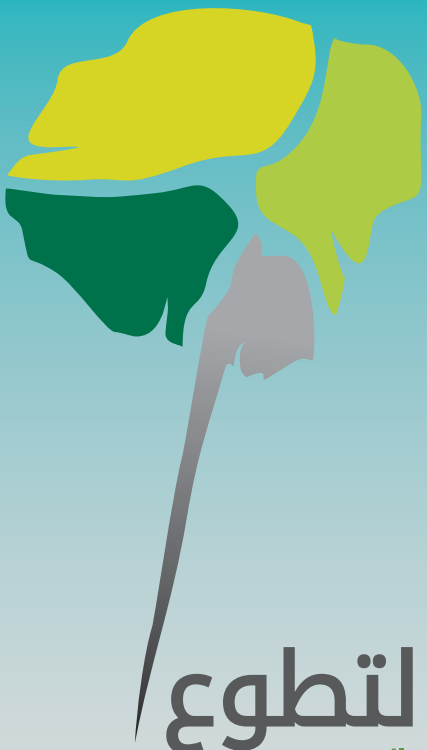


قوة التطوع

تطبيقاته السعودية

THE POWER OF VOLUNTEERING

SAUDI APPLECATIONS

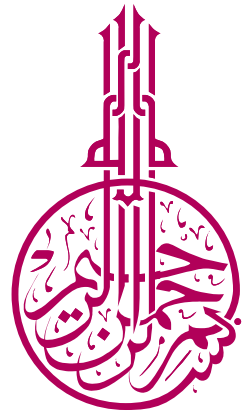
تأليف

د. يوسف بن عثمان الحزيم

الطبعة الخامسة

١٤٣٥هـ/٢٠١٤م

يحتوي على CD تطبيق عملي لمبادرة تطوعية



ⓒ يوسف بن عثمان محمد الحزيم، ١٤٣٣هـ
فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر
الحزيم، يوسف بن عثمان محمد
قوة التطوع وتطبيقاته السعودية./ يوسف بن عثمان محمد الحزيم
الرياض، ١٤٣٣هـ
ردمك: ٩-٩٨٦٩-٠٠-٦٠٣-٩٧٨
١- العمل التطوعي ٢- الخدمة الاجتماعية
ديوي ٠٢, ٣٦١ ١٤٣٣/٣٨٣٤
رقم الإيداع: ١٤٣٣/٣٨٣٤
ردمك: ٩-٩٨٦٩-٠٠-٦٠٣-٩٧٨

قوة التطوع

تطبيقاته السعودية

THE POWER OF VOLUNTEERING

SAUDI APPLECATIONS

تأليف

د. يوسف بن عثمان الحزيم

الطبعة الخامسة

١٤٣٥هـ/٢٠١٤م

المحتويات

أولا: مقدمة	7
ثانياً: المجتمع الخيري والمدني السعودي	13
ثالثا: التطوع والعالم	35
رابعا: علاقة التنمية بالتطوع	49
خامساً: تعريف التطوع	59
سادسا: دوافع التطوع	71
سابعا: منافع التطوع	81
ثامنا: أنماط التطوع وتطبيقاته	97
تاسعاً: قوانين التطوع	117
عاشراً: أخلاقيات التطوع	131
الحادي عشر: سمات التطوع	139
الثاني عشر: حقوق المتطوع	145
الثالث عشر: الممارسات الثماني الخاطئة للمتطوعين	151
الرابع عشر: إدارة التطوع	161
الخامس عشر: تنمية التطوع	181
السادس عشر: ماذا نحتاج كسعوديين	195
السابع عشر: قصة نجاح	205
الثامن عشر: مواقع تطوعية تهمك	237
التاسع عشر: المراجع	249
العشرون: كيف نطبّق مبادرة تطوعية	ملحق CD

أولا: مقدمة

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

صاحب السمو الملكي الأمير سعود بن فهد بن عبدالعزيز مع باقي الأمراء ومجلس الأمناء الموقرين، الذين جعلوا المؤسسة تلتزم بأمرين هامين هما: إنفاذ وصية الوالدة المصون الأميرة العنود بنت عبدالعزيز بن مساعد بن جلوي آل سعود، والثاني: القرب من حاجة المجتمع السعودي ومحاكاة التطور والحراك الثقافي بالمملكة العربية السعودية، التي جاء على إثرها تأسيس مركز العنود الدولي للتدريب، مركز الاميرة العنود للحماية الاجتماعية، مركز العنود الحضاري، ومركز الأميرة العنود لتنمية الطفل (شدن)، ومركز الأميرة العنود لذوي الإعاقة، ومركز الأميرة العنود لتنمية الشباب (وارف)، الذي قال عنه سمو الأمير سعود بن فهد بن عبدالعزيز: «ثقتي في الشباب السعودي كبيرة، ولكن لدي مخاوف تتركز في أمور عدة، منها: الفهم الخاطئ للدين، حيث أن عقيدة التوحيد هي الأساس لنشأة الدولة واستقرار الأمن، لذا أدعو الشباب أن يبحثوا عن الأشخاص والعلماء المعروفين بالتدين الصحيح والذين هم أهل العلم الشرعي الصحيح، حيث إن العقيدة تكرس المعاني الطيبة والسليمة في قلوب الشباب، لأنهم يحملون الخير دائماً، وألا ينجرفوا وراء بعض الفرق التي ابتلى الله بها المسلمين أخيراً، والذين يحاولون نشر أفكارهم الهدامة سواءً الدينية منها أو التغريبية. ويجب على الشباب أن يكونوا فخورين بدينهم أولاً ثم ببلدهم وعروبتهم، وعدم الانسياق وراء الحضارة الغربية بشكل أعمى، بل يجب علينا أن نستفيد من حضارتهم الأشياء الطيبة التي لا تتعارض مع الشريعة هذه من ناحية، أما من ناحية أخرى فإنني أتخوف على الشباب من آفة المخدرات التي عمت العالم

وأســاءت لشعوب عدة أنزلتها للحضيـض، ومؤسسة الأميرة العنود كانـت من المؤسســات الرائدة في مجال الوقايـة من المخدرات نحو قمـع هذه الآفـة، ولدينا ثقة في الله أن يحفـظ شبابنا الذين نفخر بهـم، وآخرهـم الشباب الذيـن اجتمعنا بهم في المؤسســة وأطلقنا معهـم مركز وارف وقادوا مبادرة مسجدي ولديهم مشاريع أخرى، إنني فخور بهم، وأعتز بكل مواطن سعودي، وخصوصاً أن المسؤولية العظمى سوف تعلّق على كواهلهم».

إن روعة اتخاذ القرار الأخير هي في توقيته، فالعالم العربي يعصف مـن حولنا بربيع عماده الشباب، ومن المؤكـد أن شبابنا السعودي، الـذي تبلـغ نسبتهم ٦٠ ٪ من إجمالي عدد السـكان، لا يعانون تلك المشـكلات السياسيـة العميقة مـن امتهان الكرامـة، أو المشكلات الاقتصاديـة لدرجة البؤس والعوز والفاقة، إنمـا في مجمله يعاني من ضيـاع الطاقة الفائضة وقنوات التعبـير والمشاركة الاجتماعية والتنموية، فضلا عن فرص اكتساب المهارات والفخر بالإنجاز.

إنّ روعـة القـرار تتمثـل أيضـاً في تجسـير الفجـوة بـين القيادات الشابـة ومراكز النفوذ والتأثير، وهذا ما حدث حينما أنفذت رغبة سمـو الأمير، وما هالنـي أنني تعلمت من الشبـاب ما جعلني أفخر بطلائـع الشبـاب السعودي من فتيـات وشبان لمسـت فيهم التعليم النوعـي الذاتـي والثقة والوعي الحضـاري العام وكفـاءة التنظيم والعمل، وشيءٌ من قلة الخبرة والعاطفة الجياشة التي قد تأخذهم باتجاهـات خاطئة، مع الحـذر من فرض الوصايـة والأبوية عليهم إنما نحتاج إلى التعامل معهم بندية ونخاطب عقولهم قبل قلوبهم.

إنّ أملي بدأ يكبر ويكبر ويتعزز حينما عملت على تأسيس فريق مركز الأميرة العنود لتنمية الشباب (وارف)، بمعية نخبة من العقول السعودية الممتازة وهم: أ. همام الجريد وأ. أمل الحميد، و أ. مشعل القاضب، و أ. محمد عسيري، و أ. عثمان الحزيم، و أ. عبدالرحمن الجزازي، و أ. نجلاء باراسين، أ. أسماء طابعجي حيث لا نملك نحن جيل التأثير من موجهين ورؤساء سوى تسهيل مهمة هؤلاء الشباب في بناء السعودية الجديدة، ونرعى خطواتهم بخبراتنا ونزودهم بالتأهيل الإستراتيجي المعرفي، ومن هنا جاءت فكرة الكتاب «قوة التطوع» (Power of Volunteering)، والذي تحول إلى حقيبة تدريبية لتعليم أساسيات التطوع، فضلاً عن إنتاج كتيب مفيد يحوي نبذة تعريفية عن التطوع توفر الحد الأدنى الثقافي للمجتمع.

إنّ مركز وارف سيكون أحد أهم المراكز الشبابية في العالم العربي خلال الثلاث سنوات القادمة، والآن هو الأبرز بالمملكة العربية السعودية وهو مثلها الوطني في المنظمة الدولية للجهود التطوعية وهدفه التخطيط وتنفيذ التطوع بجميع أشكاله، ثم تقديم الاستشارات المهنية والدعم المادي لمؤسسات المجتمع الخيري والمدني السعودي بحيث ننقل التجربة بنظام الـ «فرينشايز» (Franchise)، ليكون المستفيد النهائي كل المؤسسات المعنية بالشباب ثم الشباب أنفسهم. إن الاستثمار في قيم وتجارب النجاح هي التي ستعجل بالنتائج في زمن قياسي نتسابق نحن وتداعياته.

لقد استفدت في إعداد هذا الكتاب من مراجع رئيسة، وأبرزها كتاب للدكتور باتريسيا ميهالي بعنوان « تعلّم الاهتمام» وكتاب الأستاذة

القديـرة أمـاني قنديل التـي طبعت المؤسسـة سلسلتهـا في التنمية والتمكـين «الدليـل الأساسـي لإدارة برامج العمـل التطوعي» الذي أصدرتـه مؤسسة السبيعي الخيرية، كمـا أود الإشادة بالجهود التي تقوم بها صاحبة السمو الأميرة/ نوف بنت فيصل بن تركي (رئيس منتدى الغد)، وقد اطلعت على نتاجهم التدريبي، والإشادة موصولة للأستاذ/ نجيب الزامل (عضو مجلس الشورى السعودي السابق)، وكذلـك أسجل إعجابي بجهود مجموعة من السعوديين الذين بذلوا بامتيـاز للعمـل التطوعـي، وهم: الأستـاذ/ محمـد القرناس وكيل الرئيـس العـام لرعاية الشبـاب لشـؤون الشباب، الدكتـور/ خالد السريحـي (المركز الـدولي للدراسات والأبحـاث بالعمل الخيري «مـداد»، والدكتور/ سالم الديني (رئيس وحـدة العمل التطوعي في جامعـة الملك فهد للبترول والمعادن)، والاستـاذة / هيفاء آل مقرن (البرنامـج الإنمائي للأمم المتحدة – مكتـب الرياض)، والأستاذ/ خالـد الكريديس مديـر إدارة الشبـاب بالرئاسـة العامـة لرعاية الشباب.

لقـد أضافت أبنتي المبدعـة والعقل العلمي أ. أمـل الحميد للطبعة الخامسة مـن موضوعات ممتازة مثل التطـوع والعالم وغيره، كما تـولى تدقيق الكتـاب لغويا المتطوعة الرائعة الأستـاذة الأدبية منى بنـت طلال بن حزيم، كما قـام سكرتيري الأستـاذ/ محمد أحمد علي طباعة الكتـاب فالشكر له، والشكر للشـاب المصمم القدير/ ياسـر الحميقاني الـذي أخرج الغلاف، والشكـر موصول لمركز زد للإعلان والعلاقات العامة وعلى رأسهم أخي الكبير م. عبدالمحسن بن عبدالله الماضي الذين جعلوا الكتاب يخرج في صورته اللائقة.

المشاركة الاجتماعية

الأسرة الكبيرة

البيروقراطية

الرعوية



ثانياً: المجتمع الخيري والمدني السعودي

إنّ مفهـوم التطـوع بشكله الحديث ولد من رحـم المجتمع المدني في الثقافـة الغربيـة، في حـين أنـه تاريخيـاً هو جزء مـن العمل الخـيري في الثقافـة الإسلاميـة وهناك تطابق كبـير واختلاف محدود بينهما.

١. تعريف المجتمع المدني: (Civil society)

تاريخيـاً يعـود تعبـير المجتمـع المـدني في اللغـة الانجليزية إلى عـام ١٥٩٤م علـى الأقل، في إشارتـه إلى أشخاص يقطنون في مجتمع محلـي، وفيما بعد أصبح هذا التعبـير يستخدم بمعنيين أكـثر تحديـداً، الأول: في اسكتلنـدا خلال القـرن الثامن عشر، فحسـب النظرية الاسكتلندية فإنّ المجتمع المدني معناه «المجتمع المتحضر» والدولة غير الاستبدادية ذات السلوك المسؤول، وذلك علـى النقيض مـن المجتمع المتوحش أو الهمجـي (انظر حركة التنويـر الاسكتلندية)، أما في ألمانيا خـلال القرن التاسع عشر، وخصوصا في الكتابات السياسية لـ «هيجل»، اكتسب هذا التعبير معنى أكثر تخصيصاً بعيداً عن مفهوم الدولة، وقد وصف هيجل المجتمع المـدني بأنه جزء مـن «الحياة الأخلاقيـة»، التي تتألف مـن ثلاثة عناصر (الأسرة، المجتمع المـدني، الدولة)، والمجتمع المـدني يعتبر وسيطاً بين الرابطة الأسرية ذات الاعتماد المباشر والأواصـر الوثيقة الاهتمام، وبين المنظور العـام للدولة، وبذلك فـإن المجتمع المدني يشـير إلى دائرة الحيـاة الاجتماعية، حيث الأفـراد يبتغون مصلحتهم الذاتيـة الخاصة في إطار قيود عامة معـترف بها، أي الاعـتراف بالسلطة العامة للقانـون والبوليس،

بجانب الإجراءات الأخرى الضرورية الضامنة لأمن الأفراد، والتي تعتبر من الشروط المسبقة لتحقيق المصلحة الذاتية.

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

يهتم المرء في المقام الأول بعمله ومعيشته ليكفي حاجته وحاجة أفراد أسرته بالغذاء والسكن وغير ذلك من لوازم الحياة، ولكن يوجد بجانب هؤلاء أشخاص كثيرون يهتمون بالمجتمع الذي يعيشون فيه، وهم على استعداد للتطوع وإفادة الآخرين، أي أنّ المجتمع المدني ينمو بمقدار استعداد أفراده على العطاء بدون مقابل لإفادة الجماعة وهذا يسمى «الإيثار العام» وفي المجتمعات المتحضرة تشجع الحكومات على ذلك النشاط.[1]

(١) مان، ميشيل – نقلها للعربية: عادل الهواري وسعد مصلوح – موسوعة العلوم الاجتماعية، الطبعة الأولى – مكتبة الفلاح، بيروت ١٤١٤هـ، ص ١١٣.

٢. المجتمع الخيري السعودي: (Saudi charitable community)

مـرَّ المجتمع الخـيري السعودي بتطورات تأرجحـت بين الرعوية والتمكـين وبـين المجتمـع المـدني والمجتمـع الدعـوي وقـد كون سماته الخاصة.

يقصـد بالعمـل الخيري حينمـا يكـون رعويـاً (Pastoralist): «علاقـة مباشرة بين طرفـين أحدهما مانـح (Donor) والآخر متلقٍ (Recipients) ويهدف الطـرف الأول إلى مساعدة ودعم الطـرف الثاني «المتلقـي» لإشباع الاحتياجـات الاساسية (مال، غذاء، ملبس،....) والجمعيات الخيرية في هذه الحالة تلعب دور الوسيط بين الطرفين المتبرع والمحتاج». [٢]

وقـد تطور مفهوم العمـل الخيري إلى عمل مؤسسـي، قصد به: «منظمات تطوعيـة إدارية غير ربحيـة (NPO) تستهدف النفع العـام أو الصالـح العـام وتتركـز مجـالات نشاطهـا في احتواء المواطـن واجتذابه للإسهـام في عملية التنميـة من خلال توفير التعليم والتدريب والتأهيل والتثقيف وإيجاد فرصة عمل له تكفل له الاعتماد على النفس».

والتعريف السابق يقودنا إلى مفهوم «التمكين» (Empowerment) وهـو التوجه الرئيسي لمنظمات المجتمع المـدني الحديث، ويقصد بـه: «توفير عناصـر القـوة الاقتصادية والاجتماعيـة والسياسية والمعرفيـة للفئـات المستهدفـة بهـدف توسيع فرص وحرية هذه

(٢) قنديـل، د. أمـاني، الـدور المـدني لمنظمات المجتمع المـدني من الخيريـة إلى التمكين، الطبعة الأولى، مؤسسة العنود الخيرية، عام ١٤٣٠هـ، ص ١٥

الفئـات للحصول على نصيب أفضل مـن عملية التمكين بالتوعية والتثقيف وإحداث تغيير في قيم واتجاهات المواطن وسلوكه». [٢]

وتـبرز أهميـة العمـل الخـيري المـدني؛ لكونـه القطـاع الثالث (Third Sector) الـذي تستمد منه أي أمة حضورها الحضاري لإحـداث الحراك المرغوب نحو أهداف الدولة التنموية، وتحقيق التـوازن لإصلاح الآثار السلبيـة للقطاعين العام «البيروقراطي» (Bureaucratic) والخاص «الرأسمالي» (Capitalist) بتحقيق المسؤولية الاجتماعية (Social Responsibility)، كما أنه ساحة لأولئك المفكرين والمبشرين وأصحاب المواهب الخاصة الراغبين في استثمـار طاقاتهـم الفائضـة، التـي لم تستطـع وظائفهـم استيعابهـا لأسباب وتعقيدات بيروقراطية أو شخصية، أو أولئك الأخيـار الغيورين علـى أوطانهـم والراغبين في بنـاء آخرتهم، ويؤمنون أن الدنيا مزرعة الآخرة.

إنّ الأهـداف التي سيسعى القطاع الثالث «الأهلي» لتحقيقها هي في خمسة مجالات:

- السعـي لتلبية حقوق الإنسـان الأساسية، من غـذاء وكساء وسكن وتعليم وعلاج وعمل.
- حماية حقـوق المواطنين من الممارسـات الخاطئة «الظلم»، الذي قد يقـع خارج النظام من موظفـي الحكومة أو أرباب الأموال «المسؤولية الاجتماعية».

(٢) قنديل، د. أماني المرجع السابق ص ١٥.

- دعـوة المجتمـع إلى الفضيلـة والأخـلاق وتعزيـز أواصـر التراحـم والتكاتف والتكافل؛ ولا سيما في الأزمات والنوائب والكوارث.
- استثمـار طاقـات المجتمـع وتوظيـف مهاراتهـم الخاصـة وتطويرها وتنمية روح المبادرة والشراكة والقيادة.
- تمكين المواطـن وإشراكه في التنمية وحقه في الحصول على عمل يكفل له الاعتماد على النفس.

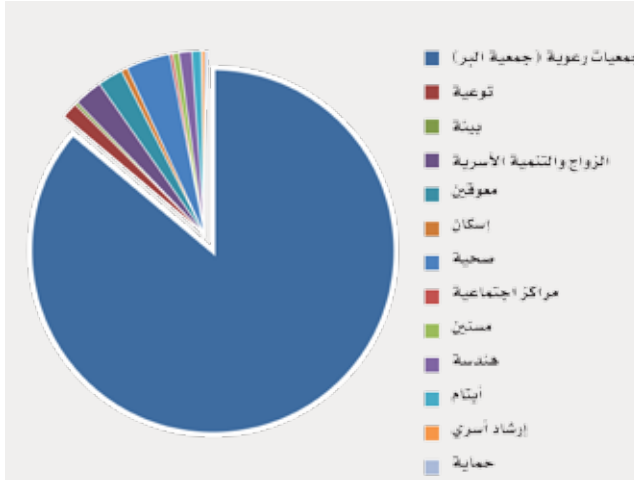
إنّ العمـل الخيري الأهلي في المملكة العربية السعودية قطاع مهم للغايـة وضرورة وطنيـة رعاها خادم الحرمـين الشريفين الملك عبدالله بـن عبدالعزيـز، مستشعـرا استكمال الحلقـات كاملة (العـام - الخاص - الأهلي)؛ للنهوض بمستقبل ونهضة نوعية واعـدة تجعـل الناس مسؤولـين عـن آمالهـم وطموحاتهم التي شاركـوا في صناعتها، وهي الطريقة الوحيدة والمأمونة والواعدة للمشاركـة السياسيـة والمتمشيـة مـع طبيعـة مجتمـع الجزيرة العربيـة ومتطلبـات التحديـث والتطوير. إنهـا البديل العقلاني والمصلحي عـن نظام الأحزاب السياسية الذي يحيل الوطن إلى ساحة صراع غرائزي أو تمثيلية كوميدية ساذجة للديمقراطية.

تقدر الأصـول الوقفية الظاهرة للشعـب السعودي بقرابة (٤٠) مليار تقريبا ينفـق خلالها (٤) مليارات ريال سنوياً تقريباً عبر قنواتـه الرسمية، ما قد يعد الشعـب السعودي من أكثر الشعوب تطوعـا، أما مبادرته التطوعية الذاتيـة فأكثر مما سيذكر أدناه بكثير:

٢. الجمعيات الخيرية الداخلية

صـدرت أول لائحة تنظيـم العمل بصناديق الـبر عام ١٣٩٥هـ، ثم صدرت لائحة الجمعيـات والمؤسسات الخيرية عام ١٤١٠هـ. وقد بلغ عـدد الجمعيات الخيرية عام ١٤٣٢هـ (٥٩١) مؤسسة مصنفة كالتالي:

شكل (١): تصنيف الجمعيات والمؤسسات الخيرية عام ١٤٣٢:



حيث: (٥١٠) جمعيات رعوية « كجمعية البر » وفروعها، وتوعية (٨)، وبيئـة (١)، والـزواج والتنميـة الأسريـة (١٥)، ومعوقين (١٤)، واسـكان (٢)، وصحيـة (٢٣)، ومراكز اجتماعية (٣)، ومسنـين (٢)، وهندسة (١)، وأيتام (٦)، وإرشاد أسري (٥)، وحماية (١).[٤]

(٤) موقع وزارة الشؤون الاجتماعية mosa.gov.sa

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

ب. المنظمات الخيرية الدولية

ينشط السعوديون في العمل الخيري الإسلامي، ولهم حضور دولي بين من خلال مؤسسات مرموقة، من أبرزها:[٥]

جدول (١): المؤسسات السعودية الخيرية الدولية:

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

(٥) سعود بن محمد، المملكة العربية السعودية والسجل الأبيض للمساعدات الخارجية، وزارة التعليم العالي، الرياض عام ١٤٢٢هـ، ص ٢٤٥

مؤسسة الحرمين الخيرية	
عام ١٤٠٨هـ	وتتشابه أنشطتها بهيئة الإغاثة والندوة العالمية، الإغاثية منهـا والاجتماعية والتربويـة والطبية والأيتـام، إلا أنها اهتمت بترسيخ العقيدة السلفية ونشر العلم الشرعي.
مؤسسة مكة المكرمة الخيرية	
عام ١٤٠٧هـ	الرعاية الاجتماعية والأيتام وحفر الآبار وبناء المساجد.
إدارة المساجد والمشاريع الخيرية	
عام ١٤١١هـ	تقوم بمناشط تعليمية ودعوية وإغاثية ومن المنظمات.
مؤسسة الوقف الإسلامي	
عام ١٤٠٨هـ	وتهتـم بالدعوة والتعليم والتربية علـى العقيدة الصافية ونشطـت في أوروبـا وروسيـا والجمهوريـات الإسلاميـة الجديدة.

٣. أخطار العمل الخيري: (Risks)

إنّ العمـل الخيري يواجه أخطاراً عدة في مجملها داخلية؛ تعوقه عن تأدية دوره المطلوب، فضلا عن تسويق نفسه للقطاع الحكومي لتفوضه بدور أكبر في التنمية، ومن تلك الأخطار ما يلي[٦]:

أ. القائد الملهم:

أغلـب المؤسسات أو البرامج الخيرية تجـد وراءها قائداً مبادراً عبَّأ طاقات المجتمع مـن مسؤولين وشخصيات نافذة ومتطوعين نحـو قيام هذا الجسم، إلا أنّ ذلك القائد تحول مع مرور الزمن بالقابـع على كرسـي القيادة وإقصـاء كل من حولـه، باستثناء تواصله مع بعض المسؤولين؛ خوفاً من شكوى لاحقة ضده.

إن القائـد الملهـم قـد اختـزل كل العمـل في شخصـه، وبالتالي قضـى بعلمـه أو دون علمه على قلب العمـل الخيري وروحه، وهو المشاركة، بل نتج من هذا الاختزال أخطاء إستراتيجية وقانونية واستثمارية كبرى لن يستطيع أحد أن يحاسبه عليها؛ فهو مجلس الإدارة والعضو المنتدب والرئيس التنفيذي وبقية العاملين بؤساء ملحقـون بـه « إمعات « ينفذون مـا يؤمرون، وغـدت المؤسسة أو البرنامـج الخـيري في الشـكل مؤسسة مجتمعيـة، وفي المضمون مؤسسة فردية لا تحمل حتى سجلا تجاريا.

(٦) الحـزيم، د. يوسف، العمل الخيري السعـودي: الفرصة والخطر، جريدة الاقتصادية، العدد ٦٢٠٧، الرياض، ٢٠١٠م.

ب. الشيخ الإداري:

قامت عديد من المؤسسات والبرامج الخيرية على أكتاف العلماء وطلاب العلم، الذين استجاب لهم الناس فورا؛ لكون السعوديين من أكثر المجتمعات تديناً واحتراماً وتقديراً للمشايخ، إلا أن الشيخ كان ينبغي عليه بعد إطلاق شرارة الخير أن يرعاها من خلال مجلس الإدارة، إلا أن عديداً منهم فضَّل الانتقال إلى العمل التنفيذي الإداري، وهو لا يملك القدر الكافي من المعارف والمهارات الإدارية التي تمكنه من قيادة المنظمة لتحقيق أهدافها، فضلاً عن أنّ الخلط بين الشيخ والإداري جعل من الصعوبة مراجعته ومناقشته حول اختيار القرار الأفضل، فتُفضي من حيث يعلم أو لا يعلم قداسةُ الشريعة على اختياراته الفردية القائمة على التجربة « الخبرات « والممارسة الساذجة. ولا يعني هذا أن بعض العلماء وطلاب العلم ليسوا ممن جَمَع الله لهم شريف العلم والمواهب الفطرية والاطلاع الواسع، وقادوا مؤسساتهم نحو أهدافها المرسومة.

ج. ضعفُ الشفافية:

تفتقد معظم المؤسسات والبرامج الخيرية لمراكز مالية وقوائم دخل مدققة من مراجع خارجي، فيها الإفصاح الكافي لإبراء الذمة وحكم المجتمع على تحقيق الأهداف التي من أجلها تطوعوا، وأغلب المؤسسات تصدر تقارير تظهر لك الوجه الجميل – والجميل فقط – والمبالغ فيه أحيانا أخرى، مع صورة بارزة للقائد الملهم. وضعف الشفافية لا يعود لسوء فيه لا قَدّر

الله، إنما قد يكون خوفاً من الإخوة الأعداء، أو جهلاً مِهنياً بعِلم المُحاسبة والمَالية، أو رغبةً في التملص من القيود التي قد يضعها النظـام المحاسبـي على صلاحيـات المديريـن، وفي أحيان قليلة جهـل كبير المحاسبين بالمؤسسة الخيريـة ذي الراتب الـ (١٥٠٠ ريـال)، الـذي تطور خلال عملـه المهني من أمـين صندوق حتى أصبـح لما هو عليـه، ولم يلتحق بتأهيل علمـي أو برنامج تدريبي مكثف، وتجده يبعد المحترفين عن القائد الملهم.

د. الانتماء الفكري:

أنا أتفهم أن تقوم جماعة ما خارج المملكة العربية السعودية بأن تمارس التمييز في أدائها الخيري، حيث صراع العقائد والأفكار والأحـزاب والتيارات، وأرفضـه البتة لدينا؛ نظـرا إلى تماسك المجتمـع في أغلبيته الساحقة حول فكرة التوحيد وتوحيد الدولة، ومـا يفرقنا هو اختلاف التنوع لا اختلاف التضاد، لكن أن تصل المؤسسـة أو البرنامـج الخـيري إلى إقصاء وتهميش وتصنيف السعودي الآخـر فهذه مصيبة تعبر عن محدوديـة الأفق وتأويل معيب أعوج للنصوص، وجهل بقوانين العمران.

ه. لا.. للقانون:

يتصرف البعض على أنّ الحق هو ما اتفقنا عليه فقط. وصحيح أن الرضـا ركـن مـن أركان العقد، لكن علـى ألا يُخالف الاتفاق نصـاً نظامياً أو شرعيـاً في المملكة العربيـة السعودية، فاحترام النظـام واجب يمليه عليك حق البيعـة، فالعمل المدني والخيري لا يعيشـ في فضاءٍ مُجرد خارج النظام العـام، وعلى المؤسسات

والبرامج الخيرية أن تلجأ إلى مكاتب محاماة معترف بها ومرموقة للحصول على استشارات قانونية. إنّ القرارات الكبرى والمصلحة الشرعية أو المدنية من وجهة نظرك ليست قانوناً، ذلك إن أقررت بحقك في الاجتهاد، فأنت تقرر مسألة عويصة أول من يدفع ثمنها أنت، حينما يجتهد رأي آخر في تصفيتك فيتحول الوطن إلى غابة.

و. العالم قرية صغيرة:

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

ز. وقود المعركة:

قد يَقَع حسنو النية في أتون معركة أكبر منهم بكثير، تخطط لها قوى عالمية تفهم واقع الخيرين، ثم تجعلهم وقودا، وهم يحسبون أنهم يحسنون صنعاً؛ لذا فعلى متخذي القرار الخيري أن يتناغموا مع سياسة الدولة ويقرأوا السياسة الدولية والفرص المتاحة، وهنا يقع التحدي الكبير.

ح. طفاية حريق:

يفتقد العمل الخيري التخطيط الإستراتيجي طويل الأمد وإدارة الموازنة التخطيطية، وأغلب أنشطته وبرامجه ردود أفعال كطفاية للحرائق والأزمات التي تمر بالعالمين العربي والإسلامي، وهي غالبا فزعات عاطفية تخبو بعد زوال الأزمة وبرود الهمة، لكنها لا تحل معضلات تنموية أو إصلاحاً نوعياً للقضاء على الجهل والأمية والمرض والأوبئة والإعاقة الثقافية وتحقيق الكرامة الإنسانية والتقدم.

ط. الاستثمار من المستفيد:

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

ي. فوضى الإنفاق:

إنّ غياب مركز المعلومات الموحد للعمل الخيري يجعل ذلك العمل أعمى في الحقيقة، فقد يصيب وقد يهدد الأموال؛ لافتقاده الهدف المبني على دقة المعلومات، خاصة (تلك الشرائح الأكثر

احتياجاً في المكان الصحيح والتوقيت الصحيح)، وتلاحظ أن مؤسسات العمل الخيري والتطوعي تعيش في جزر معزولة عن مجلس ينسّق جهودها أو جهة رقابية تفرض سياستها التنموية الاجتماعية.

