانية تنفيذ الخطة: بحيث أن الخطة يمكن تحقيقها والمعطيات المساعدة في التنفيذ متوفرة وأهم ما في الخطة موضوعيتها - حتى يمكن تنفيذها .

٣/ مواءمة الخطة للفترة الزمنية المحددة من مجلس الإدارة. بحيث لا تقصر ولا تزيد عن إمكانية التطبيق فربما كانت الفترة الزمنية القصيرة أو الطويلة مخلة وسبب من أسباب الفشل، إذا لم تتناسب مع الخطة .

٤/ أن تكون الخطة مناسبة للموارد المتوفرة والمأمول الحصول عليها .

٥/ قابلية الخطة للمتابعة والقياس، لأن أي خطة لا تقبل القياس والمتابعة عبر آلية معينة مصيرها الفشل أو على الأقل عدم معرفة النتيجة بوضوح - لوضع الخطة .

٦/ أن تكون الخطة تصاعدية. تخدم بعضها وترتب ترتيباً حسب أهمية الأهداف فلا تكن الخطة تخدم

الهدف الأخير وتترك الهدف الأول والثاني في الخطة.

٧/ «أن تكون الخطة واضحة وبسيطة: فليس من الخير أبداً أن تكون الخطة مفهومة لواضعها فحسب بل تكون واضحة وبناءة ومفهومة تماماً لكافة العاملين على تنفيذها، وإلا فكيف يتحمس الإنسان لأمر لا يفهمها ولا يهضمها، إن المشاركة عنصر هام من عناصر نجاح التخطيط والمشاركة لا تتحقق إلا إذا كنت الخطط واضحة ومفهومة للجميع.

٨/ أن تحدد المسؤولية تحديداً واضحاً: إن تحديد المسؤوليات بوضوح يضمن التنسيق والتكامل ويجنبها التضارب والخلط والصراع والتسبب، والقائد الإداري الحكيم هو الذي يحدد لكل عامل مسئولية واضحة محددة ودوراً معيناً يؤديه ويكون مسئولاً عنه .

٩/ أن تكون الخطة مرنة ومتوازنة: فالخطة الجامدة تنهار أمام أي ظرف طارئ، فلا بد أن تكون الخطة مرنة تستطيع أن تتعامل مع الطوارئ والمفاجآت التي يستطيع أن يتنبأ بها المخطط مهما اجتهد. وهنا يجب أن تكون للخطة بدائل حتى تستمر مهما كانت الظروف.

كذلك يجب أن تكون الخطة موازنة ينال فيها كل قطاع نصيباً عادلاً ولا يركز فيها الاهتمام على جانب دون الآخر، فالتخطيط عملية متكاملة متوازنة وليست جهوداً متناثرة عرجاء.

١٠/ أن تكون الخطة واقعية: فالخطة السليمة لا تكون خيالية يتعذر تحقيقها، وإنما ينبغي أن توضح الخطة في حدود الإمكانيات المتاحة، وفي ضوء الممكن والمعقول إذا ما أريد لها أن تحقق أهدافها.

١١/ أن تبنى على أساس المشاركة: فالخطة الجيدة هي التي تتيح الفرصة للعاملين لإبداء آراءهم وعرض مقترحاتهم وتقديم خبراتهم، وليست الخطة الجيدة هي التي يتم وضعها في مكاتب مغلقة بعيداً عن آراء الذين يسهمون في تحقيق أهدافها .

٧ - تشكيل اللجان:

تمر المؤسسة أو المنظمة بمراحل منذ أن كانت فكرة إلى أن تصبح واقعاً ومرحلة التأسيس تختلف عن غيرها من المراحل المتقدمة حيث يحتاج مجلس الإدارة بعد ترشيحه من قبل الجمعية العمومية إلى تشكيل اللجان التي يحتاج إليها لأداء مهمته. وهي على نوعين: لجان دائمة. ولجان مؤقتة، ويمكن التفريق بينهما بالتالي

- اللجان الدائمة: والتي تشكل طبقاً للوائح الفرعية للمنظمة

- اللجان المؤقتة: والتي تشكل لتكليف محدود تحل بعد انتهاء مهامها من اللجان التي تشكل في مراحل التأسيس وقد تكون نواة لأقسام وإدارات في المنظمة أو المؤسسة . « وتلعب دوراً فاعلاً في تاريخ المؤسسة مستقبلاً لأنها تعاون مجلس الإدارة على أن يكون أكثر فعالية ونشاطاً ومعرفة بتوزيع العمل بالتساوي على أعضاء مجلس الإدارة. وقد تشارك وتسهم إسهاماً فاعلاً في مناقشات مجلس الإدارة دون أن تحل محله أو تتدخل في مسؤولياته .

وبهذه الطريقة تصبح عملية اتخاذ القرار على مستوى مجلس الإدارة أكثر اعتماداً على المعلومات وأقل عناء مما لو اطلع مجلس الإدارة بكامل هيئته بمباشرة مهام السلطة. وعلاوة على تقسيم العمل تعد اللجان بمثابة آلية طبيعية لتحفيز أعضاء مجلس الإدارة على أن يشارك كل منهم بفعاليته في اتخاذ القرار. وأعمال اللجان تشارك جميع الأعضاء في الأنشطة الدورية التي تجعل مسؤولياتهم تمتد لما هو أبعد من مجرد المشاركة في اجتماعات مجلس الإدارة واللجان كذلك تجعلنا نحقق أكبر استفادة ممكنة من خبرات ومواهب واهتمامات وحماس كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة، ونتيجة لذلك يثري عمل مجلس الإدارة بمزيج من وجهات النظر والقرارات التي تتمتع بها تلك المجموعة المتنوعة من الأفراد الذين يشاركون في أعمال اللجان. التي تقوم بوضع الخيارات السياسية أمام مجلس الإدارة وتقوم بطرح توصيات العمل بهدف الحصول على موافقة مجلس الإدارة، وإجازته لها، وحجم اللجنة وخبرة أعضائها وتكليفها بمهام محددة كل ذلك يمكنها من التعامل مع القضايا المطروحة بصورة أكثر تفصيلاً مما يجعل مجلس الإدارة بكامل هيئته. فالمجموعات الصغيرة غالباً ما تكون أكثر مهارة في حل المشكلات من المجموعات الكبيرة إذ يمكنها تحليل القضايا تحليلاً أكثر اكتمالاً والتوصل إلى توصيات أكثر دقة ورؤية، وعادة ما تصل إلى قرار يحظى بموافقة غالبية الأعضاء بشكل أسرع.

ويتم إنجاز أغلب عمل مجلس الإدارة من خلال اللجان ويكون هذا من خلال لجان تسهم إسهاماً فعالاً في مناقشات مجلس الإدارة. في اتخاذ القرار غير أنها لا يمكنها أن تحل محل مجلس الإدارة أو تضطلع بكامل مسؤولياته، فكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة يظل محتفظاً بمسؤولياته عن الإجراءات التي يتخذها مجلس الإدارة بناء على توصيات اللجنة. وكون اللجنة قد مهدت الطريق وأوصت بخيار سياسي ما لا يعفى أعضاء مجلس الإدارة من التزامهم تجاه إصدار أحكامهم القائمة على العلم والتي تفحص بعناية والقائمة على مهمتهم للقضايا المطروحة وتحديدهم لاحتياجات المنظمة التي يتبعونها .

كما يجدر الإشارة في ختام هذا المبحث إلى ذكر :

أهم أسباب نجاح اللجان:

- ١- على اللجنة أن تصوغ عبارات مكتوبة تبين مسؤولياتها والخطوط التي تسير على هداها، والأهداف السنوية لها، وأن تراجع وتنقح تلك العبارات بصورة دورية.
- ٢- ينبغي ترشيح رئيس اللجنة ذي فعالية يتفهم بوضوح عمل المنظمة ودور اللجنة وأهمية أن تتمتع قيادة اللجنة بالضمير اليقظ.
- ٣- يتعين اختيار أعضاء اللجنة من المشهود لهم بالخبرة والمهارات والاهتمامات التي تدعم أهداف اللجنة، وبحيث تتكامل مواهب كل عضو من أعضاء اللجنة مع ما يتمتع به أقرانه من باقي الأعضاء .
- ٤- كتابة وصف المهمة التي سيضطلع بها أعضاء اللجنة. وذكر الطموحات بوضوح، وتوزيع المهام توزيعاً عادلاً بين الأعضاء
- ٥- التوصل إلى فهم واضح للعلاقات والأدوار التي يقوم بها كل من مجلس الإدارة، واللجان والمدير التنفيذي العام، وغيرهم من المسؤولين بالمنظمة .
- ٦- توفير المعلومات الوافية لأعضاء اللجنة لمساعدتهم في اتخاذ القرارات .
- ٧- صياغة التقارير فيما اتخذته اللجنة من القرارات المناسبة ورفعها لمجلس الإدارة، وكذلك إصدار التوصيات مما يتيح الفرصة أمام الأعضاء لدراسة المعلومات قبل مناقشتها .
- ٨- تحديد مدة الخدمة لأعضاء اللجنة مما يضمن تجديد وجهات النظر ومنح أعضاء مجلس الإدارة الفرصة للمساهمة في مجالات مختلفة .
- ٩- تحديد جداول مواعيد الاجتماعات مسبقاً بفترة كافية بالتشاور مع الأعضاء والاستغلال الأمثل لوقت الاجتماع عن طريق توزيع المواد وجدول أعمال الاجتماع قبل انعقاده بفترة كافية .
- ١٠- إجراء تقييم سنوي لإنجازات اللجنة بالنسبة لأهدافها .
- ١١- تغيير أعضاء اللجنة بعد انتهاء فترتهم الزمنية بأخرين، ..

أهم التوصيات

١. الحرص على الإدارة والتنظيم منذ النشأة لأي مؤسسة .
٢. لا ينطلق عمل أي مؤسسة إلا بعد تحديد الرسالة والأهداف .
٣. الأنظمة واللوائح تعد وفق طرق علمية ومتخصصين .
٤. الهيكل الإداري واختيار الكوادر من أسباب نجاح العمل .
٥. وضع خطة مناسبة حسب حجم وقدرات المؤسسة المالية والفنية .
٦. المراقبة والمتابعة وقياس الأداء أحد خطوات العمل المؤسسي

المراجع

١. د. علي محمد منصور: مبادئ الإدارة أسس ومفاهيم، ص ٢٣٢١ بتصرف إصدار مجموعة النيل .
٢. ريتشرد إنجرام: المسئوليات العشر الأساسية لمجالس الإدارة في المنظمات غير الربحية، ص ٥، ترجمة سلامة البابلي. الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية، جاردن ستي القاهرة ١٠٨١ كورنيش النيل .
٣. أ. جمعية دبي الخيرية الإدارية الاستراتيجية لعمل المؤسسات الخيرية، التخطيط الاستراتيجي، ص ٢ بتصرف، إصدار جمعية دبي ١٩٩٤م.
- ب. كاي سبرنكل جريس: دور مجالس إدارة المنظمات غير الربحية في التخطيط الاستراتيجي، (بتصرف) ص ٢٤٢٠، ترجمة سعاد الطنبولي، الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية، ١٠٨١ كورنيش النيل جاردن سيتي، القاهرة.
٤. جمعية دبي الخيرية: الإدارة الاستراتيجية لعمل المؤسسات الخيرية، المهام القيادية العليا في المؤسسة الخيرية ص ٣ بتصرف، إصدار جمعية دبي ١٩٩٤م.
٥. كيم أرثر زيتلن، وسوزان إ. دورن: دليل اللوائح الداخلية لمجالس الإدارة غير الربحية . ص ٣ ، ترجمة : سعاد الطنبولي، الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية، ١٠٨١ كورنيش النيل، جاردن سيتي، القاهرة.
٦. أ. جمعية دبي الخيرية: اللوائح والأدلة التنظيمية لعمل المؤسسات الخيرية، ص ٦٠٢ بتصرف، إصدار جمعية دبي ١٤٩٤م.
- ب. المرجع السابق ص ٧ - ٨ بتصرف .
٧. د. محمد محمد جاب الله عمارة : الإدارة في الخدمة الاجتماعية ص ١٥١ ، ١٥٠ ، ١٤٩ ، ٢٠٦ بتصرف . ط . الأولى ، الإسكندرية، المكتبة الجامعي الحديث ٢٠٠٣م.
٨. صالح عبد اللطيف السيد المرشد في الإدارة العمل الخير. ص ٥٣٤ بتصرف الطبعة الأولى، ١٩٩٠م الرياض مطابع نجد.
٩. جمعية دبي الخيرية : الإدارة الاستراتيجية لعمل المؤسسات الخيرية بتصرف : ص ٦٠٢، إصدار جمعية دبي ١٩٩٤م .
١٠. بيتر زانمتن: تقييم مجلس الإدارة للمنظمة، كيف تسير الأمور. ص ١٧٢ بتصرف، ترجمة مها أبو السعود، الجمعية المصرية لنشر المعرفة، والثقافة العالمية ١٠٨١ القاهرة.
١١. ريتشرد إنجرام: المسئوليات العشر الأساسية لمجالس الإدارة في المنظمات غير الربحية، ص ٩ ترجمة سلامة البابلي. الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية، ١٠٨١ كورنيش النيل جاردن سيتي، القاهرة.
١٢. محمد محمد جاب الله عمارة : الإدارة في الخدمة الاجتماعية . ص ١٦٩، ١٧٠ المكتب الجامعي الحديث، ١٤ شارع دينو قراط . أسكندرية، ط الأولى .

تجارب شخصية من ميدان العمل الخيري

إعداد وتقديم

د/ احمد بن محمد الشبعان

رئيس قسم الجغرافيا بجامعة القصيم
وعضو في هيئة الإغاثة الإسلامية العالمية

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين وبعد

إن من روافد العمل الخيري الخبرات المتراكمة لدى أي شخص يعمل في هذا الميدان، وخاصة عندما يحاول أن يستفيد من تجارب الآخرين، فتفهم حال المحتاج سر نجاح أي مشروع يراد تنفيذه على أرض الواقع، والعمل الخيري يأخذ شقين، داخل السعودية وخارجها، والمتعاطفون في دعم أي من هذين الشقين يجب تشجيعهما جميعاً على البذل ويجب أن لا يدعم أحدهما على حساب الآخر.

نحن جزء من المجتمع السعودي ويسهل علينا التعامل مع المحتاج داخل المملكة وتقدير حجم الحاجة لقربه منا وأيضاً كثرة الروافد التي تعين على الوصول إليه ومتابعة المستفيد عياناً، لكن المشكلة تكون أكبر عندما نتعامل ونستهدف فقير الخارج، الذي يبعدنا عنه طول المسافة واختلاف الثقافة، وصعوبة تقدير الحاجة مع صعوبة متابعته آنياً، مع ما يكتنف ذلك من مخاطر تحويل المال ومتابعة المشاريع بعد نهايتها.

لهذه الأسباب وغيرها كان مدار هذه الورقة البحثية مركزاً على العمل الخيري خارج المملكة، مع عدم انفكاكه عن العمل الداخلي لكون الداعمين بالجملة من داخل المملكة ولاعتقادي أنه يصعب الفصل بينهما لأن كل واحد يكمل الآخر وعلى أية حال كان التركيز على العمل الخارجي لعدة أسباب لعل من أبرزها ما يلي:

- خبرة الباحث تتركز في العمل بالخارج .
- أهمية فهم المجتمعات خارج المملكة والتي تعين العاملين في حق العمل الخيري في داخل المملكة وخارجها
- الاطلاع على أحوال المسلمين في بعض الدول .
- بعض المستفيدين من الأعمال الخيرية في الداخل من بعض هذه الدول .
- أهمية فهم هذه الشعوب كرسيد للعاملين في مكاتب الجاليات وللقائمين بشأن الحج في الداخل .

وسوف تتعرض هذه الورقة لمجموعة من الوقفات نجملها فيما يلي:

١- أيهما أحق بالمساعدة فقير الداخل أم الخارج:

يكثُر الحديث والنقاش حول هذه القضية بين عامة الناس، بل وبين المنتسبين للمؤسسات الخيرية حول من أحق بالدعم فقير الداخل أم من سواه من فقراء المسلمين في شتى بقاع العالم ؟ وطال النقاش حول هذه القضية حتى وصل الحال أن كل فئة تخذل الأخرى بحجة أنه أحق! ناسين أو متناسين أن كل من فقراء المسلمين بحاجة، وعلى المقتدر أن ينظر في نفسه لأيهما يشعر بالكرم والسعي لبذل المعروف وفي كل خير، والدال على الخير كفاعله.

٢- أهمية الأوقاف في استمرارية العمل الخيري:

تمثل الأوقاف أهم روافد العمل الخيري في داخل المملكة وخارجها. فربيع المشاريع الاستثمارية خير معين بإذن الله في استمرار دعم أي مشروع خيري يراد له الاستمرار

والوقوف أمام تحدي الأنشطة الخيرية والدعوية بحجة محاربة الإرهاب. فقد زرت مجموعة من المشاريع توقف العمل الدعوي بها لانقطاع مصدر التبرعات، بل حدث تسرب الطلاب والأيتام ، وتعطيل منارات دعوة لصعوبة تغطية تكاليف الكهرباء والصيانة.

٣- أولويات العمل الخيري:

لاشك أن إغاثة المسلم من جوعه أو كسوته ، لها الأولوية ، ويتبغي المسارعة في تلبية ذلك بعد أي ملمة تحل بالمسلم كنتيجة لزلزال أو تشريد من حرب، لكن وقت السلم تبين أن المشاريع التعليمية من مدارس نظامية خير معين بإذن الله على الحفاظ على هوية المسلمين في البلد المسلم وغير المسلم، فيمكن إلحاق المدرسة بحضر بئر وأيضاً إلحاقها بمسجد، يلي ذلك يمكن إقامة دورات توعوية، وتخريج دعاة يحملون شهادة تمكنهم من العمل في ميادين شتى، وبذلك يمكن أن نحصل على أكثر من عمل خيري إذا بدأنا ببناء المدارس.

٤- ما هي أسهل الطرق في إقناع المتبرع بالمشروع:

من أبلغ هذه الطرق العمل على دعوة ممن تطمع بأن يكون سبباً في قيام أي مشروع خيري إلى موقع ذلك المشروع، وإن أعاق هذه الخطوة أي عارض فإنه ينتقل إلى عرض المشروع عليه حياً مصوراً دون مبالغة، وحبذا لو كانت لغة الأرقام تتحدث. كما يجب أن لا تنسى أن تعد هذا المتبرع بتقرير مفصل في نهاية المشروع، ويا حبذا دعوته لافتتاح هذه المنشأة تكريماً له ولدفع الآخرين لحذو مثل هذه الخطوة المباركة.

٥- طرق توصيل المال أو التبرعات العينية:

تحت محاصرة العمل الخيري دولياً يجب الحذر من تحويل كميات كبيرة من المال تلفت النظر خاصة للدول الملتهبة كالفلبين أو الأردن؟! وإن كان ولا بد فبتم تحويلها بشكل دفعات إلى مؤسسة معتبرة في تلك الدولة، أما العينية فينتبه لقضية ارتفاع قيمة الجمركة وأيضاً جودة المادة المرسله وأن لا تتعرض للنفوق في المسافات البعيدة كجنوب أفريقيا مثلاً، وأن لا تكون مستخلص حيواني موجه إلى دول تمنع دخولها مثل أستراليا وبريطانيا.

٦- أهمية فهم بيئة المجتمع في البلد المستهدف:

قد يتم ذلك بالاطلاع والقراءة عن البلد قبل السفر له، وعلى الأخص تقارير المؤسسات الخيرية المعتبرة التي لها باع في العمل هناك، ومن ثم فهم ذلك المجتمع بالكوث معهم مدة تمكن من فهم التعامل معهم وتشخيص حاجتهم عن طرق مرشدين يعملون في الجمعيات الخيرية هناك وسبق التعامل معهم من قبل ممن تثق بهم، ولا بد تقدير عادات هؤلاء القوم ومعرفة مذهبهم وأنجح الطرق لكسب قلوبهم بالتالي هي أحسن، وترك الخوض في خلافاتهم المحلية التي توقعك في شراك الإحراج معهم.

٧- كيف يتم التعامل مع أنظمة دول غير إسلامية:

يغيب عن كثير من العاملين في حقل العمل الخيري في الدول غير الإسلامية على وجه الخصوص، فهم أنظمتها ومعرفة الفجوات في قوانينها، بل وحتى الوصول إلى بنود في قوانينها لا تعارض نشر الثقافات الأخرى بل وتدعم ذلك إذا لم يتم التصريح بالدعوة للإسلام، كما يجب تجنب تنقص هذه الأنظمة أو التحايل عليها لأن هذا سوف يعمم على كل مسلم يدعو لدينه. ومن أمثلة الذكاء في الوصول للهدف، فهب أنك تريد بناء مسجد في دولة لا تقيم للإسلام أي اعتبار بحكم عدم اعترافها فيه، فأنت يمكن أن تصل إلى إقامة مكان للصلاة بحجة أنه غرفة لجميع الأديان، وعادة لا يصلح فيها إلا المسلم وهكذا.

٨- مبادرات من حقل العمل الخيري:

على الرغم من الهجمة على الإسلام ومحاولة تشويه العاملين في حقل العمل الخيري والدعوي ، وبالرغم من قلة دعم المشاريع الدعوية لإصابة كثير من الناس في الخوف من اتهامهم بدعم الإرهاب كما يدعى؟! إلا أن الإسلام في تمدد والإقبال عليه في ازدياد، وهذا ما زاد الغرب تصلباً في مواجهة الإسلام كعدو للعولمة الثقافية وكسد أمام الانفكاك من الأخلاق. والدليل المناشط الدعوية المنتشرة في فطاني جنوب تايلاند، وجنوب الفلبين، وازدياد مطالبة مسلمي الغرب في التوسع في افتتاح المدارس الإسلامية، وبروز الأعلام الإسلامي كمنافس في القنوات الفضائية.

٩- بعض المواقف الطريفة :

من الطبيعي أن تمر بعض المواقف الطريفة أثناء زيارة بعض الدول خاصة في دولة كالصين مثلاً أو بعض دول أوروبا أو روسيا، وتكرر هذه المواقف إذا ما عرفنا أن هذه الدول شعوبه بالجملة لا يتحدثون العربية والإنجليزية، فتكون لغة الإشارة هي وسيلة التخاطب الأولى، كما أن لقصص اختلاف نوعية الطعام عن طعامنا المعتاد حكايات يطول بها المقام، أيضاً إن ارتدائنا ملابسنا التقليدية قد يثير الفضوليين للتعرف علينا أو المبالغة في أكرامنا عندما يكتشفوا أننا من بلاد الحرمين الشريفين.

والمسلم يحرص على ممارسة شعائره حتى في بلد لا يعرف عن الإسلام إلا اسمه فتكثر استفسارات ذلك القوم عن السجود والحجاب ولحم الحلال والأعياد إلى غير ذلك من الشعائر التي يحدث حولها قصص ومواقف هي أقرب للمتعة في سردها لكنها وسيلة لدعوة هؤلاء إلى الإسلام .

١٠- مستقبل العمل الخيري في ظل التحديات :

رسولنا عليه أفضل الصلاة والتسليم كان يعجبه الفال، والأمة الإسلامية موعودة بالتمكين، ومن هذه المنطلقات يمكن وصف المستقبل بأنه مستقبل مشرق على الرغم من العقبات التي توضع في طريقه ؟ وعلى سبيل المثال لا الحصر أنه في أحد المراكز في بلجيكا فإنه يسلم أسبوعياً العشرات وكذا أيضاً في مركز إسلامي في أحد ضواحي مدريد في إسبانيا. وتقول بعض الدراسات أن دولة فرنسا بعد ٥٠ سنة ستصبح دولة إسلامية بسبب كثرة النسل لدى الجاليات المسلمة وقتلتها لدى غير المسلمين، ولسنا ببعيد عن محنة إخواننا في بلاد البوسنة فقد حدثني بعضهم بقوله بعد الحرب أصبحنا مسلمين!! كما أنني زرت بعض المدارس في بريطانيا وتبلغ نسبة الطلاب المسلمين ١٠٠ ٪ من مجموع عدد التلاميذ. كما أن النقاب بدأ ينتشر في جامعات بريطانيا بشكل ملحوظ.

التوصيات:

- ينبغي العناية بتوعية المرأة المسلمة والطفل على حد سواء مع الرجال من قبل ترجمة الكتب المناسبة لهم، والعناية بالدورات والبرامج الخاصة بهم.
- الحرص على مراجعة الكتب المترجمة وحبذا إيصالها للمثقفين من تلك البلاد لتعينهم على فهم الإسلام كما أن توفير المراجع الإسلامية في مكتبات الجامعات في كل دول العالم أمر ضروري لتوصيل صوتنا للآخرين.
- نشر الكتب المتسقة مع المذاهب السائدة أمر ضروري، كما أن الكتيبات الصغيرة حاجة ملحة، ولا يمكن إغفال دور الشريط الإسلامي في بث الوعي.
- يجب أن لا نغفل موسم الحج في الالتقاء والتعرف على مسلمي العالم والسماع لحاجاتهم وهمومهم.
- على الجامعات عقد المؤتمرات وورش العمل التي تهتم بشؤون الأقليات الإسلامية في العالم.
- ينبغي استثمار جهود خريجي الجامعات السعودية من أبناء تلك الدول لأنهم بالجملة لديهم العلم الشرعي وسلامة المنهج.

- المشاريع الاستثمارية مهم العناية بها ودعمها صدقة جارية بإذن الله.
- ينبغي استحضار النية الخالصة لله فبدونها لا يمكن النجاح في العمل الخيري، كما أنصح في محاولة استحضارها في كل وقت، وحذار من العجب الذي يمحى بركة العمل.
- والله وحده نسأل أن يديم علينا نعمة الإسلام والأمن وأن نكون خير معين لإخواننا المحتاجين سواء في داخل المملكة أم في خارجها، والله أعلم وصل الله وسلم على نبينا وحبينا محمد عليه أفضل الصلاة والتسليم.

ثقافة التطوع في المؤسسات التعليمية

إعداد وتقديم

د. هدى محمد الغفيص
المستشارة بإدارة التربية والتعليم
بمنطقة القصيم

مقدمة :

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم تسليماً كثيراً .

بمناسبة انعقاد المؤتمر الثاني للتطوع يسعدني المشاركة في موضوع يعن لنا جميعاً ، وهو الثقافة التطوعية في مؤسساتنا التعليمية إلى أين ؟ ما واقعنا ؟ وكيف نعمل على تغييره لما فيه رفعة ديننا ووطننا ؟ حيث أن العمل التطوعي لم يحظ في أي ثقافة أجنبية بمثل المكانة التي حظي بها في الثقافة الإسلامية ، ومع ذلك فإن ثقافة التطوع في المجتمع المسلم العربي المعاصر تتسم بدرجة متدنية من الفاعلية في معظم البلدان .

وفي الأسطر القادمة سنلقي الضوء على عدة محاور هي

- نظرة سريعة في معنى التطوع.
- ثقافة التطوع في المؤسسات التعليمية.
- أهداف نشر ثقافة التطوع في المؤسسات التعليمية.
- دراسات .
- التوصيات.

معنى التطوع :

يأتي التطوع في اللغة بمعنى : تطوعه : تكلف استطاعته ، والتطوع ما تبرع به من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه ، والمتطوعة الذين يتطوعون بالجهاد () ، والتطوع : اسم لما شرع زيادة على الفرض من الواجبات . ()
فالتطوع أن يكلف إنسان نفسه زيادة على فرض عليه من ذات نفسه غير ملزم به ، وقد ورد لفظ التطوع في كتاب الله تعالى بهذا اللفظ في ثلاثة مواضع : فقد جاء بمعنى بذل الجهد كما في قوله تعالى : « وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ » (البقرة: من الآية ١٥٨) وقوله تعالى : (فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ) (البقرة: من الآية ١٨٤) ، وجاء بمعنى بذل المال كما في سورة براءة في قوله تعالى : « الَّذِينَ يَلْمِزُونَ الْمُطَّوِّعِينَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ فِي الصَّدَقَاتِ » (التوبة: من الآية ٧٩) .

حيث وصف الله تعالى المنافقين بلمز الذين أنفقوا أموالهم في سبيل الله () فوصموا المكثراً بأنه مرأ بما أنفق ووصفوا المقل بأنه لن يغني الله بنفقته وأن الله غني عن نفقته .

فالتطوع إذا جاء بمعنى بذل الجهد بصيام غير مفروض وببذل المال للصدقة غير المفروضة وقد جاء في السنة المطهرة في مواضع عديدة شملت البذل بالجهد والمال ، جمعها ما ورد في قوله تعالى حينما سأله رجل عن الإسلام فقال (خمس صلوات في اليوم والليلة) ، فقال : هل علي غيرها ؟ قال : لا إلا أن تطوع ، قال رسول الله ﷺ وصيام رمضان ، قال : هل علي غيره ؟ قال : لا إلا أن تطوع ، قال : وذكر رسول الله ﷺ الزكاة ، قال : هل علي غيرها ؟ قال : لا إلا أن تطوع ، قال فأدبر الرجل وهو يقول : والله لا أزيد على هذا ولا أنقص ، قال رسول الله ﷺ : « أفلح إن صدق » () .

تبين لنا من خلال هذا الحديث المعاني التي جاء ذكرها في معنى التطوع من تطوع بالجهد والمال وحب العطاء ، فالتطوع أمر فطري جاءت السنة المطهرة لتعمق جذوره وترعاها فأينعت ثماراً ظللن مهجة كل محتاج ، نخلص مما سبق إلى أن تطوع هو المجهود الذي يقوم به الفرد بصفة اختيارية عن طريق المساهمة بخدمات للمجتمع دون مقابل مادي، هذه المساهمة قد تكون على شكل عمل أو علم أو رأي أو تبرع مادي أو غير ذلك مما يخدم المجتمع .
ثقافة التطوع ومؤسساتنا التعليمية :

إن مفهوم التطوع وثقافته في مؤسساتنا التعليمية لم يحظ حتى الآن بالعناية التي توازي أهميته وحاجتنا له في كافة ميادين الحياة ، فالحاجة إذن قائمة لتبني نشر ثقافة التطوع بين كافة منسوبي المؤسسات التعليمية والتربوية .

أهداف نشر ثقافة التطوع في المؤسسات التعليمية :

- ١- أن حب التطوع فطرة ، وشعور داخلي له انعكاسات علي مواقف الإنسان وممارساته .
- ٢- إن بناء المعارف والمهارات والطرق التي من خلالها تنمي عند المتعلم القدرة على الإفصاح عن ذلك الحب الفطري عملياً أمر في غاية الأهمية .
- ٣- أن العمل على نشر وتفعيل ثقافة التطوع وحقوق المتطوع وضوابطه الدينية والعملية والأخلاقية في الميدان التعليمي من أسباب نجاح هذا الهدف .
- ٤- تصحيح واقع ثقافة الجيل الناشئ بأن التطوع ليس محصوراً في التبرع وهذا واقع بحاجة إلى تغيير .
- ٥- تفريغ طاقات الشباب في دروب الخير المحلي تحت رعاية مناهجنا التعليمية ، بدلا من ترك هذه الطاقة تتفجر في الأماكن الخطأ والتي لاتحمد عواقبها .

دراسات:

أظهرت دراسة ميدانية عن التطوع في العالم العربي قامت بها الشبكة العربية للمنظمات الأهلية أن الشباب من سن ١٥ حتى ٣٠ هم أقل فئة مهتمة بالتطوع برغم إمكانيات و قدرة الشباب في هذا السن للقيام بأعمال تخدم المجتمع بصورة فائقة دراسة أجراها الدكتور راشد بن سعد الباز قبل ثلاث سنوات تقريباً على عينة تضم ١٦٣ شابا جامعيًا ممن يدرسون بقسمي الشريعة والاجتماع والخدمة الاجتماعية في مدينة الرياض لمعرفة مدى اهتمام الشباب بالعمل التطوعي أظهرت أن الغالبية العظمى منهم لا تشارك في أعمال تطوعية، ف١٤٧ من أفراد العينة أي حوالي ٩٠٪ منهم لديهم وقت فراغ، والباقي ١٦ مشاركاً ليس لديهم وقت فراغ. وبينما نفي ١٢٧ مشاركاً بنسبة ٧٨٪ مشاركتهم في أعمال تطوعية وأشار ٢٢٪ إلى أنهم شاركوا في أعمال تطوعية، علماً أن أفراد العينة غالباً يكونون أكثر اطلاعا والتصاقا بقضايا التطوع بحكم دراستهم، كما تم توضيح أن المقصود بالمشاركة هو الأعمال والجهود التطوعية التي تتبع أو تشرف عليها مؤسسات أو جهات حكومية أو غير حكومية دون الحصول على مرتب. وتحليل نتائج الدراسة تبين أن ٩٦ شابا بنسبة ٥٩٪ منهم يوجد لديهم رغبة في المشاركة في العمل التطوعي بينما ٥٩ منهم بنسبة ٣٦٪ لديهم هذه الرغبة أحيانا، وأبدى ٧ شبان بنسبة ٤٪ عدم رغبتهم في المشاركة، وفيما أكد ٥١ شابا وجود تقدير من المجتمع للمشاركة في العمل التطوعي رأى ٢٤ شابا أنه لا يوجد تقدير من المجتمع ، وبناءً على نتيجة هذه الدراسة نطرح هذا التساؤل :

كيف نشعل جذوة المبادرة في التطوع في قلوب شبابنا؟

الجواب في الأسطر التالية.....

ثمار التطوع وآثاره :

للتطوع ثمار دنيوية وثمار أخروية ، أقف معك عزيزي القارئ على شيء منها لأنها من دواعي العمل والحافز عليه بعد قصد وجه الله تعالى .

ثمار التطوع العاجلة :

إن ثمار التطوع العاجلة عديدة من أظهرها : انفتاح باب الرزق ، والأمثلة عليه كثيرة ، منها أن عبد الله بن جعفر خرج إلى ضيعة فنزل على نخيل قوم وفيه غلام أسود يعمل فيه ؛ إذ جاء الغلام بقوته ، فدخل الحائط كلبٌ ودنا من الغلام فرمى إليه الغلام بقرص فأكله ، ثم رمى إليه الثاني والثالث فأكله ، وعبد الله ينظر إليه ، فقال : يا غلام ؛ كم قوتك كل يوم ؟ قال : ما رأيته . قال : فلم آثرت به هذا الكلب ؟ قال : ما هي بأرض كلاب ، إنه جاء من مسافة بعيدة جائعاً فكرهت أن أشبع وهو جائع ، قال : فما أنت صانع اليوم ؟ قال : أطوي يومي هذا ، فقال عبد الله بن جعفر : ألام على السخاء ! إن هذا الغلام لأسخى مني ، فاشتري الحائط والغلام وما فيه من الآلات فعتق الغلام ووهبه منه . ()

لأنه لا رازق ولا معطي إلا الله عطاء أكرم الأكرمين لمن أنفق لوجه الله رب العالمين .

ومن ثمار التطوع العاجلة :

الحياة الطيبة ، فالتطوع من الأعمال الصالحة الداخلة في قوله تعالى : «مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً» (النحل: من الآية ٩٧) ، والحياة الطيبة «تشتمل وجوه الراحة من أي جهة كانت» () ، وحينما يجد المسلم المتطوع هذه الراحة يعتمد إلى الاستمرارية ، يقول ابن القيم رحمه الله : «إن سرور القلب بالله وفرحه به وقرّة العين به لا يشبهه شيء من نعيم الدنيا البتة ، ولا ريب أن هذه السعادة تبعثه على دوام السير إلى الله تعالى ، وبذل الجهد في طلبه وابتغاء مرضاته» . ()

ومن ثمار التطوع العاجلة :

تفريج الكربات «لأن الأعمال الصالحة هي أعظم ما يتوسل به العبد إلى الله تعالى ويتوجه به إليه : لأنه وعد أن يستجيب للذين آمنوا وعملوا الصالحات ويزيدهم من فضله» . ()

ومن ثمار التطوع على منسوبي المؤسسات التعليمية :

نرى أن التطوع يتيح للإنسان تعلم مهارات جديدة أو تحسين مهارات يمتلكها أصلاً كما يمكنه من اختيار حقل قد يختار فيما بعد التخصص فيه، كذلك يتيح للإنسان التعرف عن كثب على مجتمعه والتّماس مع قضاياها والتعرف على أناس يختلفون عنه في السن والقدرات والخبرات مما يؤدي إلى تبادل هذه الخبرات كما يساعد على إنشاء صداقات جديدة وتنمية الثقة بالنفس. وباختصار أخيراً العمل التطوعي يشعر الإنسان بقدرته على إحداث تغيير ما () .

ثمار التطوع الآجلة :

إن ثمار التطوع الآجلة وردت في مواضع عديدة من كتاب الله تعالى ، منها ما جاء في قوله تعالى في عبادة المؤمنين : (وَيُطْعَمُونَ الطَّعَامَ عَلَىٰ حُبِّهِ مَشْكُونًا وَتَيْمًا وَأَسِيرًا □ إِنَّمَا نُطْعِمُكُمْ لَوَجْهِ اللَّهِ لَا نُرِيدُ مِنْكُمْ جَزَاءً وَلَا شُكْرًا □ إِنَّا نَخَافُ مِنْ رَبِّنَا يَوْمًا عَبُوسًا قَمْطَرِيرًا □ فَوَقَاهُمُ اللَّهُ شَرَّ ذَلِكَ الْيَوْمِ وَلَقَّاهُمْ نَضْرَةً وَسُرُورًا □ وَجَزَاهُمْ بِمَا صَبَرُوا جَنَّةً وَخَرِيرًا) (الإنسان: ٨-١٢) ، فالتطوع أنفق طمعاً بهذا الثواب : فهو لم ينفق وهو ينتظر أي « ثناء قولي ولا جزاء مالي» . ()

هذا عن المتطوع بماله ، فماذا عن المتطوع بجهد ونفسه ؟
قال تعالى : «إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَىٰ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنْ لَهُمُ الْجَنَّةُ» (التوبة: من الآية ١١١) ، فيورك من بيع وأعظم به من ثواب ، صفقة رابحة من لدن رب كريم .
فالتطوع غرس في قلبه شجرة أورثها لديه قوله تعالى : «مَا عِنْدَكُمْ يَنْفَدُ وَمَا عِنْدَ اللَّهِ بَاقٍ وَلَنَجْزِيَنَ الَّذِينَ صَبَرُوا أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ» (النحل: ٩٦) .