ك. باب النجار مخلع:

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

٤. فرص العمل الخيـري الواعـدة: (Opportunities of Charitable Work)

أمـام العمل الخيري والمدني فرصـاً واعدة إذا تم الأخذ ببعضها وهي في طريقها للتنظيم، ومنها[٧]:

أ. المساعدة السعودية (Saudi Aid):

أصبـح من الضـروري جمـع كل الأنشطـة الخيريـة والإنسانية السعوديـة تحت مظلة واحدة، تعمل في إطـار سياسات مرسومة تنبثق من خطـة إستراتيجيـة تُراعي أولويـات الحاجة الوطنية للأمتين العربيـة والإسلامية، مما يجعلنـا متأكدين من تحقيق الأهـداف المحـددة بوضوح ودقة، مـع تفويت الفرصـة على من يسعى للفتنة وتخريب جهودنا التي غايتها النهائية القيام بدورنا التاريخي النابع من مسؤوليتنا الدينية والوطنية.

ب. الهيئة السعودية للأزمات والكوارث (Saudi Committee for Crises and Disasters):

مررنا بتجارب عدة خلال العقود الثلاثة الماضية من ثلاثة حروب في الخليـج العربي وكـوارث طبيعيـة داخلية في مناطـق المملكة فضـلاً عن حربنا مع المتمردين الحوثيين على الحدود السعودية – اليمنيـة. في جميع الأحـوال، فالحاجة ماسـة إلى إنشاء كيان مدني مستقل عـن الدفاع المدني التابع لـوزارة الداخلية؛ وذلك لأن الجهاز البيروقراطي ليس لديه القدرة على تعبئة الإمكانات والفعاليـات الأهليـة من متطوعـين ورأسمـال وإدارة؛ نظراً إلى

(٧) الحزيم، د. يوسف، مرجع سابق.

كبر حجم مسؤولياته التنفيذية، مما يستلزم مشاركة المواطنين كي يعبروا عن الانتماء والتعاطف والمشاركة الوجدانية وإشباع الضمير وصقل المهارات وتوظيف الطاقة الفائضة لدى المبدعين السعوديين، والتي أجزم أنها قادرة على صناعة ملاحم وطنية نفخر بها جميعا ويكافئها الوطن؛ وبذا نكون قد قللنا التكاليف وزدنا الإنتاجية الحضارية، وهو غاية الدولة ومقصودها.

ج. بيت الزكاة السعودي (The Saudi Zakat House):

لا بد أن نعترف بأن جزءاً من حصة الزكاة يتسرب خارج المؤسسة الناظمة؛ ذلك أن المزكين يبحثون عن شفافية ومشاركة واسعة في مجالات الإنفاق، والجدير بالدراسة هو إعادة تشكيل مصلحة الزكاة كي تصبح هيئة مستقلة يشارك في مجلس إدارتها القطاع الخاص والأهلي والمؤسسات المتخصصة والأكاديمية؛ مما ينتج منه إبداعات وفعاليات نوعية للشرائح المستهدفة، وتعطي المجتمع الحق في تحقيق التكافل الذي يحتاج إليه الآخذ والمعطي.

د. شركة خير السعودية للاستشارات والتدريب (Saudi Khair Co. for Consulting & Training):

إن نقل العمل الخيري والمدني لتحقيق الأهداف المبتغاة، في النظام الجديد الذي سيصدر قريباً - بإذن الله -، ثم تمشياً مع تطلعات الإصلاح والتجديد في منظومة العمل الإنساني السعودي، يستدعي أن تُؤسس شركة متخصصة ذات تحالف مع مؤسسة أجنبية عريقة في تقديم الإستشارات والتدريب بالتعاون

مع المؤسسات الدولية غير الربحية، ومنها المؤسسات التابعة للأمم المتحدة، من أجل مساعدة المجتمع الأهلي والخيري على تنظيم نفسه وتأهيل كوادره المتخصصة وفق الأنظمة والقوانين والسياسات التي رعتها الحكومة ومجلس الشورى.

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

إنّ التدريب والتأهيل المتخصص لنيل الدبلومات المتخصصة والدورات القصيرة، والندوات بالتحالف مع الجامعات السعودية والأجنبية ذات الخبرة السابقة، تسهل لكل من يزاول العمل الخيري الالتحاق بتلك البرامج والحصول على شهادة مزاولة العمل الخيري، كما تقوم الأكاديمية بإعداد الدراسات اللازمة للعمل التطوعي والموضوعات ذات العلاقة. وفي دراسة أجراها مركز الاميرة العنود لتنمية الشباب «وارف» بعنوان «اتجاهات الشباب نحو العمل التطوعي» رأى ٧٢٪ من الشباب عينة الدراسة عدم توفر البرامج التدريبية للشباب في مجالات العمل التطوعي بالرغم من أهميتها، ومن ذلك يتضح أن وجود نشاط أكاديمي للتدريب والتأهيل في العمل الخيري والتطوعي سيكون عاملا مساعدا لأولئك المخططين على صياغة السياسات كما تعكسها الحقائب والبرامج التدريبية، مما يسهل تنفيذها من قبل المتطوعين والعاملين لاحقاً على حد سواء.

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

من الصعوبة بمكان أن تجعل العمل الخيري الداخلي يعمل ضمن آليـة واحدة كجمعية البـر فقط، بل دع كلا يعمـل وفق سياسات ونظـام عام يضمن تناغم تلك الجهود وعدم تضاربها مع خطط الدولـة التنمويـة، بـل هي عنصـر مساعـد ومهـم في التنفيذ، مـع تفويض صلاحيـات واسعـة لذلـك المجتمع المحلـي لتنفيذ برامجـه التنمويـة تحت إشـراف المجلس، فيسعـد الناس لأنهم صنعوا مستقبلهم.

ز. المراجعة الخارجية (External Audit):

علـى الجهة المختصة أن تتفق مع بيوت الخبرة الدولية والمحلية، المرخصـة مـن محاسبـين قانونيـين، باستقطاب كـوادر مهنية متخصصـة بالعمل الخيري لتحقيق الرقابـة على سلامة تنفيذ الأنظمـة المرعيـة، مع المساهمـة لاحقاً في تطويرهـا وتحديثها؛ حتـى لا تغرق الجهة في التفاصيـل ثم تفقد الرؤية الإستراتيجية الوطنية.

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

في اليـوم الوطنـي للعمـل الخـيري علينـا أن نحتفـل بمـن قدم مصلحة الوطن علـى مصلحته الشخصية «الإيثـار العام»، وهو حقيقة العمل الخيري، وهو أجدر بالتكريم في ذلك اليوم من قبل الملك الذي ستحمل الجائزة اسمه.

ط. مركز المعلومات الموحّد (United Information Center):

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

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

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

الإنسان

الكون

التعايش

التعاون



ثالثا: التطوع والعالم

يعـد التطـوع كمفهوم مصطلحـي وتطبيقي مفهومـا عالميا، فلا تكاد تخلو دولة متقدمة اقتصاديا واجتماعيا إلا وقد أخذ التطوع منحىً هاما في مسار تنميتها الشاملة.

واذ يشـكل الشباب في المملكة العربيـة السعودية أكثر من نصف المجتمـع السعـودي، فنتسطيع القـول بأن المملكة تحمـل امتيازا بشبابهـا لتطبيـق أفضـل الممارسـات العالمية في مجـال التطوع والعمـل الخدمي الاجتماعـي، بعـد مواءمتها ومواكبتهـا للبيئة المحلية لتكون أقرب وأجدى في التطبيق.

ا. منظمة الأمم المتحدة والتطوع:

أ. منظمة الأمم المتحدة (United Nations):[1]

الامم المتحـدة، والتي تتخذ شعار «نحـن الشعوب.. أمم متحدة أقـوى من أجل عالم أفضل»، هـي منظمة دولية أسستها ٥١ دولة عـام ١٩٤٥م عقب الحرب العالمية الثانيـة، والتزمت تلك الدول بصـون السلـم والأمـن الدوليين، وتنميـة العلاقـات الودية بين الأمم وتعزيـز التقدم الاجتماعـي، وتحسين مستويـات المعيشة وحقوق الانسان.

ويصـل عمـل الأمم المتحـدة إلى كل ركـن مـن أركان المعمورة. وعلـى الرغـم من أنه يعـرف جيدا عن الأمم المتحـدة عملها في مجالات حفظ السلام وبناء السـلام ومنع النزاعات والمساعدة الإنسانيـة، إلا أن هنـاك العديد من الطرائـق الأخرى التي تؤثر مـن خلالها الأمم المتحـدة ومنظومتها (الـوكالات المتخصصة

(١) الموقع الالكتروني لمنظمة الأمم المتحدة www.un.org

والصناديق والبرامج) في حياتنا وجعل العالم مكانا افضل. فهي تعمل على نطاق واسع من القضايا الأساسية ابتداء من التنمية المستدامة والبيئة وحماية اللاجئين والإغاثة في حالات الكوارث ومكافحة الإرهاب ونزع السلاح وعدم الانتشار، وانتهاء بتعزيز الديمقراطية وحقوق الإنسان والحكم الرشيد والتنمية الاقتصادية والاجتماعية والصحة الدولية، وإزالة الألغام الأرضية والتوسع في انتاج الأغذية والكثير غيرها، وذلك في سعيها من أجل تحقيق أهدافها وتنسيق الجهود، من أجل عالم أكثر أمناً لهذا الجيل والأجيال المقبلة.

وقد وُقّع ميثاق الأمم المتحدة منتصف عام ١٩٤٥، ممهدا لستة أجهزة رئيسية بالعمل ضمن إطار المنظمة، وهي: الجمعية العامة، مجلس الامن، المجلس الاقتصادي الاجتماعي، مجلس الوصاية، محكمة العدل الدولية، والأمانة العامة. إلا أن أسرة الامم المتحدة أكبر من ذلك بكثير، حيث تشمل ١٥ وكالة والعديد من البرامج والهيئات.

وتعمل الأمم المتحدة على مشاركة المجتمع المدني العالمي، وتعد الكثير من المنظمات غير الحكومية وغيرها من منظمات المجتمع المدني شركاء لمنظومة الأمم المتحدة وصلات قيمة لها مع المجتمع المدني، حيث يتم التشاور معها بشأن السياسات والبرامج، عن طريق تنظيم جلسات الإحاطة والاجتماعات والمؤتمرات لممثلي المنظمات غير الحكومية المعتمدة لدى الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها.

ب. برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين
United Nation Volunteers program(UNV): [٢]

يعمل برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، الممثل عالميا ضمن البرنامج الإنمائي للامم المتحدة (UNDP)، والتابع لمنظمة الأمم المتحدة، على المساهمة في تحقيق السلام والتنمية وتحقيق الاهداف الانمائية للألفية، عن طريق العمل التطوعي ونشره عبر العالم.

ويؤمن البرنامج بأن التطوع هو أحد أقوى الوسائل لعلاج القضايا والتحديات التنموية، ليحل السلام والنمو محل تلك التحديات. معظّما الفائدة للمجتمع عموما، وللمتطوع على وجه خاص، بتعزيزه لعدد من الجوانب في علاقته بالمجتمع، وفي خلقه الفرص للمشاركة الاجتماعية الفاعلة. كما انه بدعوته للاعتراف بالجهود التطوعية والمتطوعين، وبعمله الدؤوب مع شركاءه على دمج العملية التطوعية في البرامج الإنمائية في العالم، فهو يعمل على استقطاب المتطوعين والعمل على زيادة عددهم وتنوع مرجعياتهم الثقافية، وإشراك خبرات متطوعي الامم المتحدة المؤهلين في العملية التطوعية حول العالم. مما يهيئ قدرته على احتضان العملية التطوعية العالمية والشاملة، مع اعترافه بالتطوع بتنوع واختلاف مرجعياته الثقافية وبالمحافظة على قيمه النبيلة والثابتة والتي تؤكد استدامته، وهي: الارادة الحرة، الالتزام، المشاركة، والتكافل.

---

(٢) الموقع الالكتروني لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوعين: www.unv.org

ويساعد برنامج الامم المتحدة للمتطوعين الدول على تشجيع وتنمية العمل التطوعي كقوة داعمة للتنمية المستدامة، حيث يقدم البرنامج الاستشارات الإستراتيجية وإتاحة الفرص التطوعية من خلال مساهمة المتطوعين في البرامج الانمائية للمجتمعات، مما يعزز المشاركة المجتمعية في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من خلال المشاركة الفعالة مع حكومات الدول ومنظمة الأمم المتحدة والقطاعات غير الربحية والقطاع الخاص.

ويمد هذا البرنامج بـ ٧٧٠٠ متطوع كل سنة، محليا ودوليا، بواقع ما يقارب ٨٠٪ قادمون من دول نامية، وما يفوق ٣٠٪ من المتطوعين داخل بلدانهم الأصلية. ويعمل الموقع الذي يشغله هذا البرنامج على شبكة الانترنت (www.onlinevolunteering.org) على توصيل المنظمات الانمائية مباشرة بالآلاف من المتطوعين حول العالم، ليكونوا قادرين على تقديم دورهم في المجتمع عن طريق منح الخدمات والاستشارات عبر الانترنت.

٢. منظمات التطوع الدولية:

هـي منظمات تطوعية عالمية (أو مهتمـة بالتطوع والشباب حول العـالم) أطلقها المجتمع الدولي، وقـد برزت في هذا المجال عدد منها، كان من أهمها:

أ. مجلس الاعتماد الأمريكي في إدارة التطوع

(Council for Certification in Volunteer Administration- CCVA):[٢]

ويقدم هذا المجلس الاعتماد العالمي الوحيد في مجال ادارة الموارد في العمليـات التطوعية، والذي يمنح للعاملين في إدارة المتطوعين. وترتكـز شهادة الاعتماد على كفـاءة المتقدم وخبرته في العمل مع المتطوعـين، بقياس المعرفة والتطبيق للمهـارات الادارية في ادارة التطوع والعمليات التطوعية، هذا بالإضافة إلى تقديمها لمجموعة من المهارات والمعارف المطلوبة في مجال الادارة والقيادة.

وتتطلـب شهـادة الاعتماد عدد مـن الكفـاءات الأساسية، وهي الاخلاق المهنية في العمل والتصرف، الادارة التنظيمية والقدرة علـى إشراك المتطوعين ومواءمة عملهم مع رسالة ورؤية المنظمة وتنفيذ العمليـات وسن القوانين والسياسـات التي تتطلب ذلك، إدارة المـوارد البشريـة والقـدرة علـى دعم المتطوعـين بطريقة منهجيـة، المساءلـة والقـدرة على جمـع المعلومـات ذات الصلة واستخدامها لمراقبة سـير العمل، وأخيرا المهارات القيادية التي تمكـن القائد من استثمـار المهـارات لتطوير الفـرد، المؤسسة، والمجتمع الناتج عن مشاركة المتطوعين الفعالة.

(٢) الموقع الالكتروني لمجلس الاعتماد الأمريكي في إدارة التطوع www.cvacert.org

ب. المنظمة الدولية للشباب (international Youth Foundation - IYF)[٤]:

وهي منظمة عالمية تعنى بالشباب وبتفعيل دورهم في المجتمعات، بصفتهم شركاء في عملية التنمية، وذلك بتيسير المعرفة والمهارات والفرص التي يحتاجون اليها في قرابة ٨٠ دولة في العالم. وتهتم المنظمة بقضية البطالة لدى الشباب وتأهيلهم لسوق العمل، كما تهتم ببناء قدرات الشباب العاملين في المؤسسات غير الربحية حول العالم. ويعد برنامج «جواز السفر نحو النجاح» (Passport to Succeed) أحد أهم البرامج التي تصدر عن المنظمة الدولية للشباب، والذي تم تطبيقه في نحو ٢٠ دولة، حيث يتم التركيز فيه على تزويد الشباب بالمهارات الأساسية المطلوبة في سوق العمل وتهيئتهم له، وتذليل الصعوبات أمامهم لمضاعفة إمكانية حصولهم على وظائف جيدة.

وقد أطلقت هذه المنظمة عام ٢٠٠١ برنامج Youth Action Net وهو برنامج يستثمر طاقات الشباب الواعدة في مجال الريادة الاجتماعية حول العالم، تعزيزا ودعما واحتفاءا بالدور المهم الذي يلعبه الشباب بكونهم قادة التغيير الايجابي في مجتمعاتهم.

ولمواجهة التحديات العالمية البادية في مجتمعات أولئك الشباب، فإن ذلك يتيح أمامهم الأرضية الخصبة لممارسة مهاراتهم وقدراتهم التي تحثهم على اجتاز العقبات وابتكار الحلول الإبداعية لها.[٥]

(٤) الموقع الالكتروني للمنظمة الدولية للشباب WWW.iyfnet.org
(٥) الموقع الإلكتروني لبرنامج Net Action Youth - www.youthactionnet.org

ج. المنظمة الدولية للجهود التطوعية (International Association for Volunteer Effort - IAVE)[٦]:

إن المنظمّة الدولية للجهود التطوّعية، هي المنظمة الدولية الوحيدة التي مهمّتها تعزيز العمل التطوّعي والاحتفاء به وتعزيزه عالميًا. أُنشئت المنظّمة في العام ١٩٧٠ من قِبل مجموعة صغيرة من الأفراد من مختلف بقاع العالم، جمعَتهم رؤية مشتركة حول المساهمة التي يمكن للمتطوّعين أن يقّدموها في حلّ المشاكل الإنسانية والإجتماعية وبناء جسور التفاهم بين البشر من جميع الأمم. وتعقد هذه المنظمة مؤتمرات دولية واقليمية للعمل التطوعي وقيادييه في مناطق مختلفة من العالم مرة كل سنتين، بهدف التبادل الدولي للمعلومات والممارسات الفُضلى والدعم المُتبادل في المجالات المعنية، وذلك كوسيلة لتشجيع العمل التطوّعي وتعزيزه على الصعيد العالمي. ويعد مركز الاميرة العنود لتنمية الشباب – وارف الممثل الوطني للمنظمة في المملكة العربية السعودية.

د. منظمة شباب أمريكا الخدمية YSA (Youth Service America)[٧]:

تعمل منظمة YSA على تحسين وتطوير المجتمعات، من خلال زيادة عدد المتطوعين من الشباب والأطفال وتنوع ثقافاتهم، وهي تستهدف فئة الشباب والأطفال من سن ٥ – ٢٥ عاما ليؤدوا أدوارهم في مجتمعاتهم.

---

(٦) الموقع الالكتروني للمنظمة الدولية للجهود التطوعية www.iave.org

(٧) الموقع الالكتروني لمنظمة شباب أمريكا الخدمية www.ysa.org

ومن خـلال السعي لإتمام المهمة التي قامت بهـا المنظمة، فإنها تضع لنفسهـا أربعة مفاتيـح إستراتيجية تعد أُطُـراً لبرامجها، وهي كالتالي:

- الحمـلات الجماهيريـة ذات النطاق الواسـع، والتي تسعى إلى حشـد المتطوعين وأداءهم للمهـام الخدمية، مثل اليوم العالمي للخدمة والشباب Global Youth Service Day.
- تمنح هـذه المنظمـة الدعـم المـادي للشبـاب، وللمنظمات الشبابية المصدّرة لمبادرات خدمية مميزة حول العالم.
- مـوارد مرجعيـة وتدريبيـة تـزود الشبـاب والقائمـين على البرامـج الشبابية بمهارات تؤهلهـم لقيادة مشاريع خدمية عالية الجودة والأثر.
- الاعتراف بجهود الشباب الواعدين والقائمين على البرامج الشبابيـة مـن خلال منـح الجوائـز التقديريـة والأوسمة، مثل: Everyday Young Heroes، و the Harris Wofford Awards.
- وتنظـم هـذه المنظمـة مجلـس YSA للشباب، وهـو مجلس استشـاري مكون من عدد من الشباب تبلـغ أعمارهم ١٥ – ٢٢ عاما، ومهمة هذا المجلس الرئيسية إبداء وجهات النظر للبرامج والمشاريع التي تقوم YSA بإطلاقها للمجتمع عموما وللشباب على وجه الخصوص، إضافة إلى تمثيلهم كسفراء للمنظمة على النطاق العالمي.

٣. أيام الخدمة والتطوع العالمية:

إن أيام الخدمة والتطوع العالمية تساعد على التذكير والحشد والتعبئة السنوية للفعاليات والمبادرات العالمية، ومن أبرزها:

- **اليوم الدولي للمتطوعين IVD - International Volunteer Day**[٨]:

ويعرف أيضا بيوم التطوع العالمي أو اليوم الدولي للمتطوعين، وقد استحدثته الأمم المتحدة عندما دعت الجمعية العامة، في قرارها المؤرخ في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٥، الحكومات لإعادة تكريم المتطوعين وتقدير جهودهم في يوم ٥ كانون الأول/ ديسمبر من كل عام، معتبرين ذلك اليوم كيوم دولي للجهود التطوعية من أجل التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وحثتها على اتخاذ التدابير لزيادة الوعي بأهمية إسهام الخدمة التطوعية، وبذلك فهي تحفز المزيد من الناس من جميع مسالك الحياة على تقديم خدماتهم كمتطوعين في بلدانهم وفي الخارج على السواء.

ويتيح اليوم الدولي للمتطوعين الفرصة للمنظمات التي تعنى بالعمل التطوعي والمتطوعين الأفراد لتعزيز مساهماتها في التنمية على المستويات المحلية والوطنية والدولية لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية.

كما استحدثت الجائزة السنوية لمتطوعي الأمم المتحدة على شبكة الانترنت (وهي جائزة يقدمها برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين)، والغرض من هذه الجائزة هو الإعتراف بمساهمات

(٨) الموقع الالكتروني لمبادرة Web Volunteer World - www.worldvolunteerweb.org. الموقع الالكتروني للأمم المتحدة – اليوم العالمي للتطوع: www.un.org/ar/events/volunteerday/

المتطوعـين على شبكة الانترنت، في السبيل نحو تحقيق الأهداف الإنمائيـة للألفيـة، وعرض كافة الطرق التـي يمكن للمتطوعين من خلالها تعزيز قدرات المنظمات وإبراز الفرق الذي يحدثونه في مشاريع صنع السلام والتنمية، عن طريق المساهمة بأوقاتهم ومهاراتهم وخبراتهم على الإنترنت. [٩]

وتتيـح هذه الجائزة لكل من المتطوعـين على الشبكة الإلكترونية والمنظمـات علـى السـواء فرصة إطـلاع الجمهـور العالمي على تجاربهـم وأفضـل الممارسـات لهـا، حيـث يعلـن عـن فائزيها العشـر، في اليوم العالمي العالمي للتطـوع، بعد اختيارهم من قبل لجنـة من ممثلـي برنامـج الأمم المتحدة للمتطوعـين والخبراء في التطوع والتنمية.

(٩) الموقع الالكتروني للجائزة السنوية لمتطوعي الأمم المتحدة
www.onlinevolunteering.org/en/org/stories/about__award.html

ب. اليوم العالمي للخدمة والشباب
GYSD - Global Youth Service Day: [١٠]

اليـوم العالمي للخدمـة والشباب أو يـوم خدمة الشبـاب العالمي هـو حملة لمنظمـة YSA التي تعـد منظمة خدميـة شبابية رائدة عالميـا، وقد قامت المنظمة بإنشاءها عـام ١٩٨٨م، حيث يحتفل في الفـترة ٢٦ – ٢٨ مـن أبريـل في كل عـام أكثر مـن ١٠٠ دولة حـول العالم مع الملايين من الاطفال والشباب الذين يعملون على تحسين مجتمعاتهم كل يوم عن طريق الخدمات التي يقدمونها. يوم خدمـة الشباب العالمي هو أكبر حدث خدمات في العالم وهو اليوم الوحيد الذي يتم تكريسه لصالح الشباب والأطفال.

(١٠) الموقع الالكتروني لليوم العالمي للخدمة والشباب: www.gysd.org

التنمية

الاستدامة

التمكين



رابعا: علاقة التنمية بالتطوع

لابد من أن يرتبط التطـوع بإستراتيجية أشمل، ألا وهي التنمية كمفهـوم فلسفي، والتنميـة الوطنية كممارسـة تطبيقية، وخطة عمـل ترتبـط بهـا كافـة القطاعـات: العـام والخاصـ والثالث (الخيري).

ا. التنمية والتطوع:

تُعَـرّف التنمية بأنها «العمليات الاجتماعية والاقتصادية المنبثقة من أيدلوجيا هادفة لتحريك الأفراد والجماعات الاجتماعية من حالـة غير مرغوب فيها (التخلف أو الاخفاق) إلى حالة مرغوب فيها وطنيـا (التنمية، أي النجاح). وتعـرف أيضا التنمية بأنها « نمـاء وتدعيم قرارات المجتمـع نحو إشباع حاجاتـه الأساسية المادية من مسكن وأمن وطعام ونقل».

وفي حين أن أغلب خطط التنمية في العالم العربي أخذت بمفهوم النمـو، متأثرةً بالنظريـة الرأسماليـة التقليديـة التي حصرت التنميـة في نمو إجمالي الناتج الوطني أو القومي، حيث يقوم فيه القطـاع الخاص التجـاري والمالي بقيادة بقيـة قطاعات التنمية الأخـرى، إلا أن تلك الخطط قد فشلـت فشلا ذريعا، حيث نمت معدلات الناتج القوم مخلفـة وموروثة معدلات دين وطنية عالية، معـدلات تضخـم أسعار كبـيرة، ارتفاع معـدلات البطالة، هجر النشـاط الزراعـي لإحـلال النشـاط الصناعي محلـه، وإعادة توزيع غـير عادلة للثروة، حيـث تزايدت معـدلات الفقر والغنى في آن معاً.

إن كل تلك المشـكلات جعلت المفكرين والمؤسسات الدولية تتفكر بشـكل عميـق في مفهـوم التنميـة، وعليـه فقـد ظهـر مصطلح «الاستدامـة»، أي أن التنمية هي ليست حالة أو خطة زمنية تبدأ ثم تنتهي وتتوقف عجـل التطوير والتحديث والإصلاح، فالتغيير التدريجـي والملموس سيبقى حاجة في كل حين، كمـا أن التنمية عليها أن تهتـم بجغرافيا الإنسان بالعناية بالبيئة والحفاظ على المـوارد الناضبة أو المتجددة. أما المصطلح الثاني فهو «التمكين» والذي يقصد به: تطوير وتنمية الانسان ذاته.

بيـد أن كل هذا وذاك حله يتمثل في مشاركـة القطاع الثالث من خـلال التطوع، كـي يساهم بغـزارة في التنمية البشريـة، بل أن أفضل خطـط مناهج تطوير الإنسان ظهـرت في إطار المبادرات الضروريـة أو الاجتماعية، حيث القطاع الثالث يمثل النفع العام «المجتمع المـدني»، ولما يتمتع به من مرونـة وحرية الإبداع وزخم المشاركـة بدوافـع دينية ووطنيـة وشخصية جعلت أمـر التنمية وتمكـين الإنسـان وتطويـره من خلال إزالـة المعوقـات أو تعزيز القـدرات بتصحيح التصـورات أو الأفـكار أو باكتساب مهارات التدريـب في بيئة متسامحة نحو التجريـب، وعليه.. فإن التنمية ذات صلـة وثيقـة في مفهوم التنميـة الإنسانية، التـي لن تتم إلا بالتمكين، حيث لن يتم التمكين إلا بالتطوع.

٢. التطوع في خطط التنمية الخمسية في السعودية:

إن المملكة العربية السعودية سقف للتخطيط وتنفيذ الخطط الخمسية التي اهتمت بالتنمية والاستدامة والتمكين، حيث تمثل ذلك في خطة التنمية التاسعة، التي أُعِدّت بآفاق إستراتيجية وتنموية تهدف لتحقيق التنمية المستدامة، حيث ارتكزت على خمسة محاور رئيسية كان منها: مواصلة جهود تحسين المعيشة، وتنمية القوى البشرية الوطنية، والتطوير الهيكلي للاقتصاد السعودي، والتنمية المتوازنة بين المناطق، وتعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني.

وجاءت الخطة في ٣٦ فصلا، كان «الشباب والتنمية» أحد أهمها، فالتطور التنموي الملحوظ في شتى مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في المملكة العربية السعودية جعل الشباب عاملا مهما في هذا التطور، حيث عدت الخطة الشباب أنهم العناصر الأكثر رغبة في التجديد واستيعاب المتغيرات، كما أنهم الأقدر على التفاعل والاستجابة لمخرجات عملية التطور والتقدم العلمي والتقني. بيد أن هذه الطاقة تبقى كامنة مالم ينجح المجتمع في ايجاد البيئة الخصبة التي تهيئ لأولئك الشباب تفعيل أدوارهم الحقيقة في السياسات والبرامج المناسبة.

وشكلت خطة التنمية التاسعة خطوة نوعية في تناولها للقضايا الشبابية بمنظورها الشامل، حيث أوضحت الانجازات الناتجة عن الخطة السابقة (خطة التنمية الثامنة) في المجال الاجتماعي والمشاركة المجتمعية للشباب في المملكة، فقد قامت الرئاسة

العامــة لرعايــة الشبــاب بتنظيــم ٧٧٦ معسكــرا ترفيهيا، و١٥ معسكــر عمل، و٣٩٨ رحلة وزيارة، إضافــة إلى نشاط الخدمات العامة والتي بلغت ٢٥٠ نشاطا.

كمــا شددت علــى أهمية شغل وقت الفراغ، حيــث أشارت إلى أن لــدى عددا كبيرا من الشبــاب أوقات فراغ طويلة تتراوح بين ٤ – ١٢ ساعة يوميا، وفي الغالب لا يكون ذلك الوقت مستغلا استغلالا أمثــل، مما يتطلب توجيــه الجهود لتوفــير الأنشطة الملائمة. في حــين قدرت الدراسة التي أجرتها على الطلب على أنشطة خدمة المجتمع التي يقوم الشبــاب بالمشاركة فيها بالتعاون مع الرئاسة العامة لرعاية الشبــاب بالزيادة بما مقداره ١٣٥ وحدة طلب في عام ٢٠٠٩ م عن عام ٢٠١٤ م.

في حــين هدفت في رؤيتها العامة في مجــال الشباب والتنمية إلى ايجــاد جيل من الشبــاب يتمتع بقدرات ومهــارات علمية وبدنية وحياتيــة، ومتحمــلا لمسؤولياتــه تجــاه نفسه وأسرتــه ومجتمعه ووطنــه، ومشاركا فعــالا في عمليــة التنمية. وانتهجــت كسياسة في سبيــل تحقيــق أهدافها، تشجيــع العمل التطوعــي والمشاركة المجتمعيــة للشبــاب في جميع المجالات، وتوسيــع هامش مشاركة التلاميــذ والطلاب في الأنشطة المدرسيــة والجامعية، والتفاعل مع مفهوم جعل المدرسة أكثر ارتباطا بالمجتمع.

٣. التطوع في الإستراتيجية الوطنية للشباب: [1]

أدركت المملكة العربية السعودية ممثلة بوزارة الاقتصاد والتخطيط أهمية تطوير الإستراتيجية الوطنية للشباب، لذا جاءت المبادرة بتطوير الإستراتيجية الوطنية للشباب ضمن مشروع تطوير الإستراتيجية الوطنية للشباب الذي تم الاتفاق على تنفيذه بين وزارة الاقتصاد والتخطيط وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، حيث سيتم تطوير الإستراتيجية خلال عام ٢٠١٠ لتبدأ بعدها عملية المصادقة عليها، وبدء التنفيذ وتطبيق الإستراتيجية.