ومن ثمار التطوع الآجلة :

الأجر العظيم للساعي على الأرملة والمسكين ، قال رسول الله ﷺ : (الساعي على الأرملة والمسكين كالمجاهد في سبيل الله أو كالذي يصوم النهار ويقوم الليل) . ()
والساعي على الأرملة أي : على مصالحتها ، وهذه هي طبيعة عمل المتطوع من سعي في مصالح المحتاجين ومحاولة توفير الراحة لهم مكرمين معززين في ظل ما كفله لهم دينهم من حقوق وما وفره لهم وطنهم والقائمين عليه من سبل يسرت لهم الحصول على حقوقهم من أكرم الطرق وأعزها .
قال ﷺ : ، في حديث جمع شقيّ البذل والتطوع المادي والمنوي في قوله ﷺ :
(اتقوا النار ولو بشق تمرة ، فإن لم يكن فيكلمة طيبة) . ()
اتقوا النار : أي اجعلوا بينكم وبين النار وقاية ، بماذا ؟ بشق تمرة ، فإن لم يكن ولم تتوفر فيكلمة طيبة تهمس بها في أذن محتاج من قريب أو بعيد تهدئ بها من روع نفسه المشوقة لمن يحن عليها ويعطف .
هذه أصول عظيمة للعمل التطوعي ، فهو ليس مادياً فقط بل ومعنوي ، هذا التطوع من وجهة نظر إسلامية : بذل وعطاء دون حدود وفق الضوابط الشرعية .

التوصيات:

المناهج وثقافة التطوع:

إن غرس مفهوم لدى الفرد يتطلب إعداداً بنائياً منذ نعومة أظفاره وثقافة التطوع بهذا التعبير لم تدرج في أهداف المراحل التعليمية كافة ، لذا فالحاجة هنا ملحة لتضمين المناهج الدراسية لهذا المفهوم ابتداءً من رياض الأطفال إلى مقررات وبحوث التعليم العالي.

إذ لاتفعيل للمشاركة بين الشباب ابتداءً إلامن خلال القطاع التعليمي وذلك كما ذكرنا بتضمين العمل التطوعي في المناهج الدراسية .

المؤسسة التعليمية وثقافة التطوع:

- توظيف الوسائل التعليمية في المدارس لعرض الأفلام التثقيفية والتعليمية لما نهدف له من نشر ثقافة التطوع.
- تنفيذ دورات أو ورش عمل بمشاركة الشباب والمختصين والتربويين والدعاة والأئمة والخطباء لنشر ثقافة العمل التطوعي بين الشباب، لأن المجتمع لم يصل بعد إلى فهم دور العمل التطوعي، وهذا من أكثر العوامل منعا للشباب من الانخراط في العمل التطوعي.
- أهمية رفع مكانة التطوع والمتطوعين من قبل أجهزة الدولة وتقدير العاملين والمشاركين فيه.
- حاجة المجتمع التعليمي للدورات والمؤتمرات التي تتناول موضوع التطوع وقضاياها ومجالاته لزيادة الوعي والاهتمام به.
- تشجيعاً ودعمًا لتفعيل هذه الثقافة من الجيد أن تقر جائزة تحت مسمى (المتطوع الصغير) يرشح لها أفضل فكرة تطوعية مقدمة من قبل الطلاب والطالبات حينها يدرك المجتمع أن التطوع ليس حصراً على مرحلة عمرية بل هو جزء من الحراك الاجتماعي كل جزء من هذه المنظومة.
- استحداث قسم يعنى بالمتطوعين في كل مؤسسة تعليمية وتربوية مهامه فتح الآفاق أمام الراغبين في التطوع لتلك الجهة وصياغة مجالات البذل فيها سواء كان مادياً أو بدنياً ورعايتهم نفسياً وتأهلياً بما يكفل استمراريتهم وذلك بعد إعداد لائحة التطوع الخاصة بتلك الجهة .
- تفعيل دور الجمعيات الطلابية واستغلالها في مجال نشر ثقافة التطوع في المؤسسات التعليمية .
- إنشاء ماجستير متخصص في إدارة التطوع .
- إطلاق برامج (أنت مواطن معطاء)

في الختام أدعو المولى أن يلقي هذا الطرح العناية الكافية التي تقينا بإذن الله عن تحجيم طاقة المتطوعين بسبب جهل كثير من الشباب للمهام التطوعية ولعدم تقديرهم لأهمية دورهم ومشاركتهم في بناء بلدهم وأمتهم وذلك لقصور ثقافتهم التطوعية والله الموفق والهادي إلى سواء السبيل.

المراجع:

- × لسان العرب __ ابن منظور __ امين عبد الوهاب __ محمد العبيدي __ دار إحياء التراث العربي __ بيروت __ ط ١٤١٦ هـ.
- × التعريفات __ علي الجرجاني __ دار الكتب العلمية __ بيروت __ ١٤١٨ هـ.
- × جامع البيان عن تأويل أي القرآن __ ابن جرير الطبري __ دار الفكر __ بيروت __ ١٤١٧ هـ.
- × صحيح البخاري كتاب الإيمان باب « ٣٤ » (١ / ١٧) وشرحه ابن حجر في فتح الباري (١ / ١٤٧).
- × إتحاف السادة المتقين بشرح إحياء علوم الدين __ محمد الزبيدي __ دار الفكر __ بيروت.
- × تفسير القرآن العظيم __ ابن حاتم __ أسعد محمد الطيب __ مكتبة نزار الباز __ مكة __ ط ١٤١٧ هـ.
- × مدارج السالكين بين منازل «إياك نعبد وإياك نستعين» __ ابن قيم الجوزية __ محمد البغدادي __ دار الكتاب العربي __ بيروت __ ١٤١٠ هـ.
- × اقتضاء الصراط المستقيم مخالفة أصحاب الجحيم __ ابن تيمية __ محمد الفقهي __ دار الكتاب العلمية __ بيروت __ ط ١٤٠٧ هـ.
- × مجلة بقية الله العدد ١٤٤ جمعية المعارف الإسلامية الثقافية.
- × تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان __ عبد الرحمن السعدي __ مؤسسة الرسالة __ بيروت __ ط ١٤١٧ هـ.
- × صحيح البخاري __ محمد بن إسماعيل الجعفي __ بدر الدين جتن __ دار سحنون __ تونس __ ط ١٤١٣ هـ.
- × صحيح البخاري __ محمد بن إسماعيل الجعفي __ بدر الدين جتن __ دار سحنون __ تونس __ ط ١٤١٣ هـ.

الهوامش :

- () لسان العرب (٨ / ٢٢١) مادة : طوع .
- () التعريفات ص (٦١) . وانظر معناه : جامع البيان عن تأويل أي القرآن (٦ / ٢٤٧) .
- () جامع البيان عن تأويل أي القرآن (٦ / ٢٤٧) ، تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان ص (٣٤٦) .
- () صحيح البخاري كتاب الإيمان باب « ٣٤ » (١ / ١٧) وشرحه ابن حجر في فتح الباري (١ / ١٤٧) .
- () إحياء علوم الدين (٣ / ٣٧٣) .
- () تفسير القرآن العظيم (٤ / ٥٨٥) . وانظر : جامع البيان عن تأويل أي القرآن (٨ / ٤٤٤) .
- () مدارج السالكين (٢ / ٦٧) .
- () اقتضاء الصراط المستقيم ص (٤١٧) . وانظر : شرح رياض الصالحين (١ / ٧٢) .
- () مجلة بقية الله العدد ١٤٤ جمعية المعارف الإسلامية الثقافية
- () تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان ص (٤٣٨) .
- () صحيح البخاري كتاب الأدب باب « ٢٠ » (٧ / ٧٦) .
- () صحيح البخاري كتاب الأدب باب « ٣٤ » (٧ / ٧٩) .

برنامج تثقيف الأم والطفل المنزلي

إعداد وتقديم

زهوة العوض

جمعية الملك عبدالعزيز الخيرية

هو البرنامج الاول على مستوى المملكة العربية السعودية لتعليم الام والطفل المنزلي والذي يتم تنفيذه بمنطقة القصيم وهو من البرامج التنموية الحديثة التي تقدم الدعم للأم والطفل للارتقاء في كثير من النواحي بإيجابية من خلال التعليم المنزلي ما قبل المدرسة التعريف بالبرنامج :

فكرة البرنامج هو عبارة عن :

(التثقيف المنزلي للام الطفل) MOCEP ويرتكز هذا البرنامج على قيام الامهات بالتدريس لأطفالهن في المنزل في مرحلة ما قبل دخول المدرسة - ويعد هذا البرنامج نموذج لبرنامج التدخل المنزلي الذي يراعي العديد من المقاييس الرئيسية والظروف المحيطة مما يجعله من اكثر البرامج التدخلية جودة، حيث تأسس هذا البرنامج على قاعدة بحثية. الى جانب حسن التوجيه والإدارة واختيار المعلمات المؤهلات والمدربات مع كثرة الزيارات المنزلية التبعية .

رسالتنا الموجهه من خلال هذا البرنامج:

• هناك فوائد جمة يمكنها التأثير إيجابيا على الام والطفل نتيجة تطبيق برنامج التثقيف المنزلي للأم والطفل وبالأخص في النواحي الإدراكية ،والاجتماعية ،والسلوكية .والتي تصب في مجال تحسين مواقف الأمهات تجاه التعليم وتربية الأطفال وذلك على المدى الطويل .

اهداف البرنامج :

- ١- اعداد الام بكيفية تربية الطفل لتصبح المعلمة الحقيقية للطفل
- ٢- اعداد الطفل قبل التحاقه بالمدرسة الابتدائية بكل ما يلزمه من مهارات وتأمين موقف ايجابي تجاه العملية التعليمية للطفل .
- ٣- توفير الفرصة للأمهات من اجل بناء ودعم علاقة طويلة الامد مع اطفالهن تركز على اتباع منهج تعليمي وتربوي فعال .
- ٤- ابراز الدور الذي تقوم به الام نحو تربية اطفالها في مرحلة الطفولة المبكرة
- ٥- يهدف البرنامج الى تغيير الاتجاهات والمفاهيم العامة المقترنة بالفقر والعوز حيث ان الفقر لا يعني الجهل والغباء) .
- ٦- التركيز على قدرة الاهل في مساندة العملية التعليمية للطفل في المنزل.
- ٧- تثقيف ومساعدة الام من خلال سلسلة من المحاضرات التربوية التي تتعلق بتهديب الطفل ، التغلب على المشاكل السلوكية، التغذية الصحية وسائل الامان ، مهارات الاستماع نمو الطفل وتطوير سلوكياته بإيجابية .

المستفيدين من البرنامج

- يحق لجميع الاسر المعوزة ذات الدخل المحدود الاستفادة من هذا البرنامج
- للأسر التي تعاني من ضائقة مالية لا تمكنها من إرسال اطفالها الى الروضة
- لا يتطلب دخول هذه الاسر المشاركة في
- البرنامج أي مواصفات تربوية أو فئة عمرية
- للأطفال المسجلين في البرنامج فلا يحق لهم
- الالتحاق بأي نوع من الروضات أو برنامج
- خاص بالعباية التربوية
- ويجب أن يبلغ هؤلاء الأطفال الخامسة من العمر أو بداية العام الذي ما قبل دخوله المدرسة (المرحلة التمهيدية) .

عن البرنامج

ومن خلال المرحلة الاولى تم تنفيذ البرنامج بمدينة بريده على الاحياء التالية:
حي الشماس # حي الرابية
بدأ تنفيذ البرنامج في تاريخ ١٠ / ١٠ / ١٤٢٦ هـ
عدد المتحقات في حي الشماس (١٠)
عدد المتحقات في حي الرابية (٢٠)
وقد تم تزويد الأمهات بجميع المستلزمات والمتطلبات الخاصة بعملية التعليم من أدوات مكتبية، وحقائب للأطفال والمناهج للأم وطفلها ، وتم تزويدهم بطاولات خاصة للطفل لتسهيل عملية الدراسة تواكب البيئة المنزلية

مدة التنفيذ

وينفذ هذا البرنامج على مدى ٢٥ اسبوعا ، وتزود الامهات بملازم الدروس اليومية التي ستقوم الام بتدريسها للطفل من خلال جدول زمني موضوع بعناية لتدريس الطفل مهارات ما قبل القراءة التي يلزم عليه إتقانها قبل دخول المرحلة الابتدائية
ويتم تعميم البرنامج على احياء المدينة ومحافظات منطقة القصيم تباعا بعد نجاح تجربة المرحلة الاولى .

الخدمات التي تقدمها الجمعية

- الأدوات المدرسية كاملة لكل من الأم والطفل
- الملازم والقصص التي يتم تدريسها في المنزل
- الطاولات للمنزل وقاعات تلقي الدروس
- الضيافة

الداعمون للبرنامج

- صاحب السمو الملكي الامير فيصل بن بندر بن عبدالعزيز امير منطقة القصيم
- صاحبة السمو الملكي الاميرة نوف بنت سلطان بن عبدالعزيز
- صاحبة السمو الاميرة نورة بنت محمد بن سعود آل سعود
- برنامج الخليج العربي
- د . جولي الحديد مؤسسة ومديرة برنامج تعليم الام والطفل المنزلي بمملكة البحرين الشقيقة .
- مدير عام ادارة التربية والتعليم د . عمر بن عبدالله العمر
- مساعد مدير ادارة التربية و التعليم البنات بالقصيم الاستاذة حصة بنت محمد المهنا المساعدة للشؤون التعليمية بإدارة التربية والتعليم بمنطقة القصيم
- الاستاذة فاطمة علي الزمام مساعدة مدير إدارة الاشراف التربوي للتعليم الخاص وتعليم الكيبرات المدارس المشاركة

رؤية في ثقافة العمل الخيري

إعداد وتقديم

فاطمة بنت صالح بن سليمان المنصور
مساعدة مرحلة ثانوية في تعليم المذنب

إن الحمد لله نحمده ونستعينه ونستغفره، ونعوذ بالله من شرور أنفسنا ومن سيئات أعمالنا، من يهده الله فلا مضل له، ومن يضلل فلا هادي له وأشهد أن لا إله الا الله وأن محمدا عبده ورسوله صلى الله عليه وسلم؛ وصحبه وسلم ومن تبعهم الى يوم الدين وبعد...:

أخواني أخواتي في الله.... يقول الحق سبحانه وتعالى فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أَضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنشَى بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ؛ ويقول تعالى: مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنشَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

ويقول تعالى: إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا؛

هي أمة بلا شك لا تنام مل جفونها ولا تأكل

والعمل الخيري ظاهرة اجتماعية صحية تحقق الترابط والتآلف والتأخي بين أفراد المجتمع حتى يكون كما وصفه الرسول صلى الله عليه وسلم: (كالجسد الواحد) والعمل التطوعي من أهم الأعمال التي يجب أن يعتنى بها كما دلت على ذلك النصوص الشرعية من الكتاب والسنة فهو يساهم في رفعة الأمة ويؤدي إلى تساند أفرادها وإيجاد روح التعاون والمحبة وكلما سما هدف المتطوع كان عمله أكثر قيمة، وأوسع خيراً وأعظم فائدة، ونحمد الله أن جعلنا في بلد إسلامي فالخير فيها ظاهر جلي والوصول إليه سهل والنعم تترى بمنه وفضله عز وجل فالواحد منا يساهم بما لديه من مال أو جهد أو فكر بكل يسر وسهولة والله الحمد من قبل وبعد ...

وأني مجتمع مهما كانت ظروفه فهو لا يخلو من المحتاج والجاهل والمريض واليتيم والأرملة والمطلقة والفقراء والمساكين والمعاقين وكل أولئك يحتاج الى مال، رعاية، كفالة والباب هنا واسع ينادي (باباغي الخير اقبل) ولا يخفى علينا فالعمل الخيري الآن أصبح عملاً مؤسسياً منظماً، أهدافه واضحة وخططة منطقية وإدارته جادة وسميته حسنة وعلاقاته واسعة شاملة

وبعد هذه المقدمة المتواضعة في حق هذا العمل أو الجانب الهام في مجتمعنا كان لابد من وقفات تتناول محاور هذا الموضوع بحثاً وتحليلاً ودراسة و تثقيفاً لعلنا نرتقي به تطبيقاً حياً في حياتنا

وقد اخترت في طرحي هذا جانب ثقافة العمل الخيري

وسميت هذه الورقة (رؤية في ثقافة العمل الخيري))

رؤية في ثقافة العمل الخيري:

عندما نريد التحدث عن ثقافة العمل الخيري فنحن نتحدث عن طبع جُبل عليه الإنسان وعن تربية نشأنا وتربينا عليها في بيئاتنا

فالعمل الخيري في مجتمعنا كان يقوم على عقد اجتماعي دقيق من خلال «أعراف» تركزت مع الزمن كل يعرف دوره من خلالها، ومن كان يشد عنه كان يُنبذ ويُقاطع اجتماعياً، فنحن نطعم المسكين ونراعي الأرملة ونكفل اليتيم ونفطر الصائم ونعلم الجاهل ونوجه الضال ونعتبر ثقافة العمل الخيري جزءاً لا يتجزأ من مفهوم ثقافة المجتمع ولم يحظ العمل الخيري في أي مجتمع أو ثقافة مثل ما حظي فيه في المجتمع العربي خاصة والإسلامي عامة وبقدر انتشار هذه الثقافة يتحرك المجتمع نحو مزيد من الإنتاج والإنجاز في ميادين ومجالات العمل الخيري.

وإذا كان العمل الخيري قد حظي بمكانة مرموقة في الثقافة الإنسانية ومن ثم الإسلامية، فإن الأمر لم يقتصر فقط على الحث والتشجيع والعادة والعرف، بل هو قبل هذا وذاك عقيدة وعبادة نتقرب إلى الله بها فيتاب فاعلها ويعاقب تاركها ومصطلح عمل الخير له عمق في تاريخ امتنا الإسلامية، وليس وليد حاجة طارئة أو ظرف مؤقت، الأمر الذي يستلزم ضرورة العناية به، دراسة وتأصيلاً، وفق إشكاليات معاصرة ومتطلبات متعددة، وفي

ضوء الظروف الدولية المعاصرة، والمتغيرات السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية للأمة الإسلامية، وسط العالم المعاصر من حولنا، خاصة مع الحالة المتردية لأمتنا الإسلامية. وهذا يتجلى في مواطن كثيرة من القرآن الكريم والسنة المطهرة فالقرآن الكريم المنهل الأفضل لثقافة العمل الخيري فكما أن المسلم مطالب بالكوع والسجود والعبادة، فهو مطالب بفعل الخير أيضا، يقول تعالى: « يا أيها الذين آمنوا اركعوا واسجدوا واعبدوا ربكم وافعلوا الخير لعلكم تفلحون » وأمر سبحانه وتعالى بالدعوة إلى فعل الخير إضافة إلى فعله: « ولتكن منكم أمة يدعون إلى الخير » ويتبين مدى ارتباط الصلاة وإطعام المساكين في قوله تعالى: « ما سلكتكم في سقر؟ قالوا لم نك من المصلين ولم نك نطعم المسكين ».

وفي سورة الماعون نجد قوله تعالى: « رأيت الذي يكذب بالدين؟ فذلك الذي يدع اليتيم ولا يحض على طعام المسكين ».

وبذلك تتضح أهمية حض الآخرين، وبشكل دائم، على أطعام الفقراء والمساكين وعدم الاكتفاء بالعطاء فقط. وفي بداية سورة البقرة إذ يبين الله تعالى مواصفات المتقين يضع الإنفاق بعد الإيمان بالغيب وإقامة الصلاة، وقبل الإيمان بما أنزل على محمد ﷺ وما أنزل على الرسل وحتى قبل الإيمان بالآخرة: « ذلك الكتاب لا ريب فيه هدى للمتقين.. الذين يؤمنون بالغيب ويقيمون الصلاة ومما رزقهم ينفقون.. والذين يؤمنون بما أنزل إليك وما أنزل من قبلك وبالآخرة هم يوقنون » ونجد في آيات قرآنية كثيرة أن مفردة الإيمان لا تأتي إلا وبجانبتها مفردة « العمل الصالح » كما في الآيات التالية:

« والذين آمنوا وعملوا الصالحات أولئك أصحاب الجنة هم فيها خالدون »

« من آمن بالله واليوم الآخر وعمل صالحا فلهم أجرهم عند ربهم.. »

« وأما من آمن وعمل صالحا فله جزاء الحسنى ».

« وإني لغفار لمن تاب وآمن وعمل صالحا ثم اهتدى ».

« ومن أحسن قولا ممن دعا إلى الله وعمل صالحا ».

وهناك العشرات من الآيات القرآنية التي تقرر العمل الصالح إلى جنب الإيمان بالله واليوم الآخر كما نجد في سورة العصر: « والعصر إن الإنسان لفي خسر.. إلا الذين آمنوا وعملوا الصالحات وتواصوا بالحق وتواصوا بالصبر ».

إذ لا يكفي الإيمان وحده ما لم يقرن بعمل صالح. لأن الاسلام دين حياة وعمل وليس مجرد طقوس يؤديها الفرد ليس لها علاقة بواقعه ومجتمعه.

ويقدس الاسلام عمل الخير مهما كان صغيرا، ولو كان بمقدار ذرة كما في قوله تعالى: « فمن يعمل مثقال ذرة خيرا يره.. ومن يعمل مثقال ذرة شرا يره »

وبذلك لن يكون بمقدور أي أحد أن يقول مثلا أنا فقير لا يمكنني أن أقوم بفعل الخير، أو يظن بأن فعل الخير إنما يقتصر على الأغنياء وأصحاب الأموال الطائلة. كلا. إن فعل الخير يمكن أن يكون بتقديم رغيف خبز لمحتاج أو حتى مجرد ثمرة أو أقل من ذلك. ومن لا يملك مالا بوسعه أن يقول كلمة يحض فيها الآخرين على العطاء كما بوسعه أن يقدم وقته وجهده ويساهم في العمل التطوعي الخيري.

وهكذا يحض القرآن الكريم ويدفع المؤمنين على فعل الخير وبشكل حثيث:

« وأقيموا الصلاة وآتوا الزكاة وما تقدموا لأنفسكم من خير تجوده عند الله إن الله بما تعملون بصير ».

« ليس البر أن تولوا وجوهكم قبل المشرق والمغرب ولكن البر من آمن بالله واليوم الآخر والملائكة والكتب والأنبياء وآتى المال على حبه ذوي القربى واليتامى والمساكين وابن السبيل والسائلين وفي الرقاب ».

« يسألونك ماذا ينفقون قل ما أنفقت من خير فللوالدين والأقربين واليتامى والمساكين وابن السبيل وما تفعلوا من خير فإن الله به عليم ».

« مثل الذين ينفقون أموالهم في سبيل الله كمثل حبة أنبتت سبع سنابل في كل سنبلة مائة حبة والله يضاعف لمن يشاء والله واسع عليم. الذين ينفقون أموالهم في سبيل الله ثم لا يتبعون ما أنفقوا منا ولا أذى لهم أجرهم عند ربهم ولا خوف عليهم ولا هم يحزنون ».

ولا يكفي أن يقوم المؤمن بالإنفاق في سبيل الله كما لو أنه يؤدي واجبا فرض عليه دون رغبة منه، بل لا بد له

من تقديم عطايه بكل رحابة صدر وحب ورغبة، حتى لا يؤدي مشاعر الفقراء والمساكين أو يشعرهم بالحقارة والدونية.

ولهذا نجد القرآن الكريم يؤكد على أن: «قول معروف ومغفرة خير من صدقة يتبعها أذى والله غني حليم». ويؤكد سبحانه وتعالى للمرة الثالثة في آيات متتابعة من سورة البقرة على الأمر ليؤكد أهميته البالغة: «يا أيها الذين آمنوا لا تبطلوا صدقاتكم بالبن والاذى كالذي ينفق ماله رثاء الناس ولا يؤمن بالله واليوم الآخر فمثله كمثل صفوان عليه تراب فأصابه وابل فتركه صلدا لا يقدرون على شيء مما كسبوا والله لا يهدي القوم الكافرين. ومثل الذين ينفقون أموالهم ابتغاء مرضات الله وتثبيتا من أنفسهم كمثل جنة بربوة أصابها وابل فأتت أكلها ضعفين فإن لم يصبها وابل فطل والله بما تعملون بصير».

كما يؤكد القرآن الكريم في الآية التالية على أهمية الجودة في العطاء وتقديم ما هو طيب: «يا أيها الذين آمنوا أنفقوا من طيبات ما كسبتم ومما أخرجنا لكم من الأرض ولا تيمموا الخبيث منه تنفقون ولستم بأخذيه إلا أن تغمضوا فيه واعلموا ان الله غني حميد»

ونجد القرآن يأتي ليعالج الأسباب التي تمنع الناس من الأنفاق وهو الخوف من الافتقار فيقول عز وجل: «الشیطان يعدكم الفقر ويأمركم بالفحشاء والله يعدكم مغفرة منه وفضلا والله واسع عليم» «إن تبدوا الصدقات فنعما هي وإن تخفوها وتؤتوها الفقراء فهو خير لكم ويكفر عنكم من سيئاتكم والله بما تعملون خبير. ليس عليك هدام ولكن الله يهدي من يشاء وما تنفقوا من خير فلاأنفسكم وما تنفقون إلا ابتغاء وجه الله وما تنفقوا من خير يوف اليكم وأنتم لا تظلمون. للفقراء الذين أحصروا في سبيل الله لا يستطيعون ضربا في الأرض يحسبهم الجاهل أغنياء من التعفف تعرفهم بسيماهم لا يسئلون الناس إلحافا وما تنفقوا من خير فإن الله به عليم. الذين ينفقون أموالهم بالليل والنهار سرا وعلانية فلهم أجرهم عند ربهم ولا خوف عليهم ولا هم يحزنون».

«يا أيها الذين آمنوا أنفقوا مما رزقناكم من قبل أن يأتي يوم لا بيع فيه ولا خلة ولا شفاعة والكفرون هم الظالمون».

«لن تنالوا البر حتى تنفقوا مما تحبون وما تنفقوا من شيء فإن الله به عليم».

«الذين ينفقون في السراء والضراء والكاظمين الغيظ والعافين عن الناس والله يحب المحسنين».

«الذين يبخلون ويأمرون الناس بالبخل ويكتمون ما آتاهم الله من فضله وأعتدنا للكافرين عذابا مهينا. والذين ينفقون أموالهم رثاء الناس ولا يؤمنون بالله ولا باليوم الآخر ومن يكن الشيطان له قرينا فساء قرينا. وماذا عليهم لو آمنوا بالله واليوم الآخر وأنفقوا مما رزقهم الله وكان الله بهم عليما».

«إن الله لا يظلم مثقال ذرة وإن تك حسنة يضاعفها ويؤت من لدنه أجرا عظيما».

«ليس على الذين آمنوا وعملوا الصالحات جناح فيما طعموا إذا ما اتقوا وآمنوا وعملوا الصالحات ثم اتقوا وآمنوا ثم اتقوا وأحسنوا والله يحب المحسنين».

«الذين يقيمون الصلاة ومما رزقناهم ينفقون. أولئك هم المؤمنون حقا لهم درجات عند ربهم ومغفرة ورزق كريم».

«الذين آمنوا وهاجروا وجاهدوا في سبيل الله بأموالهم وأنفسهم أعظم درجة عند الله وأولئك هم الفائزون. يبشرهم ربهم برحمة منه ورضوان وجنت لهم فيها نعيم مقيم».

«والذين يكنزون الذهب والفضة ولا ينفقونها في سبيل الله فبشرهم بعذاب أليم. يوم يحمى عليها في نار جهنم فتكوى بها جباههم وجنوبهم وظهورهم هذا ما كنزتم لأنفسكم فذوقوا ما كنتم تكنزون».

«ولا ينفقون نفقة صغيرة ولا كبيرة ولا يقطعون واديا إلا كتب لهم ليجزيهم الله أحسن ما كانوا يعملون».

«الذين إذا ذكر الله وجلت قلوبهم والصابرين على ما أصابهم والمقيمي الصلاة ومما رزقناهم ينفقون».

«من جاء بالحسنة فله خير منها وهم من فزع يومئذ آمنون. ومن جاء بالسيئة فكبت وجوههم في النار هل تجزون إلا ما كنتم تعملون».

«قل إن ربي ييسر الرزق لمن يشاء من عباده ويقدر له وما أنفقتم من شيء فهو يخلفه وهو خير الرازقين».

«إن المصدقين والمصدقات وأقرضوا الله قرضا حسنا يضاعف لهم ولهم أجر كريم».

- « يا أيها الذين آمنوا لا تلهمكم أموالكم ولا أولادكم عن ذكر الله ومن يفعل ذلك فأولئك هم الخاسرون. وأنفقوا من مآرزقناكم من قبل أن يأتي أحدكم الموت فيقول رب لولا أخرتني إلى أجل قريب فأصدق وأكن من الصالحين. ولن يؤخر الله نفسا إذا جاء أجلها والله خبير بما تعملون».

- « فاتقوا الله ما استطعتم واسمعوا وأطيعوا وأنفقوا خيرا لأنفسكم ومن يوق شح نفسه فأولئك هم المفلحون. إن تقرضوا الله قرضا حسنا يضاعفه لكم ويغفر لكم والله شكور حليم».

- « والذين في أموالهم حق معلوم للسائل والمحروم».

وهكذا نجد عشرات الآيات القرآنية الكريمة وهي تحض المؤمنين على الإنفاق وفعل الخيرات وبأساليب مختلفة. حتى إن الله تعالى جعل فعل الخيرات من مهام الأنبياء إذ يقول سبحانه: « وجعلناهم أئمة يهدون بأمرنا وأوحينا إليهم فعل الخيرات...».

ونلاحظ أن القرآن لا يحض على فعل الخيرات فقط بل يؤكد أيضا على أهمية المسارعة فيها كما لو كان الإنسان في سباق مع الزمن:

- « أولئك يسارعون في الخيرات وهم لها سابقون».

- « ومنهم سابق بالخيرات بإذن الله».

- « إنهم كانوا يسارعون في الخيرات ويدعوننا رغبا ورهبا».

- « ولكن ليلوكم في ما آتاكم فاستبقوا الخيرات».

- « ويأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر ويسارعون في الخيرات».

ولهذا كله فالقرآن الكريم يعتبر مصدرا ومنبعا وباعثا لكل خير وإحسان وعمل صالح، وهو أفضل معلم للإنسانية وأكبر محرك للإنسان في سبيل خدمة أخيه الإنسان ابتغاء لوجه الله تعالى، بعيدا عن المصالح المادية والمنافع الشخصية.

ولا توجد هناك ثقافة على وجه الأرض ترتقي بإنسانية الإنسان كما في القرآن الكريم الذي يصف المؤمنين في سورة الإنسان ليدل على مستوى الرقي الذي بلغه الإنسان قائلا: « يوفون بالنذر ويخافون يوما كان شره مستطيرا. ويطعمون الطعام على حبه مسكينا ويتيما وأسيرا. إنما نطعمكم لوجه الله لا نريد منكم جزاء ولا شكورا. إنا نخاف من ربنا يوما عبوسا قمطريرا. فوقاهم الله شر ذلك اليوم ولقاهم نضرة وسرورا. وجزاهم بما صبروا جنة وحريرا».

أما سنة المصطفى صلى الله عليه وسلم؛ فهي الأرض الخصبة للحث على لعمل الخيري وتأسيس ثقافته بين أبناء الإسلام كيف لا وهو نبي الرحمة والإنسانية والأخلاق الفاضلة

ويقول ﷺ (إمامة الأذى عن الطريق صدقة)

.وقال ﷺ الساعي على الأرملة والمسكين كالمجاهد في سبيل الله أو القائم الليل الصائم النهار)

ويقول ﷺ (من مشى في حاجة أخيه كان خيرا من اعتكاف عشر سنوات)

ويقول ﷺ (المسلم أخو المسلم لا يظلمه ولا يسلمه ، من كان في حجة أخيه كان الله في حاجته ومن فرج عن

مسلم كربه من الدنيا فرج الله عنه كربه يوم القيامة ومن ستر مسلما ستره الله يوم القيامة)

ويقول ﷺ (مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى

له سائر الجسد بالسهر والحمى)

ويقول ﷺ (أنا وكافل اليتيم في الجنة كهاتين وضم بين السبابة الوسطى) .

ويقول ﷺ (من يشفع شفاعته حسنة يكن له نصيب منها) .

أما حال السلف الصالح في المسارعة للعمل الخيري :

يقول الحسن البصري رحمه الله عليه (لأن أقضي حاجة لأخ أحب الي من أن أصلي ألف ركعة ولأن

أقضي حاجة لأخ أحب إلي من أعتكف شهرين)

وكان ابن عباس رضي الله عنهما يقول (لأن أعول أهل بيت من المسلمين شهرا أو جمعة أو ما شاء الله أحب

الي من حجة ولطبق بدرهم أهديه الي أخ لي في الله أحب الي من دينار أنفقه في سبيل الله)

كيف نحيا ثقافة العمل الخيري في مجتمعنا من جديد:

في اعتقادي أن إحياء ثقافة العمل الخيري في المجتمع من جديد وبطريقة موجهة لن تأتي عن طريق المؤتمرات التي يقتصر حضورها على النخب من الأكاديميين والمتخصصين ورؤساء الأجهزة الحكومية المعنية بالعمل الخيري والتي يمضي بعدها كل إلى حال سبيله بعد انتهاء جلسات المؤتمر. ولكن من خلال إيجاد حلول وآليات للتطبيق والممارسة على أرض الواقع. لإحياء ثقافة العمل الخيري التي كانت سائدة في حياة آبائنا وأجدادنا ولن يتم استردادها إلا عندما ينزل الناس لممارستها على الطبيعة من خلال تجمعات وطنية قابلها جمعيات ومؤسسات شعبية ونشر ثقافة هذه المؤسسات الخيرية بين المجتمع. وإفساح المجال لجمعيات المجتمع المدني التي تُعنى بهذا الدور والتي تستطيع إحياء هذه الثقافة وبلورتها كثقافة عامة، إذا علمنا بأنه لا يلتحق بها إلا المخلصون للعمل الخيري والذين يؤمنون بدوره الهائل في بناء المجتمعات وتطور الأمم.

1. ولنشر هذه الثقافة التعبدية الهامة كان لابد من بعض الطرق والأساليب التي يستوجب علينا تحريها:
 ١. غرس هذه العقيدة في النفوس على ضوء قال الله وقال رسول الله ﷺ.
 ٢. تعاهد فريق العمل بالعلم الشرعي وأخلاقيات العمل الخيري وذلك من خلال إقامة الدروس العلمية والدورات التدريبية والسلوكية.
 ٣. نشر سيرة المصطفى وهدية في هذا الجانب ونهج صحابته الكرام والسلف الصالح من المتقدمين والمتأخرين لرسم قدوة فعلية أمام ناشئة العمل الخيري.
 ٤. استهداف المدارس بجميع مستوياتها لنشر هذه الثقافة حيث أن جو المدارس يكاد يفتقد لمثل هذه الثقافة سواء في مناهجها الدراسية أو الأنشطة اللامنهجية؛ وذلك عن طريق إما ضمها لبعض المناهج الدراسية أو عن طريق حملات تثقيفية من خلال الأنشطة اللامنهجية.
 ٥. التركيز في الأنشطة الخيرية على البرامج والمشروعات التي ترتبط بإشباع الاحتياجات الأساسية للمواطنين، الأمر الذي يضي على العمل شيئاً من القبول والمصادقية في المجتمع.
 ٦. مطالبة وسائل الإعلام المختلفة بنشر هذه الثقافة بشكل أكثر من خلال التعريف بماهية العمل الخيري ومدى حاجة المجتمع إليه ودوره الفاعل في تنمية وتطور الشعوب وحفظ المجتمعات.
 ٧. إبراز دور العاملين في هذا المجال بطريقة تكسبهم الاحترام والثقة الذاتية أولاً ومن ثم احترام وثقة الآخرين، وذلك عن طريق الإشادة بأعمالهم، تكريمهم، توليهم مهام أكبر.....
 ٨. استخدام التكنولوجيا الحديثة بشكل كبير وواسع لتطوير وتنسيق العمل ونشره.
 ٨. توفير موارد مالية تركز على أساسات ثابتة بحث رجال المال والمؤسسات والشركات والأفراد لدعم الجهات الخيرية وبذلك تبرز في المجتمع بطريقة أقوى.
- ولا شك أن هناك أسباباً كثيرة يمكن ردها إلى أن «الثقافة السائدة» في هذا المجال تعاني بدورها من إشكاليات أربع:

- إشكاليات التسييس.
- اختلال الأولويات.
- جمود الخطاب الفكري وتقليديته في ميدان التطوع.
- زواجية المرجعية المعرفية في هذا الميدان.

أولاً : إشكاليات التسييس :

إشكالية التسييس التي تجلت عندما سخرت السلطات الحاكمة كافة أنماط الخطاب الثقافي لخدمة سياساتها، ومن ثم جرى إدماج ما يتعلق بثقافة «التطوع» ضمن ثقافة الهيمنة التي فرضتها الدولة، كما خضعت البنى المؤسسية «للأعمال التطوعية» للتفكيك وإعادة الهيكلة والتنميط وفقاً للمسطرة الحكومية. وتفاقت إشكاليات «تسييس» ثقافة التطوع؛ إذ ضاق الفرق بين ما هو طوعي وما هو إجباري حسب منطق السلطة، وهُمشت الثقافة الدينية، أو اختزلت في أفضل الحالات في مقولات مؤيدة لسياسة الدولة؛ الأمر الذي أدى إلى ضمور «ثقافة التطوع» بعد تهميش منبعها الأكبر؛ وهو الثقافة الدينية الأصيلة.