كما أنها جعلت التطوع، والتطوع الشبابي أداة من أدوات التمكين وتحقيق التنمية، حيث فعّلت دور الشباب في تلك الإستراتيجية عبر مشاركتهم في اللجنة الاستشارية الفنية للإستراتيجية وفي إجراءِ الدراسات الوطنية المسحية والمشاركة عبر منهجيات التشاور وتبادل الآراء في ورش العمل وحلقات النقاش مع الخبراء والمختصين في شؤون الشباب.

وقد تضمنت الإستراتيجية الوطنية للشباب عدداً من المحاور الرئيسة التي تشتمل على مجموعة من القضايا ذات العلاقة بالشباب في المملكة.

(١) الموقع الالكتروني للإستراتيجية الوطنية للشباب – وزارة الاقتصاد والتخطيط:
www.mep.gov.sa/central/pls/apex/f?p::2001:2:0=NO::P2_DOCUMENT_ID261:

وهذه المحاور هي:

- التعليم والتدريب.
- العمل.
- الصحة.
- الثقافة والإعلام.
- الاتصالات وتقنية المعلومات.
- الترويح واستثمار وقت الفراغ.
- المواطنة الصالحة والمشاركة المجتمعية، والأسرة.

وتؤمن الإستراتيجية الوطنية للشباب بضرورة إيجاد جيل من الشباب يتمتع بقدرات ومهارات علمية وبدنية وحياتية، ومتحملا لمسؤولياته تجاه نفسه وأسرته ومجتمع ووطنه، ومشاركا فعالا في عملية التنمية؛ مما قادها إلى صياغة مجموعة من الاهداف العامة والخاصة والاجراءات والسياسات تكفل تحقيق تلك الرؤية، والتي كان منها:

- تطوير خدمات الارشاد الأسري للشباب والآباء.
- توفير متطلبات إدماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في الأنشطة الشبابية على اختلافها وتنظيم الأنشطة الخاصة بهم عند الحاجة.
- توسيع هامش مشاركة التلاميذ والطلاب في الأنشطة المدرسية والجامعية.
- تعميم ثقافة العمل المنتج في المجتمع وبين الشباب.

- التدخل الوقائي لمعالجة بعض المشكلات الاجتماعية وتقديم الدعم والمعالجة للفئات الخاصة التي تحتاج ذلك.
- تشجيع العمل التطوعي والمشاركة المجتمعية للشباب في جميع المجالات.
- تمكين الشباب من الجنسين من ممارسة هواياتهم من خلال ممارسة أنشطة شبابية رياضية وثقافية واجتماعية وترفيهية من اختيارهم ومنسجمة مع القيم المجتمعية وميولهم واهتماماتهم.

مع ضرورة إدخال تعديلات على الإجراءات والبرامج التي تنفذ في مجال الشباب بحيث تكون أكثر مرونة وأقل مركزية وأكثر استجابة لمتطلبات مشاركة الشابات من تخصيص برامج ومرافق وأنشطة تناسب ميولهن وهواياتهن وتلقى في الوقت نفسه قبولا أسريا واجتماعيا.

الإيثار العام

الصدقة

المروءة



خامساً: تعريف التطوع
(Definition of Volunteering)

فعـل التطـوع يـكاد يتطابـق ومفهوم العمـل الخـيري أو مفهوم المجتمـع المـدني أو القطاع الثالـث، وأغلب المنظريـن والخبراء الذيـن استطلعـت آراءهم يؤكدون على أنهـا ذات مفهوم واحد، إلا أننـي أجد أن البر «الصدقـة» (Dole)، أعم وأشمل من فعل التطـوع؛ فـالأول يشمل جميـع التصرفات القوليـة والفعلية مثل إفشـاء السلام وعيادة المريض، أما التطـوع، وإن كان جزءاً من الـبر، إلا أنـه أخص من حيـث الممارسة التطبيقيـة لكونه عملاً منظمـاً غير عفوي ويمارس في إطـار جماعي ويخرج من دائرته الواجـب الأسـري كرعاية الوالدين أو الأولاد، كمـا أشير إلى أنّ العمل الخيري بالمملكة العربية السعودية في غالبه للأسف يقوده وينفـذه موظفون متفرغـون، ونسبة التطوع تـكاد تكون محدودة ومقصـورة على المؤسسات المشهورة رسميا، مما يجعل مصطلح التطوع أخص عندنا من مفهوم العمل الخيري.

١. التطوع لغة:

التطوع «تفَعُّل» من الطاعة، و«تَطَوّعَ» كذا أي تحمله طوعا، وتكلف استطاعتـه، وتطوع لـه: تكلـف استطاعته حتـى يستطيعه، قال الأزهـري: ومن يطوّع خيراً، والأصل فيه يتطوع فأدغمت التاء في الطاء، ويقال: تطاوع لهذا الأمر حتى تستطيعه[١].

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

٢. التطوع اصطلاحاً:

أ. التطوع بمفهومه العام:

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

ب. التطوع بمفهومه الضيق:

يعرفـه آندي فرير وآخـرون: «العمل الذي يستفيـد منه المجتمع حينما يقوم به الفرد بمطلق حريته دون عائد نقدي». إن استفادة المجتمع تخرج منها الأعمال الضارة وغير المنتجة، والحرية تؤكد الاختيار دون إكراه، كأن يكون مفروضا من المحاكم أو إلزامياً في إطار مـادة دراسية أو برنامج تخرج، ثم دون عائد نقدي لتمييز دافعه الخيري، ويستثنى منه مصروف الجيب أو بدل الانتقال أو الملابـس. الجدير بالذكر أن الخدمات التي يقدمها الفرد داخل نطـاق أسرته لا تعد عملاً تطوعياً بالرغم من أنه يقدمها بمطلق حريته ودون عائد نقدي، ولكنها تتعلق بالتزام مشترك.[٢]

كما عرفته دائرة المعـارف البريطانية: الكلمة مأخوذة من اللغة الفرنسيـة (Voluntaire)، وتعنـي الشخص الـذي يُقدم على المشاركة بشكل مجاني في عمل مؤسسي أو القيام بمهمة.[٣]

وعرفه الدكتور نايف المرواني: «التطوع عبارة عن الجهد المبذول بطريقـة اختياريـة وبـدون قسر، مرضـاة لله تعـالى ومصلحة الوطن بإيثار الغير على الذات دون انتظار عائد ما».[٤]

(٢) فريـر، آنـدي وآخرين، الدليـل الأساسـي لإدارة برامـج العمل التطوعـي، مركز بناء الطاقات، ١٤٣١هـ، ص٢٣

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

(٤) المرواني، د. نايف، دراسة العمل التطوعي: إشكالاته وتطبيقاته، عام ١٤٣٢ هـ ص٥

٣. مصطلحات ذات علاقة:

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

أ. الصدقة (Charity):

قال تعـالى: ﴿إن المُتصَدقين والمُتصَدقـات وأقرَضوا الله قرضا حسناً يضَاعَف لهـم ولهم أجرٌ كريمٌ﴾ الحديد:١٨، وقال تعالى: ﴿مَّثَلُ الَّذينَ يُنفقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللّه كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِـلَ فِي كُلِّ سُنبُلَةٍ مِّئَةُ حَبَّةٍ وَاللّهُ يُضَاعِفُ لِمَن يَشَاءُ وَاللّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ﴾ البقرة:٢٦١.

ويقول النبي صلى الله عليه وسلم : «صنائع المعروف تقي مصارع السوء». رواه الحاكم، والصدقة خفية تطفئ غضب الرب، وصلة الرحـم تزيـد في العمـر وكل معـروف صدقة وأهـل المعروف في الدنيا هم أهل المعروف في الآخرة وأهل المنكر في الدنيا هم أهل المنكـر في الآخـرة وأول من يدخل الجنة هم أهـل المعروف» رواه الطبراني في الأوسط.

إن الصدقـات ليسـت قاصرة على نوع معين مـن أعمال البر بل القاعدة عامة أن كل معـروف صدقة، قَالَ أَبُو ذَرٍّ الغفاري رضي الله عنـه: قال رسـول صلى الله عليه وسلم : «عَلَـى كُلِّ نَفْس فِي كُلِّ يَـوْم طَلَعَتْ فيه الشَّمْسُ صَدَقَةٌ مِنْهُ عَلَى نَفْسه. قُلْتُ: يَا رَسُولَ اللّه، مِـنْ أَيْـنَ أَتَصَـدَّقُ وَلَيْسَ لَنَا أَمْـوَالٌ؟ قَالَ: «لأَنَّ مِـنْ أَبْوَابِ الصَّدَقَـةِ التَّكْبِـيرَ، وَسُبْحَـانَ اللّه، وَالْحَمْـدُ للّه، وَلَا إِلَهَ إِلَّا اللّه، وَأَسْتَغْفِرُ اللّه، وَتَأْمُرُ بِالْمَعْرُوفِ، وَتَنْهَى عَنِ الْمُنْكَرِ، وَتَعْزِلُ الشَّوْكَةَ

عَـنْ طَريق النَّاس وَالْعَظْـمَ وَالْحَجَرَ، وَتَهْـدِي الْأَعْمَـى، وَتُسْمِعُ الْأَصَمَّ وَالْأَبْكَمَ حَتَّى يَفْقَهَ، وَتُدِلُّ الْمُسْتَدِلَّ عَلَى حَاجَة لَهُ قَدْ عَلِمْتَ مَكَانَهَـا، وَتَسْعَى بِشِـدَّة سَاقَيْـكَ إِلى اللهْفَانِ الْمُسْتَغِيـثِ، وَتَرْفَعُ بِشِـدَّة ذِرَاعَيْكَ مَعَ الضَّعِيف، كُلُّ ذَلِكَ مِـنْ أَبْوَابِ الصَّدَقَة مِنْكَ عَلَى نَفْسِكَ، وَلَكَ فِي جِمَاعِكَ زَوْجَتَكَ أَجْرٌ». رواه الإمام أحمد.

و قَـالَ رَسُولُ اللَّه صلى الله عليه وسلـم : «مَنْ اسْتَطَاعَ مِنْكُمْ أَنْ يَتَّقِيَ النَّارَ فَلْيَتَصَدَّقْ وَلَوْ بِشِقِّ تَمْرَةٍ، فَمَنْ لَمْ يَجِدْ فَبِكَلِمَةٍ طَيِّبَةٍ « رواه الإمام أحمد.

إن نطـاق المستفيديـن من التطـوع «الصدقة» تبـدأ من الدائرة الأقرب ثـم تتسع، فأولى الناس: أولاد المتصـدق وأهله وأقاربه، ولا يجـوز التصـدق على أجنبـي وهو محتاج إلى مـا يتصدق به لنفقته ونفقة عياله.

عـن جابر بـن عبد الله أن رسول الله صلـى الله عليه وسلم قال: «إِذَا كَانَ أَحَدُكُـمْ فَقِيرًا، فَلْيَبْـدَأْ بِنَفْسِـه، وَإِنْ كَانَ فَضْلًا، فَعَلَى عِيَالِه، وَإِنْ كَانَ فَضْلًا فَعَلَى ذَوِي قَرَابَتِه، أَوْ قَالَ: عَلَى ذِي رَحِمِه، وَإِنْ كَانَ فَضْلًا، فَهَهُنَا وَهَهُنَا» رواه أحمد ومسلم.

تجـوز الصدقـة على الغني قَالَ: قَـالَ رَسُـولُ اللَّه صلى الله عليه وسلـم : «كُلُّ مَعْـرُوفٍ فَعَلْتَـهُ إلى غَنِـيٍّ، أَوْ فَقِـيرٍ، صَدَقَةٌ». وتجوز الصدقة على الذمي والحربي ويثاب المسلم على ذلك.

وقـد أثنـى الله على قـوم فقـال: ﴿وَيُطْعِمُـونَ الطَّعَامَ عَلَـى حُبِّهِ مِسْكِينًـا وَيَتِيمًا وَأَسِيرًا ﴾الإنسان: ٨، والأسير كافر حربي. وتجوز

الصدقة على الحيوان قال النبي صلى الله عليه وسلم : «بَيْنَمَا كَلْبٌ يُطِيفُ بِرَكِيَّةٍ كَادَ يَقْتُلُهُ الْعَطَشُ إِذْ رَأَتْهُ بَغِيٌّ مِنْ بَغَايَا بَنِي إِسْرَائِيلَ، فَنَزَعَتْ مُوقَهَا فَسَقَتْهُ فَغُفِرَ لَهَا بِهِ» رواه مسلم.

وأفضل الصدقة «التطوع» ما كان أثرها دائماً وممتداً في حياة الإنسان وبعده، ولا يكون ذلك إلا بالعمل المؤسسي ذي البعد الإستراتيجي والله أعلم فعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رضي الله عنه، أَنّ النَّبِيَّ صلى الله عليه وسلم ، قَالَ: «إِذَا مَاتَ الْمُؤْمِنُ انْقَطَعَ عَمَلُهُ إلا مِنْ ثَلاث: صَدَقَةٍ جَارِيَةٍ، أَوْ عِلْمٍ يُنْتَفَعُ بِهِ، أَوْ وَلَدٍ صَالِحٍ يَدْعُو لَهُ» رواه مسلم.

ويحرم أن يمنّ المتصدق على من تصدق عليه أو يؤذيه أو يُرائي بصدقته، لقول الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تُبْطِلُوا صَدَقَاتِكُم بِالْمَنِّ وَالْأَذَى كَالَّذِي يُنفِقُ مَالَهُ رِئَاءَ النَّاسِ﴾البقرة: ٢٦٤.

ب. المروءة (Virility):

من المترادفات في اللغة العربية لمصطلح التطوع، الفزعة والنخوة وأبرزها المروءة، قيل لمهدي بن حرب الهلالي: قد أكثر الناس في المروءة فصفها لنا وأوجز، قال: على الخبير بها سقطت، هي بحذافيرها في قول الله جل ذكره: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾النحل: ٩٠.

وقيل لسفيان بن عيينة رحمه الله تعالى: قد استنبطت من القران كل شيء، فأين المروءة فيه؟ فقال في قوله تعالى: ﴿خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ

بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ × وَإِمَّا يَنزَغَنَّكَ مِنَ الشَّيْطَانِ نَزْغٌ فَاسْتَعِذْ بِاللَّهِ إِنَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ﴾الأعراف: ١٩٩ – ٢٠٠.

ويُروى عن ابن عباس قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «أهل المعروف في الدنيا هم أهل المعروف في الآخرة» فقيل لابن عباس ما معنى قول الرسول صلى الله عليه وسلم ؟ فقال ابن عباس: إذا كان يوم القيامة نادى منادٍ من بطنان العرش: ليتقدم أهل المعروف في الدنيا، فيقومون فيها، فيقول الله تعالى: «إني قد غفرت لكم على ما كان منكم وأرضيت عنكم خلقي فيما كان لهم قبلكم، وضمنت عليكم تبعة كانت لخلقي قبلكم وجعلت حسناتكم اليوم تعرفونها على أهل الجمع حتى تكونوا أهل المعروف في الدنيا وأهل المعروف في الآخرة» رواه الحاكم.

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

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

ويحكى أن عبدالملك بن مروان دخل على ابن أبي سفيان فلما خرج قال معاوية لعمرو بن العاص: «ما أكمل مروءة الفتى، فقال: أصلح الله الأمير! لقد أخذ بأخلاق أربعة، وترك أخلاقاً أربعةً: أخذ بأحسن البِشر إذا لقي، وبأحسن الحديث إذا حدَّث، وبأحسن الاستماع إذا حُدِّث، وبأحسن الوفاء إذا وعد، وترك مزاح من لا يثق بعقله، وترك مجالسة من لا يرجع إلى الحق، وترك مخالطة من لا أدب عنده، وترك من القول والعمل كل ما يعتذر منه وترك مخالطة لئام الناس».

وقال بعض الأمراء يوما للمغيرة بن شعبة: ما الفتوة والمروءة؟ قال: سخاوة النفس وحسن الخلق.(٥)

قال محمد بن الوليد الطرطوشي في كتابه (سراج الملوك)، روي أن أعرابيا قدم على علي بن أبي طالب « رضي الله عنه» فقال: يا أمير المؤمنين لي إليك حاجة، الحياء يمنعني من أن أذكرها، قال: فخطها في الأرض فخط فيها: إني فقير، فقال لغلامه يا قنبر اكسه حلتي فكساه الحلة فقال:

كسوتني حلة تبلى محاسنها ... وسوف أكسوك من حسن الثنا حللا
إن الثناء ليحيي ذكر صاحبها ... كالغيث يحيي نداه السهل والجبلا
إن نلت حسن ثناء نلت مكرمة ... لا تبتغي بما قد نلته بدلا
لا تزهد الدهر في عرف بدأت به ... كل امرئ سوف يجزى بالذي فعلا

(٥) الثعالبي، عبدالملك بن محمد – تحقيق وليد الحسين –، مرآة المروات، الطبعة الأولى، دار الحكمة، الرياض، عام ١٤١٩هـ، ص ١١٣

و يُروى أن الليث بن سعد سألته امرأة سكربة عسل فأمر لها بزق عسل، فقيل له في ذلك فقال: إنها سألت على قدر حاجتها ونحن نعطي على قدر نعمتنا.

قال مطرف بن عبدالله بن الشخير: إذا أراد أحدكم مني حاجة فليرفعها في رقعة فإني أكره أن أرى في وجهه ذل الحاجة.

و روي أنه كان عند البهلول بن راشد طعام ففلا السعر فأمر به فبيع له، ثم أمر أن يشترى له نصف القفير فقيل له تبيع وتشتري، فقال: أفرح إذا فرح الناس وأحزن إذا حزنوا.[٦]

(٦) الحزيم، يوسف. العمل الخيري عند الملك عبدالعزيز، كرسي الأمير سلمان بن عبدالعزيز للدراسات التاريخية والحضارية للجزيرة العربية، الرياض، ١٤٣٣هـ، ص١١.

الدين

الجماعة

أنا



سادسا: دوافع التطوع
Volunteering Motivations

للتطـوع حوافز ودوافع تتجلى في ثلاثة أمور، هي: الدافع الديني، ودافع العصبية «الجماعة»، ودافع الفطرية.

١. الدافع الديني: (Religious Motivation)

الحكمة مـن إيجاد الخلق هي العبادة، قال تعـالى: ﴿وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ﴾الذاريات: ٥٦.

وتتجلى صوره فيما يلي:

أ. إن غرض وجود الإنسان وعلة خلقه هو العبادة:

ورأسهـا توحيد الله الذي بعث به الرسل والأنبياء، وهي الحقيقة المطلقة والأزلية منذ أن نفخ الروح بأبينا آدم وأنزله إلى الأرض، ويعرف شيخ الإسلام ابن تيمية العبادة بأنها: «اسْمٌ جَامِعٌ لِكُلِّ مَا يُحِبُّـهُ اللَّه وَ يَرْضَاهُ مِنَ الْأَقْوَالِ وَالْأَعْمَالِ الْبَاطِنَةِ وَالظَّاهِرَةِ»، إن سلوك «فعل» الإنسان الصادر عن إيمان وإرادة، سواء كان دينياً محضـاً بيناً أو حياتياً معاشاً، هو جزء من الدين وخاضع للثواب والعقـاب، قال تعالى: ﴿قُلْ إِنَّ صَلاتِـي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ﴾الأنعـام: ١٦٢﴾. فالإنسـان مسـؤول عن جميع تصرفاته، قال تعالى: ﴿كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ﴾المدثر: ٣٨.

يقول الدكتور يوسف القرضاوي عن التطوع بأنه:

«النفـع المادي أو المعنوي الذي يقدمـه الإنسان لغيره من دون أن يأخـذ عليه مقابلاً مادياً، ولكـن ليحقق هدفاً خاصاً له أكبر من المقابـل المادي، قد يكون عند بعض النـاس الحصول على الثناء والشهـرة، أو نحو ذلـك من أغراض الدنيـا، والمؤمن يفعل ذلك

لأغراض تتعلق بالآخرة رجاء الثواب عند الله تعالى والدخول في جنات النعيم، فضلا عما سينالـه في الحياة من بركة وحياة طيبة وسكينة نفسية وسعادة روحية لا تقدر بثمن عند أهلها».[1]

ب. التدافع ضرورة للعمران:

قال تعالى: ﴿وَلَوْلَا دَفْعُ اللَّهِ النَّاسَ بَعْضَهُمْ بِبَعْضٍ لَفَسَدَتِ الْأَرْضُ وَلَكِنَّ اللَّهَ ذُو فَضْلٍ عَلَى الْعَالَمِينَ﴾البقرة:٢٥١، إن الصراع بين الخير والشر وبين العقيدة الصحيحة المتجسدة في الإسلام والعقائد الوثنية الباطلة منها ماله تراث ديني سماوي أو مذهبي محرّف أو نحلة بشرية أرضية هو تدافع محتوم وفق قواعد الإسلام والتسامح والتعايش الإنساني. وعليه فإن التطوع يمليه واجب الاجتماع الديني ورابطة الأخوة، قال تعالى: ﴿ إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ﴾ الحجرات: ١٠. إن الأخوة الحقيقية تتجسد في التعاون، قال النبي صلى الله عليه وسلم : «مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادِّهِمْ وَتَرَاحُمِهِم وَتَعَاطُفِهِمْ مَثَلُ الْجَسَدِ، إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ شَيْءٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ الْجَسَدِ بِالسَّهَرِ وَالْحُمَّى». رواه الإمام أحمد.

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

(١) القرضاوي، د. يوسف، أصول العمل الخيري في الإسلام، دار الشروق، القاهرة، عام ٢٠٠٨م، ص ٢١

ج. عالمية الوازع الديني (Global of Religious Morals):

إن قاعدة المعاملة بالمثل من القواعد المستقرة في القانون والأعراف الدولية، فالمؤسسات الدينية المسيحية في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا تعتبر من أنشط الكنائس في جمع التبرعات وإنفاقها لأغراض تبشيرية تنصيرية، فقد بلغت التبرعات للكنائس بالولايات المتحدة الأمريكية عام ٢٠٠٨م مبلغاً قدره (٣٩٠) مليار دولار، فيما بلغت في إسرائيل مبلغاً قدره (١١) مليار دولار، ونجد البعض منا بحسن نية ينأى بالعمق الديني للتطوع ويبرزه على أنه نشاط مدني إنساني بحت، خوفاً أو تحرجاً من إلحاقه بالنشاط الدعوي، أو تقليداً أجوف لثقافة غربية ذات تطور تاريخي خاص تملي على العالم النامي مضامين مصطلحاتها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية المنتصرة والشائعة.[٢]

(٢) السلومي، د. محمد، القطاع الخيري ودعاوي الإرهاب، الطبعة الأولى، مجلة البيان، ١٤٢٤ هـ.

٢. دافع الجماعة «العصبية» (Community Motivation):

إنّ دافع الانتماء إلى الجماعة هو أصيل في سلوك المتطوعين، ولاسيما في مجتمعاتنا التقليدية التي تتسم بالتماسك الإجتماعي، ويذهب البعض إلى فهم مغلوط عن العصبية في سياق التعصب والمفهوم العلمي الذي أطلقه عالم الاجتماع السياسي ابن خلدون عند دراسة الانتماءات، التي هي حقيقة في سلوك البشر، يقول ابن خلدون[٣]: « في أن (العصبية) إنما تكون من الالتحام بالنسب، بسبب أن صلة الرحم طبيعية في البشر إلا في الأقل، ومن صلتها النصرة على ذوي القربى وأهل الأرحام أن ينالهم ضيم أو تصيبهم هلكة، فإن القريب يجد في نفسه غضاضة من ظلم قريبه أو العداء عليه ويود لو يحول بينه وبين ما يصله من المعاطب والمهالك نزعة طبيعية في البشر منذ كانوا، فإذا كان النسب المتواصل بين المتناصرين قريبا جداً بحيث حصل به الاتحاد والالتمام كانت الوصلة ظاهرة فاستدعت ذلك بمجردها ووضوحها، وإذا بعد النسب بعض الشيء فربما تنوسي بعضها ويبقى منها شهر فتحمل على النصرة لذوي نسبه بالأمر المشهور منه فراراً من الفضاضة التي يتوهمها في نفسه من ظلم من هو منسوب إليه بوجه، ومن هذا الباب الولاء والحلف إذا نصره كل أحد على أهل ولائه وحلفه للألفة التي تلحق النفس من اهتضام جارها أو قريبها أو نسيبها بوجه من وجوه النسب، وذلك لأجل اللحمة الجاهلة من الولاة مثل لحمة النسب أو قريبا منها، ومن هذا معنى قوله صلى الله عليه وسلم : « تعلموا من أنسابكم ما

(٣) ابن خلدون، عبدالرحمن بن محمد، مقدمة ابن خلدون، الطبعة الأولى، مكتبة لبنان وبيروت، عام ١٩٩٢م، ص ٥٥

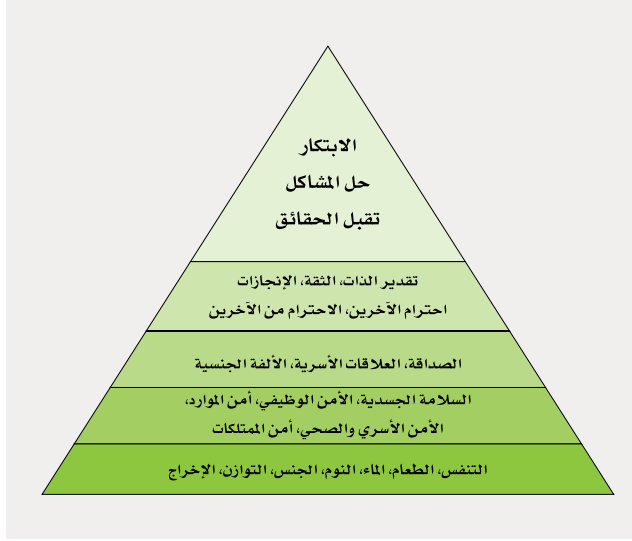
تصلـون به أرحامكم». رواه الترمذي، بمعنى أن النسب إنما فائدته هـذا الالتحام الذي يوجب صلة الرحـم حتى تقع المناصرة والنعرة وما فوق ذلك مستغنى عنه إذ النسب أمر وهمي لا حقيقة له ونفعه إنما هو في هذه الوصلة (الالتحام)».

وهـذا مـا أكدته أيضـاً دراسـة قام بها كـير آيت في عـام ٢٠٠١م تحـت عنوان (خبرات التطـوع عند السكان الأصليـين والمجتمعات غير الناطقـة بالإنجليزية)، حيث توصل الباحثـون إلى أن العامل الثقـافي يلعـب دوراً هامـا في تقييـم التطـوع وتصرفـات الأفـراد حيالـه، وقد اتضح مـن البحث أن قيـم وأعراف وهيـاكل المجتمع تؤثـر بشكل كبير على إدراك أفراد المجتمـع لماهية التطوع وأهميته الاجتماعيـة. وقد أوضح البحث أن الأستراليين البيض من البيئات المتحدثـة للإنجليزيـة بطلاقة كانوا قادرين بشـكل عام على وضع خـط فاصل بين حياتهـم الشخصية والنطاق العـام الذي اختاروا أن يقومـوا فيه بعملهـم التطوعي. فالعمل التطوعـي بالنسبة لهذه الجماعة هو عبارة عن نشاط يقومون به من منطلق إرادتهم الحرة وليسـ من قبيل القيـام بالواجب. في حين أظهر كثـير من السكان الأصليـين والقادمـين من بيئات غـير ناطقة بالإنجليزيـة ارتباطاً أعمـق بمجتمعاتهم التـي تأسست على مـا أسمـاه التقرير «تبادل المنفعـة، والالتـزام المتبـادل (التكافـل) (Interdependence) والروابـط الأسريـة العميقـة (صلة الرحـم) التي تولـد المسؤولية العامة والاحترام».[٤]

(٤) فرير، آندي وآخرون، مرجع سابق، ص ٢٥

٣. الدافع الفطري (Innate Motivation)

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



أ. **الحاجات المادية:**

اللازمة للبقاء، كالماء والهواء والغذاء والمأوى والجنس.

ب. **الأمان والاستقرار:**

كالحماية من الآخرين والحكم بالشريعة أو القانون أو النظام الاجتماعي.

ج. الحب والانتماء الاجتماعي:

للأسرة، وفيه العلاقات والعمل الجماعي (التعاون).

د. احترام الذات:

الإنجاز، السمعة، الاستقلال، المكانة الاجتماعية.

ه. النماء والتطور الشخصي:

إن التطـوع هو نتيجـة فطرية للمستوى الثالـث من الاحتياجات، علماً بأن المتطوع يحمل كل الدوافع في آن واحد، ولكن نسبة تأثير كل دافع تختلف من متطوع لآخر.

ودوافـع التطوع بالمملكـة العربية السعوديـة لا تختلف عن دوافع أي مجتمـع آخـر، سـوى أن الدافـع الدينـي يلعـب دوراً كبيرا، فقـد قـام د. إبراهيـم القعيد بإعـداد دراسة بعنـوان: (وسائل استقطاب المتطوعين والانتفـاع الأمثل بجهودهم)، وقد خلصت إلى أن أهـم دافع للعمل التطوعـي عند السعوديين هو الرغبة في الحصول على الأجر والثواب، والرغبة في تحقيق الذات، والتعلم واكتساب المعارف الجديـدة والنمو الشخصي، والرغبة في شغل أوقات الفراغ، وتلبية لحاجة فطرية لدى الإنسان وهي الرغبة في الاتصال بالآخرين[٥].

(٥) القعيـد، د. إبراهيـم، بحـث بعنـوان وسائـل استقطـاب المتطوعـين والانتفـاع الأمثل بجهودهم، الندوة العالمية للشباب الإسلامي، ١٩٩٧م

صحة

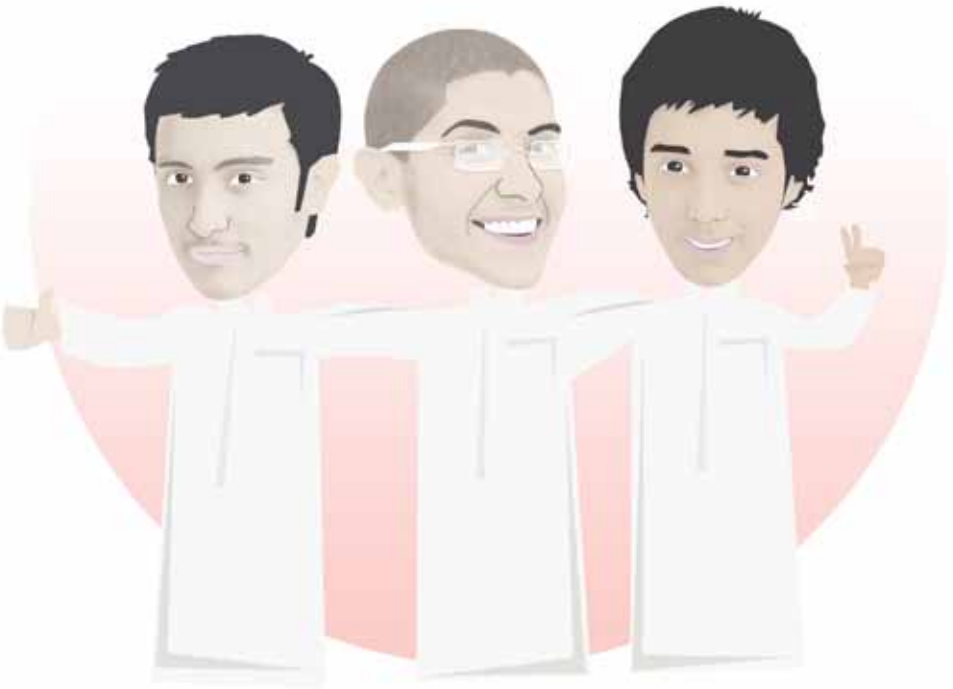
سعادة

تعزيز الانتماء

صداقة

معرفة

مهارة



سابعا: منافع التطوع
(Benefits of Volunteerism)

إن قـوة التطـوع تتمثل في قـوة شموله للفرد المتطـوع والمنظمات التطوعية والوطن ومن منافعه ما يلي:

ا. المنافع الذاتية (Self–Benefits):

يكتسب المتطوع الفرد منافع جمة منها:

أ. التمتع بصحة جيدة:

نشرت مجلـة «American Health» عام ١٩٨٨م دراسة أجريت بولايـة « Michigan " الأمريكيـة أظهـرت أن العمـل التطوعي المنتظـم يزيد مـن متوسـط العمر المتوقـع للفـرد، وأن الرجال الذين لم يقوموا بعمل تطوعي كانوا عرضه للوفاة بمقدار مرتين ونصـف أكثر من هؤلاء الذين قامـوا بعمل تطوعي مرة أسبوعياً علـى الأقل[١]. إن العمـل التطوعي يقوي جهـازك المناعي ويقلل من معدلات الكوليسترول ويقوي القلب ويقلل من فرص التعرض لآلام الصدر وبصفة عامة يقلل من الشعور بالإجهاد.