وفي ظل موجة العولمة وما ولدت من خشية - مشروعة في بعض الحالات - لدى الدولة على أمنها وسلطانها من مقولات ومفاهيم وشعارات يجري ترويجها باسم التطوع، أو المنظمات غير الحكومية أو المجتمع المدني، وبعد أن كان التسييس يجري في السابق من جهة الدولة على حساب المجتمع، أضحت في السنوات الأخيرة مزدوجاً تمارسه الدولة وعديد من الهيئات التطوعية والاجتماعية المدنية في آن واحد، وبخاصة تلك التي تتبنى الثقافة الوافدة في مجال التطوع.

ثانياً : اختلال الأولويات

تجلت اختلال الأولويات داخل ثقافة التطوع السائدة في التركيز على بث مفاهيم وأفكار التطوع حول قضايا لا تحتل أولويات متقدمة في سلم الاهتمام العام للمجتمع، الأمر الذي تؤكد ممارسات الخطاب الثقافي الوافد؛ حيث يولى اهتماماً كبيراً بأفكار التطوع والعمل الأهلي في قضايا المرأة، والسلام، والبيئة أكبر من قضايا محو الأمية والبطالة والرعاية الصحية، التي تحتل أولوية متقدمة بالنسبة لمعظم المجتمعات العربية.

وربما أسهمت إشكالية التسييس المشار إليها، في ظهور إشكالية اختلال أولويات ثقافة التطوع؛ إما لاحتكار السلطة للشأن الثقافي العام في مرحلة سابقة كما أوضحنا، وإما بسبب توجيه عديد من فعاليات العمل التطوعي لاهتمامها ناحية مواجهة الدولة، والسعي لتحرير الشأن الثقافي التطوعي من هيمنتها، وإما للأمرين معاً. وفي جميع الحالات فإن هذا الاختلال لا يخدم أيّاً من الطرفين (المجتمع أو الدولة)، وإنما ينطوي على سلبيات كثيرة لكليهما.

ثالثاً : جمود الخطاب الفكري وتقليديته في ميدان التطوع

نظراً لحالة التكلس الذي تعانیه قيادات العمل التطوعي، وعدم قدرتها على إنتاج خطاب ثقافي يتسم بالفاعلية والتجديد والتجاوب مع متغيرات الواقع..

إن جمود خطاب ثقافة التطوع وتقليديته - على هذا النحو- تجعله غير قادر على التوسع وكسب قواعد اجتماعية جديدة؛ بسبب جموده الداخلي وكذلك سيطرة قيم الثقافة الفردية وانصراف معظم أفراد المجتمع لحل أزماتهم الخاصة، كما أن هذا الجمود يجعله حبيساً لأطره المحلية والقطرية، وعاجزاً عن التفاعل أو التوافق مع الخطاب العالمي لثقافة التطوع، ناهيك عن أن يسهم في صياغة هذا الخطاب، والنتيجة النهائية لذلك هي استمرار قابلية ثقافة التطوع بالمجتمع العربي للتأثر بثقافة الآخر والتبعية لها، دون القدرة على التأثير فيها أو تجنب سلبياتها.

رابعاً : ازدواجية المرجعية المعرفية في هذا الميدان.

تستند ثقافة العمل التطوعي في المجتمع العربي في قسمها الموروث إلى المرجعية التراثية الدينية، بينما تستند في قسمها الوافد إلى المرجعية الوضعية العلمانية، وتسبب هذه الازدواجية في ظهور ازدواجية المرجعية المعرفية في هذا الميدان لتسبب كثيراً من التناقضات والانقسامات داخل خطاب الثقافة السائدة للتطوع؛ إذ يعمد أنصار «الموروث» إلى التركيز على المضمون الديني الإسلامي للتطوع مع إعطائه تفسيراً ضيقاً لا يتسع في كثير من الحالات لغير المسلمين، وذلك كلما وجدوا أنصار «الوافد» يركزون بدورهم على المضمون المادي، «الدنيوي» للتطوع وينفون - أو يتجاهلون- أية أبعاد روحية أو دينية له، ولا يعود مثل هذا الانقسام إلا بآثار سلبية على ثقافة التطوع بصفة عامة.

ثمة مبشرات :

برغم كل الصعوبات والتعقيدات التي تكتنف ثقافة العمل التطوعي -على النحو الذي تشير إليه الإشكاليات الأربع السابق تناولها- فإن ثمة ما يشجع على التصدي لها، ويبشر بإمكانية التغلب عليها، ويبدو ذلك من جملة التغيرات الاجتماعية، والتحويلات السياسية والاقتصادية، التي تجري على مستوى المجتمع العربي كله -وإن بدرجات متفاوتة من منطقة إلى أخرى، منذ ما يقرب من عقدين على الأقل- إذ إن خلاصة هذه التغيرات وتلك التحويلات تصبّ باتجاه تغيير المناخ الشمولي السلطوي الذي تولدت فيه أزمة ثقافة العمل الخيري من ناحية، وتسهم في تشكيل مناخ جديد أكثر انفتاحاً ومرونة من قبل الدولة في علاقتها بالمجتمع من ناحية أخرى

هذا والله أعلم وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

تفعيل العمل الخيرى

إعداد وتقديم

د. نورة بنت محمد بن فهد الرشيد

المقدمة :

أصبح العمل الخيري ركيزه اساسيه في بناء المجتمع ونشر التماسك بين الافراد، بل والنهوض بمكانة المجتمعات ويكتسب أهميه متزايدة يوما بعد يوم، ذلك لأن الحكومات لم تعد قادرة على سد احتياجات أفرادها ومجتمعاتها نظرا لتعدد الحياة وازياد الاحتياجات الاجتماعية، والعمل الخيري وإن كان ممارسة إنسانيه ارتبطت بكل معاني الخير والصالح إلا أنه يختلف بحجمه وشكاه واتجاهاته ودوافعه من مجتمع الآخر، ومن فتره زمنيته إلى أخرى فمن حيث الحجم يقل في فترة الاستقرار والهدوء، ويزيد في فترة الكوارث والمحن ومن حيث الشكل فقد يكون جهدا يدويا أو مهنيا أو تبرع بالمال و بالفكر أو الاقتراح أو غير ذلك .

ومن حيث الاتجاه فقد يكون تلقائيا أو موجها من قبل الدولة ومن حيث الدوافع فقد تكون حوادث نفسيه أو اجتماعيه أو سياسية أو دينيه . (١)

والمجتمع المسلم حريص على العمل الخيري التطوعي لأنه يسعى لتحصيل رضى الله ،وابتغاء الأجر ويعلم أن كل مايقوم به من تطوع مرصود في ميزانه .

ومادامت هذه النظرة الفاعله لدى المسلم فيتحتم على الجمعيات الخيرية تنفيذ اعمالها ،والعمل على استقطاب أكبر عدد من المتطوعين ،وذلك لأن الاسلام لم يقصر مجالات الخير على المال بل كل مايقدمه الإنسان من نفع لآخوانه فهو من البر .

ولعلي في هذه الوريقات أحاول تجلية العمل الخيري باختصار :

(١) مجلة النبأ ، العدد (١٣)

١-تعريف العمل الخيري التطوعي

هو المجهود الذي يبذله فردا او جماعه او مؤسسه لمساعدة المحتاجين دون ان ينظر أجرا ماليا .

يقال: تطوع له : أي يكلف استطاعته يستطيعه ،وتطوع به : تبرع به فلم يلزمه ، ولكنه ((انقاد مع خير أحب ان يفعله ولا يقال هذا إلا في باب الخير (١). يقول تعالى ((فمن تطوع خيرا فهو خير له)). (٢)

٢-حكمه:

يتصل التطوع في منظومة الفكر الإيماني الإسلامي بالفرض، وذلك في الحالات التي عبر عنها الفقهاء بمفهوم (فروض الكفاية)، وهي تلك الأعمال التي يتعين القيام بها لمصلحة المجتمع أو الأمة ها ، ويناط ذلك بفرد أو جماعه منها أو فئة معينه مؤهله لهذا العمل الخيري على سبيل التطوع.

فإن لم ينهض به أحد صار العمل المطلوب فرضا ملزما ويأتي الجميع مالم يقيم هذا الفرد أو تلك الفئة أو الجماعة أو غيرها بأدائه على الوجه الذي يكفي حاجة المجتمع وكلما كان الفرد أو الفئة أكثر قدره على القيام بأداء فرض الكفاية على سبيل التطوع وتقاعس عن ذلك كان نصيبه من الإثم أكبر من غير القادر أو الأقل قدره منه. (٣)

٣-فضل العمل الخيري التطوعي:

العمل الخيري شيء أساسي في الإسلام وجزء من عمل المسلم ، فالنصوص الشرعية جاءت بالدعوة إليه ، والأمر بالمسارعة فيه ، ومن ذلك قوله تعالى (يا أيها الذين آمنوا اركعوا واسجدوا واعبدوا ربكم وافعلوا الخير لعلكم تفلحون) (٤) وقال تعالى : (ولكل وجهة هو موليها فاستبقوا الخيرات) الآية (٥)

وقال تعالى : (وجعلناهم أئمة يهدون بأمرنا وأوحينا إليهم فعل الخيرات وإقام الصلاة وإيتاء الزكاة وكانوا لنا عابدين) (٦)

وقال تعالى : (فاستبقوا الخيرات إلى الله مرجعكم جميعا فينبئكم بما كنتم فيه تختلفون) (٧)

فالمؤمنون يسارعون في فعل خيرات الدارين بفعالهم للأعمال الصالحة مع رغبة شديدة وحب للخير وطيب نفس به ، وهم سابقون للخيرات وإليها .
وقال عليه الصلاة والسلام : تبسمك في وجه أخيك صدقه ، وأمرك بالمعروف صدقة ، ونهيك عن المنكر صدقة ، وإرشادك الرجل في أرض الضلال صدقة ، وبصرك للرجل الرديء البصر لك صدقة ، وإماطتك الحجر والشوكة والعظم عن الطريق لك صدقة ، وإفراغك من دلو في دلو أخيك لك صدقة (
وثواب العمل الخيري يعظم ، وترتفع درجات أهله في بعض الأحوال والظروف والأوقات والأزمان أكثر فيه في سواها ، فهو أعظم أجر في أوقات المحن والأزمات والكوارث وفي ظل التضيق على العمل الخيري مع شدة الحاجة إليه ، وقلة من يقوم به وينصر أهله .
كما أنه في الأوقات الفاضلة والأزمان المباركة أعظم أجرا منه في غيره (أ) .

(١) ينظر : الاصفهاني : المفردات في غريب القرآن . مادة طوع

(٢) البقرة : ١٤٨

(٣) مجلة المجتمع الكويتية (١٤٧٤)

(٤) الحج : ٧٧

(٥) البقرة : ١٤٨

(٦) الأنبياء : ٧٣

(٧) المائدة : جزء من الآية ٤٨

(٨) د. سعد العتيبي : أهمية العمل الخيري (محاضرة)

والمسلم وإن كان لا ينتظر من فعله الخير مردودا ماديا ، فإنه مدرك لامحاله للمردود المعنوي ، وأعظمه ، كسب محبة الله ورضاه ودخول الجنة ، فضلا عن تحقيق السعادة له في الدنيا وفي الآخرة .
فالتطوع وسيلة لراحة النفس وسعادتها ، فمن يدخل السعادة على قلوب الآخرين ويحسن إليهم يكافأ بنيل السعادة ، فينشرح صدره ، ويطال في عمره ، وينال الحب والثناء والتقدير من الناس .
يقول تعالى : (إن الذين آمنوا وعملوا الصالحات سيجعل لهم الرحمن ودا) (١)
أي محبة في قلوب عباده وثناء حسنا .
بل إن آثار الأعمال الخيرية التطوعية تبقى للإنسان بعد وفاته ويجري العمل بهن وهو في قبره بعد موته .
(١) سورة مريم الآية ٩٦

أهمية العمل الخيري

للعمل الخيري أهمية كبرى ، فهو سبب في زوال الأحقاد والعداوات التي كثيرا ما توجد بسبب الطبقية ، وفيه إحلال لروح التعاون والترابط والإخاء بين أفراد المجتمع فالقوي يساعد الضعيف ، والغني يعطي الفقير ، وهو سبب في نشر العدل والأمن في المجتمع واستقراره ، ولك يتحقق صلاح المجتمع ، فهو عامل من عوامل التوازن والتكامل بين الأغنياء والفقراء سواء كانوا أفرادا أو جماعات أو دولاً .
بل إنه يعد من خطوط الدفاع الأولى للدول والأمم ، والإجهاز على هذا الخط الدفاعي بحملات التشويه والتشكيك أو الإضعاف والتحجيم ، يعتبر إجهازا على أهم قوة من القوى المساندة لأي دولة ولأي مجتمع . (١)

(١) د/ محمد السلومي القطاع الخيري ودعاة الإرهاب من ص ٧٣-٧٩ .

أنواع العمل الخيري

يمكن التمييز بين شكلين أساسيين من أشكال العمل الخيري .

- ١- العمل الخيري التطوعي الفردي : وهو عمل أو سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من قبل نفسه ، وبرغبة منه ، ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية أو دينية .
- ٢- العمل التطوعي المؤسسي : وهو أكثر تقدماً من العمل الفردي ، وأكثر تنظيماً ، وأوسع تأثيراً في المجتمع ، فهو يساهم في جمع الجهود والطاقت الاجتماعية المبعثرة ، فتتأزر ويتم التنسيق بينها . (١) على أن الأعمال التي يتطوع بها الناس تختلف ، فهي ليست قصراً على المال ، بل تشمل التطوع بالمال والبدن والجاء والوقت والفكر .

ومن أمثلة الأعمال الخيرية : العمل في جمعية البر الخيرية ، مكاتب الدعوة وتوعية الجاليات ، مراكز الإشراف على الأيتام والأسر المحتاجة ، جمعيات تحفيظ القرآن الكريم ، مؤسسات الدعوة ، المستودعات الخيرية ، مراكز الإصلاح الأسري ، السعي في تفريج الكربات ، وإعانة كل من يحتاج إلى عون مادي أو بدني أو فكري ، أو يحتاج إلى شفاة ، أو رأي صائب ، أو مشورة الخ
فكل مجال ينتفع منه الناس يعد من قبيل الأعمال الخيرية التطوعية .

(١) مجلة النبأ عدد (٦٣)

معوقات العمل الخيري

تعرض طريق العمل الخيري كثير من المعوقات ، ومن أبرزها ما يلي :

- ١- عوائق نفسية : ومنها سوء الظن بالمؤسسة أو القائمين عليها ، تعظيم النفس واستصغارها ، المثالية المفرطة ، الخوف الوهمي
- ٢- عوائق بيئية : كأن يكون موقع المؤسسة بعيداً ، أو في مكان مزدحم ، أو ضيق أو غير ذلك .
- ٣- عوائق اجتماعية : كأن يكون القائمون على المؤسسة من فئة معينة فقط أو من طبقة اجتماعية واحدة ، أو نظرة دونية للمؤسسة من قبل المجتمع ، أو قصر الجهة الخيرية خدمات العمل الخيري على فئات محدودة .
- ٤- عوائق اقتصادية : ضعف الدخل عند أفراد المجتمع ، عدم وجود وسيلة نقل لدى المتطوع ، عدم وضع بنود واضحة لنشاط المتطوع مما يحمله على الدفع من جيبه الخاص ، ضعف الدعم الحكومي للجمعيات الخيرية .
- ٥- عوائق فكرية : تفاوت الثقافات بين القائمين على الجهات الخيرية وبين فئات المتطوعين في المجتمع
- ٦- عوائق أمنية : ترويج الفكر الأوربي عن الجمعيات الخيرية ، أو التشويش عليها من أجهزة الإعلام ، أو عدم معرفة المؤسسة للوائح .
- ٧- عوائق إدارية : تتمثل في ضعف برمجة العمل الخيري حسب الوقت والمكان والتخصص ، ضيق الأفق في تحديد معنى العمل الخيري ، محدودية البرامج التطوعية المطروحة ... (١)

(١) ينظر : د. يحيى الجحى : استقطاب المتطوعين (محاضرة)

مقترحات لتطوير العمل الخيري

من المقترحات لتفعيل وتطوير العمل الخيري التطوعي ما يلي :

أ/ مقترحات عامة :

- ١- الاهتمام بتنشئة الأبناء تنشئة جماعية سليمة ، بغرس قيم التضحية والإيثار وروح العمل الجماعي في نفوسهم منذ الصغر .
- ٢- أن تضم البرامج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة بعض المقررات الدراسية التي تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته ، ويقترن ذلك ببعض البرامج التطبيقية .

- ٣- دعم المؤسسات والهيئات التي تعمل في مجال العمل الخيري ماديا ومعنويا بما يمكنها من تأدية رسالتها .
- ٤- إقامة دورات تدريبية للعاملين في هذه الهيئات والمؤسسات التطوعية مما يؤدي إلى إكسابهم الخبرات والمهارات المناسبة .
- ٥- أن تقوم وسائل الإعلام المختلفة بدور أكثر تأثيرا في تعريف أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي ومدى الحاجة إليه ، وكذلك إبراز دور العاملين فيه .
- ٦- تدعيم جهود الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية حول العمل الخيري التطوعي ، مما يساهم في تحسين واقعه .
- ٧- استخدام العمل التطوعي في معالجة النفسية والصحية والسلوكية لبعض المتعاطين والمدمنين أو العاطلين أو المنحرفين اجتماعيا . (١)
- ب/ مقترحات خاصة للعاملين في المؤسسات الخيرية :
 - ١- تحديد الهدف ، بأن يكون الهدف البحث عن مرضات الله عز وجل لا الشهرة والظهور .
 - ٢- وضوح الأهداف وأصحابها .
 - ٣- التخطيط العملية المحققة لتلك الأهداف .
 - ٤- استفاد جميع الطاقات والقدرات والإمكانات في تفعيل العمل الخيري .
 - ٥- البساطة مع الوضوح في طرح المشاريع الخيرية وتفعيلها مع البعد عن التعقيم .
 - ٦- عدم تعلق العمل بالأشخاص .
 - ٧- البعد عن أماكن التنظير والتركيز في الحديث والعرض على الموضوعات التطبيقية .
 - ٨- القابلية للتغير والتطوير .
 - ٩- نقل العمل من ساحة ردود الأفعال إلى عمل دائم وثابت .
 - ١٠- تقبل كل نقد والإجابة عليه مع الوضوح التام .
 - ١١- الاهتمام باختيار الكادر الإداري المناسب .
 - ١٢- التمويل الذاتي ووضع خطة للبرنامج ذات التمويل الطارئ .
 - ١٣- كف الغيبة عن النفس .
 - ١٤- الوسطية بين النظرة التشاؤمية والحماس المتوقد .
 - ١٥- البعد عن الأعمال التقليدية ، فمبادي الخير متعددة ومتلونة .
 - ١٦- المتفعل الفاعل المحترف هو المقدم في العمل الخيري . (٢)

(١) مجلة النبأ ، العدد (٦٣)

(٢) ينظر: د/ يحيى اليحيى : تفعيل العمل الخيري (محاضرة)

دور المرأة المسلمة في العمل الخيري التطوعي

ولقد ضربت المرأة المسلمة أروع الأمثلة في العمل الخيري منذ طلع فجر الإسلام ولا زالت النماذج الخيرة تترى فخديجة بنت خويلد رضي الله عنها ، بذلت جهدها ومالها في مؤازرة رسول الله ﷺ لينشر الإسلام . وزينب بنت جحش رضي الله عنها كانت تعمل بيدها وتتصدق ، حتى لتقول عنها عائشة بنت أبي بكر رضي الله عنها (ولم أرى امرأة قط خيرا في الدين من زينب بنت جحش ، وأتقى الله ، وأصدق حديثا ، وأوصل للرحم ، وأعظم صدقه ، وأشد ابتذالا لنفسها في العمل الذي تتصدق به وتتقرب به لله تعالى) (١)

وأسماء بنت أبي بكر رضي الله عنها تضحى بنطاقها فتشقه نصفين لتربط به زاد للداعيين رسول الله ﷺ وصاحبه أبو بكر الصديق رضي الله عنها .

وأم سليم بنت ملحان تتعاون مع عائشة رضي الله عنها في يوم أحد فتنتقلان القرب على متونهما ثم تفرغانه في أفواه الصحابة ، ثم ترجعانه فتملأنه وهكذا ، حتى قال أنس رضي الله عنه : كان رسول الله ﷺ يغزو بأمر سليم ونسوة

من الأنصار إذا غزا يداوين الجرحى .

فكم قدمت المرأة المسلمة لتنصر دينه وأهله ، كم ضحت وبذلت بنفسها وبوقتها وبذلها وبفكرها وبمالها بل وببنيها أعز ما تملك !

وعليه فلا بد من تفعيل قدرات المرأة اليوم وطاقاتها ، فلديها من الإمكانيات والحماس ما يمكن الاستفادة منه في مختلف المجالات التي تناسبها وإذا كان المجتمع المسلم ينظر للمرأة كجزء لا يتجزأ من الأسرة فلا بد من التنبيه على أن دفع المرأة للعمل في المجالات الخيرية ليس معناه أن تصبح عنصراً منفصلاً عن أسرتها أو متصارعا مع الرجل ، فالتكامل والأوليات مما يحكم خطوات المرأة المسلمة ليستقيم المجتمع .

(١) رواه مسلم ١٣٦/٧

العمل الخيري والتحديات

يتعرض العمل الخيري اليوم إلى هجمة شرسة تقودها الولايات المتحدة الأمريكية ، وهذه الهجمة ليست وليدة حادث عارض ، وإنما هي ذات خلفيات بعيدة تضرب بجذورها في أعماق التاريخ الأوروبي المفعم بالمشاعر السلبية وبالتوجيهات العدائية ضد ما هو غربي وغير أمريكي . ولقد كانت أحداث الحادي عشر من سبتمبر بمثابة الشرارة التي فجرت الحقد الكامن على الإسلام والمسلمين فانعكست تداعياتها على العمل الخيري في العمل الإسلامي بشكل جعل كل ذي بصيرة يدرك أن المؤسسات الخيرية وأعمالها مقصورة بذاتها بغض النظر عن الحدث . (١)

ولقد اتخذ الضغط الغربي الأمريكي على العمل الخيري والدعوى الإسلامي أشكال عدة منها:

- ١- اتهامه بوجود علاقة بينه وبين الإرهاب
- ٢- محاولة إجبار الجهد الخيري على التخلي عن ربط الدعوة مع الإغاثة
- ٣- التضييق على مناشطه التي يعقدها بالتعاون مع المؤسسات الإسلامية في الغرب
- ٤- التضييق على التبرعات والتحويلات المالية للمؤسسات الإسلامية
- ٥- تصفية المؤسسات نفسها ولو كانت خارج أمريكا

وقد اتبعت أمريكا آليات قانونية لمحاربة العمل الخيري الإسلامي منها :

- ١- قانون الإرهاب : ويستهدف تجريم حركات التحرير الوطني ونزع الصفة الإنسانية عن أفرادها وتحييد كافة القوانين الدولية التي توفر لهم الشرعية والحماية .
- ٢- قانون الأدلة السرية : وتمت صياغته لمحاربة كافة القوى غير المتوافقة مع السياسة والمصالح الأمريكية سواء كانوا أشخاصاً أو جماعات أو دولاً لحرمانهم من الحقوق القانونية بنزع صلاحيات المحاكم والقضاء المدني لتجريد الخصم من قدرته عن الدفاع عن نفسه
- ٣- قانون الجريمة بالمخالفة : وقد صيغ لتجريم الأشخاص والمنظمات والدول التي تهتم بعلاقة الاختلاط مع الجهات التي تصنفها أمريكا على أنها إرهابية ، أو اللقاء مع هذه الجهات ، أو السكوت عنها ، أو المعرفة بها وعدم تقديم الشهادة ضدها

ومن هنا ندرك خطورة الحملة ضد العمل الخيري وأنه لا بد للأطراف الرسمية والأهلية من التحرك النسق لمواجهة الحملة وعدم الاستسلام للضغوطات الخارجية تناغماً مع سنة التواضع . والله سيكفي عباده المؤمنين ، والعزة للإسلام وأهله . (٢)

(١) ينظر : د. محمد السلومي ، القطاع الخيري ودعاوى الإرهاب ص٧٣-٧٩

(٢) ينظر: د. صالح الوهيبي : العمل الخيري والتغيرات الدولية (محاضرة) وينظر د. عبداً لرحمن فرحاته : معركة العمل الخيري (محاضرة)

ثقافة العمل الخيري

إعداد وتقديم

د / جوهرة صالح المرشود

أستاذ علم النفس

المساعد بقسم التربية وعلم النفس

بكلية التربية القصيم - بريدة

الحاجة والاحتياج عبارة عن نوع من طلب الفرد من المحيط وتوضيح ذلك : أن الإنسان عبارة عن كائن حي ، يحيا حياة فردية واجتماعية ، وفي خضم ديمومة حياته ، وبناء ذاته يحتاج إلى بعض المتطلبات التي ينبثق الكثير منها من أعماقه ، إنه يمتلك نوعاً من التحرك والسعي لتأمين تلك المتطلبات والاحتياجات .

ويعتبر سد الاحتياجات لها أهمية استثنائية بالنسبة للإنسان لدرجة تتوقف عليها حياته ، وتعتبر الاحتياجات الجسمية أمراً مشتركاً بين جميع الأفراد كما أن الاحتياجات النفسية لها أيضاً مكانة استثنائية في الحياة وإن كانت شدتها تختلف من فرد لآخر .

إن الاحتياجات تحمل الإنسان على القيام بسلوكيات خاصة فهي تهيج جهوده ونشاطه كي يسعى لإشباعها ، وأهم هذه الاحتياجات هي :

١ - عامل الحياة : إن الاحتياجات تعد أمراً ضرورياً ولازماً لغرض المحافظة على الجوانب الحياتية وأبعادها ، ولغرض المحافظة على وجوده وبقاء نوعه ، وهذا يحد ذاته سرٌّ من أسرار الخلق .

٢ - عامل النمو : إن الاحتياجات هي أدوات العمل ولا بد من وجودها حتى يتمكن الإنسان من التحرك نحو هدف النمو ، فنحن بحاجة إلى النمو .

٣ - عامل الحركة : الاحتياجات هي مصدر الحركة والتحريك ، فهي تحمل الإنسان على البذل والسعي والإقدام حتى تنتهي حياته .

٤ - عامل السلامة : الاحتياجات هي عامل للسلامة وصحة جسم الإنسان وروحه ، والإنسان الغير محتاج أو الفرد الذي لا يعرف ما هي حاجته يتسم بعدم الإكتراث بهذا الأمر ويصبح معرضاً للاضطرابات الجسمية والسلوكية .

٥ - عامل القوة والمهارة : الاحتياجات تحمل الإنسان على اكتساب المهارة والدقة في الأمور ، فإن لم يكن الإنسان محتاجاً بطبعه لما سعى إلى اكتساب المهارة والقوة .

٦ - عامل معرفة الذات : الاهتمام بالاحتياج يعد عاملاً وسبباً لمعرفة الذات وهي تحمل الإنسان على التعرف على نقاط ضعفه وقوته أثناء سعيه لتأمينها .

٧ - الدافع لأن يكون الإنسان اجتماعياً : أننا غير قادرين على تأمين احتياجاتنا ومتطلباتنا إلا عندما يتعاون معنا المجتمع ، أو أن ترتبط بهم بشكل أو بآخر .

لذا كان من الضروري تأمين احتياجات الإنسان بصورة متوازنة ، وخاصة عندما تكون أساسية وضمن مجموعة الاحتياجات الأولية ، لأن عدم التوازن في تأمين الاحتياجات أو كبتها تصبح سبباً لإيجاد الأخطار ومنها الانحرافات أو المواقف غير المألوفة .

ولغرض الاختصار سوف نعرض الآثار والأخطار الناجمة عن عدم إشباع الاحتياجات كالتالي :

أ - من ناحية الجسم : أن عدم إشباع بعض الاحتياجات سيعرض التوازن الجسمي أو النفسي والعيشي للخطر مثل الحاجة إلى الغذاء والنوم ويصبح سبباً للاضطراب والتأزم في الجسم .

ب - على الجانب الروحي : عدم الإرضاء المناسب للاحتياجات يعرض الحياة الروحية أحياناً للخطر ، وما أكثر الأفراد الذين أصبحوا نتيجة لذلك ذوي أفكار سلبية وفارغة المحتوى .

ج - في البعد السلوكي والأخلاقي : أثبتت التجارب التي أجريت في مجال حرمان الأفراد من إشباع الاحتياجات مثل الغذاء والغريزة الجنسية ، العطش .. الخ ، النتائج التالية : أن عدم إشباع الاحتياجات تترك أثراً واضحة على سلوك وأخلاق الفرد وتخرجه عن التقاليد والأعراف ، واتجهت أخلاقهم وأبعادهم الإنسانية نحو الضعف والفناء ، وتعرض انسجام تفكيرهم مع المحيط إلى الخطر .

هـ - في البعد الفكري والذهني : إن عدم إشباع الحاجة لا يوقف الذهن عن التفكير ، ولكن يخل الحياة العقلانية ويصبح سبباً لعدم قدرة الإنسان على التفكير السليم واتخاذ القرار المناسب ، وأن يتعرض إلى الخطأ والانحراف في المواقف المتعددة .

و - في البعد العاطفي : أن الحرمان من إشباع حاجة ما في بعض المواد يؤدي إلى إلحاق الضرر بعواطف الطفل فيشعر بمشاعر الحقد والحقد على أثر عدم تحملهم الحرمان أو يحسبون عدم إشباع حاجة ما دليلاً على إهانتهم وتحقيرهم فيصبح حساساً ، سريع الضجر ، يائساً وسوء الظن بالآخرين مما يؤدي به إلى الاستسلام والهجوم

والهروب والتخلي عن الأمور والعجز والإحباط ، وغيرها () .

وبعد هذا العرض الموجز لاحتياجات الإنسان فإنها تبدو لنا في وضع معقد للغاية ، ولهذا السبب فإن كيفية تأمينها يعتبر أمراً معقداً جداً ، ويخلق للقائمين عليها مسائل متعبة ، ولا بد من امتلاك المعلومات اللازمة في هذا المجال وأن يراعى الضوابط والأصول الصحيحة ، وأن يؤخذ في الاعتبار مسألة القيم والمعتقدات الدينية مع مراعاة الضوابط الأخلاقية والعادات والتقاليد وآداب المجتمعات أثناء إشباع تلك الاحتياجات أيضاً .

والسؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصدد ما هي ثقافتنا تجاه العمل الخيري ؟

وهل تنحصر ثقافتنا على تنمية الشعور الداخلي للأفراد لمساعدة المحتاجين لما له من أثر نفسي وروحي وديني ؟ ولكن ماذا لو امتد مفهوم الأفراد في ثقافة العمل الخيري في تنمية وعي وإدراك الشخص المحتاج بأن يصبح ليس فقط متلقياً للإعانة ولكن يعمل بشكل أو بآخر على إعالة نفسه بنفسه .

ومن عرضنا السابق لأهم الاحتياجات كان عامل القوة والمهارة من ضمن الاحتياجات الضرورية وهو الدافع الذي يدفع الإنسان إلى تقوية أعضاء بدنه ورغبته في أن يتمكن وبشكل أفضل من تأمين احتياجاته واحتياجات مجتمعه ، وحتى الاكتشافات والإبداعات إنما تحصل بسبب وجود مشاعر الاحتياج ، فطبيعة الإنسان لا تعرف الركود حتى لو تم إشباع حاجته ، نراه يسعى جاهداً كي يكتشف طريقاً وأسلوباً آخر لينال حاجته بشكل أسرع وأفضل .

وتقدم هذه الورقة تصوراً فيما لو انتقل الأفراد المستفيدون من نظام الإعانة الاجتماعية إلى سوق العمل حيث تردد في الآونة الأخيرة عدة دعوات على المستوى العالمي لإعادة النظر في برامج المدفوعات التحويلية التي لا يقابلها نشاط إنتاجي ما .

وفي السياق ذاته تعزز الاتجاه نحو إصلاح نظام المعونات الاجتماعية في الولايات المتحدة من خلال برنامج إدارة الرئيس الأمريكي الذي خرج عام ١٩٩٣م تحت شعار الانتقال من المعونة الاجتماعية إلى العمل () . وبالتالي تخلص هذه الورقة إلى أن تحول متلقي الإعانة الاجتماعية من شأنه تقليل العجز في الميزانية ورفع مستوى هؤلاء الأفراد حيث إن مرتبتاتهم مقابل العمل ستكون أعلى من حدود الإعانة الاجتماعية.

(أحمد ظاهر (١٩٩٥م) : المرأة في دول الخليج العربي : دراسة ميدانية ، دار ذات السلاسل ، الكويت) .

الأهمية :

إن العمل الخيري من المصطلحات التي تعود الإنسان أن يربطها في إدراكه في مساعدة المحتاجين المادية فقط ، وينطوي ركون عدد من الشرائح الاجتماعية إلى المساعدات الخيرية سواء كانت إعانات حكومية أو فردية إلى آثار سلبية عديدة ، إذ يشعر أفرادها بالعيش على هامش المجتمع فهم لا يسهمون بشيء ما في النشاط الإنتاجي ، وهذا الأمر بحد ذاته يخلق في أنفسهم شعوراً بالعزلة والانطواء وربما الانفصال عن قيم المجتمع ، وقد يدفع البعض إلى الشعور باليأس والإحباط ، ويؤدي إلى العزلة والانطواء وإلى تعميق الإحساس بالمعاناة الناجمة عن الحالة التي أدت إلى انضواء الفرد أو الأسرة ضمن الفئات المتلقية للمساعدة الاجتماعية وتعميق الإحساس المرير الناجم عن حالة الترمل أو الطلاق أو اليتيم أو فقدان العائل لأي سبب آخر .

وقد تؤدي هذه المشاعر في نهاية المطاف إلى الوقوع في مواطن الخطأ والانسحاق في براثن الإدمان والجريمة ، لكل ما يترتب على ذلك من مشكلات اجتماعية وأمنية ، وبالتالي زيادة التكاليف الاجتماعية والمالية لمكافحة الجريمة ومعالجة المشكلات الاجتماعية المرتبطة بها .

لهذا تكمن أهمية زيادة وعي المجتمع بأن العمل الخيري لا يقتصر على الإعانة المادية وإنما يمتد إلى نقل شرائح الأسر المعتمدة على المساعدات إلى دائرة النشاط الاقتصادي ، والذي يصب لصالح تهئية ظروف معيشية أفضل لهذه الأسر ، وإشعار أفرادها بدورهم الإيجابي في المجتمع ومن ثم تحقيق الذات والشعور بالمسؤولية لدى هؤلاء الأفراد ، بما يشغل أوقات فراغهم بالعمل المنتج ، وبما يدعم عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، ويبعد عنهم الشعور بالنقص والتهميش ومن ثم يعمل على القضاء على مشاعر العزلة والانطواء لديهم.

الأهداف :

- ١ - زيادة وعي المجتمع وخاصة شرائح المتلقين المعونات المادية المباشرة إلى أهميتهم في المجتمع وأن بإمكانهم إعالة أنفسهم عن طريق العمل .
- ٢ - استشراف الجوانب والآثار الإيجابية والسلبية لمشروع نقل الأفراد والقادرين على العمل في بعض الشرائح المستفيدة في نظام الإعانات الاجتماعية المباشرة إلى سوق العمل .
- ٣ - التركيز على المعطيات الاقتصادية في هذه الجوانب والآثار .

عوائد هذا التصور :

قد يترتب عن انتقال الأفراد القادرين على العمل من نظام المساعدات الاجتماعية المباشرة إلى سوق العمل مجموعة من العوائد المباشرة وغير المباشرة كالتالي :

أ - تخفيف العبء على الموازنة العامة :

إن التزايد المستمر في حجم الأعباء التي تمثلها هذه المساعدات الاجتماعية المباشرة على الموازنة العامة بحاجة إلى الترشيد ، فليس هناك ما يبرر الاستمرار في فتح مدفوعات تحويلية لأفراد قادرين على العطاء والإنتاج وقد يتطلب تحويل هذه الفئات من فئات مستهلكة إلى فئات منتجة وتعبئتها في وظائف مناسبة للقيام بجهود تأهيلية وتدريبية مكثفة قد يقع كامل عبئها أو كلفتها في الفترة الانتقالية على الأقل على الدولة ، وسيؤدي هذا العبء أو هذه الكلفة في الفترة الانتقالية إلى زيادة حجم الأعباء المالية للموازنة العامة ، وربما تفوق هذه الأعباء الإضافية المعنى قيمة المساعدات الاجتماعية الممنوحة لهذه الفئات ، ولا أشك أن هذه الأهداف التي يمكن تحقيقها من خلال عملية التأهيل والتدريب المعنى ومن ثم الانتقال بهذه الفئات من دائرة الاستهلاك إلى دائرة الإنتاج تبرر مثل هذه التكلفة المحتملة.

ب - أهمية المشاركة في النشاط الاجتماعي :

تضم قائمة المستفيدين من المساعدات الاجتماعية المباشرة مؤهلات تعليمية بنسب مختلفة تؤهلهم لخوض معترك العمل ، فقد يكونون من حملة المؤهلات التعليمية التي تتدرج من الشهادة الابتدائية حتى تصل إلى الشهادة الجامعية ، وبالتالي فهم قادرين على اكتساب مهارات إضافية والانخراط في أنشطة إنتاجية مختلفة ، ومن ثم وجودهم خارج دائرة النشاط الإنتاجي يعني فقدان المجتمع فرصاً لتحقيق قيم إضافية ناتجة عن تشغيل هذه الفئات في الأنشطة الاقتصادية المتنوعة ، وبالتالي إبعادهم عن الشعور بالنقص والقضاء على مشاعر العزلة والانطواء لديهم .