ب. الصعود للقمة:

للحياة قوانين، منها سنن كونية، وقدر أولئك المتطوعين أصحاب العطـاء: السمـو والسؤدد، فهـم يعطون أولاً ثـم يأخذون لاحقاً، يحكـى لنـا المؤلـف «ايريـل نايتنجيـل» (Ariel Nightingale) عن قصة رجل ذهـب إلى مدفأته الخاويـة وخاطبها:»امنحيني الـدفء، وسأمنحك الخشـب»، ولكن العطـاء لا يكون ولا يجري علـى هذا النحـو. إنّ العطاء يعمل وفقـاً للقانون الكوني الخاص

(١) جمـال، عظيـم وآخر، قـوة العطـاء، الطبعـة الثانية، مكتبـة جرير، الطبعـة الثانية، الرياض، ٢٠١١م، ص٢٢.

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

إنّ الزيادة إما تكون كمية أو معنوية، فالرازق والمانع هو الله، المُطلع الكريم على نوايا وأفعال الناس، فيفتح كنوز الأرض والسماء على المُنفقين ويحبس بركته عن المُمسكين البخلاء شحيحي الضمير والعطاء، فيقول النبي صلى الله عليه وسلم : «ما من يوم يصبح العباد فيه إلا ملكان ينزلان فيقول أحدهما أعط منفقاً خلفاً، ويقول الآخر: اللهم أعط ممسكاً تلفاً» متفق عليه.

ج. ظلك يوم القيامة :

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

د. نظف سجلك أوّلاً بأوّل :

يقول الله عز وجل: ﴿إِنَّ الْحَسَنَاتِ يُذْهِبْنَ السَّيِّئَاتِ﴾ هود: ١١٤، إن بشريتنا تقتضي الولوج في المعصية كبيرها وصغيرها يقول النبي صلى الله عليه وسلم :«لو لم تنبوا لذهب الله بكم، وجاء بقوم يذنبون ثم يستغفرون فيغفر لهم ». الإمام أحمد،

وعليــه فإن الخطأ ليس الوقــوع في الخطأ وإنما الاستمرار فيه أو عدم التكفير عنه بالإستغفار والأعمال الصالحة، ومنها التطوع.

ه. بناء علاقات جديدة:

إن التطــوع يمكنــك من اكتســاب صداقات ليعرّفــك بالعالم من حولــك، فتتبــادل المنافع معهــم حين تحقق التفاعــل الاجتماعي الذي يساعدك للوصول إلى كامل قدرتك وطاقتك ويقوي روحك، لقد كتــب توماس ميرتــون (Thomas Merton): «إن الأرواح مثــل الرياضيــين الذين بحاجــة إلى خصوم جديريــن بهم من أجل اختبــار قدراتهم وتدفعهم إلى استخــدام كامل طاقاتهم». إن اعتزال العمل التطوعــي سيدفع بك للانزواء عاطفياً لنقص التواصل والترابط.

و. شعور مختلف:

قادتنــي الفزعــة أو النخــوة إلى التطــوع خارج الوطــن، وعندها اكتشفــت جوهر الحياة حينما أطلعت عن كثب على معاناة أولئك المهاجريــن علــى الحــدود الباكستانيــة في بشــاور أو بابــي أو ما نسهــره، فمنهم مــن فقد والــده أو زوجه أو ابنــه أو طرف مبتور مــن يــده أو قدمــه، وتجتمــع الأسرة في بيــت طين، وقــد دعاني أحــد الشبــاب الأفغان العاملين بمعيتي لتنــاول طعام الغداء على مائدتهــم المفروشة على الأرض، فما لمست إلا الرضا بقضاء الله وقــدره وتطلعهم لحياة أفضل، يفخــرون بما ضحوا وتملكهم روح التحدي، وكان طعاماً نظيفاً لذيذاً لا يمكنني أن أنساه، لا يمكنني أن أنسى تلك الابتسامة وذلك الكلام ودعوات والدته وإخوته على

البـاب عند توديعي. إن ذلـك الشعور المختلف عما عايشته حضر في ذاكرتي تلك النعم التي نرفل بها ونحن عنها غافلون.

ز. مهارات جديدة:

إنّ العمل التطوعي يُنمي الذات ويكسب صاحبه مهارات الاتصال الفعـال والتأثـير في الآخريـن والعمـل بـروح الفريـق والتنظيم والتقييـم بالمراجعة والتصحيح، كما أنـه حقل لإختبار القدرات القياديـة والأفـكار الإبداعيـة والابتكاريـة، حيـث تقـل أخطار المبـادرات التطوعيـة، فضلاً عـن البيئة المحفـزة والمشجعة من منسقي برامج التطوع والمفتقدة في بيئة القطاع العام أو الخاص، إن العمـل التطوعي يمكنك من التجمع والتواصل مع جميع أفراد المجتمع عبر التشبيك الاجتماعي (Social networking) الذي طالما كان سبباً لتسويق الذات والحصول على وظائف. وقد يكون وصـول السيد بـاراك حسين أوبامـا – رئيس الولايـات المتحدة الأمريكيـة – لسـدة الحكم يعد أهم دليل علـى أهمية المنظمات والأنشطة غير الربحية ووسائل التواصل الاجتماعي.

ح. البطالة والانتظار:

إن من نعم الله على الشباب الصحة والفراغ يقول الرسول صلى الله عليـه وسلـم : «نعمتان مغبون بها كثير مـن الناس: الصحة والفراغ» رواه البخاري.

إن الشبـاب كمرحلة عمرية تتصف بالصحـة فسيولوجياً وليس فيها إلتزام بزوجة وأولاد أو وظيفة رسمية، فيظهر الفراغ خلال أو بعـد تخرجه مـن الثانوية العامة أو بعـد تخرجه من الجامعة

خـلال انتظـار الوظيفـة «البطالـة»، إنّ الشعـور بقـوة الصحة والفراغ ستدفع الشاب إلى خيارين لا ثالث لهما إما السهر لوقت متأخر والنوم صباحاً أو مرافقة الأشقياء والتورط بقضايا فساد أخلاقـي لا قدر الله (التحرش الجنسي - اللواط - السحاق) أو تعاطي المسكرات والمنشطات، وأفضل الأسوأ هدر الوقت باستماع الأغـاني والتدخين وإدمـان الأكل الرديء السريـع والقطيعة مع المحيط الأسري (الوالدين والأقارب).

يبـدو أن مـا نشكـو منـه الآن في شـارع التحليـة بالرياض على سبيـل المثـال كان يشكـو منه أنيـس منصور في مدينـة القاهرة قديمـاً بقوله « ويكفي أن نلقي نظـرة على شارع سليمان باشا في القاهـرة.. لنعرف ما الذي تصنعـه هذه الألوف من الشبان.. لا شيء يصنعونه غـير الذهاب والإياب والتزاحم « واللطعة « على الأبـواب ومعاكسة السيدات إنها طاقات مبـددة ضائعة. لا أحد يتـولى تشغيلها أو الاستفادة منها لا في المدينة ولا في الريف.. ولا حتى في الأحياء التي يسكنونها لا في السلم ولا في الحرب».

إن خيـار التطوع سيكسبك المنافع سالفة الذكر ويجعلك في حالة نمو واستعداد دائم، فهو استثمار ذكي للصحة والفراغ.

ط. المعرفة والتطبيق (Knowledge & Application):

أتذكر منذ نشأتي بالمدرسة الابتدائية موقفين، أولهما استيقاظي في ساعة مبكرة جداً صباحاً لأقف بطابور المدرسة.. عذراً: طابور الخبـازا! ثم أقطع كيلومترين بعدها كـي أصل للمدرسة، وعندها كان ينتظرني لوح خشبي «مسطرة» بيد مدير المدرسة الذي يقف علـى باب بيت مستأجر من طابق واحـد، فيسرع إلى ضرب كفي

الصغير ذي الست سنـوات دون شفقة أو رحمة، ولو أدركته هيئة حقوق الإنسان السعودية اليوم لأقاموا الدنيا ولم يقعدوها!

أمـا الموقف الثـاني: فهو امتناعـي عن دخول الحمـام «أكرمكم الله» بالرغم مـن احتياجي الشديد.. أتدرون لماذا ؟ لأن الحمام ليـس له بـاب! مع هذا العذاب مـاذا كنا نتعلـم ؟ كانت المدرسة تقـوم بواجبها المعـرفي بحشو عقولنـا بكم هائل مـن المعلومات النظريـة التي نحفظها، ثم نعود إلى كتابتها من جديد على ورقة الامتحـان وكلٌ وشطارته في الحفظ، وأفضـل راديو مسجل كان يحظى بأعلى الدرجات، أمـا اليوم فأبنائي يحكون لي أن مباني التعليـم أصبحت حديثة، فأصبح الحمـام له باب وألغي الضرب مـن المدارس تماماً، إلا أن التعليم لازال في الجملة تلقيناً نظرياً، وهنـا يأتـي الشاهـد بـأن التطوع هـو الوسيلة الاهـم في تحويل المعرفـة إلى تطبيق يمكـن الطلاب من ملامسـة العلم وأثره في الحيـاة، ولـذا فعلى الشبـاب أن يسعـوا بمبادراتهـم الذاتية في التطوع للتغلب على هذه المعضلة التربوية والتعليمية.

وقـد أرجعت دراسة ميدانيـة عن التطوع في العـالم العربي، قامت بها الشبكـة العربية للمنظمات الاهلية، احجـام الشباب في العالم العربي عن العمل التطوعي إلى عدة أسباب، منها التنشئة الاسرية والمدرسية التي تهتم فقط بالتعليم دون زرع روح التطوع وبث الانتماء مساعدة الاخرين، وبكون مناهج وانشطة المدارس والجامعات تكاد تكون خالية من كل ما يشجع على العمل التطوعي الاجتماعي.[٢]

(٢) الشبكة العربية للمنظمات الاهلية، ٢٠٠٥. التطوع والمتطوعون في العالم العربي.

أمـا عن منافع التطـوع لدى الشباب في المملكة العربيـة السعودية، فقد أظهـرت دراسـة قام بهـا د. راشـد الباز[٢] بعنـوان (الشبـاب والعمل التطوعـي)، دراسـة ميدانية على طـلاب المرحلة الجامعيـة في مدينة الرياض، وتوصلت الدراسة إلى أن غالبية الشباب ليست لديهم مشاركة في العمـل التطوعي، رغم وجود وقت فراغ لـدى معظمهم. وعبر غالبية المبحوثين عن رغبتهم في المشاركة في العمل التطوعي وخدمة مجتمعهم، كمـا تطرقت الدراسة إلى عوائق العمل التطوعي، وتبنت نظرية التبادل الاجتماعـي في تفسير العلاقة بين رغبة الشبـاب في المشاركة في العمل التطوعـي وعدد من العوامـل المرتبطة بتلك الرغبـة. وكشفت الدراسة عـن وجـود علاقة بـين المشاركـة في العمـل التطوعي ومتغـير اكتساب الخبرة حيث أفاد بذلـك ٩٢٪ من المبحوثين. ودلت الدراسة على وجود علاقة قوية بين المشاركـة في العمل التطوعي والرغبة في الحصول على الأجر والثواب ومثلها ٩٩٪ منهم.

٢. منافع المؤسسات غير الربحية (Benefits of NPO):

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

أ. أنّ تعـاون المؤسسـات والمنظمات غير الربحيـة مع تنظيمات ومؤسسات المجتمع المحلي فيما يسمى (التشبيك الاجتماعي) يُمكـن المؤسسـات المانحة، من خـلال الجمعيـات التطوعية الميدانية، تحديد الاحتياجـات وأولوياتها تحديداً دقيقاً، كما أنّ التنفيذ سيكون فعالاً ويحقـق الأبعاد والعوائد الاجتماعية

(٢) البـاز، د. راشـد، دراسـة بعنوان الشبـاب والعمل التطوعـي، المركز الوطنـي لأبحاث الشباب – جامعة الملك سعود، الرياض،٢٠٠٢م.

المشتركة كالتكافل والترابط والتآزر. ويحكم الرقابة المتبادلة للحد من الهدر وضعف الكفاءة، كما تخفض التكاليف التشغيلية للأعمال الخيرية.

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

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

د. تخفيض التكلفة التشغيلية للأجور في المؤسسات غير الربحية، واحلال محلها التكاليف الخاصة بالتطوير والدراسات لهذه المنظمات، بحيث يتركز انفاق الموارد المالية على تحقيق الاهداف الإستراتيجية التي تقوم عليها تلك المنظمات.

إنّ بعض القلوب العطوفة والنبيلة من علماء ورجال أعمال ومفكرين وقادة رأي ورؤساء تنفيذيين منحوا المنظمات غير الربحية المصداقية لتعبئة الرأي العام نحو ترويج العمل الخيري، وذلك بترؤسهم مجالس الإدارة أو افتتاح فعالياتها وإطلاق حملات التبرع.

٣. منافع التطوع الوطنية (Benefits of National Volunteer):

إنّ تطـوّع المجتمع المـدني جزء أساسي في الحيـاة الديمقراطية التعدديـة وفق القانـون، أما في المجتمعات الناميـة فإنه ضرورة للاستقرار والبناء والتحديث.

أ. إنّ التطـوع يعـزز المشاركـة التنمويـة بـدلاً مـن المشاركـة السياسيـة التي لا تتوافر في المجتمعـات غير الديمقراطية، كالنظـام السياسـي السعـودي المعتمد على فلسفـة النظام السياسـي في الإسلام والحكم الرشيد، حينما يعبئ طاقات المجتمـع الفائضـة للمشاركة في خطط التنميـة واتجاهاتها المستقبليـة وانخـراط الشبـاب في التخطيـط والتنظيـم والتنفيـذ والرقابـة علـى المشروعـات والبرامـج الحكومية أو الخاصـة، في مجـالات التعليـم والعمل والصحـة والبيئة والرياضـة والفنون، كما يقود الجهود الفعلية بحسب الموارد المتاحـة عبر المنظمات غير الربحيـة لاستدراك إخفاقاتها. إن تلك المشاركة التنمويـة ستكون صحية للتعبير عن الرأي وكفالـة الحقوق ولاسيما لتلك الشرائـح الأقل حظاً أو قدرة علـى إيصال صوتها لمتخذ القرار كما أنها أداة جادة وفعالة لضمان الجودة وتطويق الفساد الإداري والمالي.

ب. إنّ التطـوع يعـزز الـروح الوطنيـة، ولاسيمـا في الحـروب والكـوارث والأزمـات حينما يتوحد المجتمـع بجميع تنوعاته المناطقيـة أو المذهبيـة أو العرقية، فيتفانـى في خدمة غيره تطوعـاً، متناسيـاً خلافاتـه وإنـكاره لحقوقـه ومصالحـه الفردية لمصلحة الجماعة.

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

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

ه. إنّ العمل التطوعي العاطفي يسهم لا محالة في خلق فرصة ذهبية نحو إدماج أولئك المهمشين أو العاطلين أو الذين تعرضوا لصدمات أو حوادث معينة في حياتهم وستجعل منهم أصحاء نفسياً، مستعيدين ثقتهم بوطنهم. ان التطوع هو رأس المال الاجتماعي الذي لا غنى عنه لأي دولة تنشد التطور، يقول كوكس (Cox): «إنّ رأسَ المال الاقتصادي لا يكفي لضمان سير المجتمع بالشكل المطلوب، فرأس المال الاجتماعي يتولد من تحمل الأفراد للمسؤولية، وعملهم سوياً وتعلمهم أن يثقوا في بعضهم البعض أمر ضروري إذا ما أردنا أن نتحرك نحو مجتمع أكثر تمدناً يشعر كل فرد من أفراده بقيمته»، يقول النبي صلى الله عليه وسلم :»إنما

تغلبون وتنصرون بضعفائكم» الإمام أحمد، والمراد أن الأمة حينما تهتم بالضعيف وغير القادر تكون في حالة تحضّر تمكنّها من الانتصار والغلبة. ففي عام ١٩٩٩م أصدر مركز دراسات المجتمع المدني دراسة بعنوان: (المجتمع المدني العالمي حجم القطاع غير الربحي) (٤)، وهي حصيلة سلسلة من الأبحاث التي قادها المركز في (٢٢) بلداً حول القطاع الأهلي وقد خلصت الدراسة إلى نتائج ترتبط بمساهمة القطاع الأهلي في الاقتصاد العالمي، من أهمها:

- برز القطاع الأهلي في بداية القرن الواحد والعشرين القوة الاقتصادية الأكثر نمواً بين القطاعات المجتمعية الأخرى، وهو كما عبرت الدراسة (قوة اقتصادية كبرى في الدول التي تمت دراستها) فنسبة الإنفاق لهذا القطاع تصل في متوسطها إلى (٥,٧٪) من إجمالي الناتج الداخلي، حيث مثّل هذا القطاع ما يزيد على تريليون دولار الذي يتبؤه مركز ثامن اقتصاد عالمي.
- في ثمانية بلدان من العينة كانت نسبة النمو في وظائف القطاع الأهلي في الفترة الفاصلة بين (١٩٩٠-١٩٩٥م) تعادل ٢٤٪، أي بنسبة سنوية تعادل ٤٪، وأما نمو مجمل الوظائف الأخرى فلم يتجاوز ٨٪، أي ٢٪، سنوياً، ومن ثم فقد قارب نمو القطاع الأهلي ثلاثة أضعاف نموها في القطاعات الأخرى (العام والخاص).

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

- يوفر القطاع التطوعي ما يعادل ٤,٨٪، من إجمالي الوظائف في الدول عينة الدراسة، وبنسبة قطاعية تعادل ثلاثة أضعاف ما يوفره قطاع المرافق، وأكثر من ضعفين مما يوفره قطاع النسيج، وتقريباً نصف ما يوفره قطاع النقل، والأهم من ذلك ما يعادل ٢٧٪، من الوظائف الحكومية.
- بينت الدراسة أن التوصيف القطاعي للوظائف الثابتة ومدفوعة الأجر المرتبطة بالأنشطة التطوعية تتصف بهيمنة ثلاثة قطاعات رئيسية: تتركز ٣٠٪، من هذه الوظائف في قطاع التعليم، مقابل ٢٠٪، في قطاع الصحة، و١٨٪، في قطاع الخدمات الاجتماعية.

وقد أظهرت دراسة تفصيلية[٥] أخرى عن حجم التوظيف الذي يولده القطاع الخيري منذ ١٩٩٠م – ١٩٩٥م حسب ما يلي:

جدول (٢): حجم التوظيف الذي يولده القطاع الخيري (١٩٩٠-١٩٩٥):

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

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

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

إنّ التطوع أداة وطنية مهمة للسعوديين أكدتها دراسة قام بها معلوي الشهراني عام ٢٠٠٦م بعنوان «العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع»[٦]، وقد توصل الباحث إلى أنّ جميع الأدوار الأمنية التي يقوم بها المتطوعون هي أدوار هامة جداً كالإسهام في مكافحة التسول، ومساعدة المعوزين على مواجهة الفقر، والإسهام في وقاية أسر وأطفال نزلاء السجون من التشرد والانحراف والوقاية من الجريمة وأخطار المخدرات، ومساعدة المجتمع في مواجهة الكوارث، مثل الحريق والسيول والانفجارات، ومساعدة الأجهزة الأمنية في تعقب المجرمين والإبلاغ عن المشبوهين.

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

مدرسة

جامعة

حكومة

إقليمي

دولي

خاص



ثامنا: أنماط التطوع وتطبيقاته
(Patterns & Applications)

تتنوع أنمـاط التطوع بحسب المؤسسـة، إن كانت عامة أو خاصة أو غـير ربحيـة، أو التي تمارس التطوع لفـترة زمنية محدودة أو طويلـة، أو برنامج ونشاط عرضي يحقـق أغراضه ثم ينتهي، أو نشاط مؤسسي دائـم ومتطور، كذلك قد يكون التطوع جزءاً من نتائج المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص، أو أن تكون المؤسسة برمتهـا قائمة علـى نشاط التطوع نفسه. ويمكـن تقسيم التطوع على سبيل المثال لا الحصر إلى ما يلي:

١. بحسب المقابل المادي:

وكما عرفنا سابقا، بأن التطوع هو الجهد أو الوقت أو المال المبذول دون مقابل يعود على فاعله شرط أن يقدمه بكامل إرادته، ونظرا لتطـور الأوضاع الاجتماعية فقد أخذ هذا التعريف بالاتساع من ناحية المردود المادي العائد على المتطوع، حيث أخذت القطاعات المستقطبـة للمتطوعـين حديثا بإعـادة صياغة قاعـدة «التطوع مدفـوع الاجـر»، عائديـن في ذلك إلى عـدد من الاسبـاب التي شجعـت على استحداث هـذا النوع من التطـوع، والتي قد يكون مـن أهمهـا[١] التخفيـف مـن الآثـار السلبية للبطالـة في بعض المجتمعـات وخاصة في تلك المجتمعـات التي تعاني من مشكلات اقتصاديـة ضاغطة، كما أن قيام بعض الافراد بتقديم جهودهم أو العمـل لدى المنظمات بأجر يقل عـن أجر المثل يعد في المفهوم الحديث تطوعا، خاصة وأن التطوع الحديث أصبح يتطلب صورا

(١) برنامـج تنميـة المشاركـة PDP (بـدون تاريـخ)، التطـوع والعمل التطوعـي: المفاهيم والقضايا ومهارات التخطيط وادارة المتطوعين، مصر.

أخرى من التكاليف والالتزامات تجاه المتطوعين مثل تأمين المنح الدراسية لهم أو توفير بدلات الانتقال والمواصلات والسفر أو أي نفقات أخرى تدفع للمتطوعين في سبيل أداء عملهم.

ورغم حداثة مفهوم التطوع مدفوع الاجر، الا أن بعض مؤسسات المجتمع المدني قامت باعتماده فقد قامت ٦٪ من الهيئات الادارية للمؤسسات المدنية الاردنية باعتماد هذا النظام، وذلك بتلقي متطوعيها لمكافآت رمزية كبدل المواصلات والمصاريف.[٢] وفي المقابل، وبأخذ النسبة المتبقية بالاعتبار (٩٤٪ من الهيئات الادارية) فإن ذلك يعزز من قاعدة العمل التطوعي التي درجت على اعتبار التطوع مدفوع الاجر نوعا من الخدمات الاجتماعية ولا يعتد به عملاً تطوعيا، وأن المعيار الأساسي للتطوع هو تقديم الخدمات والجهود دون أي تعويضات مالية.

٢. بحسب الفترة الزمنية للعمل التطوعي:

بحسب التقسيم الذي اعتمده مشروع نظام العمل التطوعي المقترح من مجلس الشورى السعودي لأنواع العمل التطوعي[٣]، فقد تم تقسيم العمل التطوعي إلى تطوع دائم وتطوع مؤقت (المرتبط بفترة زمنية محدودة).

(٢) الطويسي، باسم، مكانة العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني الاردني، دار سندباد للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠١١.

(٣) لم يتم اقراره حتى تاريخ صدور الكتاب

أ. التطوع الدائم:

هـو تقديم العمل التطوعي بشكل دائم لأحد الجهات التي تطلبه، وعـادة ما يحصـل المتطـوع الدائم علـى التدريـب المتخصص الملائم، ويحصـل على امتيازات وحوافز خاصة وشهادات خبرة واعتماد لساعات عمله التطوعية.[٤]

ب. التطوع المؤقت:

هـو العمل التطوعي الذي يرتبط بمدة زمنية محددة، إما بسبب رغبـة المتطوع في ذلك أو بسبب أحـد العوامل المؤثرة على ذلك، كأن يكـون العمـل التطوعي مرتبـط بموسم محـدد (كالأعمال التطوعيـة في ارشـاد الحجـاج في فـترة الحج، وتوزيـع وجبات إفطـار الصائمين في شهر رمضـان)، أو أن يرتبط بحدث معين مثل التطوع في الكوارث الطبيعية والأزمات والحروب.

٣. بحسب التنظيم:

يقصـد بالعمـل التطوعي بحسـب التنظيـم، أي تصنيف العمل التطوعـي بحسـب القطاع المؤسسـي الذي ينظـم عملية التطوع تلـك، والذي يمكن تقسيمه بشـكل عام إلى قطاع حكومي، قطاع خاص، وقطاع ثالث مدني.

(٤) ينص مشروع نظام العمل التطوعي المقترح من مجلس الشورى السعودي على أن يمنح للمتطوع – الذي يستمر على عمله التطوعي لمدة لا تقل عن سنة تراكمية، او الذي يقدم عملا تطوعيا مميزا – شهادة تطوع وخبرة تعطيه أولوية العمل فيها، وفق شروط القبول المعمول بها في الجهة المستفيدة

٨. تطوع المؤسسات الحكومية (Governmental Volunteering):

١. تطوع المؤسسات الخدمية:

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

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

٢. التطوع المدرسي (Schools Volunteering):

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

- **ثانوية الملك عبدالله بن عبدالعزيز بمحافظة شقراء:**

قـام عدد مـن المعلمين في ثانويـة الملك عبـدالله بمحافظة شقراء بالتطـوع لتقديم دروس تقوية مجانية لطلابهم خـلال اختبارات الفصـل الدراسي الأول، ولمدة أسبوعين وعلى فترتين، تبدأ الفترة الأولى من بعد صلاة العصر حتى أذان المغرب، والفترة الثانية من بعد صلاة المغرب وحتى أذان العشاء، وتأتي هذه البادرة التطوعية من المعلمين تجاه طلابهم لمساعدتهم في تحسين مستوياتهم.

- **مشروع «هذه مدرستي» في متوسطة حمد الجاسر:**

في هذه المدرسة لا يوجد أي عامل للنظافة منذ عامين، فمنذ أن أطلق مديرهـا الأستـاذ/ ضيدان بـن عبدالرحمن اليامـي مشروع (هذه مدرستي) وهي جماعة النشامى التي تقوم بصيانة المبنى المدرسي، أصبحـت المدرسـة نموذجاً حضاريـاً ورائعاً، حيـث يتناوب الطلاب وبشكل دوري حسب حصة الأنشطة أو التربية البدنية أو الفنية ويقوم مجموعة منهم بتنظيف الممرات ودورات المياه والفصول الدراسية.

كان الهدف من ذلك هو الرقي بالمدرسة في مصاف المدارس المتطورة مثل التجربة اليابانية، حيث أن المسلمين أولى بذلك، للمحافظة على البيئـة المدرسيـة. وكان من أبرز نتائج هذا المشـروع هو عدم وجود كتابـة على جدران المدرسة أو الطـاولات، وكذلك أي زجاج مكسور. لقـد تم تغيير في سلوك الطلاب بشكل واضـح وأصبح أولياء الأمور يأتـون بأنفسهم للمدرسة ويؤكدون على ضرورة مشاركة أبنائهم في فريق صيانـة المبنى المدرسي حتى قال أحـد الطلاب «أستاذ دعني أمسح الممر كاملاً ولكن لا تخصم علي درجة!»

٣. التطوع الجامعي (Universities Volunteering):

- **نادي حياة بجامعة الملك سعود:**

هـو أول ناد جامعـي متخصـص في مجال التطوع علـى مستوى الجامعـات السعودية، تابع لعمادة شـؤون الطلاب بجامعة الملك سعـود. أسسه طالبان من كلية الطب (همـا زياد اليحيى، وبدر العمـري) رغبة في إقامة برامـج تطوعية طبية تهدف إلى تعزيز روح الخدمة المجتمعية لدى طلاب الطب وتلمس حاجات المجتمع الفعليـة، حيـث أن رسالة النادي هي إحيـاء إرثنا التطوعي لدى الشباب ونشر الإنسانية بالأعمال التطوعية.

وقـد أقام النـادي العديد من البرامج المتميـزة والأولى من نوعها في المجـال، كبرنامـج (لبيه يا وطـن) وهو برنامج طبـي لمساعدة اللاجئين في منطقة جازان خـلال أحداث الحرب في عام ٢٠١٠م وقد كان النـادي هو الجهة المدنية الوحيدة على خط النار آنذاك، وحاز علـى ذلك درع التميز من جامعة الملـك سعود لعام ٢٠١٠م، وأقام برنامج التطوع الدولي إلى الهند بمشاركة عدد من الجمعيات التطوعيـة الدولية، وبرنامج « رحلـة الإنسانية « وهو برنامج طبي يهـدف لتقديم الخدمات الإسعافية لـزوار الحرم النبوي الشريف خلال العشر الأواخر من رمضان بالتعاون مع هيئة الهلال الأحمر السعودي، وبرنامج تفطير الصائمين خلال شهر رمضان، والعديد من البرامج التوعوية والتثقيفية الأخرى.[٥]

(٥) موقع نادي حياة – جامعة الملك سعود، ٢٠١٢م، النبذة التعريفية، www.ksu-life.org

- **مهرجان جامعة الملك فهد للبترول والمعادن:**

تقيم جامعة الملك فهد للبترول والمعادن مهرجاناً سنوياً لمدة خمسة أيام، يتضمن فعاليات العمل التطوعي ومعرض للفرص التطوعية، ويشارك عادة أكثر من (١٧٠٠) طالب وغيرهم من منسوبي الجامعة في فعالياته، ويقدم المتطوعون أكثر من (١٠،٠٠٠) ساعة تطوعية لخدمة المجتمع في أنشطة متعددة منها: برنامج رعاية الأيتام وزيارة المسنين ومواساة المرضى وذوي الاحتياجات الخاصة وزيارة دور الرعاية الاجتماعية ومستشفيات الأمل، وتشمل الزيارات ايضا الاسر الفقيرة في بيوتهم وتقديم الدعم لهم، ومساعدة بعض طلاب المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية للارتقاء بمستواهم التعليمي، وتقديم دورات تقنية متنوعة في الحاسب الالي ودورات تدريبية تعنى بتعزيز القدرات الشخصية، والاعتناء بالواجهات البحرية والحدائق العامة والمساجد.[٦]

ب. تطوع القطاع الخاص «المسؤولية الاجتماعية» (Social Responsibility):

١. المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص:

يُعد الشيخ سليمان بن عبدالعزيز الراجحي والشيخ عبداللطيف جميل من أكبر الشخصيات التجارية السعودية التي آمنت بالمسؤولية الاجتماعية، ففي حين حظي الأول بجائزة الملك فيصل لخِدمة الإسلام، يقدم الثاني برامج ذات جودة عالية

(٦) موقع جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، ٢٠١٢م، أخبار الجامعة www.kfupm.com

تهـدف إلى التمكـين باسم «برامـج عبداللطيـف جميل لخدمة المجتمـع». وتم توحيـد برامـج الشركـة في إطـار هيكلـي موحد بتبنيهـا تنظيم عددا مـن أنجح البرامـج مثل برنامـج «تنوير» والـذي يهدف إلى تنميـة الشباب وتأهيلهم مـن خلال البرامج الترفيهيـة والتعليمية، «باب رزق جميل» والذي تم تأسيسه ليكون المحطة الأولى للشباب العاطلين والباحثين عن عمل وعن مصدر دخـل، و«دار النفيسـة للأيتـام» الـذي اتخذ من زوجـة الراحل عبداللطيف جميل -رحمهم الله- اسما له.

٢. تطوع الموظفين في القطاع الخاص:

باتجاه العديد من مؤسسات القطاع الخاص إلى تعزيز دورها في العمـل التنموي الاجتماعي، منطلقة مـن مسؤوليتها الاجتماعية نحـو القضايـا التي تشغـل المجتمع، ظهرت بعض البرامج التي تعـزز دور الافراد في تطوير مفهوم التطـوع المتخصص كبرامج تطـوع الموظفين في القطـاع الخاص. وقد أثبتـت بعض البرامج من هـذا النـوع نجاحهـا الملموس في بعض المجتمعـات، ففي مسـح أجرته « ديلويـت وتوش « الامريكية أكد ثلثـي العينة أنهم يفضلـون العمل لدى الشركات التي تتيـح لهم الفرصة للإسهام بواجبهـم في المنظمـات غير الربحيـة[٧]. وتقـدم شركة سيدكو القابضـة نموذجا واضحا لتطوع الموظفين وخدمة المجتمع، حيث أطلقـت الشركـة بالتعاون مـع مؤسسـة « Operation Hope "

(٧) مركـز جون جيرهارت للأعمال الخيريـة والمشاركة المدنية، موجـز الحلول التطوعية لدى الموظفين: برنامج تطوع الموظفين، مجلس المؤسسات، ٢٠٠٨.

غـير الربحية برنامـج الوعي المالي (ريالي)، والـذي يقوم على تطـوع فريق مـن موظفي سيدكـو كابيتال لتدريـب الشباب على ممارسـات الوعي المالي عبر ورش العمل التفاعلية، والتي تهدف لتغيـير السلوكيات المالية للشباب السعودي تحديدا، خاصة فيما يتعلـق بالتخطيط المـالي للمستقبل وتحمـل المسؤوليـة، وغرس عادات الإنفاق والادخار والاستثمار السليمة لديهم.[٨]

ج. تطوع المجتمع المدني:

١. التطوع المؤسسي:

هـي الجهود التطوعية المبذولة والتـي تحكمها منظومة مؤسسية تخضـع لنظام واضـح ينظم عملية التطوع، سـواء كانت منظمة من الافراد الممثلين للمؤسسـة أو من المبادرات التي تطلقها تلك المؤسسـات، بحيـث تعود تلك الجهـود على مستفيـدي المؤسسة مـن المجتمع أو أن تعود بالنفع على أنشطـة المؤسسة واجراءاتها وتنظيماتهـا عموما لرفع مستوى أداءها، مما يجعلها قادرة على مواكبة الاحتياج المحلي الاجتماعي.

وفيما يلي أمثلة لنواحي التطوع المؤسسي في المجتمع:

٢. تطوع المبادرات لمؤسسات المجتمع المدني:

يأتي منتدى الغد، المقدم للمجتمع كمبادرة من مؤسسة الغد، كأحد أهم المبادرات التي تعمل على رفع مستوى الوعي والاهتمام بقضايا الشبـاب وتشجيع المبـادرات النوعية التي تسهـم في تنميتهم، من

(٨) شركة سيدكو القابضة، www.sedco.com

خلال الشراكة مع القطاعات ذات العلاقة بالشباب. وأما عن آلياته لتحقيق تلك الاهداف، فتتمثل بتنظيم منتدى كل عامين لطرح المبادرات ومناقشة القضايا العامة التي تسلط الضوء على قضايا الشباب، وتنظيم لقاءات وورش عمل دورية تسهم في إشاعة مبدأ الحوار والنقاش مع الشباب للتعرف على مشكلاتهم واحتياجاتهم في المجتمع والتفاعل معهم، والمشاركة في جميع الانشطة المحلية التي تنفذها المؤسسات الحكومية والخاصة ومؤسسات التعليم والتأهيل، والتعريف بالتجارب والمشروعات المحلية والإقليمية والعالمية الناجحة في مجال تنمية الشباب، والاستفادة من وسائل الاتصال الحديثة للتعامل مع الشباب وتحقيق أهداف المنتدى[٩].

٣. تطوع الافراد داخل مؤسسات المجتمع المدني:

من أمثلة التطوع المؤسسي، تطوع الافراد داخل الجمعيات والمؤسسات الخيرية بمختلف الفئات التي تخدمها تلك الجمعيات والمؤسسات، حيث تنظم العمل التطوعي لديها بإقرار مجموعة من الانظمة التي تحكم عملية التطوع وشروطها، مرجعية المتطوع داخل المؤسسة، نظام ساعات العمل التطوعي وكيفية اعتماده، حقوق المتطوع وواجباته، وغيرها من الأنظمة التي تختلف باختلاف المؤسسة التي تقرها.

ومن تلك المؤسسات:

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

- **جمعية النهضة النسائية**[١٠]:

التـي تأسست بمدينة الرياض عـام ١٩٦٢م، وهي جمعية خيرية غـير ربحية، تهـدف إلى تمكين المرأة اقتصاديـاً واجتماعياً من خلال الدعم المادي والتدريب وخدمات التوظيف.

ويستقبـل برنامـج النهضـة «قـدرة» المتطوعـات الراغبـات في المشاركـة في الأعمـال المكتبية أو الميدانية، ممـا يثري الخبرات العمليـة للمتطوعات، حيـث يقدم فريق عمـل الجمعية التدريب والتوجيـه اللازمـين للمتطوعـة عنـد تسلـم مهامهـا وفي نهاية فترة التطوع يتم تسليـم المتطوعة شهادة خبرة نظير مساهمتها التطوعية في الجمعية.

- **جمعية الاطفال المعوقين**[١١]:

هي جمعيـة وطنية خيرية رائدة تأسست عام ١٩٨٢ م، للتصدي لقضيـة الإعاقـة بشمولية ومنهجية علمية، وقـد عملت الجمعية علـى استقطـاب الراغبات في العمـل التطوعي، ممـن تتناسب مؤهلاتهـن العلمية وخبراتهن مع متطلبـات وطبيعة العمل، من اللاتي يتطلعـن إلى المساعدة في تعويض جوانب القصور معنوياً وجسديـاً للأطفال، بالعمل التطوعي جنبـاً إلى جنب مع الفريق الطبـي، والتعليمـي، والإداري. ويتم تقسيم العمـل التطوعي في الجمعية إلى قسمين: أولهما التطوع خلال أوقات الدوام الرسمية، قد وضع لمسانده أقسـام الجمعية، كل حسب حاجته، أما القسم

(١٠) جمعية النهضة النسائية، org.ksa-alnahda.www

(١١) جمعية الاطفال المعوقين، sa.org.dca.www

الثـاني فهو التطوع في الأنشطة الأخـرى: وهي الأنشطة المختلفة للمناسبـات التي تقام على مدار العـام الدراسي، تنظمها وحدة الأنشطة النسائيـة، القسم الطبي، التعليمي، العلاقات،الخدمة الاجتماعية، وحدة التدريب والتطوير.

٤. التطوع الأهلي:

- **التطوع الفردي:**

وهـو التطوع القائم على جهود فرديـة لا تتبع أي تنظيم مؤسسي واضح، ومن أهم ما يميز هذا النوع من التطوع أنه لا يلزِم الفرد بتقديم قدر معين من العمل التطوعي لجهة أو فئة ما (نظرا لأنه يقوم علـى اجتهادات شخصية بحتة)، نابعة من مسؤولية الفرد تجـاه مجتمعـه أو تجاه فئـة معينة مـن المجتمع يعتقـد بضرورة التضامـن معهـا أو قضيـة معينـة تتطلب بذل الجهـود من أجل المساهمة في تحسين أوضاعها.

ومن مميزات هذا النوع من التطوع كون الفرد غير ملزم بتقديم عدد ساعات تطوعية معينة، وفي وقت وزمن معينين، اضافة إلى سهولـة ايجـاد فرصُه التطوعيـة، مما يجعل الأفـراد أكثر ميلا اليـه، لكن مما يعيب التطوع الفردي كونه نشاط غير مؤسسي أو مستدام ولا يخضع إلى عمليـات الجودة والرقابة التي تتمتع بها بقية أنواع التطوع.

ولعـل النشاطـات الارشاديـة التـي يقـوم بها بعضـ المجتهدين -مشكوريـن- في الحرمين الشرفـين (من غير المنتمين إلى جهة رسمية) نموذجا واضحا ومشرفا للتطوع الفردي في المملكة.

- **تطوع الجماعات:**

تشهد المملكة العربية السعودية في الوقت الراهن نشاطا ملحوظا في التطوع الاهلي على صعيد الجماعات، أو ما يعرف بالفرق والمجموعات والاندية التطوعية، حيث برزت العديد منها وعلى مختلف مجالات العمل والقطاعات والفئات التي تخدمها. ومن تلك المجموعات كانت المجموعات التالية:

- مجموعة ساكورا المملكة[١٢]: وهي مجموعة شبابية تطوعية تهتم بنشر الثقافتين السعودية واليابانية في كلا المجتمعين، من خلال فعاليات ثقافية واجتماعية، ومن أهداف المجموعة تعريف المجتمعين السعودي والياباني بثقافة الآخر وتقوية روابط الصداقة، بينهما والتشجيع على الاستفادة من التجربة اليابانية في تطوير جوانب الحياة المختلفة من خلال الندوات والمحاضرات، التي يقدمها عدد من الكتاب والباحثين والمتخصصين في مجالات علوم وفنون وتاريخ اليابان، وإنشاء مرجعية معرفية متمثلة في قاعدة معلومات عن البلدين، وقد قامت المجموعة التطوعية بعدد من الأنشطة، من بينها عمل دورات تعليم اللغة اليابانية، وعمل دورة اليوم الواحد لتعلم فن طي الورق (الاوريجامي)، وزراعة شجر الساكورا بالتعاون مع جمعية زراعة الساكورا في اليابان وكلية الزراعة بجامعة طوكيو، ودورة تعليم الرسم بأسلوب المانجا والاينيمي، وعمل أيام ثقافية سعودية يابانية وإنتاج منتجات بطابع ياباني، سعودي مميز.

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

- مجموعة توتلي انجلش (Totally English): هو نادي اجتماعي على هيئة مقهى معرفي، يجتمع فيه الراغبون في تطوير مهارات المحادثة باللغة الإنجليزية خارج الجدران الدراسيّة، وتهدف هذه المجموعة إلى نشر وإتقان اللغة الانجليزية في جو ممتع، حيث يوفر بيئة تمكن افرادها من ممارسة مهاراتهم في اللغة الإنجليزية والاستمتاع بذلك وتبادل الخبرات في التخصصات المختلفة ويتم الاجتماع بشكل عفوي وبدعوة مفتوحة مرة كل أسبوع.[١٣]
- مشروع قصتي التطوعي: «قصتي» هو برنامج أسبوعي بمعدل أربع ساعات في اليوم، يتم فيه إكساب الطفل حب القراءة والاطلاع والالقاء والكتابة والتدوين، اضافة إلى تنمية مهارات الطفل وتطوير الجانب الثقافي والاجتماعي لديه في قالب ترفيهي وتثقيفي، وتقوم الفكرة الاساسية في هذا البرنامج على نشاط تأليف قصص الاطفال، بحيث يتضمن هذا النشاط جميع المهارات والمعارف التي يهدف المشروع إلى نشرها بين الاطفال في المرحلة العمرية من ٨ سنوات وحتى ١٣ سنة.[١٤]

(١٣) مجموعة Totally English. www.about.me/totallyEnglish
(١٤) مشروع قصتي التطوعي، www.mystorykids.com.blogspot.

٤. بحسب النطاق المناطقي للتطبيق:

أ. التطوع المحلي (Domestic Volunteering):

وهـو النشاط التطوعي الذي تعمل بعض الجهات على تقديم نفعه للمجتمـع المحلي، وتيسير أداء المتطوعين لـه. وقد يكون مركز فتاة القصيم التنموي بمدينـة بريده أحد أهم المراكز التي تهتم بتنمية الشباب والتطوع على النطاق المحلي للمدينة أو المنطقة الادارية[١٥]، اضافـة إلى الجهـود التطوعية التي تبذلها اللجـان الشبابية والتي ترعاهـا الرئاسـة العامـة لرعاية الشبـاب والمجالـس الشبابية في المناطق والتي ترعاها امارات المناطق في المملكة العربية السعودية، أما على مستوى الدولة ككل فتبرز الجمعية السعودية للعمل التطوعي (تكاتف)، وهي جمعية سعودية غير ربحية متخصصة تسعى لنشر ثقافة العمـل التطوعي وتعزيز مفهوم المواطنة الصالحة في المملكة العربية السعودية بين أفراد المجتمع وذلك من خلال تنظيم الجهود التطوعية بـين المتطوعين والجهات المستفيـدة ونشر وتطوير ثقافة العمل التطوعي على مستوى المملكة العربية السعودية.[١٦]

ب. التطوع الإقليمي (Regional Volunteering):

ويقصد بالتطوع الاقليمي الجهود التطوعية الفردية والمؤسساتية التـي تبـدر عن الاقاليـم والمناطـق، حيث تصنف تلـك الجهود بحسب عوامل جغرافية واجتماعية وثقافية معينة.

ويأتـي تأسيس « عـالم التطوع العربي « كمبـادرة سعودية عربية إقليمية بقيادة الأستاذ/ خالـد محمد الحجاج، وذلك في أكتوبر

(١٥) مركز فتاة القصيم التنموي، www.com.fatatalqassim

(١٦) الجمعية السعودية للعمل التطوعي (تكاتف)، www.sv.org.sa

لعام ٢٠٠٦، مبشرا لدعم وتعزيز العمل التطوعي ونشر ثقافته في العالم العربي[١٧]. وذلك بإطلاقه « منتدى التطوع العربي «والذي يعد مـن أكثر المبادرات نفعا للمتطوعين، وذلك لأهمية الحملات والمشاريع والفعاليات التي ينفذها عالم التطوع العربي، بالمشاركة والتعاون مع عدد كبير من الجهات الرسمية والجمعيات والهيئات التطوعيـة التي تعتبر امتداداً لتفعيـل رسالة عالم التطوع العربي في نشـر ثقافة العمل التطوعي.ومن أهـم أنشطة المنتدى: ملتقى عالم التطوع العربي، وهـو ملتقى لتبادل الخبرات بين المتطوعين في العـالم العربـي، وبنك العطاء وهو دليـل شامل يهدف لخدمة العمـل التطوعـي في جميـع مجالاتـه، وذلك عبر قواعـد بيانات متخصصة لعرض جميع البرامج والأنشطة التي قد يبحث عنها.

ج. التطوع الدولي (International Volunteering):

أطلـق الاتحاد الدولي لجمعيات الصليـب الأحمر والهلال الأحمر مبادرة عالمية باسم «الشباب وسطاء لتغيير السلوك». والتي تهدف إلى تمكين الشباب من الاضطلاع بقدر أخلاقي رائد في إلهام تغيير إيجابـي للعقليات والمواقف وأنماط السلوك من خلال ثلاثة ركائز هي: تمكين الشـاب، والعمل وفقاً للسلام الداخلـي، والتواصل مع المجتمـع؛ فركيزة التمكين تسعى إلى تطويـر المهارات لدعم ثقافة السـلام ونبذ العنف باعتماد منهجية غـير معرفية أو أسلوب «من القلب إلى العقل»، أي أن الأحاسيس والحضور الشخصي والتحليل الفكـري تشكل المدخـل إلى التعلم، وعندها يتعـرف الشباب على القضايـا الموضوعية، أو يطـورون مهاراتهم بواسطـة الألعاب، أو

(١٧) عالم التطوع العربي، ٢٠١٢م، www.arabvolunteering.org

لعـب الأدوار بواسطة تمارين الوسائـل البصرية وسرد القصص. وفي مرحلة ثانية يتقاسـم الشباب تجاربهم مع الزملاء، بعد ذلك سيسعى أولئك المتخرجون من البرنامج لتعميم المعلومات والمهارات المكتسبـة بنقل تلك الثقافة إلى أقرانهـم من الشباب والمتطوعين، عبر التدريب في مجتمعاتهم المحلية، وتحت إشراف مدربي مثقفي الأقران، ثم ينطلق تاليا أولئك الشباب لممارسة تدريب غيرهم.

ومـن أبرز مشاريع الشباب وسطـاء لتغيير السلوك والتواصل في المرحلة الأولى ما يلي:

- التنميـة المستدامة والتدريب المهني للفئـات المستضعفة من الشباب (سيراليون).
- الحملة الإقليميـة والمشاريع الصغرى حـول قضايا الهجرة (الجزائر وليبيا والمغرب وتونس).
- تقـديم الخدمـات خـلال الاضطرابـات الاجتماعية (كوت ديفوار ومصر وتونس).
- الدعم النفسي والاجتماعي (باكستان وسريلانكا).
- مراكـز وأنديـة الشبـاب والصغـار في المدارس والكليـات والمجتمعـات المحليـة (غانـا وفرنسـا ولبنـان ومقدونيـا وسويسرا).
- دورات في القيادة (الدنمرك والفلبين)
- إدارة الكوارث (مصر وباكستان)
- الإسعافات الأولية (مصر وفرنسا وباكستان)
- التوعية بشأن مرض الإيدز وفيروسه (كولومبيا وبابوا غينيا الجديدة).

مزايا

حقوق

التزام



تاسعاً: قوانين التطوع
(Laws of Volunteering)

ينظـم العمـل التطوعي بالمملكـة العربيـة السعودية عـدة أنظمة تفتقـد في مجملها الوعي الكامل والصحيح بمفهوم التطوع العام، كمـا أنها لم تـرق لأن تكون قانوناً ذا لوائـح تنفيذية يدار من قبل مؤسسـات أو قطاعات متخصصـة ذات استقلالية إدارية وفنية. وأبرز تلك الأنظمة الوطنيـة هي: لائحة المتطوعين لأعمال الدفاع المـدني وكذلك الدليل الاسترشادي للتطوع بـدول مجلس التعاون الخليجي وهو نظام غير ملـزم، وهناك نظام طموح يجري العمل عليـه بمجلـس الشورى السعـودي يتوقـع أن يكون نظامـا مبتكراً ومبدعـاً في جعـل التطـوع أداة تنمويـة وطنية، يسهـم في تمكين الشباب على التحديد وليس أداة لإدارة الكوارث والأزمات وحسب.

١. لائحة المتطوعين لأعمال الدفاع المدني:

عرَفت اللائحـة[١] في مادتها الأولى أعمال الدفاع المدني بأنها: جميـع الإجراءات والأعمال اللازمة لحمايـة السكان والممتلكات العامـة والخاصـة مـن أخطـار الحرائـق والكـوارث والحروب والحـوادث المختلفة والأوبئة والأمراض وإنقـاذ وإسعاف وإغاثة المنكوبـين وتأمين سلامة المواصلات والاتصالات وسير العمل في المرافق العامـة وحماية مصادر الـثروة الوطنية، وذلك في زمن السلم وحالات الحرب والطوارئ والكوارث.

كمـا عرفت جهة التطـوع بأنها: الجهات الحكوميـة المصرح بها وفـق اختصاصات أو وفق ما يحدده وزير الداخلية رئيس مجلس الدفاع المدني باستقبال المتطوعين وتدريبهم.

(١) موقع المديرية العامة للدفاع المدني، ٢٠١٢م، www.998.org.sa

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

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

- المشاركة في عمليات الإنقاذ والبحث عن المفقودين.
- المشاركة في عمليات الإسعافات الأولية ونقل المصابين لمراكز العلاج.
- المساعدة في عمليات الإخلاء والإيواء وتقديم الخدمات الاجتماعية.
- المشاركة في تنفيذ مختلف عمليات الإغاثة الداخلية والخارجية.
- المشاركة في أعمال الحج.
- رفع الروح المعنوية للسكان وإذكاء روح المقاومة والصمود لديهم.

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

- الالتزامات (Obligations):
- الحضور والانتظام أثناء عقد الدورات التدريبية.
- تلبية النداء بأسرع وقت.
- التقيد بالأوامر والتعليمات الصادرة إلى المتطوع وعدم الامتناع عن أداء العمل المكلف به أو رفض الاستمرار فيه بغير عذر.
- الالتزام بالصدق والأمانة وعدم إفشاء أسرار العمل المكلف به.
- الالتزام بالسلوك والآداب العامة واحترام رؤسائه وزملائه.
- إشعار الجهة المختصة عن أي تغيرات تطرأ على عنوان عمله أو سكنه.
- التطوع لمدة لا تقل عن سنة تجدد حسب رغبة المتطوع.
- المحافظة على العهد المسلمة له من ملابس ومعدات وأدوات واستخدامها في الغرض المحدد لها مع ضمان إعادتها عند تركه للعمل التطوعي أو عدم الانتظام فيه لئلا تلحقه المسؤولية.
- عدم الإدلاء أو التصريح بأي معلومات صحفية أو إعلامية تتعلق بالعمل التطوعي.

٨. الحقوق والمزايا (Rights and Benefits):

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

- موافقة كل من الجهة التي تطوع لديها والجهة التي يتبعها الموظف على مشاركته في أعمال التطوع.
- يصدر الوزير المختص أو رئيس المصلحة المختصة القرار الإداري الخاص بذلك.
- لا يحق للموظف المتغيب عن عمله الحصول على أية مزايا أو بدلات سوى الراتب وبدل النقل الشهري فقط خلال فترة الغياب.
- ألا يترتب على فتح باب التطوع الإخلال بأعمال الادارة أو القسم أو الفرع الذي يتبعه الموظف المتطوع وذلك بغياب أكثر من موظف في ذلك القسم أو الفرع.
- يستثنى من هذه القاعدة الأشخاص الذين يستلزم تركهم لأعمالهم تسليم ما بحوزتهم من عهد مثل (أمين الصندوق) و(أمين مستودع) وكذلك الوظائف التي يتعذر توفير البدل فيها فهؤلاء لا يسمح لهم بالتغيب للمشاركة في أعمال التطوع.

- لا تزيد فترات انقطاع الموظف عن عمله للمشاركة في أعمال التطـوع عن خمسة وأربعين يوماً بحسب القرار خلال السنة الواحدة.
- تقـوم جهـة التطوع بتأمـين الملابس والسكـن ووسيلة النقل والاعاشـة المناسبـة علـى نفقتهـا للمتطـوع لأداء عملهـا التطوعـي في حالة عدم توفر المبالـغ اللازمة من التبرعات والهبات المنصوص عليها في المادة (١١) من هذه اللائحة.
- تعتبر المـدة التي يقضيهـا المتطوع في التدريـب أو في العمل التطوعي امتداداً لخدمته الفعلية في وظيفته الأصلية.
- يعالـج المتطوع الـذي يصاب خـلال التدريـب أو ممارسته العمل التطوعي في المستشفيات والمستوصفات الحكومية.
- يجـوز للوزيـر المختص منـح المتطوع الـذي يقـوم بأعمال بطوليه غـير عادية مكافـأة مالية وفـق الضوابط والحدود التي يصدرها رئيس مجلس الدفاع المدني.

مـع عدم الإخلاء بما تقـرره الأنظمة الأخـرى يعامل المتطوع في حالة الوفاة أو الإصابة وفق ما يلي:

- اذا تـوفي المتطـوع أو أصيب بعجـز كلي دائـم أو بعاهة كلية تمنعـه من العمل بصورة قطعيـة وكان ذلك بسبب العمل أو التدريب التطوعـي يصرف له أو لذويـه الشرعيين تعويضاً قيمتـه (سبعـون ألـف ريال سعـودي) ويكـون الصرف من حسـاب التبرعـات والهبات الماليـة في حالة توفرهـا أو من ميزانية جهة التطوع.

- إذا أصيب المتطوع بعجز أو عاهة جزئية بسبب العمل أو التدريب التطوعي يصرف له نسبة من التعويض المنصوص عليه في الفقرة السابقة تعادل النسبة المئوية للعجز أو العاهة.
- تحدد النسبة المئوية النهائية للعجز أو العاهة بموجب تقرير اللجنة الوطنية العسكرية بعد التصديق عليه من وزير الداخلية.
- لوزير الداخلية رئيس مجلس الدفاع المدني أو من ينيبه منح شهادات شكر وتقدير للمتطوعين الذين يبذلون جهوداً ملموسه في أعمالهم.
- لوزير الداخلية رئيس مجلس الدفاع المدني بناءً على اقتراح جهة التطوع منح الأوسمة والميداليات والأنواط العسكرية للمتطوعين الذين اتسمت أعمالهم بالتفاني والتضحية وإنكار الذات.
- يتمتع المتطوع الذي تتوفر فيه الشروط المحددة بالنظم العسكرية بأولوية الالتحاق بالخدمة بقوات الدفاع المدني.
- يمنح المتطوع الذي يستمر في تطوعه بانتظام (لمدة ثلاث سنوات) متتالية شهادات تدريب وخبرة تعطيه الأفضلية في العمل بفرق السلامة والأمن الصناعي بالمنشآت العامة والخاصة عند توفر شروط الوظيفة المطلوبة فيه.
- تمنح جهة التطوع لكل متطوع بطاقة شخصية وفق شروط تحددها المديرية العامة للدفاع المدني.

هـذا واشتملت باقي المـواد الأخرى والبالغة ١٣ مـادة على نواحٍ تنظيميـة، منها قبول التبرعـات وزي المتبرع وطريقة الاستدعاء وتظلمات المتطوعين والدور المناط بوزارة المالية والمديرية العامة للدفاع المدني ومجلس الدفاع المدني.

٢. الدليل الاسترشادي للتطوع لدول الخليج العربية:

أصـدرت الأمانة العامـة لمجلس التعـاون لدول الخليـج العربية عـام ١٤٢٣ هـ نظاما للتطوع[٢]: «النظـام الموحد للتطوع وإعداد المتطوعـين لأعمال الدفاع المـدني»، يحتوي على ست عشر مادة، عرفت مادته الأولى المتطوع بأنه كل شخص يقوم بطوعه واختياره للعمـل مع فريق الدفاع المدني في السلـم والحرب والكوارث دون مقابـل مادي، يدفعـه لذلك الواجب والانتمـاء الإنساني لحماية الأرواح والممتلكات والمحافظة على ثروات البلاد، على أن ينحصر عمل المرأة في تقديم الإسعافات الأولية ورعاية الطفولة والأمومة في مراكز الإيواء واستقبال النازحين وما يناسب طبيعتها بحسب ظروف كل دولة وفق ما تسمح به الشريعة الإسلامية، ثم حددت المادة الثانية شروط المتطوع، وحددت المادة الثالثة مهام المتطوع:

أ. في حالة السلم:

- إطفاء الحرائق ومحاصرتها والحد من انتشارها.
- إسعاف المصابين وإخلاء الجرحى المحتجزين.
- إيواء المشردين من الكوارث وتقديم الخدمات اللازمة لهم.

(٢) الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربي، النظام الموحد للتطوع وإعداد المتطوعين لأعمال الدفاع المدني بمجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الثالثة، ١٤٢٣هـ.

- المشاركة في أعمال الإغاثة.
- المشاركة في أعمال السلامة الوقائية وتوزيع النشرات والملصقات لتوعية المواطن.
- أي واجبات أخرى يتطلبها الموقف.

ب. في حالة الحرب والكوارث:

- إطفاء الحرائق ومحاصرتها والحد من انتشارها.
- إسعاف المصابين والجرحى ونقلهم إلى أقرب مركز طبي.
- المساهمة في عمليات تطهير المخلفات الناشئة عن المواد الكيماوية والمشعة.
- الإبلاغ عن أي مواد غريبة يشتبه فيها كالمتفجرات والقنابل بالإضافة إلى الأخطار الأخرى.
- إرشاد المواطنين إلى المخابئ وتقديم الخدمات اللازمة لهم.
- الإنذار بقرب وقوع الأخطار المختلفة.
- المشاركة في عمليات الإخلاء والإيواء بالنسبة للمشردين والمحاصرين.
- المشاركة في أعمال الإغاثة.
- تقديم مواد الإغاثة والمساعدة في عميات التوزيع.
- رفع الروح المعنوية بين السكان.
- حراسة المرافق والمنشآت والأحياء.
- تشغيل وصيانة المرافق العامة.
- أي واجبات أخرى يتطلبها الموقف.

وحـددت المـادة الرابعـة متطلبـات الالتحـاق ببرامـج التطوع، وحـددت المـادة الخامسة برامج تدريب المتطوعـين، فيما نصت المادة السادسة على حقوق المتطوعين وهي:

- يسمح للمتطوعين بالانقطاع عن عملهم بعد موافقة جهاتهم الأصليـة في مواجهة الكـوارث الداخليـة والخارجية وذلك بموجـب طلب يقـدم من مدير عام الدفـاع المدني وتصرف رواتبهم كاملة من جهة عملهم الأساسية.
- يقـوم الدفاع المدني بتأمين الملابس والمسكن والإعاشة أسوة برجال الدفاع المدني.
- يقـوم الدفاع المدني بتأمين وسيلة الانتقال المناسبة للمتطوع في حالـة استدعائه إذا كان يقطن خـارج منطقة العمليات، أو تعويضـه ماديا عن المبالغ التي تكلفها في حالة عدم تأمين وسيلة النقل.
- تعتبر المدة التي يقضيهـا المتطوع في خدمة الدفاع المدني أو في الـدورات التدريبيـة امتداداً لخدمتـه الفعلية في وظيفته الأصلية دون المساس بأي حقوق التي يتمتع بها.
- يجـوز منح المتطوع الذي يبذل جهودا كبـيرة ومتميزة أثناء تطوعه مكافأة مالية مقطوعة تحددها اللوائح التنفيذية.
- يتـم منـح المتطوعـين الشهـادات التقديريـة والأوسمـة والميداليـات والأنواط العسكرية عـن كل عمل بطولي يتسم بالتضحية والفداء.

- تطبـق القوانـين والأنظمـة المعمـول بهـا في كل دولـة بشأن التعويضـ عن الوفيات أو الإصابـات في حالة إصابة المتطوع أثناء التدريب أو في ميادين العمليات.
- يعوض المتطوع غير موظف والذي يصاب أثناء التدريبات أو خلال العمليات وفق ما تحدده اللوائح التنفيذية لكل دولة.
- يمنح كل متطوع بطاقة شخصية تثبت انتماءه لهذا العمل.

أما المـادة السابعة فحـددت التزامات المتطـوع، وفي الثامنة ذكرت مزايا التطوع، وتنص التاسعة على قبول تطوع غير مواطن المجلس، والعاشـرة حـالات إعفاء المتطـوع، وأوضحـت الحاديـة عشرة زي المتطـوع، وحددت الثـاني عشرة طـرق استدعاء المتطـوع، والثالثة عشر التحقيق، والخامسة عشرة التظلمات، والسادسة عشرة توكيل وزراء الداخلية إصدار اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذ النظام.

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

٣. مشاريع أنظمة التطوع:

أ. نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية:

أقـر مجلس الشورى السعودي نهاية عـام ٢٠٠٧ م مشروع نظام الجمعيـات والمؤسسـات الاهلية في المملكـة العربيـة السعودية، ويقـع النظام في واحد وخمسين مـادة موزعة على سبعة فصول، حيـث يصنـف فيهـا النظـام كل مـن الجمعيـات والمؤسسـات الأهلية وشروط تأسيسهـا وتنظيمها، كما تتضمن شروط انشاء الاتحادات النوعية للجمعيات والمؤسسات الأهلية وتنظيمها.