ج - أهمية مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي :

من خلال نظرة سريعة نجد أن النساء تمثل الغالبية العظمى من أفراد الشرائح المتلقية للمساعدات الاجتماعية المباشرة ، ولاشك أن لنقل المرأة من هذه الشرائح إلى العمل فوائد ومزايا متعددة ، إن وجود المرأة خارج دائرة النشاط الاقتصادي واعتمادها على المساعدات الحكومية يشعرها بفقدان دورها الفاعل والمنتج في المجتمع ، وقد وجدت دراسة ميدانية سابقة شملت دول الخليج العربي شملت في نطاقها السعودية أن المرأة في دول الخليج قد أصبحت بفضل التعليم والثروة تشعر بقيمة استقلالها المادي والمعنوي والمكانة الاجتماعية () .

فالعامل يحقق لها تأكيد الذات والشعور بالمسؤولية ، ويعمل على شغل وقت الفراغ ، ويرفع المستوى الاقتصادي للأسرة ، ومن ثم يحسن من وضعها الاجتماعي ، ويحقق العمل للمرأة العديد من الآمال الكامنة لديها ، وبهذا يحقق إشباع دوافع مختلفة في نفسها وبالتالي يحقق انسجاماً أكبر بينها وبين مجتمعها ويؤمن لها المزيد من الثقة والاعتماد بالنفس والاطمئنان للمستقبل .

ولاشك أن المعونة الاجتماعية وإن كانت كافية لإشباع حاجات الأسرة الأساسية ، إلا أنها لا تحقق أيّاً من المزايا السابقة .

وكما تبين من أبحاث جادة سابقة أن أهم ما يدفع المرأة للعمل هو تأكيد الذات وتحقيق دور إيجابي في المجتمع ().

ب - إحلل الأيدي العاملة الوطنية :

إن هناك فرص عمل ومهن عديدة تستغلها العمالة الوافدة ولا شك أن إحلل هذه الأيدي بأفراد الفئات المتلقية للإعانة الاجتماعية القادرين على العمل يخلق فرص عمل عديدة لهذه الفئات، وقد لا يتطلب هذا الأمر أكثر من تعبئة معنوية لهؤلاء الأفراد لشغل هذه الفرص أو ربما يتطلب قدراً معيناً من التأهيل والتدريب المهني .

أحمد ظاهر (١٩٩٥م) : المرأة في دول الخليج العربي : دراسة ميدانية ، دار ذات السلاسل ، الكويت .

كاميليا عبدالفتاح (١٩٨٤م) : سيكلوجية المرأة العاملة ، دار النهضة العربية ، بيروت .

هـ - تحقيق زيادة صافية في الناتج القومي الإجمالي :

إن انتقال الفئات المتلقية للإعانات الاجتماعية إلى دائرة النشاط الاقتصادي يؤدي إلى تحقيق ناتج تضاف قيمته إلى الناتج القومي الإجمالي، وتعكس الدخول المحققة من مشاركة هذه الفئات في النشاط الاقتصادي القيمة المضافة إلى هذا الناتج.

و- رفع مستوى معيشة الفئات المستفيدة :

أن انتقال الفئات المتلقية للمعونة الاجتماعية من المساعدات المباشرة إلى سوق العمل سيؤدي إلى تحسين مستوى معيشة العديد من الأسر .

د - خفض تكاليف معالجة المشكلات الاجتماعية :

لما كانت منافع ومزايا العمل الاجتماعية والاقتصادية على نحو ما أشرنا إليه ، فإن تشغيل الفئات المستهدفة سيحقق انخفاضاً في حجم المشكلات الاجتماعية والنفسية المترتبة على البطالة والركون إلى نظام المعونات الاجتماعية ، ومن ثم يحقق انخفاضاً في تكاليف معالجة هذه المشكلات.

المراجع :

- ١ - أحمد ظاهر (١٩٩٥م) : المرأة في دول الخليج العربي : دراسة ميدانية ، دار ذات السلاسل ، الكويت .
- ٢ - عباس المحرث (٢٠٠٠م) : عوائد وتكاليف الانتقال من نظام الإعانة الاجتماعية إلى سوق العمل في الكويت دراسة ميدانية ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، العدد (٩٨) السنة (٢٦) .
- ٣ - علي القائي (١٩٩٦م) : الأسرة ومتطلبات الأطفال ، دار النبلاء ، لبنان ، ط١ .
- ٤ - كاميليا عبدالفتاح (١٩٨٤م) : سيكلوجية المرأة العاملة ، دار النهضة العربية ، بيروت .
- ٥ - Hopkins. Michael & Hoeven (١٩٨٣) : Basic Needs in Development : (Planning ، oll Puplicarions ، Cower Publisnig. Hampshie (uk

مقومات ومعوقات العمل الخيري

إعداد وتقديم

عزيزة بنت عبد الرحمن النصار
مديرة الفرع النسائي في المجمع الخيري
ببريدة

الاستمالة :

حمدا وثناء على من قال في محكم تنزيله : (وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان) ،
وصلاته ربي وسلامه على من علمنا بهديه أن نكون جسدا واحدا إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالحمى
والسهر ، فصلاة ربي عليه وعلى من ساروا على نهجه إلى يوم الدين ...
أما قبل ...

فابتداء أجمل الشكر وأتمه للأخوة المنظمين للملتقى الأول للجهات الخيرية بمنطقة القصيم لعام ١٤٢٨هـ على
إعدادهم وجهودهم المباركة ومن ثم تنسيقهم وتنظيمهم لفعاليات الملتقى ؛ والتي حرصوا فيها على تواجد جميع
الجهات الخيرية من خلال دعوتها للمشاركة في هذه الفعاليات ؛ دفعا لعجلة عطائها ومن ثم ربطها بالمناسبات
الاجتماعية أيا كان لونها .

والشكر الأتم لحاضنة هذا الملتقى ومطلقة أغاريده جمعية البر الخيرية ببريدة على تنظيمها لهذا الملتقى
الخيرى مثنين لها هذا الاحتضان الذي من شأنه الرقي بالعمل الخيري أيا كان تخصصه . فلهم بالغ الشكر
ممزوجا بتشوهات مستقبلية لمزيد من العطاء المتعاوض بين الجهات العاملة لنهضة هذا الوطن سواء كانوا أفرادا
أو مؤسسات حكومية أو خاصة ، مؤملين أن يكون هذا الملتقى بداية الانطلاقة في مضمار العمل الخيري تجسيدا
وتحقيقا للمعنية...نحو عمل خيرى متكامل .

وبعد

فلقد سرني أيما سرور مشاركتي في فعاليات هذا الملتقى من خلال ورقة عمل حملت عنوان (العمل الخيري
مقومات ومعوقات) وتمحورت حول عدة مباحث :

المبحث الأول : نبذة سريعة عن تاريخ العمل الخيري في المملكة (النشأة والتنظيم والهدف) .

المبحث الثاني: مقومات العمل الخيري .

المبحث الثالث : معوقات العمل الخيري:

وتضمن :

١- المعوقات الإدارية والتنظيمية .

٢- المعوقات المالية.

٣- المعوقات البشرية .

المبحث الرابع : سبل الخروج إلى بر الأمان .

الخاتمة .

هذا ...

وأسأله سبحانه الذي تتم بفضل الصالحات أن يتم علينا فضله ، وأن يجعل عملنا خالصا لوجهه الكريم ، وأن
يقدر لهذه الأمة أمر خير ورشد وصلاح في سبيل نهضتها وعزتها وتمكينها في الأرض لرفع راية التوحيد ونشر الخير
والبر للبشرية عامة والمسلمين خاصة .

المبحث الأول

نبذة سريعة عن تاريخ العمل الخيري في المملكة (النشأة والتنظيم والهدف):
لا يخفى على أي مستقرئ أو أي مهتم بالعمل الخيري ومجالاته أن ألوان التكافل الاجتماعي اتخذت منذ القدم أطيافا متعددة وأشكالا متنوعة ؛ حيث بدأ بالجهود الفردية ثم العائلية ثم القبلية ، انطلاقا من قناعات معينة تجاه العمل الخيري الاجتماعي ، ولا يتمارى اثنان في أن العمل الخيري رسالة إنسانية اجتماعية ! لأن قطبها - أساسا - الإنسان وكرامته ومكانته التي أنزلها الله فيها (ولقد كرّمنا بني آدم) .
ومن هنا نجد أن التاريخ الإسلامي قد حفل بصور مشرقة من العمل الخيري ، من ذلك لما ولي عمر بن عبد العزيز الخلافة لم يبق في خلافته فقيرا يأخذ الزكاة ، فأمر بإعتاق الرقاب .
كان حماد بن أبي سليمان ذا دنيا متسعة وكان يفطر في رمضان خمس مائة إنسان ويعطيهم بعد العيد لكل واحد مائة درهم .

وكان زين العابدين يحمل الطعام إلى بيوت الفقراء في المدينة ، فقد كان ناس يعيشون لا يدرون من أين يأتيهم معاشهم فلما مات فقدوا ذلك الذي كان يأتيهم ، ولما غسلوه وجدوا على ظهره أثرا مما كان ينقل الجرب بالليل إلى منازل الأرامل . وكان يعول مائة بيت .

ومروا بالحقب التاريخية في هذا المجال نرى أن لهذا البلد المبارك جهودا ريادية في هذا المضمار ؛ فتعتبر المملكة العربية السعودية في مقدمة الدول التي كان لها دور كبير في المجال الخيري سواء كان في الداخل أو الخارج وسواء كان على المستوى الحكومي أو الشعبي .

ودولتنا نلاحظ أنها اعتنت بالعمل الخيري في الداخل بشكل كبير ، وجعلت ذلك من أولى اهتماماتها حيث استحدثت منذ سنوات طويلة ما يسمى بالضمان الاجتماعي وأناطت مسؤوليته بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية التي أنشأت عام ١٣٨٠هـ وبعد أنشائها قامت بتنظيم صناديق البر الخيرية الموجودة في تلك الفترة ، ومن ثم سجلتها كجمعيات خيرية وفق لوائح وأنظمة نظمت عملها ، وإجراءات تأسيسها ؛ حيث صدرت لائحة لتنظيم العمل بالجمعيات الخيرية عام ١٣٨٤هـ ، ثم صدرت لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية في عهد خادم الحرمين الشريفين الملك فهد رحمه الله بقرار مجلس الوزراء رقم «١٠٧» بتاريخ ١٤١٠/٦/٢٥هـ مشجعة الاستمرار والتوسع في هذا المجال .

وكانت الوزارة تقوم بدراسة حالات المحتاجين وتخصص إعانات سنوية لهم وفق شروط وضوابط معينة ويستفيد من ذلك قطاع كبير من كبار السن والأرامل والمطلقات وغيرهم من المحتاجين ، وكبر هذا الوليد لينتج لنا أكثر من ٣٢٩ تقريبا جمعية خيرية مسجلة لدى وزارة الشؤون الاجتماعية موزعة على مختلف مناطق المملكة . وتقوم هذه الجمعيات على رعاية المحتاجين وتأمين المساعدات وغير ذلك من البرامج والأنشطة والمشروعات الخيرية .

وثمة أهداف نشأت لأجلها الجمعيات والمؤسسات الخيرية في المملكة ؛ ولعل من أبرز هذه الأهداف :
١ - تحقيق رغبة الجهات المتطلعة في المساهمة في مسيرة التنمية الاجتماعية من خلال انتظامها في منظومة العمل الخيري .

٢ - إشعار المجتمع بمسؤوليتهم تجاه ذوي الحاجات ، وبالتالي عدم اتكالهم على مشروعات ومؤسسات الدولة .

٣ - فتح مجالات البذل والعطاء للتنافس الطيب بين أفراد المجتمع .

٤ - مساندة الدولة في تنمية المجتمع ، ومؤازرتها في تحقيق أهدافها في هذا المجال .

٥ - رسم أبعد لوحة فنية خيرية في التكافل الاجتماعي الذي دعا إليه ديننا الحنيف .

المبحث الثاني

مقومات العمل الخيري :

قبل الشروع في ذكر مقومات العمل الخيري لعلنا نشير إلى مسألة مهمة ؛ وهي أن العمل الخيري يرتكز على أصول أربعة ، يستمد منها مشروعيته ويظهر فيها تطبيقه العملي في المجتمع المسلم ، هذه الأصول هي :

أولا : العمل الخيري ركن ديني :

فالزكاة ركن من أركان الإسلام ، قال تعالى : «وأقيموا الصلاة وآتوا الزكاة» ، «يا أيها الذين آمنوا آمنوا أنفقوا من

طيبات ما كسبتم ومما أخرجنا لكم من الأرض (،) «إنما الصدقات للفقراء والمساكين والعاملين عليها والمؤلفة قلوبهم وفي الرقاب والغارمين وفي سبيل الله وابن السبيل فريضة من الله والله عليم حكيم).
وقال صلى الله عليه وسلم: (بني الإسلام على خمس: شهادة أن لا إله إلا الله ، وإقام الصلاة وإيتاء الزكاة ، وصوم رمضان ، وحج البيت لمن استطاع إليه سبيلا).

عن ابن عباس رضي الله عنهما أن النبي صلى الله عليه وسلم بعث معاذاً رضي الله عنه إلى اليمن فقال: (ادعهم إلى شهادة أن لا إله إلا الله وأني رسول الله ؛ فإن هم أطاعوا لذلك فأعلمهم أن الله قد افترض عليهم خمس صلوات في كل يوم وليلة ؛ فإن هم أطاعوا لذلك فأعلمهم أن الله افترض عليهم صدقة في أموالهم تؤخذ من أغنيائهم وترد على فقرائهم) (صحيح البخاري ج ٢/ص ٥٠٥، ومسلم ج ١/ص ٥٠).

وعن أنس بن مالك رضي الله عنه قال : أتى رجل من بني تميم رسول الله صلى الله عليه وسلم فقال : يا رسول الله إني ذو مال كثير ، وذو أهل ومال وحاضرة فأخبرني كيف أصنع ، وكيف أنفق ؟ فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم : تخرج الزكاة من مالك ؛ فإنها طهرة تطهرك ، وتصل أقرباءك ، وتعرف حق المسكين والجار والسائل ، فقال يا رسول الله أقلل لي ، فقال : أت ذا القربى حقّه والمسكين وابن السبيل ولا تبذر تبذيراً ، فقال : يا رسول الله إذا أديت الزكاة إلى رسولك فقد برئت منها إلى الله ورسوله ؟ فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم : نعم إذا أديتها إلى رسولي فقد برئت منها ولك أجرها وإثمها على من بدلها) .

وعن بريدة رضي الله عنه قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : (ما منع قوم الزكاة إلا ابتلاهم الله بالسنين) .
ثانياً : العمل الخيري هدي نبوي ، فهو :

محبة قلبية :

فقد كان صلى الله عليه وسلم يحب الإنفاق في سبيل الله تعالى، فعن ابن عباس رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم التفت إلى أحد فقال : (والذي نفسي بيده ما يسرنى أن أحدا تحول لآل محمد ذهباً أنفقّه في سبيل الله أموت يوم أموت أدع منه دينارين إلا دينارين أعدهما للدين إن كان) .

مبادرة عملية :

لم يكن النبي صلى الله عليه وسلم يحب الإنفاق فحسب بل كان صلى الله عليه وسلم يبادر إليه، ولا يترك عنده من المال شيئاً إلا وينفقه في سبيل الله، ويتجلى ذلك في الصور التالية:
عن عقبة قال : صليت وراء النبي صلى الله عليه وسلم بالمدينة العصر ، فسلم ثم قام مسرعاً فتخطى رقاب الناس إلى بعض حجر نسائه ، ففرغ الناس من سرعته ! فخرج عليهم فرأى أنهم عجبوا من سرعته فقال: (ذكرت شيئاً من تبر عندنا فكرهت أن يحبسني فأمرت بقسمته) .
عن عائشة أنهم ذبحوا شاة فقال النبي صلى الله عليه وسلم : ما بقي منها ؟ قالت : ما بقي منها إلا كتفها قال: (بقي كلها غير كتفها) .

وفي صحيح البخاري عن ابن عباس قال : « كان رسول الله صلى الله عليه وسلم أجود الناس ، وكان أجود ما يكون في رمضان حين يلقاه جبريل ، وكان يلقاه في كل ليلة من رمضان فيدارسه القرآن فلرسول الله صلى الله عليه وسلم أجود بالخير من الريح المرسلة) .

دعوة ترغيبية :

فقد أحب رسول الله صلى الله عليه وسلم الإنفاق وأنفق وحث أصحابه على الإنفاق في سبيل الله ، عن أسماء رضي الله عنها قالت : قلت يا رسول الله ما لي مال إلا ما أدخل علي الزبير فأصدق ! قال : (تصدقي ولا توعِي فيوعى عليك) .

وقال في خطبة يحث فيها أصحابه على الإنفاق: (.. تصدق رجل من دينار من درهمه من ثوبه من صاع بره من صاع تمره حتى قال ولو بشق تمره) .

عن عمرو بن الحارث ، عن زينب امرأة عبد الله بمثله سواء قالت : كنت في المسجد فرأيت النبي صلى الله عليه وسلم فقال: (تصدقن ولو من حلين) ، وكانت زينب تنفق على عبد الله وأيتام في حجرها ، قال : فقالت لعبد الله : سل رسول الله صلى الله عليه وسلم أيجزي عني أن أنفق عليك وعلى أيتامي في حجري من الصدقة ؟ فقال : سلي :

أنت رسول الله صلى الله عليه وسلم ! فانطلقت إلى النبي صلى الله عليه وسلم فوجدت امرأة من الأنصار على الباب حاجتها مثل حاجتي ، فمر علينا بلال فقلنا : سل النبي صلى الله عليه وسلم أيجزي عني أن أنفق على زوجي وأيتام لي في حجري ؟ وقلنا : لا تخبر بنا ، فدخل فسأله فقال : من هما ؟ قال : زينب ، قال : أي الزيانب ؟ قال : امرأة عبد الله ، قال صلى الله عليه وسلم : (نعم لها أجران أجر القرابة وأجر الصدقة) .

ثالثاً: العمل الخيري تشريع إسلامي :

لقد شرع الله الإنفاق وفرضه في الزكاة، وجعل مصارف أخرى للإنفاق، وجعل فيه الأجر العظيم، فمنها ما يكون تكفيراً عن الوقوع في خطأ أو حث يمين أو غير ذلك أو تحقيقاً لنذر أو وقفاً في سبيل الله تعالى أو غير ذلك، ومن أوجه الإنفاق في الشريعة الإسلامية غير الزكاة :

الكفارات: ككفارة الظهار، وكفارة الجماع في نهار رمضان، وكفارة اليمين .