وينشـأ بموجـب أحـكام هـذا النظـام هيئـة وطنيـة للجمعيات والمؤسسـات الاهليـة، تكـون هـي السلطـة المسؤولة عـن شؤون الجمعيـات والمؤسسـات والاتحـادات. كمـا يهدف هـذا النظام لتنظيـم العمل الأهلـي وتطويـره والاسهام في التنميـة الوطنية وتمكـين المواطن وتعزيـز مشاركته في ادارة المجتمـع، كما يفعّل ثقافة العمل التطوعي بين أفراده ويحقق التكافل الاجتماعي.

ب. مشروع نظام العمل التطوعي:

وافق مجلس الشورى السعودي على مشروع نظام العمل التطوعي المقترح بموجب المادة الثالثة والعشرين من نظام مجلس الشورى، وسيرفـع المشروع -بمشيئة اللّه- إلى خـادم الحرمين الشريفين حسب النظام، ويقع مشروع النظام في ست وعشرين مادة تحدد فيها شروط قبول المتطوع والتزاماته وحقوقه.

كمـا يتضمن وضـع الضوابط والاشتراطات التـي تسهم في نشر العمـل التطوعـي بين فئات المجتمـع، ويُنشئ المشـروع في إحدى مـواده مجلسـاً أعلـى لتنظيـم العمـل التطوعـي، ويتضمن حث الجهـات الحكومية على المشاركة في دعم العمل التطوعي، وحث القطاعات كافة بتفعيل دور التطوع عن طريق استحداث ادارات للعمـل التطوعي في كل جهة حكوميـة أو أهلية مستفيدة من هذا النظام وفق شروط ومهام محددة مناطة بتلك الادارة.

شفافية

المصداقية

مساءلة

تضارب مصالح

إحترام الإنسانية



عاشراً: أخلاقيات التطوع
(Volunteering Ethics)

إن أخلاقيـات أي عمل هي المعبر عن الضمير والنوايا الصادقة التـي توجه المتطوع أو المنظمـة التطوعية نحـو أغراض التطوع، فهي البوصلة الوجدانية وتحكي أيضاً عن التطور السلوكي المدون الذي جـاء غالبه من التجربة الإنسانيـة للتطوع وحظي بالقبول العام.

ا. تعريف أخلاقيات التطوع:

أ. تعريف الأخلاقيات (Ethics):

تشـير إلى مسؤوليـات وواجبات معنويـة والتزامـات تعبر عنها أفعال (Actions)، تكون مهمة للتقييم باعتبارها جيدة أو سيئة أو صحيحة أو خاطئة.

ب. تعريف أخلاقيات التطوع:

المواثيـق الأخلاقيـة أو مدونات السلوك، حيـث تتضمن الخطط الاسترشاديـة القيمة السلوكيـة التي تم التوافـق عليها في إطار المجموعـة المعنية، لكي يمكن الحكم على عملٍ ما أو ممارسة أنه صـواب أو خطـأ بما يتفق مع المصالح العامـة والمبادئ. وتعريف الأخلاقيـات: المسؤوليـات والأدوار والالتزامـات إزاء الآخريـن واحـترام القواعـد القانونية والمصالح العامـة وتطوير الممارسة المهنية واحترام الفئات المستهدفة.

٢. المفاهيم والقيم الرئيسية لأخلاقيات العمل التطوعي[1]:

أ. الشفافية (Transparency):

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

ب. المساءلة والمحاسبة (Accountability & Accounting):

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

(١) قنديل، د. أماني، أخلاقيات العمل التطوعي، مؤسسة العنود الخيرية، الرياض، ١٤٣٠هـ، ص ٣٢

ج. عدم تحقيق منفعة شخصية وتجنب تضارب المصالح:

هـذا المبـدأ الأخلاقي علـى درجة عالية مـن الأهميـة، وتحاول التشريعـات العالميـة الحديثـة، وضـع ضوابـط محـددة لمراقبة وضمان تحقيقه. ومن هنا فـإن السعي إلى تحقيق المنفعة العامة للمجتمع، أو فئات مهمشة، هو الهدف الرئيسي من التطوع، ومن تأسيس منظمات تطوعية، يضاف إلى ذلك أن أحد سمات العمل التطوعي، والمعايير المحددة له، هو عدم الربحية (Non Profit)، ومن ثم فإن مواثيق الشرف الأخلاقية المختلفة تؤكد على:

- **التزام المتطوعين بعدم تحقيق منافع شخصية لهم.**
- عـدم السعي للربح: والـذي إذا تحقق مـن منظمة تطوعية تبيـع سلعـاً أو خدمات، لابد أن يتجه هـذا الربح إلى تطوير المنظمـة ذاتها، والإعلان عن ذلك في الميزانية، وعدم توزيع أي أرباح على الأعضاء أو مجلس الإدارة.
- تجنب تضـارب المصلحة: لضمان النزاهـة وتجنب الفساد في المنظمات التطوعية. ويمكن تعريف تضارب المصالح، باعتباره «عمليـة تتأثـر فيها قـرارات المنظمـة التطوعيـة ومصالحها بتوجيهـات مصالـح فرديـة لأحـد أعضـاء مجلـس الإدارة المتطوعـين، ممـا يؤثر سلبـا علـى الاستثمار الرشيـد لأموال المنظمـة، أو يؤثر في البرامج والسياسات، أو الأبعاد التنظيمية ذاتها». إذاً المساس بنزاهـة العمل التطوعي من خلال تحقيق مصالح شخصيـة، وعلى حساب المصلحـة العامة، ومصلحة المنظمة يشكل جوهر، الأبعاد الأخلاقية للعمل التطوعي.

- المصداقيـة والثقـة واحـترام المنتفعين: احـترام المنتفعين، أو الفئـات المستهدفة، قيمـة أخلاقية تعنـي احترام كرامة المنتفعين بالخدمات المنظمـة، وتقديم نوعية خدمات عالية حتـى وأن كانت المنظمـات التطوعية لا تحصـل على مقابل مـادي لهـا وإن تقدم هذه الخدمـات في إطار مـن المساواة وعـدم التمييز، يترتب على ذلـك الالتزام بقيمـة أخلاقية أخرى، وهي بناء الثقة في المنظمة من جانب المجتمع والرأي العـام وتحقيـق مصداقيتها، بما يؤثر إيجابـا على اكتساب متطوعين ومانحين لدعم العمل.
- احـترام استقلالية المنظمات التطوعيـة: يتوجه هذا المبدأ، القائم في كل المواثيق للعمل التطوعي، نحو الحكومات، التي ينبغي أن تلتزم من خـلال التشريعات والممارسات باحترام استقلالية هذه المنظمات التطوعية الإرادية، وعدم التدخل في تحديـد أهدافهـا أو مشروعاتهـا، أو استبعـاد أشخاص مـن الإدارة، أو فرض أشخاص بعينهـم، أو إلغاء قرارات للمنظمة. يلخص ذلك المبـدأ المعروف بالإدارة الذاتية وهو أحـد سمات المنظمـات التطوعية والتي ينبغـي أن تحترمها التشريعات.

- القضـاء هـو الحكـم في النزاعات: هنـاك قيمـة أخلاقية أخـرى، تركـز عليها المواثيق، وهـي أنه في حالـة نشوب أي منازعات أو خلافات بـين الحكومات والمنظمات التطوعية، فإنه لتجنـب تضارب المصالح أيضاً ينبغـي ألا تكون الجهة الإدارية أو التنفيذية طرفاً في النزاع والحكم فيه، في الوقت نفسـه، وهو الأمر الذي يقـود إلى أن السلطة القضائية هي الحكم (كما أن لها الحق في حل أو تصفية المنظمة).

متعاون

متوفر

مبادر

موثوق به

مرتب

مؤهل

معبر

ملازم



الحادي عشر: سمات التطوع
(Characteristics of volunteer)

إن نجـاح عمليـة التطوع تقوم علـى أساس جوهـري في اختيار المتطوع الذي يشترط فيه ما يلي:

١. مؤهل (Capable):

على المتطوع أن يكون مؤهلاً لأداء العمل الموكول إليه، فلكل إنسان بعض المؤهلات، حتى الأطفال الصغار والعاجزون جسدياً وفكرياً وعاطفيـاً، ومـن ثم فإن الأهليـة منوطة بعمليـة ملاءمة قدرات المتطوع مع فرص التطوع المناسبة، فيجب أن تكون المهمة مثيرة للاهتمـام وأن تتطلب بذل الجهود لاكتساب معلومات أو مهارات جديـدة، وفي حـال لم يكـف التدريب والجهـود المبذولـة للقيام بالعمـل بالشكل المناسـب، فعلى المتطـوع أن يتصـرف بقدراته المحدودة ويرضخ لها وأن يطلب مهمة أقل تحدياً. وعلى المؤسسة من جهتها ألا تتوقع من المتطوع ما يفوق قدراته ومؤهلاته.

٢. متوفر (Available):

علـى المتطوع أن يكون متوفـراً لإنجاز فرصة التطـوع الممنوحة له. وحتـى يكون متوفراً يجب أن يتوفر لديه الوقت والقدرة على التوجه إلى مـكان التطوع. إن جزءاً من المشكلة تتحملها المؤسسات مقدمة الخدمة «الفرصة» فأغلبها تقفل بنهاية النهار، كما أنها تضع قيوداً زمنيـة علـى فترات التطـوع، فضلاً عن البعد الجغـرافي عن سكن المتطـوع، ولذا على منسقي التطـوع بذل مجهود إضافي للتوفيق بين وقت المتطوع والفرص التطوعية لمساعدة المتطوع ليصبح متوفراً.

٣. موثوق به (Reliable):

علـى المتطـوع أن يكون موثوقاً بـه، أي أن يحـترم التزاماته، أي استقامة المتطوع الاخلاقيـة وأهمها العفة عند تعامله مع المرأة،

والأمانــة التي تقتضي حفظ الاشيــاء من السرقة أو من الهدر أو التلف، والمتطوع الموثوق بــه يحافظ على سرية المعلومات المسلّمة إليــه، فلا يفشيها لغــيره مما قد يعرض المشــروع والمؤسسة أو الوكالة الداعية للخطر، وأحياناً دون وعي أو قصد المتطوع.

٤. ملتزم (Engaged):

بسبــب عدم تلقــي المتطوعــين تعويضــات ماديــة أو ليس هناك التــزام قانــوني وظيفــي، فإنهم غالباً مــا يشعــرون بالرغبة في التطوع عندما لا يكون لديهم عمل آخر يملؤون به وقتهم، فاذا ما دعاهم بعض الأصدقاء للقيام بعمل ما جديد فإنهم يستجيبون دون تقديم الاتصال وتقديم الاعتــذار. إن المتطوع الملتزم صبور يؤدي العهود ويلتزم بإنجاز المهمة بدقة.[١]

٥. متعاون (Cooperate):

علــى المتطوع أن يتعاون مع إدارة التطــوع، فيستجيب للتوجيهات والتعليمات، وأن يعمل بروح الفريق مع زملائه المتطوعين، مركزاً علــى الهــدف الرئيس من المشــروع التطوعي عــبر انجاز المهمة واكتســاب منافع التطــوع. إن المتطوع الجيــد يحافظ على الروح المعنويــة لبيئــة التطوع، فيحفز الشــركاء ويعزز بــود الصدقات البينيــة، مبتعــدا عــن الغيبــة والنميمــة والحســد. إن الضمانة لتحقيق التعاون هو إعلاء المتطوع لقيم المصلحة العامة.

٦. معبر (Expressive):

قبل أن يكون المتطوع معبراً عن فكرته، عليه أن يكون مستمعاً جيداً بمساعــدة المتكلم علــى أن يتحدث بحرية وصراحــة وطرح الاسئلة

(١) ميهالي، د. باتريسيا، تعلم الاهتمام، جمعية خدمات التطوع، بيروت، ٢٠٠٩م، ص ١٧٩

التـي تساعد على الفهم بطريق الاهتمـام، مبتعدين عن الحدة في النقاش «الجدل» والمقاطعة والتسرع في إصدار الأحكام المسبقة أو القفز إلى الاستنتاجات أو تقديم النصيحة قبل أن يطلبها الآخرون. إن التعبـير الفعـال بعـد الاستمـاع يحتـاج إلى رسالـة «معلومات» واضحـة يقدمها المتطـوع في كلمات لفرض التأثـير وكسب المستمع مستخدمـاً لغة الجسد والتعبيرات الايجابيـة ودرجة صوت تناسب الحـدث. ان الاتصـال الجيد يُمكـن المتطوع من التعبـير عن رأيه بجديـة وصراحة، وهي الفرصـة الأكثر مناسبـة في أجواء التعاون وارتكاب الأخطاء بالتجريب والمحاولة دون الخوف من العواقب.

٧. مبادر (Enterprising):

علـى المتطوع أن يستغـل فرصة حرية تنـوع الآراء بطرح الأفكار الابتكاريـة والخلاقـة دون توجس أو خوف مـن التوبيخ أو خجل من الاغراب، ويسعى للتصريح بها حيثما كان ذلك ممكناً ودون انتظـار. إن العمـل الجماعـي التطوعـي يرتكـز في نجاحه على المشاركة الفعالة الذي لا يستثني أحداً بحجة الجنس أو القدرات أو القيـود الاجتماعية أو الظروف المالية أو المشاكل السلوكية، إن إسهاماتك ستصنع فرقاً ولو كان صغيراً.

٨. مرتب (Organized):

علـى المتطـوع أن يكـون منظمـاً في تنفيـذ المهـام محترمـاً مبدأ التخصـص وتقسيم العمل، منتقلاً بروية مـن خطوة إلى أخرى، وفق دليل الإرشادات والجدول الزمني. كما أن الحفاظ على نظافة وجمـال مكان التطـوع أيضاً سيعطي انطباعـاً إيجابياً عن وضوح مشروع التطوع ونجاح التخطيط ونجاعة التأهيل والتدريب.

النفقات

إتفاق

التظلم

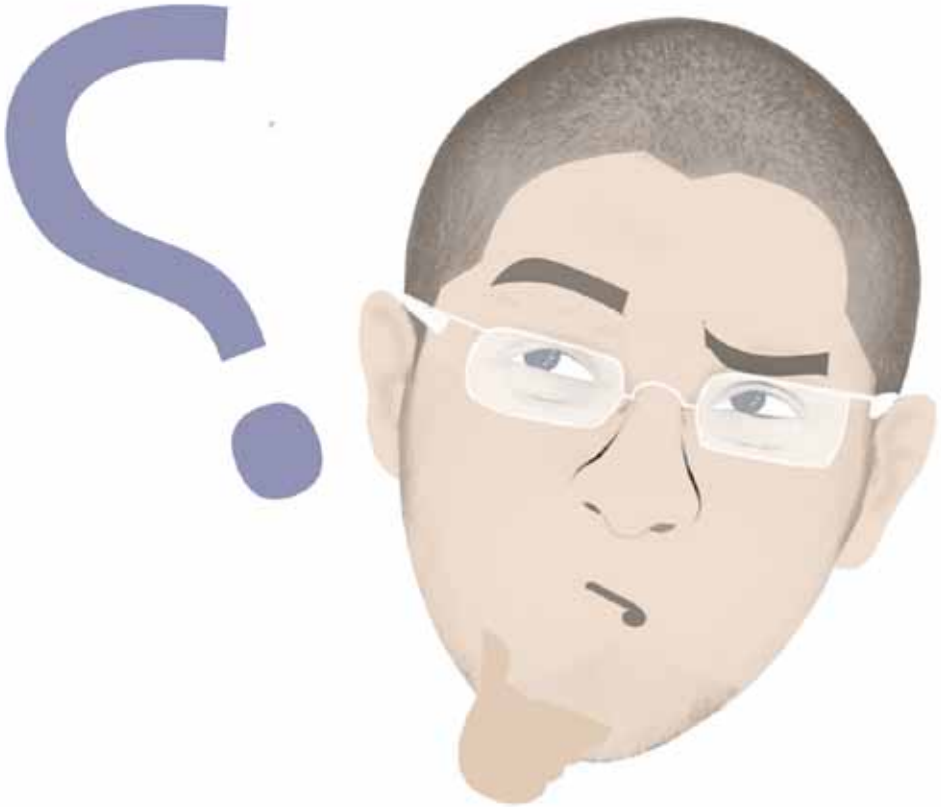
الإشراف والتوجيه

التدريب

التقدير

وضوح المهمة

السلامة



الثاني عشر: حقوق المتطوع
(Volunteers - Rights)

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

١. اتفاق (Agreement):

عادة لا يحصل المتطوع على عقد عمل، ويمكن استعاضته باتفاق مــن نوع ما «تعــاوني»، يحدد فيه تعريف المنظمــة للمتطوع ومدة ونطــاق التطوع للمتطــوع ووصف الــدور المنوط بــه، مقارب بما يسمــى بالوصف الوظيفي وكذلك التشريعات والسياسات العامة الواجب احترامها.

٢. النفقات (Expenditure):

إن التطــوع شرطــه ألا يتقاضــى المتطوع مقابل العمــل باستثناء البــدلات، كبدل التنقــلات والسفر ووجبات الطعــام، وفي بعض الحــالات الإقامــة أو النثريات الأخــرى كشراء اللــوازم المكتبية والمكالمــات الهاتفيــة وغيرهــا، كمــا أن بعض المنظمــات التابعة لــلأمم المتحدة كقوات حفظ الســلام أو أعمال الإغاثة في العالم غير النامي «المتخلف» تمنح راتباً محدوداً لا يقارن على الاطلاق بما يتقاضاه المتطوع في مكان عمله الأهلي.

٣. التدريب (Training):

مــن حق المتطوع الحصول على تأهيــل وتدريب كاف ومعترف به للقيام بواجبه التطوعي، وتتدرج البرامج التدريبية من الأساسية «التعريفية» مروراً ببرامج تدريبية متخصصة، وانتهاءً بالدبلوم التطبيقي والدبلوم العــالي؛ بل إن بعض الدول لا تسمح للمتطوع

بمزاولة النشاط التطوعي الا بعد الحصول على هذه الشهادات. وقد أوجـدت هذه الشهـادات فرصاً للمتطوعـين للحصول على تقريـر رسمـي عـن عملهـم وتدريبهم والبـدء في دراسـة ما أو مهنة، وتعد ادارة برامج العمل التطوعي مهنة تجتذب اليها ذوي المؤهلات في مجال المـوارد البشرية وإدارة العمل التطوعي، وقد ساعـد نشر بعض الـدول كأستراليا معاييرهـا الوطنية لمشاركة المتطوعين في المنظمات غير ربحية أثره في المصداقية.

٤. وضوح المهمة (Clarity of Mission):

ينبغـي للمتطوع أن يعلم أهداف المهمة التـي يقوم بها وأثرها على المجتمع، ممـا يدفعه لزيادة الإيمان وحسـن الإتقان والمشاركة في طرح الأسئلة وتقديم الاقتراحات والتفكير في ابتكار وسائل إبداعية ومفيـدة أو توفير نفقات، كما قد يعتذر المتطوع عن أداء المهمة إذا كانت لا تناسب استعداداته أو مهاراته أو أولوياته التطوعية.

٥. الإشراف والتوجيه (Supervision and Guidance):

ينبغي للمتطوع أن يخضع لإشراف إداري مخطط وتوجيه مباشر وسرعـة تصحيح الأخطاء عند انطلاق العمـل، وعلى الموجه أن يكـون ذا خبرة خاصة في التعامل مـع المتطوعين باحترام ولطف ويساعدهـم علـى تحسين مهـارات المتطوعين بصـبر وفق دليل اجراءات وارشادات مكتوبة.

٦. مكان محدد (Specific Place):

يحـق للمتطوعـين الحصـول على مـكان محدد مرتـب ونظيف وتتوافـر فيه الأدوات الأساسية الفنية والمكتبية ووسائل الاتصال في حدها الأدنى، كي يمارس المتطوعون مهام عملهم المطلوبة كما

يكفل لهم حرية الدخول والخروج وحفظ أشيائهم في صناديق أو أرفف خاصه لا يشاركهم بها بقية الموظفين.

٧. السلامة والأمن (Safety & Security):

يخضع كافة الموظفين الرسميين عادة للتغطية الصحية (التأمين) وتوافر بيئة السلامة والامن، ويتحتم أن ينسحب ذلك على المتطوعين خاصة صغار السن أو الفتيات اللاتي قد يتعرضن للتحرش الجنسي أو الايذاء والعنف لا قدر الله من زملائهم المتطوعين الأكبر سناً أو من الآخرين.

٨. التقدير (Appreciation):

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

٩. التظلم (Grievance):

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

فوق القانون

سوبرمان

الإنفعال

ضعف التدريب

الحزبية

نقص المعلومات



الثالث عشر: الممارسات الثماني الخاطئة للمتطوعين

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

١. فوق القانون:

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

٢. السوبرمان:

أثنـاء عملي في مجال التطوع مررت بشخصيات بعضها انعزالي خائـف ويلعب دوره في غاية اللطف المبالغ فيـه، شاعراً بالدونية مفترضاً هامشيته، وبعضهم يـرى لنفسه مطلق القوة «متسلط» حين تتملكه نفسية فوقية، ولاسيما إذا كان يتمتع بقيادة دينية أو رجل أعمال أو وريث نسب مبجل أو ثروة سقطت عليه من السماء بسبب أبيه أو أمه، ودافعـه الظهور المسرحي والوجاهة والترفيه بالتجريـب، وسبيله التمرد على النظام والإرشادات وفرض رأيه بالقـوة الأبيـة على بقيـة المتطوعـين دون احترام قوانـين العمل التطوعـي الجماعي الـذي عماده ثراء الـرأي والتعاون المشترك بعد الالتزام بالمهمة.

٣. الحزبية والشللية:

يقـول صلـى الله عليـه وسلم: «بينما كلب يطيـف بركية، قد كان يقتله العطش، إذ رأته بغى من بغايا بني إسرائيل، فنزعت موقها (خفهـا) فاستقـت له به، فسقتـه، فغفر لها بـه» رواه البخاري. فانظر إلى سعة رحمة الاسلام وبذله حتى للكلب ثم أعد البصر ليرتد إليـك حسيراً حينمـا يقوم متطوع ببـذل مجهود مخلص مشكـوراً وقـد يقطع آلاف الأميال، ولكنه ينحـاز إلى جماعة من المسلمـين، بـل إلى عـرق داخل هـذه الجماعة وكل ذلـك بسبب مرجعيـة فكرية ضيقة الأفق متخندقة علـى حالها في فهم أعوج للعقيدة أو الحركة الدعويـة، كأولويات مقدسة لا يمكن الخروج عنهـا. إن بعض المتطوعـين يمارس أيضاً سلوكيـات خاطئة وهو

يحـول المعاني الجميلـة من اكتسـاب صداقات جديـدة وإدماج كافة أفراد المجتمع، إلى تكتل بغيض يقوض فيها فرص الآخرين وينسف هدف التطوع وهو: النمو والتنوع.

٤. ضعف التأهيل والتدريب:

بالرغـم من ضخامة التطـوع غير المنظم منذ عـام ١٩٨٠م، إلا أننـا نفتقد لمراكـز أو برامـج متخصصة في التأهيـل والتدريب الخارجـي، علمـاً بأن هناك محـاولات ومبـادرات لا ترتقى إلى أن تكـون وطنيـة كـبرى، ويعود ذلك فيمـا يبدو للفهـم المحدود لفلسفة العمل المدني، حين سخر التطوع لمفهوم النشاط الدعوي أي أصبـح وسيلة للهداية أكثر منه اتجاهـاً إستراتيجياً للتنمية، ممـا انعكس على ثقافـة التطوع، حين يشـترط في المتطوع فقط الحماسـ والعاطفة الجياشـة تجاه قضايا المسلمـين العامة وأن يوصـف بالالتزام «التديـن» ويملك الحد الادنى مـن التنظيم « الانضبـاط». إن ضعـف إدراك أهمية التطوع أو آثـاره القانونية ربما لم تشجع المتطوع نفسه على تثقيف نفسه، وما يعمق المشكلة ضآلـة النشـر الورقـي أو الالكـتروني ونقص الإعـلام التنموي المشجّع أو المثقف.

٥. نقص المعلومات:

مـا يعجبنـي في الغـرب ملكـة أفـراده علـى التدويـن والسـرد القصصـي ومهارة إعداد التقاريـر وكتابة الرسائل، وتجد ذلك في البعثات الدبلوماسية أو العلمية أو الرحلات، فالمكتبة الأوروبية والأمريكية زاخرة بالمذكـرات الشخصية والأرشيف العام الذي يلخص تجارب الأمة في شتى الموضوعات، مما مكنهم من حفظ ونقـل المعلومات، ولاسيمـا في البحوث الاجتماعيـة أو التخطيط المستقبلـي. وعليه تجد قلة وقوعهم في الخطأ، بل يسعون لتدعيم العمل السابق والبناء عليه. أما عن تجربتي مع المتطوعين فإنني أعيـد تلاوة قصة نشاطنـا الاغاثي أو الدعـوي أو المدني ونقاط القوة أو الضعـف والتهديدات أو الفرص المتاحة في كل مرة يحل علينـا ضيف جديد «متطوع» فأبدأ معه من المربع الأول وأنا تحت رحمـة قناعته، علماً بأن المتطوع الذي ترسله المنظمة ببعد زمني عـن الزيـارة السابقـة لا يتعـدى (٦) أشهر، ومـن المحتمل إذا أحسنـا الظـن فإنه قد حصـل على تلخيص شفهـي من زملائه المتطوعـين السابقين لا يتعدى (١٥) دقيقة. إننا نعيش في العمل الخـيري داخل صناديـق ذات حـرز، بسبب الخوف مـن الآخر ونعتـبر تجاربنا الناجحة فضلاً عن الخاسـرة سراً من الأسرار لا يطلع عليه إلا نخبة النخبة.

٦. شبه خيانة:

أفهـم أن المتطوع في طريقه لتحقيـق المهمة يسعى لإكساب نفسه مهـارات إداريـة أو العمـل الجماعي بـروح الفريـق والتأثير في الآخرين مع اكتساب صداقات جديدة والتمتع بالصحة النفسية، ولكن مالا أفهمه حرص بعض المتطوعين بالسعي الواعي لتحقيق مكاسب مادية مباشرة أو غير مباشرة، كأن يتطوع بالسفر صيفاً لمناطق شرق أسيا أو أوروبا - لا أدري لماذا ليس أفريقيا!، ويسكن في فنـادق خمس نجوم وتذاكر سفر على الدرجة الأولى أو الأفق وسـط حفلات أو عزائم، باذخة مصطحبـاً معه زوجته «المدام» المنشغلـة بالأسواق صباحاً، فيما يقوم المتطوع بأداء ربع الواجب بـل رأيت بعضهم في المؤتمرات يتجرأ على المال العام أو الخيري بتسجيل مشتريات شخصية على فاتورة الإقامة، وبعضهم يهدر الوقـت بكثرة الاتصال بالجـوال أو من خـلال وسائط التواصل الاجتماعيـة الحديثـة أو الدخـول في نقاشات سياسيـة عقيمة، والطامـة الكـبرى يرجـع هذا المتطـوع مزهـواً منتفخـاً تتملكه مشاعـر الفاتحين فيحكـي لك قصص البطولـة على مسمع من البسطاء وذوا النوايا الحسنة.

٧. الانفعال:

تقـود العمـل التطوعي شخصيـات ذات ذكاء عاطفـي أو شباب تتسـم مرحلتهم العمرية بالعاطفة الجياشـة فيسطو القلب على العقـل. إن ما يحتاجه العمل التطوعـي أن تكون المشاعر متدفقة باعتدال وفياضة لبذل الخير وحب الخدمة بعيداً عن الغلو، الذي قـد يدفع البعض للاندفاع والعشوائية نتيجة ضعف التخطيط أو عدم منح التخطيط الوقت الكافي لإنضاج الأفكار واختيار الرؤية أو المكان «المتوقع» أو المـوارد أو التحالفات «الشركاء» أو البرامج والخطط التنفيذية الصحيحة.

٨. الخصوصية:

إنّ النوايا الطيبة لا تسوغ الاختلاط المحرّم، حينما يتصور المتطوع أن المتطوعة غنيمة سهلة في ملتقى عام. إنّ النفس المريضة ليس مكانهـا شرف الخدمة ونبالة الفارس العربي المسلم، ولذا على المنظمـين إعطـاء أهمية كـبرى لأعراض المتطوعـين والمحافظة عليها ولاسيما الأطفال القصّر وحمايتهم من التحرش الجنسي وذلك عبر خلق بيئة يقظة تحكمها قواعد صارمة.

٩. السقوط أول الطريق:

يعاني نشاط التطوع من ضعف استمرارية العضو بسبب مشكلات مؤسسية سبق أن ذكرناها أو لأسباب متعلقة بالمتطوع نفسه ذكرتها أ. فاطمة التميمي[١]:

- ضعف تفهّم المتطوع لرسالة المؤسسة وأهدافها.
- ضعف استيعاب المتطوع لما أُسند إليه من مهام.
- الفتور الذي قد يعتري الإنسان في كل عمل يتصدى له.
- ضعف ثقافة التطوع في المجتمع، وعدم إدراك ضرورة الاستمرار فيه.
- قِصَرُ النَّفَس، مما يؤدي إلى الاندفاع في البداية ثم الانقطاع.
- عدم القدرة على الموازنة بين العمل التطوعي وبقية التزامات المتطوع الاجتماعية والأسرية.
- التشتت وضعف القدرة على تحديد الأهداف، مما يؤدي إلى الدوران في دائرة مغلقة.

---

(١) التميمي، فاطمة، كلنا متطوعات، الرياض ١٤٣٠هـ، ص٤١

الرسالة

الرؤية

علمية

نظام

تصميم

تمويل

فريق عمل

تأثير

تفويض

تنفيذ



الرابع عشر: إدارة التطوع
(Volunteering Management)

١. قيادة التطوع (Volunteering Leadership):

يعرف الاستاذ فيصل باشراحيل القيادة[١] بأنها:» عملية تحريك الناس نحو الهدف «، ويعرفها هيمان Hyman بأنها:»العملية التي يتمكن من خلالها الفرد من توجيه وارشاد الآخرين والتأثير على أفكارهم وسلوكهم وشعورهم»، ويعرف القيادة الدكتور يوسف الحزيم بأنها « حالة ظرفية لفرد يملك فطرة وقيم ومعرفة ومهارات مقبولة اجتماعياً وعلمياً، يسعى من خلالها للتأثير في الآخرين بطرق إبداعية مقنعة نحو تحقيق الأهداف الصحيحة الموضوعة، أو التي ساهم في وضعها، والمنبثقة من رؤية ملائمة ومحددة تضمن النمو ومواجهة التحديات وتحقيق الاشباع المادي والمعنوي للأتباع»، ويعرفها بيتر نورث هاوس (North House) بأنها «عملية من خلالها يؤثر فرد في مجموعة من الأفراد لتحقيق هدف مشترك»، ومن ثم فان القيادة:

- عملية (Process)
- تأثير (Influence)
- تنشأ داخل جماعة (Group)
- تحقيق الهدف (Goal)

وعليه فإن قيادة التطوع تنقسم إلى قيادة إستراتيجية وقيادة تنفيذية.

(١) الحزيم، د. يوسف، أركان القيادة، دار السلام، الرياض، عام ١٤٢٩هـ، ص ٢٣

أ. القيادة الإستراتيجية (Strategic Leadership):

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

- إيجاد رؤية ورسالة للعمل التطوعي، ووضع الأهداف الإستراتيجية النابعة من احتياجات المجتمع وأولوياته، عبر الدراسات وورش العمل، بمشاركة الخبراء أصحاب التأهيل الأكاديمي المعرفي والتجربة التطوعية الميدانية السابقة مع أخذ الاعتبار بالمبادرات الآخرى وطنياً ودولياً، وعلى القيادات أن يكون لديها العلم بمفهوم التطوع وأبعاده السياسية والاجتماعية والاقتصادية ووسائل تحقيق فعاليته وكفاءته.
- إبرام التحالفات والتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني الخيري ولاسيما الدولية والإقليمية كالمنظمة الدولية للجهود التطوعية ومنظمة التطوع العربي، فضلاً عن الشركاء في القطاعات الحكومية وأبرزها الوزارات والهيئات ذات الصلة بنشاط التطوع.
- توفير القيادات التنفيذية وتطوير الموارد البشرية الإشرافية المؤهلة والقادرة على إدارة العمل التطوعي والتأكد من مناسبتها لأغراض وأهداف المشروع.
- الحصول على التراخيص القانونية والنظامية من الجهات المختصة ووضع النظام الاساسي والسياسات «التشريعات» للعمل التطوعي ولوائحه التنفيذية وأدلة الإجراءات.

- تدبير التمويل اللازم من تبرعات وتسهيلات ومعدات لإطلاق المشروع التطوعي وتسويق الشراكات والرعايات من القطاع الأهلي الخاص، أو التحويل من المؤسسات الحكومية أو الصناديق المتخصصة أو المساعدات غير المشروطة سياسياً من المنظمات الدولية ومؤسسات النفع العام الوطنية. كما تسعى الإدارة إلى الحفاظ على تلك الموارد واستخدامها الإستخدام الأمثل.
- ضمان أثر التطوع بالتشبيك الاجتماعي مع مؤسسات المجتمع المحلي، مثل المدارس والجامعات والمؤسسات الطوعية بالمدن الصغيرة والأرياف أو الأحياء.
- وضع موازنة تخطيطية ومعايير لقياس الأداء ومؤشرات التحقق والرقابة من خلال تقارير الأداء على حسن تحقيق مهمه التطوع.
- خلق ثقافة تنظيمية ترسخ نطاق المنظمة وحدود جهودها والطرق التي يتم بها العمل، «قنوات الاتصال» (Communications Channels)، والعلاقة بين أعضاء المنظمة، ونظام معلومات فعال يضمن انسياب القرارات والتوجيهات والتعليمات والمعرفة، بما في ذلك التغذية الراجعة (Feedback)، وحرية الجميع في المشاركة بالتعبير عن آرائهم واقتراحاتهم، ثم التأكيد على أخلاقيات العمل التطوعي واحترام المتطوعين وسلامتهم وحسن التعامل مع المستفيدين من التطوع.

- التأكد من أن العمل التطوعي لا تطغى عليه المصالح الشخصية أو التوجيه الفكري تجاه معتقدات وقيم تضاد الدين أو تهدد الوحدة الوطنية وتماسك المجتمع وممارسة أي شكل من أشكال التحيز الطائفي أو المناطقي أو العرقي أو الجنس او اللون، وأفضل وسيلة لتحقيق ذلك هو التأكد وفحص مدخلات التوظيف « عاملين أو متطوعين ».
- السعي لوضع نظام للحوافز والمكافآت ورعاية احتفالات التقدير للشركاء والممولين والمتطوعين والمستفيدين من الخدمة.

ب. القيادة التنفيذية (Executive Leadership):

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

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

والمجتمع وكذلك القدرة على الرؤية الشاملة للمنظمة وفهم العلاقات بين أجزائها. ويحتاج أيضاً إلى المعارف المتعلقة بأهداف المنظمة والهيكل التنظيمي والعاملين بأجر والمتطوعين والبيئة المحيطة، بما في ذلك المنظمات ذات المصالح المشتركة والمشهد الأكبر للمتطوعين، ومنها حجم العمل التطوعي وتأثيره وطبيعة متطوعي الوقت الحاضر والدوافع التي تحفز العاملين وامكانياتهم والتشريعات واللوائح المتعلقة بالأوامر الإدارية والصحة والسلامة.

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

أما السمات الشخصية للمنسق، فهي الالتزام وقبول المسؤولية والتعاطف مع الآخرين والرغبة في التعارف وتبادل المعلومات والنفوذ وحسن الاستماع والقبول بالتجديد والابتكار والتكييف مع التغيير والصبر والمثابرة والإصرار والحزم وروح الدعابة، وإن كان لنا وصف وظيفي للمنسق العام فإنه يتمثل في الآتي[٢]:

(٢) فرير، آندي، مرجع سابق ص ٢٠٦

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

- تقييم طلبات زيادة خدمات المتطوعين.
- ضمان فعالية جدولة المتطوعين لتوفير التغطية الضرورية.
- تقـديم تقارير شهرية لمجلس الإدارة تهدف إلى ضمان وفاء الخدمات المقدمة بالمتطلبات.
- القيـام بـدور المتحـدث باسم المنظمـة في الأمـور المرتبطة بالعمل التطوعي.
- حفظ السجلات عن المتطوعين ومهامهم وساعات خدمتهم.
- إعـادة النظـر في البرنامـج باستمـرار لضمـان تعظيـم امكانياته.

٢. بناء الفريق (Team Building):

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

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

أ. عوامل صناعة فرق العمل:

- **الثقة (Trust):**

فالقائد الناجح يزرع في فريقه مشاعر الثقة في أنفسهم وفي الكيان الذي ينتمون إليه كما أن أفراد الفريق نفسه يؤمن بعضهم ببعض.

- **الاهتمام والتقدير (Interest & appreciation):**

لابـد من التعبير عن الثقة بالعنايـة بالأشياء الخاصة لكل عضو في الفريق وإظهار التقدير الشخصي له.

- **الالتزام (Commitment):**

إن قـوة الانتماء لهدف الفريق سيظهر في مـدى التزام أعضائه بالتعليمات والإرشادات وحسن تنفيذها ولتعزيز ذلك فلابد من تطبيق مبدأ العقوبات والحوافز.

- **التعاون (Cooperation):**

إن العمل ضمن فريق عمل يعني أنك ستضحي بجزء من هويتك وقناعتـك الذاتية مـن أجل الآخريـن ولن يحصل التعـاون بأن تكسب كل شيء وتكسب الجماعة معك.

- **التفويض (Authorization):**

إن العمـل التطوعـي قائـم علـى التشاركيـة فالمتطـوع عضو في جماعـة وليس موظفاً يتلقـى الأوامر، ولذا فـإن نقل صلاحيات المديـر ليصبح منسقاً بدل أن يكـون رئيسا سيعزز الثقة، ويفخر المتطوعون بالإنجاز، كونهم ساهموا في اتخاذ قرارته وتنفيذه.

ب. خطوات بناء الفريق:

- **تشكيل الفريق[٣] (Composition of the Group):**

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

من الذي يجب أن ينضم للفريق؟

ماهي الأسس التي سينضم على أساسها للفريق؟

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

- **تحديد الهدف (Target Identification):**

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

- **التعليم والتدريب (Education & Training):**

يختلف كل عضو من الأعضاء في الثقافة العامة والمعرفة والمهارات ذات العلاقة بموضوع التطوع، ولذا يسعى المنظمون من خلال الحوار والنقاش أو الدورات التدريبية القصيرة مع

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

استخـدام وسائل العرض والإيضاح من رفـع مستوى الجماعة للدرجة التي تمكن المتطوعين في حده الأدنى من التناغم والفهم العميق للأهداف العامة وبيئة التطوع.

- **التوجيه (Guidance):**

سيتـم اختيـار المتطوعـين الأكثر خـبرة أو قدرة فنيـة على منح النصائـح والإشـراف علـى إدارة بقيـة المتطوعـين والتأكد من حسن وجـودة التنفيذ وتصحيح الأخطاء، مـع مراعاة الأسلوب الأخوي والعرض البسيط والسهل والهادف دوماً لإكساب المتطوع التجربة.

- **التقييم والمكافأة (Evaluation & Reward):**

علـى منظمي التطوع وضع معايير ومؤشـرات تمكن من التعرف علـى الأداء وقياسـه وخلـق التنافسيـة بين مجموعـات التطوع، للوصول إلى الأهداف المرجوة، ومكافأة المجموعات على تحققها، مـع التأكيد على الالتزام بقواعد السلامة ونظافة المكان وحماية الأدوات المستخدمة من العبث أو التلف.

٣. تخطيط وتنفيذ المشاريع التطوعية:

يمر التخطيط وتنفيذ المشروع التطوعي بأربع عشر مهمة[٤] هي:

- **المهمة الأولى: تحديد المشروع (Project Definition):**

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

- ما هو المجتمع الذي نسعى إلى خدمته ؟
- ما هي الحاجة التي نسعى إلى تلبيتها ؟
- ما هي الأمور التي نهتم بالقيام بها ؟
- ماذا يمكننا أن نفعل ؟
- هل يلبي مشروعنا خدمة حقيقية ؟
- هل يعتبر مشروعنا مستداماً ؟

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

(٤) ميهالي، د. باتريسيا، مرجع سابق، ص ١٤٦

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

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

- **المهمة الثالثة: جمع المعلومات (Information Collection):**

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

- **المهمة الرابعة: تحضير عرض المشروع (Prepare the project proposal):**

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

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

- **المهمة الخامسة: وضع التخطيط وفقاً للمبادئ والعوامل الأساسية (Planning):**

مبدآن:

- فكر قبل أن تفعل.
- واعمل من العام إلى الخاص.

أربعة عوامل:

- الوقت.
- إدارة المعلومات.
- النوعية.
- التنظيم.

- **المهمة السادسة: تحديد الأعمال الأساسية والوظائف المحددة وتوزيعها (Tasks Distributions):**

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

- **المهمة السابعة: تحديد احتياجات المشروع وموجوداته (Needs & Availability):**

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

- **المهمة الثامنة: القيام بإدارة الأخطار (Risk Management):**

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

- **المهمة التاسعة: التهيؤ للتنفيذ (Ready for Execution):**

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

- **المهمة العاشرة: التنفيذ (Execution):**

غالباً مـا يُعتقد أنّ التنفيذ هو المشروع بحـد ذاته، مع أنه يشكل المهمـة العاشرة من أصل أربع عشرة مهمة ففي هذه المرحلة يتم تنفيذ المهمـة فعلياً (طلاء الجدار فعلياً، وتتـم زيارة الايتام، أو تسحب علب المنتجات القابلة لإعادة التصنيع وتوضع في المخازن استعـداداً لأخذها إلى المعامل)، وهي أيضاً المرحلة التي يكتشف فيهـا المشاركون إن كان تحضيرهم مناسبا ومن ثم حصاد ثمار الجهود التي يبذلونها.

- **المهمة الحادية عشر: التوثيق والإعلان (Documentation & PR):**

تتعدد طرق توثيـق المشروع، سواءً قبل التنفيذ أو خلاله أو بعده: وذلـك بإعـداد دفتر يوميات المشـروع، والتقـاط الصور، وجمع الايصـالات والكتيبات... الـخ. ويسهم التوثيق والإعـلان أيضاً في تأمـين التمويـل للمشروع وغير ذلـك من أشـكال الدعم. إن مـن شأن الإعـلان زيادة الوعي حـول المسألة وإلهـام الآخرين، بالإضافة إلى أنه يؤمّن نوعاً من التقدير للعاملين على المشروع.

- **المهمة الثانية عشرة: الترتيب والمتابعة (Arrangement & Follow Up):**

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

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

- **المهمـة الثالثـة عشـرة: التفكيـر الاسترجاعـي والتقييـم (Retrospective Thinking & Evaluation):**

يمكن زيادة التعلم إلى حده الأقصى، من خلال إعطاء المشاركين فرصة مراجعة تجربتهم الخدماتية قبل التنفيذ أو خلاله وبعده. ماذا تعلموا ؟ كيف استفادوا من التجربة؟ يمكن استخدام تقييم أوجـه المشـروع كافة لتحسينـه أو لتحسين المشاريـع المستقبلية. مـاذا نجح وماذا فشل؟ ولمـاذا؟ ينبغي علـى المشاركين كافة أن يفكروا ويعيدوا التفكير في المشروع وأن يقيموه.

- **المهمـة الرابعـة عشـرة: التقديـر والاعـتراف بالجهـود والاحتفال (Appreciation & Ceremony):**

ينبغي أن يبدأ التقدير من خلال جعل المتطوعين يشكرون الناس الذيـن ساعدوهم في إطار المشروع (مـن المعلمين إلى الأهل إلى الأخصائيـين إلى مسؤولـين حكوميـين... الـخ)، وينبغـي أيضاً الاعتراف بجهود المشاركـين كافة من خلال ملصق عن المشروع أو كتـاب أو زيارة يقوم بها المسؤول عن المنظمة أو رئيسها أو من خـلال شهادة بالمشاركـة. يجب أن يتوفر لـدى المتطوعين بعض السبل الملائمـة للاحتفال بالجهود التي بذلوها سواءً وحدهم أو مع المشاركين الآخرين بالمشروع.

تقييم الأسرة

القيم

تنشئة المدرسة

الجامعة

التحفيز

إعلام العام



الخامس عشر: تنمية التطوع

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

ا. ثقافة التطوع (volunteering culture):

أ. تعريف ثقافة التطوع:

مجموعة القيم والمعتقدات والاتجاهات والمعرفة التي تشكل وعي الإنسان وسلوكه إزاء الآخرين وإزاء المجتمع بصفة عامة لكي يخصص الوقت والجهد دون توقع عائد مادي لتحقيق منفعة للمجتمع ككل أو لبعض الفئات المحتاجة المهمشة وذلك بشكل إرادي ودون إجبار.

ب. اهم مصادر تشكيل ثقافة التطوع:

- **المصدر الأول: الأسرة**

فهي أولى مؤسسات التنشئة الاجتماعية، وهي التي تستطيع تشكيل شخصية الطفل في اتجاه يبتعد عن الأنانية وبما يعيق حب الآخرين والتعاون وإرساء القيم الدينية التي تدفع الأطفال إلى فعل الخير وهو ما يتطلب القدوة الصالحة داخل الأسرة، فهناك بعض الدراسات العربية التي تم تطبيقها على متطوعين للتعرف على دوافع التطوع، قد كشفت أن أكثر من ٥٠٪ من العينة

(ذكـور وإناثاً) قد اكتسبوا قيمة حب العمل التطوعي من الاسرة ومن عمق الوازع الديني، وهناك إشكاليات متعددة ترتبط بذلك في الوقت الحالي سوف نعود إليها فيما بعد.

- **المصدر الثاني: المؤسسة التعليمية**

إن الـدور الـذي تقـوم بـه المؤسـسـة التعليمية (المدرسـة والجامعة) يعمل على تكامل وتعميق اتجاهات العمل التطوعي، وذلك من خلال:

- إعـلاء قيم واتجاهات إيجابيـة تسهم في إرساء ونشر ثقافة التطوع، أبرزها قيمة العمل الجماعي وقبول الآخر والتسامح معه (حتى وإن كانت هنـاك اختلافات)، والتعاون، وإرساء فكـرة «المصلحة العامة»، الإسهـام في تعميق فكرة المواطنة (Citizenship)، إرساء مفهـوم المسؤولية المجتمعية.. هذه وغيرها أبعاد قيمية مهمـة ينبغي أن تتعامل معها مؤسسات التنشئة الاجتماعية وأبرزها المؤسسة التعليمية.
- البعد الآخر لإرساء ثقافة التطوع مصدره الممارسة واعتماد فكـرة الحوافز لدى النشء، ومن أبـرز صورها: المشروعات البيئيـة المبسطـة في مؤسسـات التعليـم، وخدمـة المجتمع المحلي، والتعـرف على احتياجات المجتمـع المحلي، وتنظيم الزيـارات مـن أجـل الدعم لمنظمـات تطوعية تهتـم بذوي الاحتياجات الخاصة والفئات المهمشة والفقراء.
- تـبرز الحوافز في هذا السيـاق في صورتهـا «الأدبية» وليس الماديـة، مثل: الجوائز، وتوفير منـح دراسية كلية أو جزئية،

والاهتمـام الإعلامي، واعتبـار المشاركـة التطوعية لخدمة المجتمـع «ميـزة نسبية» لمن بـادر بها الطـلاب والطالبات، فعمل بعد انتهاء المرحلة التعليمية لتصبح جزء من «السيرة الذاتيـة» لهـم. وهناك أشـكال مختلفة مـن الحوافز تعمق الأبعاد القيمية، وكلهـا أمور معتمدة ومعروفة في المجتمعات الغربيـة وهـي مكون رئيسـي في العمليـة التعليميـة لإرساء مبادئ المشاركة والمسؤولية المجتمعية.

- **المصدر الثالث: وسائل الإعلام**

وهـي القـادرة على إبـراز «منظومـة قيميـة» تعكـس المبادرات التطوعية والمشاركة المجتمعية والعمل الجماعي في اتجاه الصالح العـام، هذه المنظومة لا تبرز ولا تؤثر إعلامياً من خلال أساليب خطابية، ولكـن من خلال مراعاتها في أشـكال الدراما والفنون والبرامـج المتميزة (برنامج «صناع الحياة» وما تبعه من تأسيس عشرات الجمعيات من جانب الشباب تحمل نفس الاسم هو أحد النماذج الإيجابية الحديثة في الإعلام المرئي)، ومن جانب آخر تسليط الأضواء على مبادرات تطوعية متميزة في المجتمع بهدف إبراز مردود العمل التطوعي.

- **المصدر الرابع: المجتمع المدني**

المجتمع المدني نفسه يعد مصدرا من مصادر ثقافة التطوع، وإذا كانت مؤسسات التنشئة الاجتماعية المذكورة تشكل المصادر الاساسية لثقافة التطوع فإنه من المهم التأكيد على الملاحظات التالية:

- إن هناك مسؤوليات محددة وأدوار ينبغي أن يلعبها المجتمع المدني ذاته لإرساء ثقافة التطوع، ومن أبرزها تخطي الأسوار التقليدية للمنظمات الأهلية أو منظمات المجتمع المدني للوصول إلى القواعد الشعبية من ناحية واجتذاب المتطوعين (خاصة الشباب والشابات) ضمن مجالات أنشطة هذه المنظمات.
- التعاون والتنسيق بين هذه المنظمات والمؤسسات التعليمية (المدارس والجامعات)، وهناك نماذج متميزة أمكن فيها لمنظمات أهلية تحقق هذا التعاون والدخول إلى أسوار المدارس والجامعات لتنظيم برامج تطوعية - وأحياناً من خلال معسكرات صيفية - مع الطلاب والطالبات من خلال التعلم واكتساب الخبرة والممارسة للموضوعات التالية:
- التربية التشاركية والعمل الجماعي.
- النهوض بالبيئة من خلال منظمات أهلية وطلاب مدارس ابتدائية وإعدادية.
- المشاركة في أعمال خيرية من خلال إقامة معارض في المدرسة أو الجامعة وبالتنسيق مع منظمات أهلية.

- معسكـرات صيفية يتم تنظيمها بـين مدارس وجامعات من جانـب، ومنظمات المجتمع المدني من جانـب آخر، للتدريب المبسط على احترام حقوق الإنسان بالمفهوم الواسع.
- قناعـة مـن جانب قيـادات منظمـات المجتمع المـدني لفتح أبوابهـا لمشاركة الفئـات المستهدفة ذاتهـا وإرساء مفاهيم الحوار وتبادل الآراء لتطوير عملها واستقطاب المتطوعين.
- اجتـذاب قيادات مـن المجتمع المحلـي المستهـدف لمشاركة المنظمـات التنموية والمنظمـات الحقوقيـة في مشروعاتها، وهو بعد مهم يحقق استدامة البرامج والمشروعات حتى بعد انسحاب المنظمة من المنطقة.

٢. تطبيقات في مجالات تنمية التطوع:

أ. تعلم الاهتمام (كنموذج لتنمية التطوع في المؤسسات التعليمية):

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

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

ب. التعلم عبر الخدمة (طريقة تدريسية):

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

ج. الإستراتيجيات التدريسية في التعلم عبر الخدمة:

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

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

شكل (٣): هرم التعلم (معدل استبقاء المعلومات بالنسبة لطرق التعلم المختلفة):



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

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

د. إصدار الإذن:

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

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

٥. مدير النشاطات الخدماتية:

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

تتضمن نشاطاً يسهم فيه التلاميذ. هذا وبإمكان النوادي والفرق الرياضية أن تشارك في النشاطات الخدماتية.

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

و. استخدام موارد المدرسة:

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

مفوضية سعودية

قانون وطني للتطوع

اليوم العالمي للتطوع



السادس عشر:
ماذا نحتاج كسعوديين

علـى المجتمع الخـيري السعـودي أن يعرف ماذا يريـد من أجل تجميع الجهود الوطنية تجاه أهداف محددة:

ا. تطلعات العمل التطوعي المشترك:

أ. ملتقى التطوع (Volunteer Forum):

انطلقـت مبـادرات وطنية كبيرة ولاسيمـا في السنتين الماضيتين وتعيشـ تلك التجارب في جزر معزولة عـن بعضها البعض، ولذا فـإن الالتقـاء سنويـاً في ورشـ عمل مشتركـة ستحقـق التعاون والتنسيق مع تبادل التجارب والخبرات وتعميم تجارب النجاح.

ب. قاعدة بيانات (Database):

إن أفضـل عمل لتوفير الطاقات العاملـة الجديدة الداخلة لعالم التطـوع هي أن تجـد ذاكرة وطنية تحفظ بهـا كل تجارب العمل التطوعي مما يمكن انطلاقها مـن حيث انتهى العمل التطوعي، فضلاً عن تمكين الباحثين الأكاديميين من مادة معرفية من أجل تعميم دراسته وتقييم وتقويم التجربة السعودية.

ج. التدريب المشترك (Joint Training):

نتفـق سويـة على نـدرة الكـوادر السعوديـة المحترفـة في العمل التطوعـي، وليسـ أمامنـا سـوى استجـلاب الخـبرات الدولية والإقليميـة والتـي قـد تعجز عن توفيرهـا مبـادرات ومؤسسات محـددة الموارد، ولذا فإن تكاتف جهـود الجميع في تنفيذ برامج تدريبيـة مشتركـة سيوفر التكاليف ويحقق خلـق ثقافة مشتركة تساعد في التفاهم والتعاون اللاحق.

د. التشجيع المتبادل (Exchanged Promotion):

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

ه. المشاركة الدولية (International Participation):

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

٢. تطلعاتنا الوطنية:

أ. المفوضية السعودية للتطوع (The Saudi Commission of Volunteer):

التطوع تعبير عن حرية الفعل والتعبير في حماية حقوق الجماعة المدنية ولذا فإن إخضاع تلك الحرية لمؤسسات بيروقراطية عامة سيقضي على استقلاليتها ومن ثم عطاءها.

والمفوضية هو اختيار رشيد يجمع ما بين التنظيم ومرونة الحراك تضمن سعي المجتمع لأهداف وطنية عليا وتحقيق أغراض التطوع الأخرى في إخاء وتعاون لا تناحر وإقصاء.

وستقوم تلك المفوضية بالتخطيط التطوعي وقيادة الوعي العام، والتصريح للمبادرات التطوعية وترشيد سلوكها بالرقابة الفنية لتحقيق الجودة والكفاية المالية لضمان استثمار وتوظيف الأموال بصورة أمثل وأكفأ، فضلا عن حمايتها من الاستخدام الحزبي أو الشخصي بالتعدي أو بالتقصير.

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

إن قانون التطوع السعودي سوف يطلق، ومن أجل ترسيخه لابد من أن يمارس في بيئة قانونية مؤسسية كالمفوضية التي اقترحتها، أو أي كيان قانوني آخر يتمتع بنفس المزايا.

كما يجب علينا استقطاب وجلب أفضل القادة السعوديين أصحاب الممارسة والتجربة الميدانية المالكين للقوة والأمانة،

وتشغيلهم في تلك البيئة لتحقيق أغراض القانون والمؤسسة، فإن الله ليزع بالسلطان (القادة) ما لا يزع بالقرآن.

ثم إن دليل نجاحنا سيعبر عن مدى انتشار التطوع في المدارس والجامعات السعودية، وازدياد معدلات ساعات التطوع وقياسها بالمعدلات العالمية في الدول الأكثر تقدماً والأكثر تجربة.

ج. اليوم العالمي للتطوع (International Volunteer Day):

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

إن من أفضل التوصيات[1] الوطنية هي تلك الصادرة عن المؤتمر السعودي الثاني للتطوع وكانت كما يلي:

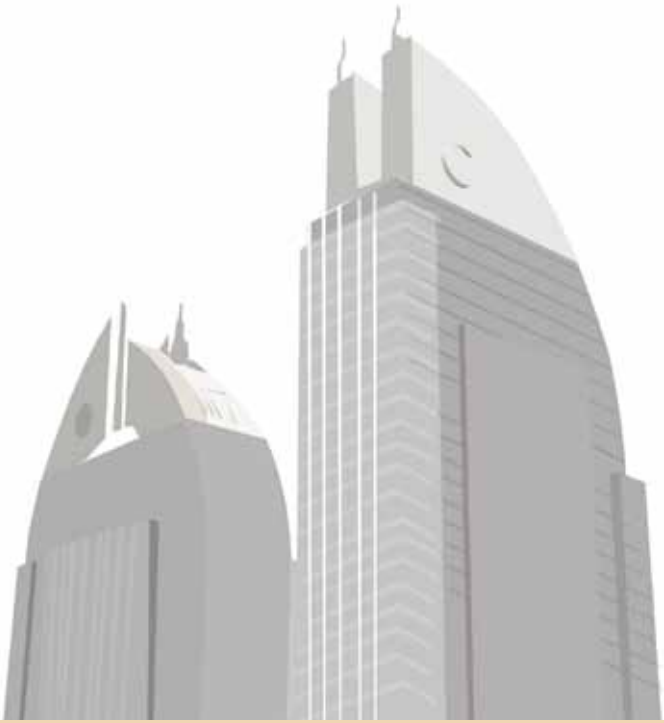
(١) الشايجي، د. حميد، دراسة بعنوان العمل التطوعي أهميته – معوقاته – عوامل نجاحه، أسبار، ٢٠٠٧م

- يوصي المؤتمر بالمسارعة في إصدار مشروع نظام التطوع بالمملكة العربية السعودية (المقترح) من قبل اللجنة المشكلة بالأمر السامي الكريم ٧/ب/ ١٨٥٩٤وتاريخ ١٤٢٤/٤/١٩ه والموافق عليه بموجب محضر اجتماع بتاريخ ١٤٢٦/١١/٢ه والمرفوع من قبل اللجنة المشكلة بوزارة الداخلية وكافة الجهات المعنية برقم ٣/٢/٥/١٣٦/د ف وتاريخ ١٤٢٦/١١/٢٧ه ليكون أساساً لنظام التطوع في المملكة، ويمكن فيما بعد تطويره بما يتناسب مع ما يرد من رؤى ومقترحات حول تعديل بعض بنوده من خلال تطبيقه على أرض الواقع ومن خلال اللوائح التي ستعد للتنفيذ من قبل تلك الجهات.
- تقوم كل مؤسسة أو جمعية تطوعية بإعداد وتنفيذ دورات للمتطوعين لإتقان المهارات المطلوبة والتي تعينهم على أداء عملهم التطوعي باحترافية ومهنية عالية.
- حث الجامعات ومراكز البحث العلمي على إجراء الدراسات والبحوث المتعلقة بالأعمال التطوعية.
- تخصيص وسام يحمل اسم ملك الإنسانية خادم الحرمين الشريفين تمنح للعمل التطوعي المميز المقدم من الأفراد والمؤسسات وفق نظام خاص لمنح هذا الوسام سنوياً.
- العمل على بناء وتوفير قاعدة بيانات للعمل التطوعي تتبناه الجهات ذات العلاقة بالأعمال التطوعية الحكومية والأهلية وتبنى على رؤية إستراتيجية واضحة.

- مطالبة وسائل الإعلام المختلفة المرئية والمقروءة والمسموعة بتوعية أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي وحاجة المجتمع إليه ودوره في التنمية الشاملة، كما يدعو المؤتمر إلى إعداد حملات إعلامية واسعة على غرار الحملات التي قامت بها وزارة الثقافة والإعلام تهدف إلى دعم العمل التطوعي وإيصال مفهومه إلى الجمهور بصورة سهلة وواضحة.
- يطالب المؤتمر بقيام جمعية وطنية سعودية للخدمات التطوعية تسهم في تطوير العمل التطوعي في المملكة تخطيطاً وتأهيلاً وتدريباً وتُفتح لها فروع في مختلف المناطق وتنسق مع الجهات العاملة في الخدمات التطوعية بمختلف مجالاتها.
- يطالب المؤتمر بتفعيل دور الأسرة في توجيه أفرادها للمشاركة في الأعمال التطوعية كما يثني المؤتمر على الدور الذي تقوم به المرأة من خدمات تطوعية في المجتمع السعودي ومساهمتها الفاعلة في الأعمال الخيرية ويوصي بدعم هذا الدور وتطويره.
- اطلع المؤتمر على مسودة المشروع الوطني لشغل فراغ الشباب من خلال مقترح الرابطة السعودية للشباب المتطوع، ويوصي بالاستفادة منها فيما يخدم العمل التطوعي لهذه الفئة.
- الاستفادة من الخبرات العالمية في مجال التطوع والأعمال الإنسانية في كافة المجالات وعلى سبيل المثال الإغاثة والإسعاف والحماية المدنية.

- إنشـاء صنـدوق للعمل التطوعـي والمشاريـع الخيرية يمول مـن الأوقاف والزكوات وغيرها، ويـوزع دخله حسب جدوى المشاريع المنفذة في كل مؤسسة أو جمعية خيرية.
- تشكل لجنة من وزارة الشؤون الاجتماعية والجهات المنظمة للمؤتمر لمتابعة تنفيذ توصيات هذا المؤتمر مع الجهات ذات العلاقـة وتقدم تقريراً عنهـا للمؤتمر القـادم يوضح ما تم تنفيذه منها وما لم يتم والعوائق التي حالت دون التنفيذ.

العنود وارف الشباب



السابع عشر:
قصة نجاح

علينـا ألا نقـف منتظريـن تحقيـق تطلعاتنا، بل علينـا المبادرة الذاتية والممارسـة الميدانية بخوض التجارب التطوعية الشبابية المؤسسيـة، وأثناء الطريق نطوّر ونحـدث فرقاً ومرونة يتمتع بها القطـاع الثالث، كمـا أننا سنكـون أداة تنفيذيـة للإستراتيجية السعودية للشباب الصادرة عن وزارة التخطيط.

١. لماذا الشباب؟ [١]

يشـير قاموس وبستر إلى أن الشباب: « فـترة من مراحل النمو المبكرة بين مرحلتي الطفولة والمراهقة «.

وقـد اختلـف في تحديد مدى تلـك المرحلة، فهل هـي بين (١٥) سنـة، وقد تمتـد إلى (٣٠) سنة، أم هو ما حددته الأمم المتحدة بأنها بين (١٥) سنة و(٢٤) سنة؟

يذهب علماء الأحياء إلى أن مرحلة الشباب هي تلك المرحلة التي تكتمل فيها كل الأعضاء والأجهزة الوظيفية الداخلية والخارجية في جسـم الإنسـان، فيما يذهـب علمـاء النفس بالقـول إلى أن مرحلـة الشباب ترتبط باكتمال البناء الدافعي والانفعالي للفرد في ضـوء استعداداتـه واحتياجاته الأساسيـة، واكتمال نمو كافة جوانب شخصيته الوجدانية والمزاجية والعقلية بشكل يمكنه من التفاعل السوي مع الآخرين في المجال الاجتماعي.