والأوقاف، فعن ابن عمر رضي الله عنهما قال : أصاب عمر بخبير أرضاً ، فأتى النبي صلى الله عليه وسلم فقال : أصبت أرضاً لم أصب مالا قط أنفست منه فكيف تأمرني به ؟ قال : إن شئت حبست أصلها وتصدقت بها ، فتصدق عمر أنه لا يباع أصلها ولا يوهب ولا يورث في الفقراء والقريبى والرقاب وفي سبيل الله والضيف وابن السبيل لا جناح على من وليها أن يأكل منها بالمعروف أو يطعم صديقاً غير متمول فيه) .

وكذلك الصدقة عن الميت، فعن ابن عباس أن سعد بن عباد رضي الله عنه توفيت أمه وهو غائب عنها ، فأتى النبي صلى الله عليه وسلم فقال : يا رسول الله إن أمي توفيت وأنا غائب عنها ، فهل ينفعها شيء إن تصدقت به عنها ؟ قال : نعم ، قال : فإني أشهدك أن حائطي المخراف صدقة عليها) .

ومن أبواب الإنفاق الخيرية في الإسلام تفتير الصائم، عن زيد بن خالد الجهني قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : (من فطر صائماً كان له مثل أجره غير أنه لا ينقص من أجر الصائم شيئاً) .

وفي الأضحية حث النبي صلى الله عليه وسلم على الإطعام منها، عن سلمة بن الأكوع قال : قال النبي صلى الله عليه وسلم : (من ضحى منكم فلا يصبحن بعد ثالثة وفي بيته منه شيء) ، فلما كان العام المقبل قالوا : يا رسول الله نفعك كما فعلنا عام الماضي ! قال : (كلوا وأطعموا وادخروا ؛ فإن ذلك العام كان بالناس جهد فأردت أن تعينوا فيها) .

رابعاً: العمل الخيري عمل إنساني :

عن أبي هريرة رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال : بينما رجل يمشي فاشتد عليه العطش فنزل بئراً فشرب منها ، ثم خرج ، فإذا هو بكلب يلهث يأكل الثرى من العطش ، فقال : لقد بلغ هذا مثل الذي بلغ بي ! فملأ خفه ، ثم أمسكه بفيه ، ثم رقي فسقى الكلب فشكر الله له فغفر له ، قالوا : يا رسول الله وإن لنا في البهائم أجراً ؟ قال : في كل كبد رطبة أجر) .

مقومات ودعائم العمل الخيري الناجح

لكل عمل مقومات تميزه وتساهم في نجاحه ؛ وللعمل الخيري مقوماته ، لعل من أهمها :

١- الصلاح والإصلاح وروح المسؤولية صفات ضرورية لمن اجتباها الله المهمة العمل الخيري الإنساني، وهو يعد من أهم مقومات العمل الخيري .

٢- إخلاص العمل لله - عز وجل - ومداومة تجديد هذا الإخلاص مع الاستعانة والتوكل على الله سبحانه بعد اتخاذ الأسباب .

٣- تحديد أهداف العمل الخيري؛ سواء كانت أهدافاً عامة أو أهدافاً خاصة، وسواء كانت أهدافاً قريبة أو بعيدة المدى .

٤- وضوح الأهداف ؛ فحتى يكون العمل ناجحاً لابد أن تكون غايته واضحة لا تعتميم فيها ولا تغييم .

٥- البحث عن أيسر السبل وأقصرها للوصول إلى هذا الهدف، وهذا من شأنه تحقيق منافع كثيرة للجهة العاملة دون أن يستنزف منها جهداً أو وقتاً أو مالا .

٦- رسم خطط تفصيلية لجميع إدارات المؤسسة الخيرية مع متابعة تطبيق هذه الخطط .

٧- العناية بالوسائل المناسبة لتحقيق الأهداف وتحديد مهماتها .

٨- حتى تكون البداية قوية ومجدية يكون البدء من حيث انتهى الآخرون في هذا المضمار .

٩- تنظيم هيكله المؤسسة الخيرية وفق توازن مدروس لمهام كل منتسب أو موظف لتلك الجهة، ومعرفة الأفراد -المنتمين إليها - بصلاحياتهم المخولة لهم .

١٠- التحول من الارتجالية في العمل الخيري إلى التنظيم الإداري المنضبط، فهذا من شأنه تأسيس قواعد قوية ومتينة للعمل الخيري المنظم وبالتالي سيستمد بقاءه ونفعه من قوة تنظيمه .

١١- انتقاء مقنن ومدروس للطاغم العامل لدى الجهات الخيرية، وذلك من خلال رسم آلية للمقابلة الشخصية ومن ثم العمل التجريبي لدى تلك الجهة، لتأتي بعدها مرحلة الانتقاء للأفراد الذين سيشكلون فريق العمل، (قال انتقاء الصحيح يسهم في:

- توفير القدرة على استغلال سليم لطاغات العامل.
- خفض كلفة الإعداد.
- يسرع في بلوغ الأهداف.
- يمنع التضارب ويحول دون الإحباط.
- عدم تحمل العامل فوق طاقته.
- تفهم العامل لأهداف وتطلعات المؤسسة) .

١٢- من الأمور المهمة لنجاح العمل الخيري هو مراجعة دورية تقييمية لبرامجها ومشاريعها وأعمالها الخيرية، للعمل على تلافي الأخطاء وتجاوزها، ووضع دراسات لمعرفة أسباب الخطأ والإخفاق وعدم الجدوى في بعض البرامج والمشروعات، ولزيادة الإنتاجية فيما كان صوابا، وتطوير وسائلها وأساليبها .

١٣- من المهم - أيضا - بث روح الفريق الواحد لدى العاملين والعاملات ؛ فمن أجل تحقيق أهداف المؤسسة الخيرية بنجاح لابد أن يتغلغل فيها مفهوم الروح الواحدة العاملة لقوة وعافية ذلك الجسد الواحد المتمثل في تلك المؤسسة الخيرية.

١٤- اطلاع ذلك الفريق بحسب ما تقتضيه مصلحة العمل على الخطط والبرامج، ومحاولة إشراكه في اتخاذ القرارات.

١٦- العمل على تحفيز العاملين بهذا المجال بأي نوع من أنواع التحفيز ؛ فالتحفيز والتنشيط يلعبان دوراً بارزاً في المحافظة على العامل واستغلال طاقاته وخبراته المستجدة سواء على صعيد الجماعة أو المؤسسة.

و ثمة مجالات عديدة للتحفيز منها:

- المشاركة: تعني أن يكون العامل في صلب العمل الذي تعمل به المؤسسة - الجماعة وليس على هامشها.
- الشفافية: أن يكون عمل المؤسسة أو الجماعة، معروفاً مرئياً ؛ لا أهدافاً مستترة.
- الإبراز: يجب الاعتراف دائماً بإنجازات العامل وعطاءاته.
- الإدماج: يجب أن تتاح أمام العامل فرصة الاندماج في المؤسسة والجماعة، فيما لو رغب بذلك.
- التشاور: يجب إتاحة الفرصة لحوارات وأخذ آرائهم بعين الاعتبار.
- إزالة العقبات: أكثر ما يسيء إلى العامل «الروتين».... فقد يأتي متحمساً ثم يصطدم ببوقراطية إدارية أو فنية أو غير ذلك مما قد يؤدي إلى تثبيط حماسه، لذلك يجب العمل دائماً على إزالة مختلف العقبات من أمامه لتشجيعه على مواصلة العمل.

• الشكر والتقدير: وهو جزء من الإبراز، ولكن يختلف عنه ؛ فالأول قد يحتاج إلى مناسبات عامة، بينما يقتصر الثاني على كتاب شكر وتنويه، يرسل إليه في حال أدى الفترة التي عمل خلالها .. أملين لقاء مجدداً في رحاب أخرى من رحاب العمل .

١٧- أن يكون ثمة نوع من المرونة في عمل الموظف/الموظفة ؛ بمعنى أن لا يرتبط الموظف/الموظفة دائماً بالرئيس أو المدير، فيعطى الموظف أريحية في التصرف بمفرده دون اللجوء لرئيسه في بعض المهمات، وعدم كبته، وبذلك تكون قد أنتجنا أفراداً قادرين على الإنتاجية واتخاذ القرارات، لكن أنبه إلى مسألة وهي أنه كما أننا لا نريد عاملين يراجعون رئيسهم في كل صغيرة وكبيرة ؛ أيضا لا نريد أن يكون هناك من يفهم هذه المرونة والأريحية بمفهوم أن لي الحق في اتخاذ قرار كل شيء ولا يلزم الرجوع للرئيس .

١٨- عدم تعلق العمل بشخص واحد، ومن أعظم أسباب فشل العمل الخيري قطبيته وأحاديته، (واحتكار مبتكر أو مؤسس العمل الخيري مؤسسته لنفسه، والظن بأنه لا يستطيع أحد أن يقوم مقامه) .

١٩- من الأشياء الجميلة أن يشارك في دفع عجلة العمل إخوة وأخوات متعاونون ؛ لكن هذا التعاون لابد أن يكون

له ضوابطه وأساسه حتى تحصل الغاية للطرفين ، فمثلا لما أن يعرض عليك شخص تعاونه بحضوره للجمعية والعمل فيها كمتطوع لابد أن يكون ثمة انضباط بغض النظر عن كونه متعاوناً ، فإذا حدد مجيئه بأيام محددة فلا بد أن يلتزم بذلك تحقيقاً لنجاح العمل ، صحيح أنه (ما على المحسنين من سبيل) ولكن (الانتظام بالأجر ، أولى من الانتظام بالأجرة) وهذا (فهم خاطئ لدى بعض المتطوعين لمفهوم التطوع ، فهو يرى أن باستطاعته أن يحضر ويخرج كما يشاء وأن يبدأ العمل ويوقفه كما يريد ، كما أنه ليس لأحد أن يحاسبه على التقصير وإتمام العمل وجودته ، فلو وعى المجتمع أن المتطوع ينتظر أجراً من الله تبارك وتعالى - وهذا مرتب أعلى بكثير من المرتب المدفوع من قبل البشر - لذا يجب أن يكون العطاء أكبر بكثير ، فينبغي أن يلتزم المتطوع بإنجاح العمل ويعلم أنه عرضة للمحاسبة على أدنى تقصير) .

- ٢٠- البعد عن الروتين المسبب للملل والفتور لطاغم العمل ، والقاتل للإبداع والتجديد .
- ٢١- الترحيب بأي فكرة أو برنامج أو مشروع من غاياته إذكاء عمل المؤسسة ، والعمل على الاستفادة من الآخرين أيًا كانوا سواء كانوا مستفيدين أو متعاونين أو متبرعين .
- ٢٢- من أهم مقومات نجاح العمل الخيري كسب ثقة المجتمع ، من خلال الشفافية الواضحة في الإجراءات المالية ، وقانونية الحسابات الخاصة بالمؤسسة الخيرية .
- ٢٣- كما أنه من أسمى مقومات العمل الخيري (تنشئة الأبناء تنشئة اجتماعية سليمة معززا - بواسطتها - الجانب الاجتماعي الخيري ؛ وذلك من خلال قيام وسائل التنشئة المختلفة كالأسرة والمدرسة والإعلام بدور منسق ومتكامل الجوانب في غرس قيم التضحية والإيثار وروح العمل الجماعي في نفوس الناشئة منذ مراحل الطفولة المبكرة) ، وهذا بدوره يساهم في نشر ثقافة العمل الخيري في أجيال الأمة .
- ٢٤- استخدام جميع وسائل التقنية الحديثة في تنظيم وعرض العمل الخيري ، وطرح الإجراءات الالكترونية لسير المعاملات في الجهات الخيرية ، خاصة ونحن نسمع الآن عن التوجه إلى الحكومات الإلكترونية .
- ٢٥- الاحتفال بالنجاحات التي تحققتها المؤسسات الخيرية ، فهذا يساهم في تعزيز نجاحات المؤسسة ، ومن ثم يعطيها لونا من ألوان الثقة بينها وبين المجتمع .
- ٢٦- زيادة بعض القطاعات المؤسسية المتميزة سواء حكومية أو قطاع خاص والاستفادة من تجاربهم الناجحة .
- ٢٧- إقامة المنتقيات والندوات العلمية الدورية حول سبل تطوير العمل الخيري .. مع إشراك أكبر شريحة من ممارسي العمل الخيري (أي لا يقتصر اللقاء على القيادات فقط).
- ٢٨- فتح حوارات دورية بين العاملين وقادة العمل الخيري في كل مؤسسة حول العقبات وسبل النهوض بالعمل الخيري .. تحت شعار «الشفافية المطلقة» .
- ٢٩- التدريب المستمر والدائم على رأس العمل ، مع مراعاة حسن اختيار المدرب والمادة التدريبية ومناسبة الدورة للمتدرب وتوافقها مع توجهات ورؤية المؤسسة أو الجهة وذلك وفق نظام الحقائب الإدارية والتدريبية .

المبحث الثالث

معوقات العمل الخيري :

أولاً : المعوقات الإدارية والتنظيمية ، والمقترحات للتخلص منها :

- ١- الخوف من التغيير وهذا من شأنه إعاقة وعرقلة البرامج والمشروعات الخيرية .
- ٢- تواجه الكثير من مؤسسات العمل الخيري عدم وضوح الرؤية والاستراتيجية واتساع الأهداف، مما يربك عملها ويشتت جهودها.
- ٣- مازالت بعض مؤسسات العمل الخيري ترتبط مسيرتها وقراراتها ومشاريعها بشخصيات لها قدرها العلمي والوجاهي الخ ، بل بعضها تم للأسف ربط مصداقية المؤسسة بوجود تلك الشخصية، ولم تهتم تلك المؤسسات بالتدريب وتعزيز كوادر مساندة تواكب تطور المؤسسة وتؤكد مصداقيتها المؤسسية.
- ٤- تفتقر العديد من المؤسسات الخيرية إلى الأنظمة الإدارية المؤسسية ، وحتى تلك المؤسسات التي تمتلك أنظمة إدارية نجد أنها بحاجة إلى التطوير ومواكبة التقنيات والتطورات في عالم الإدارة بما يعزز من أدائها ويرقى ببرامجها نحو الأفضل .
- ٥- تفتقر مؤسسات العمل الخيري لدينا إلى آليات التواصل والتعاون الفعلي فيما بينها ؛ مما يجعل الاستفادة

المتبادلة للخبرات والإمكانات المتاحة قليلة، ويؤدي في كثير من الأحيان إلى تكرار الأعمال والبرامج وتشتت الجهود .

ولتجاوز تلك المعوقات نشير إلى عدد من المقترحات في هذا الإطار من أبرزها :

أ- لابد من تطوير قوانين الجمعيات والمؤسسات الخيرية وكذلك نظمها ولوائحها الخاصة بحيث تتيح تلك القوانين للجمعيات ممارسة دورها ، ومن ثم منحها التسهيلات اللازمة لأداء واجبها في جو من الثقة المتبادلة والشفافية العالية .

ب- أن تعتمد المؤسسات الخيرية على تحديد استراتيجيتها وأهدافها بوضوح ، وتحديد الأطر التي تعمل بها وترغب في ممارستها بعيدا عن العموميات .

ث- إقامة مراكز البحث والدراسات المشتركة على مستوى مناطق المملكة في مجالات العمل الخيري التطوعي ، لتعزيز الخبرات الميدانية وتطوير العمل الإداري وذلك عبر الاستخدام الأمثل للتقنيات الحديثة والبرامج الإدارية المتطورة والاستفادة المتبادلة للخبرات .

ج- إقامة اللقاءات والمنتديات وتبادل الزيارات بين مختلف المؤسسات العاملة في هذا الحقل لتعزيز العلاقات بين المؤسسات العاملة في هذا المجال .

د- الاستعانة بالمتخصصين في العمل الإداري والتنظيمي خصوصا ممن مارس هذا الجهد مثل مدراء الشركات ومهندسي الأعمال المؤسسية .

ثانياً : شح الموارد المالية مع ازدياد الكلفة :

وهي تتعلق بميزانيات الجمعيات والمؤسسات التطوعية ، والتي كثيرا ما تعتمد على اشتراكات الأعضاء وتبرعات المحسنين، كما في الجمعيات الخيرية وتبرعات المؤسسات والشخصيات وبعض الموارد المالية والتي غالبا ما تقف عثرة أمام تنفيذ برامجها ونشاطاتها ومن هنا فانه لابد من البحث عن مصادر لتمويل برامجها ولعل من أبرزها :

أ- إيجاد مصادر وقفية استثمارية لتغطية نشاطاتها.

ب- مساهمة الدولة في منح تلك الجمعيات أراضي لإقامة مشاريعها ومقارها لتعفيها من رسوم الإيجار .

ج- زيادة الدعم الحكومي للجمعيات التطوعية.

د- منح الجمعيات إعفاءات من الرسوم الحكومية وتخفيضات في أسعار التذاكر والشحن والجمارك وفواتير الهاتف والكهرباء والماء ، والإعلانات في وسائل الإعلام المختلفة للإعلان عن نشاطاتها وبرامجها.

ثالثا- المعوقات البشرية ، وكيفية حلها :

والمتمثلة في قلة الكفاءات المدربة والمتخصصة ، بالإضافة إلى الحاجة المتزايدة للمتطوعين ، وندرة العنصر النسائي الفاعل والمؤهل للعمل في مثل هذا المجال ، ومن أبرز عناصر تجاوز هذه المعوقات:

أ- العمل على تدريب كوادر محلية في مجالات العمل التطوعي ، ومن خلال التدريب المستمر والدورات يمكننا تحقيق بعض من الإنجازات في هذا المضمار .

ب- تشجيع المرأة على ممارسة العمل التطوعي ، وإبراز قيادات ونماذج نسائية رائدة في هذا المجال ، وفتح آفاق مشاركتها الفاعلة في إدارة العمل التطوعي والمشاركة في وضع الخطط والمقترحات والأفكار .

ث - مكافحة أمية المجتمع حول العمل الخيري ، ومن ثم نشر ثقافته الخيرية التطوعية بالوسائل المتعددة من إعلام وتقنيات حديثة ومداومة العمل على ذلك حتى نساهم في رفع المستوى المعرفي التطوعي الخيري لدى فئات المجتمع المتعددة .

الخاتمة

وبعد هذه الجولة السريعة على العمل الخيري مقومات ومعوقات أتمنى أن أكون قد قدمت وأضفت شيئاً مفيداً ، يقربكم من الفقراء والمحتاجين ويسمعكم أنين اليتامى والأرامل والمنكوبين ، فنتمنى قوله ﷺ : (مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم مثل الجسد إذا اشتكى منه عوض تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى) .
جعلنا المولى وإياكم وجميع المسلمين من الأمنين يوم الفزع الأكبر ... آمين

الرؤية والإخراج ..

السعودية هي ب : 2129 بريدة 51451
هاتف 063831216 فاكس 063830903
www.dshn.net E-mail: su@dshn.net





المنظمون

جمعية البر الخيرية ببريدة وفروعها
تحت إشراف الإدارة العامة للشؤون الاجتماعية بمنطقة القصيم

هاتف: ٠٦٣٢٥٢٠١٠ فاكس: ٠٦٣٢٥٥٩٢٢

info@moltqa.ws - www.moltqa.ws



راعي فضائي



راعي إعلامي



وكيل إعلاني



راعي مشارك



راعي مشارك



شركة العجاني للاستثمار

راعي رئيسي