(١) الحـزيم، د. يوسـف، قوانـين الحيـاة إيـاك أن تكسرهـا، دار ابـن الأزرق، الرياض، ١٤٣٢هـ، ص ٨٣

أمـا عن سمات الشـاب في تلك المرحلة فتحـدث عنها د. محمد سيـد فهمـي بقولـه: «تتميـز مرحلـة الشبـاب بالتوتـر والقلق، ويشوبهـا الكثـير من المشـكلات، سـواء بالنسبـة إلى الشاب أو أهلـه أو المجتمع، فبعد فترة طويلة نسبيـاً من النمو الهادئ غير الملحـوظ والاستقرار الانفعالي «مرحلـة الطفولة»، يصبح الفرد غـير متزن وغير مستقر، ولا يمكن التنبـؤ باتجاهات تصرفاته، فهو غـير قابل للانصياع، متمـرد على طلبـات الأسرة، يرفض تحريماتها، وغير متأكد من حقيقة ذاته، يتعامل مع الكبار بشيء من الحساسيـة وقدر واضح من العناد.. وعموما نجد أنه نتيجة للتحـولات الفسيولوجية والجنسية والعقلية التي يمر بها الشباب تظهـر حاجات جديدة، فقد أصبح شخصاً آخر يختلف عن كثير مـن رفاق سنه، كما تضايقه بعض الأفكار والخواطر، والرغبات الجديدة التي خلقها فيه النمو، ومن ثم يسعى إلى الحصول على تقبـل الآخريـن في وضعه الجديد، ويترتب علـى كل ذلك – على الأقل في مجتمعاتنا المعاصـرة – وجود أزمة لدى الشباب، وهذه الأزمة تكون أكثر حدة بالنسبة للذين ينضجون مبكراً، لأن النمو الجسمـي والجنسي قد لا يوازيه نمو عقلي واجتماعي، بالإضافة إلى اندفاعهـم إلى الابتعاد عـن أترابهـم والانسحاب ومحاولة الانتمـاء إلى جماعـات الكبـار الذين لا يبدون –عـادة– ترحيبا بالقادمـين الجـدد، وتدفع هذه التحـولات الخطـيرة أحياناً في نفوس الشباب انفعالات الخوف من الذات بعد أن أصبحت غير مألوفة لهـم وللآخرين، وبخاصة الآبـاء نتيجة للخلافات معهم

والمستقبل الذي يبدو غامضاً ومليئاً بالاحتمالات ويصاحب ذلك القلق والتوتر سهولة الاستثارة وقضم الأظافر وبعض اللوازم الطبيعية أو العصبية، كما يغلب على الشباب تقلب الحالة المزاجية، وأخطر ما في أزمة المراهقة أو بداية الشباب هي ما يعرف باسم أزمة الهوية» (Identity Crisis).

و في نفس المجال يشير أحد الاستطلاعات الذي قامت به مؤسسة غالوب واستهدفت فيه الشباب العربي الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ – ٢٩ عام، لتقييم مستوى رضاهم عن حياتهم، غلبة المشاعر السلبية من قلق وغضب على المشاعر الإيجابية، فعندما سُئل الشباب في حال كانوا قد تعرضوا أو أحسوا بمشاعر القلق، الحزن، الملل، الإحباط والغضب في اليوم الذي سبق الاستطلاع عبّر ٣٧٪ من الشباب العربي من أنهم قد عانوا من مشاعر الضجر والملل، تليها مشاعر القلق بنسبة ٣٤٪ ثم الغضب بنسبة ٢٩٪ ويليها الإحباط والحزن بنسب متقاربة ١٨٪ و١٧٪ على التوالي، وذلك كما يتضح في الجدول التالي: [٢]

(٢) قنديل، أماني، الدور المدني لمنظمات المجتمع المدني من الخيرية إلى التمكين، الطبعة الأولى، مؤسسة العنود الخيرية، عام ١٤٣٠هـ.

جدول (٣): المشاعر السلبية لدى الشباب العربي:

السؤال: هل مررت بالمشاعر التالية خلال الأمس ؟					
الدولة	مشاعر القلق	مشاعر الحزن	مشاعر الملل	مشاعر الإحباط	مشاعر الغضب
الجزائر	٤٠٪	١٧٪	٣١٪	١٨٪	٣٠٪
مصر	٤٣٪	٢٧٪	٤١٪	٢٢٪	٣٠٪
الأردن	٢٤٪	١٣٪	٤٣٪	١٩٪	٢٦٪
الكويت	٢١٪	١٦٪	١٦٪	١١٪	١٦٪
لبنان	٣٩٪	٢٢٪	٤٧٪	١٨٪	٣٠٪
المغرب	١٩٪	١٦٪	٣٧٪	١٣٪	٢٣٪
فلسطين	٤١٪	٢٧٪	٥٦٪	٢٦٪	٤١٪
السعودية	٢٧٪	١٣٪	٢٥٪	٩٪	٢٣٪
تونس	٣٤٪	١٥٪	٢٨٪	١٥٪	٢٦٪
الإمارات	٢٦٪	١٨٪	٣١٪	١٦٪	٢٩٪
اليمن	٤٨٪	٢٥٪	٤٢٪	٢٧٪	٣٦٪
المتوسط الإقليمي	**٣٤٪**	**١٧٪**	**٣٧٪**	**١٨٪**	**٢٩٪**

ويواجه بعض الشباب السعودي بما يحمل من سمات نفسية وبيولوجية وفسيولوجية مشكلات عدة في تلك المرحلة العمرية بين «١٥» سنة و«٢٤» سنة أبرزها ما يلي:

١. تضارب مصادر صناعة الهوية:

إن المنزل من أب وأم وأخوة يحمل هوية مرغوبة والمدرسة تحمل هوية لا تنسجم بالضرورة مع هوية المنزل، بل داخل المدرسة قد

تكون هناك أكثر مـن هوية مرغوبة فمناهج التعليم تسعى لهوية وطنية جامعة، بينما المعلّم له فهمه الخاص لهذه الهوية، وإذا حلّ المسـاء كانت هناك هويتان أخيرتـان تنافسان الهويات الأخرى، وقد تتغلب فتصرعهما وهما الأصدقاء لا سيما من يملك التأثير والقيـادة والقنـوات الفضائيـة. إني أجـزم بـأن شبابنـا يعاني فوضـى غير خلاقة لا تتيح للشاب الاختيار وتقف موقف الحياد، بل إن تلك الهويّات تصـوغ عقول بعض أبنائنا فتصنع من فؤاده هويـة تائهة ضائعة أو متطرفة!!!. إنها صراع الهويّات الحادة في توقيـت سيء، حيث يصـارع هو ذاته فتنظر لـه أحياناً (ولاحظ أن الشبـاب السعودي يحتل المرتبة الثانية) على أنه شاب متدين يحدثـك عـن الأحكام التفصيليـة بالفقه ثم تـراه في مكان آخر علـى أنه لقيط الشهوانية الليبراليـة الغربية، ثم يأخذك لقبيلته ذات السبعمائـة عـام أو أكثر ويزعم أن الرجولـة وقفت هناك، أو يستميـت في الدفاع الهائل عن قريتـه النائية والصغيرة جداً ويدعي أنها مهد الحضارة.

ب. السطحية.. السطحية:

يقـف أمامـك الشـاب فيعجبـك هندامـه المبالغ فيـه ويتساوى فيـه الغني والفقير، لكنـه بعد أن يتحدث -تقـول العرب للقادم الجديد تحـدث حتى نعرف من أنت- تصـاب بالذهول فجسمه كبـير ولسانه يعبّر عـن عقل بسيط تحـاول أن تفهمه بصعوبة.. غير قادر على التعبير فعباراته ركيكة ومحصوله المعرفي شذرات مـن الـكلام جمعه من جلسـات سابقـة، وأفـكاره مشوشة ذات

اليمـين وذات الشمال، ثم ترحمه لأن نواياه طيبة، وتسأل نفسك مـن تسبب في ذلك؟ هـل هي الأم أم الأب الـذي تخلى عن دوره التربـوي في غرس قيم النجدة والفزعة وإرادة الرجال الحرة أم المدرسة أم النظام الثقافي السائد.. أم.. أم..

ج. الفراغ العاطفي:

يقـال إن فاقد الشيء لا يعطيه، لا.. بل إن مالك الشيء لا يعرف كيف يعطيه، إنني على يقين أن الجزيرة العربية هي مخزن هائل للـروح، ولكنها غير قـادرة للتعبير عن تلك العاطفـة الجياشة، فنحـن نعاني معاناة تاريخيـة من سوء الاتصـال، فتقبيل الابن على رأسـه ووضع اليد الحانية على كتفه والثناء عليه في حضرة المعـارف والجلوس أمام الشاب في تواضع وندية، وتبادل وجهات النظر وشد الأزر عند إخفاقه، كل تلك المعاني نرغب فيها ولكننا بصراحـة لا نستطيـع أن نفعلهـا، فيحدث الفـراغ العاطفي وما يعمق ذلك الفراغ، والطامة الكبرى هو أن الكبير منا يحتاج ذاته للعاطفـة، بسبب فقدان ذلك يقوم بصب جام غضبه وإحباطاته على ذلك الشاب فيضخم أخطاءه ثم ينتقم منه بشراسة.

د. الرفاه:

لا أقـول إن كل الشعـب السعـودي مرفه، لكن أغلبـه من الطبقة الوسطـى التـي أفرزتها التنمية الحديثة[٢] بـدءاً من عام ١٩٧٥ م، فنقلـت جـزءاً كبير من محدودي الدخـل إلى تلك الشريحة،

(٢) انظـر: الحـزيم، د. يوسـف، الطبقة الوسطـى، جريـدة الاقتصادية، العـدد ٦٢٩٨، الرياض،١٤٣٢هـ.

إلا أن هـذه الشريحة نجحـت في أشياء كثيرة وأخفقت في أخرى ومنها سوء إدارة الميزانية المنزلية، فإنفاقها أكبر من إيراداتها، فحصل العجز وازدادت المديونية الشخصية[٤]، والإخفاق الآخر إغداقهـا علـى شبابهـا بالمال دون حسـاب العواقـب. وكل ذلك الرفاه جاء حتى من محدودي الدخل في رفاه مصطنع. إن عقدة عـوز الماضي قد أثرت علينا بلا شـك وعوضناه فأتحنا كل شيء للشباب، ففقد شعوره بالحاجة والدافعية للعمل فانتشرت لديهم ظاهـرة الكسل والخمـول والاتكاليـة والبلادة حتـى تجد أن في المنزل به أكثر من ثلاثة شبان بالغين، والأب لا يزال يمارس دوره التاريخي التقليدي في رعاية هؤلاء الأطفال الكبار.

٥. ضعف الرقابة:

قديمـاً كنـت تستطيـع أن تعـرف كل أصدقـاء الشـاب وسلوكـه الشخصـي، وذلـك لأن المجتمـع كان صغـيراً وكلٌ يقـوم بدوره في التأديـب أو الإبـلاغ عن تصرف غير لائق فتتاح لـك المعلومات ثم تتـم المعالجة أمـا الآن فأبناؤنـا يمارسـون أدواراً تمثيلية في غاية الاحترافيـة، ويصنعون لنا الشخصيـة التي نريد، ولكن الحياة في تنوعهـا وحقيقتها أصبحـت بعيدة عنا جغرافيـاً، فالمجتمع أصبح مدينة، والمدينة أصبحـت دولة، بل الدولة أصبحت العالم، فبعضاً من أبنائك في بيونس أيرس في الأرجنتين أو في بكين بالصين يحاور ويتبـادل الثقافة وغير الثقافة. إننا لا نستطيع الرقابة بل إنها غير ممكنة مما عقد من دور الأسرة والمجتمع في حماية أبنائه.

(٤) انظـر: الحـزيم، د. يوسف، سـت وسائـل لمعالجة الديـن الشخصي، العـدد، ٦٢٢١، الرياض، ١٤٣١هـ.

٢. بوادر الأمل:

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

أ. الرياضة:

إن الرياضة عندنا رأسية أي أن هناك ٢٢ لاعباً يستمتعون بالثروة والصحة، في حين يتفرج عليهم ٢,٢٠٠,٠٠٠ بالملعب وعبر الفضائيات، ينفقون أموالهم ويبددون طاقاتهم المعنوية عند الفرح، ويعمقون من جراحهم النفسية عند الخسارة، ولذا علينا أن نجعل الرياضة أفقية عبر التخطيط السليم للرياضة الذي يبدأ بالسؤال الجوهري والكبير.. لماذا الرياضة ؟ إن هدف الرياضة هو بناء الأجسام السليمة من أجل عقول صحيحة، فتكافح المرض وتحسن المزاج وتهذب الطاقة وترشّد السلوك من أجل هدف نبيل هو الصحة النفسية لشبابنا، ولذا لا يهمنا في هذا المقام كم هي إيرادات النقل أو الرعاية ؟ وهل وصلنا لكأس العالم أم لا ؟ أو هل حققنا كأس آسيا أم لا ؟ بل المقياس هو أن نجعل الرياضة أفقية، ونعيد طرح الأسئلة الصحيحة كم شاباً سعودياً يزاول الرياضة؟ هل قضت الرياضة على السمنة ؟ ما مدى مساهمة الرياضة في الحد من تفشي الأمراض النفسية أو

تفشي ظاهرة المخدرات؟ هل أدت الرياضة دوراً ثقافياً في تعزيز السلوك الإيجابي للشباب فامتصت طاقته الفائضة فأعادته للمنزل كي يتمتع بعلاقات دافئة مع والديه ثم خلد إلى النوم مجهداً كي يبدأ حياة التعلم غداً صباحاً.

إن الخطأ الإستراتيجي أن نذهب لننافس غيرنا من فاقدي الرؤية، فنهتم بالملاعب الكبيرة الحديثة والبرامج الحوارية التلفزيونية الجذابة، ثم ننسى سؤال كم عدد الملاعب الصغيرة في أحيائنا ؟.

ب. الدين:

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

ج. القدوة:

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

د. التعليم والتدريب النوعي:

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

ه. المشاركة التنظيمية:

مهمـا حاولنـا أن نخطط للشبـاب فلن يمكننا ذلـك، لأن تقدير احتياجهم بناءً على فهمنا الخاص لماضينا كشباب غير صحيح، لأن مرحلـة الشباب لكل عصر مختلفة عما سبقها وأحياناً يكون اختلافاً جذرياً، ثم ما نفهمه عن الشباب الآن يعد فهماً خاطئاً، ذلك لأنهم يمارسون علينا التضليل أما بالتمثيل أو النفاق، ولذا لا بد من إشراكهم عبر الجمعيات الشبابية في المدارس والجامعات وألا نخـاف التنظيم، ويمكـن تطوير ورش عمل دائمـة أو إيجاد موقـع إليكتروني خاص « تواصل اجتماعي » بإدارة مركز الحوار الوطنـي لاستقصـاء آراء الشباب في أي نظـام أو لوائح قد تؤثر على واقعهم ومستقبلهم.

و. الاستشارات النفسية:

إن كان هنـاك علـم لم يجد العناية الكافية منّـا، فهو علم النفس، فنحـن وشبابنـا نئن من صراعنـا النفسي ونخـاف المجتمع كي لا يقـال مجنون أو ضعيـف أو نخاف من بعض الغيورين المخطئين، الـذي يقول إن علم النفـس علم ديني بحـت وأي تدخل موضوعي هـو تدخـل تغريبي مادي يعاني من الضياع أصـلاً وفاقد الشيء لا يعطيـه، والصحيح أن كلا الرأيين صحيح فالروح (النفس) يمكن فـك أسرارهـا بالعلم الشرعـي وكذلك العلـم التقنـي التطبيقي والتجربة الإنسانية، ونحن في المملكة العربية السعودية قادرون على فهم هـذا الدور الذي يجب علينا تمجيده وإعلاء شأنه والاستثمار فيـه وإتاحته لكل مواطن، فمـن منّا لا يئن ؟ إن وحدات الاستشارة النفسية والاجتماعية ونوعية القائمين عليها هي المدخل للحل.

ز. الترفيه:

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

ح. التطّوع:

إن العالم المتقدم حضارياً واقتصادياً كما رأينا يستخدم التطوع للشباب كرافعة تنموية لتسخير طاقات المجتمع وتوظيفها نحو مشروع الأمة والوطن، وحماية لها من سوء الاستغلال، فطاقة الشبان متحركة متدفقة، وعلينا طرح السؤال الوحيد وهو: إلى أين ؟ لقد بتنا في حاجة ملحة للإجابة على هذا السؤال الكبير والمهم.

إن إدارة طاقة شبابنا الآن هو حل لكثير من مشكلاتنا الأخلاقية والنفسية والجنائية، وإن حسن توظيف مواردنا الشابة ستجني من خلال التطوع قفزة هائلة للتنمية.

٣. مؤسسة الأميرة العنود الخيرية[٥]:

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

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

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

نايف بن عبدالعزيز آل سعود - ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء- وزير الداخلية.

- سمو الأميرة موضي: زوجة سمو الأمير بدر بن فهد بن سعد بن عبدالرحمن آل سعود.
- سمو الأميرة نورة: صغرى بنات سموه وهي زوجة الأمير عبدالله بن سلمان بن محمد آل سعود.

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

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

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

وأكدت لي سمو الأميرة منيرة بنت عبدالعزيز بن مساعد بن جلوي، زوجة صاحب السمو الملكي الأمير سلطان بن عبدالعزيز رحمه الله، وذلك بقولها: (كانت تعاملنا الأميرة حصة بنت أحمد السديري مثل الوالدة تماماً وكنا نذهب معها سوياً يوم

الجمعــة بعد صلاة المغرب للسلام على الملك عبدالعزيز - طيب الله ثــراه - وكانت علاقتنا مع صاحبات السمو الملكي الأميرات: لولــوه، ولطيفة، وجواهر، والجوهرة، كعلاقة الأخت بأختها مما جعلنــا لا نشعــر مطلقا بانتقالنــا من كنف سمو الوالــد والوالدة بحائل إلى الرياض).

وكان سمــو الأمير عبدالعزيز بن مساعد بن جلوي -رحمه الله- يعمــد وكيله المرحــوم عبدالله بــن حسن في الرياض بالتواصل معهــن كي يطمئن عليهن وذلك لصعوبــة الاتصال آنذاك. وكان رحمــه الله يفرح كثــيرا إذا زارته إحدى بناتــه بحائل ويقيم لها حفلا كبيرا يضم زوجات كبار الوجهاء.

وقد توج التعاضد بين جلالة الملك عبدالعزيز -رحمه الله- وسمو الأمــير عبدالعزيز بن مساعد -رحمه الله- أنها قد توجت بتلك المودة حيث تزوجت الأميرة العنود بنت مساعد (وكان عمرها في حينه (١٣) سنة أي في عام ١٣٦٤ هـ)، بخادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبدالعزيز آل سعود -طيب الله ثراه- رائد التنمية السعوديــة المعاصرة وناشــر الاسلام المستنــير وعقيدة التوحيد والحديــث الصحيح في العالم الحديــث، ومؤسس التعليم، الذي تلقى تعليمــه الأول في مدرسة القصر التي اختار لها والده الملك عبدالعزيــز عددا من المعلمــين لتدريس أبنائه العلــوم الشرعية والعربيــة ثم في مدرسة الإعــداد التي أنشأهــا والده عام ١٣٥٤ هــ / ١٩٣٥ م لتعليــم أبنائه ثم التحق بالمعهــد العلمي السعودي بمكة المكرمة الذي يعنــى بتدريس العلوم الدينية واللغة العربية،

وقد تميـز رحمه الله بصفـات شخصية منهـا الحكمة والحزم والفراسـة والإقدام المتـدرج، وتوقع المستقبـل ومركزية الإدارة والقيادة والإحاطة بالتفاصيل مما جعل جل حياته مليئة بالبناء.

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

أمـا عن تجربتـه الداخلية، فبدأت بمهمة ضخمـة وإستراتيجية (حيث كان لا شيء يذكر مؤسسيا) بقطاع التربية والتعليم، فكان أول وزير للمعارف عام ١٣٧٣ هـ / ١٩٥٣ م ثم توالت المسؤوليات التي أنيطت بخادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبدالعزيز حيث عين وزيراً للداخلية في عام ١٣٨٢هـ /١٩٦٢ م ثم عين نائباً لرئيس مجلس الوزراء في عام ١٣٨٧ هـ، وفي عام ١٣٩٥ هـ أصبح ولياً للعهد ثم ملكاً للمملكة العربية السعودية عام ١٤٠٢ هـ.

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

- فيصـل –رحمـه الله–: الرئيـس العـام لرعايـة الشبـاب (سابقـاً)، متزوج من صاحبة السمـو الملكي الأميرة منيرة بنـت سلطـان بـن عبدالعزيـز آل سعـود، ولـه مـن الأبناء أصحـاب السمو الملكـي الأمراء والأميرات: نـواف، وخالد، وهيفاء، وشاهيناز، ونسرين.

- محمد: أمـير المنطقة الشرقيـة متزوج مـن صاحبة السمو الملكي الأمـيرة جواهر بنت نايف بـن عبدالعزيز آل سعود، ولـه من الأبناء أصحـاب السمو الملكي الأمـراء والأميرات: تركي، وخالد، وعبدالعزيز، ونوف، ونورة، ومشاعل.
- سعـود: نائب رئيـس الاستخبارات العامـة (سابقاً) متزوج مـن صاحبة السمو الملكي الأميرة مضـاوي بنت مساعد بن عبدالعزيز آل سعود، وله مـن الأبناء أصحاب السمو الملكي الأمراء والأميرات: عبدالعزيز، ومحمد، ونورة، وسارة.
- سلطـان: الرئيس العام لرعاية الشبـاب «سابقاً»، متزوج من صاحبـة السمـو الأميرة الجوهـرة بنت فيصل بـن تركي آل سعود، وله من الأبناء أصحاب السمو الأميرات: نوف، وسارة.
- خالـد: عضو مجلـس أمنـاء مؤسسـة الأميرة العنـود بنت عبدالعزيز بن مساعد بن جلوي آل سعود الخيرية.
- لطيفة: رئيسة المجلس النسائي بمؤسسة الأميرة العنود بنت عبدالعزيـز بن مساعد بن جلوي آل سعود الخيرية -رحمها الله- متزوجة من صاحـب السمو الأمير خالد بن سعود بن محمـد آل سعود، ولها ولدان هما صاحـب السمو الأميران: فيصل، وسعود.

وقد كتبت الأميرة العنود «رحمها الله» وصيتها وكان نصها: «هذا مـا أوصت به الحرة الرصينة العنود بنـت عبدالعزيز بن مساعد بن جلوي أوصت أنها تشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأن محمداً عبـده ورسوله وأن عيسى عبـدالله ورسوله وكلمته ألقاها إلى مـريم وروح منـه وأن الجنة حـق والنار حـق وأن الساعة آتية

لا ريب فيها وأن الله يبعث من في القبور، وأوصت من خلفها من الذرية والأقارب أن يتقوا الله ويصلحوا ذات بينهم، ويطيعوا الله ورسوله إن كانوا مؤمنين. وأوصت بثلث مالها أن يجعل في بيت في محل مناسب، من بلد الرياض يكون في غلته أضحية واحدة لها ولوالديها، والباقي من الغلة بعد الأضحية يصرف في وجوه البر وأعمال الخير كالصدقة على الفقراء من الاقارب وغيرهم وعمارة المساجد وتعليق قرب الماء في المساجد في أوقات الحاجة إلى ذلك وصناعة طعام للفقراء في رمضان وغيره حسب ما يراه الوكيل وغير ذلك من وجوه البر والنظر على الثلث المذكور للأرشد من ذريتها ما تناسلوا الأقرب فالأقرب من احتاج من ذريتها إلى الفاضل من الغلة فهو أولى به من غيره، شهد على اعتراف العنود المذكورة بالوصية المذكور عبدالله بن فهد الطلاسي وفهد بن محمد البريدي قاله الفقير إلى الله عبدالعزيز بن عبدالله بن باز سامحه الله وكتبه من إملائه إبراهيم بن عبدالرحمن الحصين وصلى الله على نبينا محمد وآله وصحبه « وقد وفق الله أبناءها لإطلاق وقف يتمثل في مؤسسة خيرية يحمل اسمها وقد صدر الأمر السامي برقم ٢٣٩/أ بتاريخ ١٤٢٠/١٠/٢٢ هـ القاضي بتأسيس مؤسسة الأميرة العنود الخيرية، ويدار ذلك الوقف من خلال مؤسسة أوقاف العنود للاستثمار الصادر ترخيصها بتاريخ ١٤٢٨/١٠/٢٢هـ ورقم ١٠١٠٢٣٩٦٢٠ وريع تلك الاستثمارات الوقفية تصرف في أوجه البر كما نصت عليه الوصية وأغراض المؤسسة المشار إليها في النظام الأساسي، ومن أعمال البر تأسس مركز (وارف) لتنمية الشباب.

٤. مركز الأميرة العنود لتنمية الشباب «وارف»:

هـو مركـز متخصـص يهتـم بتأهيـل وتنميـة الشبـاب وتعزيز مشاركتهـم في البرامج الخيريـة والتطوعية، وتبنـي واحتضان مبـادرات ومشاريـع شبابية نوعيـة، ليكون ساحـة تتلاقى فيها القيادات الشابة بمراكز النفوذ والتأثير.

ويقـوم مركـز وارف بتأسيس فروع في مـدن ومحافظات المملكة بالاتفـاق مـع الجمعيات الخيريـة، لجـان التنميـة، أو الجهات المهتمـة بالعمل الشبابـي (مثل الجامعات) في تلـك المدن، ويتم الاختيـار بناء على قوة نشاط مؤسسة الأميرة العنود الخيرية في تلك المناطق، وحاجة المدينة لوجود أنشطة شبابية فاعلة.

ويتم عمل خطة زمنية سنوية لبرامج الفروع، لتفعيل دور الشباب في العمـل التنموي والتطوعي للمجتمع، يتم اعتمادها من الأمانة العامـة لمؤسسـة الأميرة العنـود الخيرية. ويوضـح الشكل (٣) فروع مركز وارف الموزعة في أنحاء المملكة:

الشـكل (٤): فروع مركز وارف الموزعـة في أنحاء المملكة لعامي ٢٠١٢ - ٢٠١٣ م:



٠. برامج مركز وارف:

١. إطلاق المبادرات:

يقوم المركز بإطلاق مبادرات تخدم الشباب وتهدف للتوعية وتعزيز ثقافة التطوع بين أوساطهم، عن طريق آلية إنتاج المبادرات التي يتبناها مركز وارف (وارف فرنشايز) والتي سنأتي على ذكرها لاحقا.

كما تصدر عن مبادرات المركز عدد من المنتجات التي تساهم في توثيق الأنشطة والمشاريع لضمان جودة التنفيذ وسير اجراءات المتابعة، مثل الادلة الاجرائية الشاملة، البرامج التدريبية الخاصة بالمبادرة، وغيرها. وكان من تلك المبادرات:

- **مبادرة «مسجدي»:**

تحت شعار « مسجدي.. أنقى وأطهر».. هدفت أول مبادرات مركز وارف إلى تركيز الجهود التطوعية بالصيانة والنظافة للمساجد. وقد بدأت المبادرة بمساجد الأميرة العنود الخيرة في المملكة، متجهين منها للمساجد الأخرى، حسب ما يراه الشباب المتطوعين في المركز الرئيسي او في الفروع.

- **مبادرة «مشروعي التطوعي الاول»:**

هو خطوة الأطفال الأولى من عمر ٨ -١٣ سنة إلى عالم التطوع، وتهدف المبادرة إلى غرس المفاهيم التطوعية وأبعادها عند الطفل وإلى تنمية روح العمل الجماعي والحس الاداري لديهم، بتأسيسهم لمشروعهم التطوعي الاول عن طريق ورش العمل

والانشطة التي تعقد على ثلاث مراحل: مرحلة المسجد، المدرسة، والمجتمع. ويتم تنفيذ هذه المبادرة على يد متطوعات مركز وارف المؤهلات في مجال العمل التطوعي والتعامل مع الطفل.

٢. دعم واحتضان المشاريع التطوعية:

لنشر ثقافة العمل التطوعي وتعزيز المشاركة المجتمعية وروح المبادرة لدى الشباب، عمل مركز وارف على تقديم الدعم والاستشارات المهنية للمشاريع التطوعية التي تسعى لتنمية المجتمع وتعزيز روح العطاء بين أفراده، وذلك في نواحٍ متعددة كما يظهر في الشكل (٥):

شكل (٥): أنواع الدعم المقدم من مركز وارف:

م	المدينة	المنطقة	مقر الحاضنة
١	حفر الباطن	المنطقة الشرقية	لجنة التنمية الأهلية
٢	نجران	نجران	مركز التنمية الاجتماعية الأهلية بنجران
٣	أملج	تبوك	المستودع الخيري بأملج
٤	الأحساء	المنطقة الشرقية	جمعية الصالحية
٥	سدير	الرياض	لجنة التنمية الاجتماعية الأهلية بروضة سدير
٦	سكاكا	الجوف	لجنة التنمية الاجتماعية بسكاكا
٧	بريدة	القصيم	مركز فتاة القصيم
٨	الباحة	الباحة	مجلس شباب منطقة الباحة
٩	حائل	حائل	لجنة التنمية الاجتماعية الأهلية بحائل
١٠	القنفذة	مكة المكرمة	جمعية البر بالقنفذة
١١	المدينة المنورة	المدينة المنورة	تحت التأسيس

ويتـم دراسة طلب الدعم من قبل لجنـة دعم المشاريع التطوعية في المركـز بعد تقديمها من جهة الطلب، وذلك بمراعاة عدد من المعايـير الضابطة لجودة المشـروع التطوعـي ومخرجاته، ويتم تقييـم المشاريـع التطوعية، وتقويم تلك المشاريـع غير المستوفاة للشروط ببحث إمكانية تطويرها مع جهة الطلب (جهة التنفيذ) ، ليتم دعمها كمرحلة لاحقة للتطوير.

وقـد قدم المركـز الدعم لأكثر مـن ١٨ مشروع تطوعـي خلال عام ٢٠١٣م، تتبـع لتنظيمـات عامـة أو خاصـة أو لتنظيمـات المجتمـع المدني، ونذكر منها:[٦]

- **مجموعة «واعي» القانونية:**

هي مجموعة تطوعية قانونيـة، تضم كوكبة من خريجي القانون والشريعـة وبعض الأقسـام الاجتماعيـة رسالتهم نشـر الوعي القانـوني في المجتمـع، مـن خـلال إقامـة دورات ولقـاءات مـع مختصين قانونيين وشرعيين والاستفادة من الإعلام الجديد في سبيل تحقيق هدفهم.

- **مركز الشراكة التطوعي بجامعة الملك سعود:**

وهو مركز تطوعـي تابع لبرنامج الشراكـة الطلابية بجامعة الملك سعود، ويهدف إلى توظيف الطاقات الطلابية في الأعمال التطوعية التي تساهم في تحقيق مبدأ التكافل الاجتماعي بين الفئات المختلفة من خلال شراكة مجتمعية بمساندة الجهات ذات العلاقة.

(٦) للمزيد عن المشاريع التي تم دعمها من قبل مركز وارف، نرجو زيارة الموقع الالكتروني للمركز: www.warif.org

ب. التدريب:

يقـدم المركـز البرامـج التدريبيـة المتخصصة بتطويـر وتأهيل المتطوعـين، وقيـادات العمـل التطوعي،وبرامـج تطويـر الذات وتنمية مهارات الحياة، وقد استفاد قرابة ٤٠٠٠ شاب وشابة من برامج التدريب لعام ٢٠١٣م.

وتنقسم أنشطة التدريب إلى قسمين:

- برامج التطوع: تقديم البرامج التدريبية المخصصة بتطوير وتأهيل المتطوعين، على سبيل المثال: البرنامج التدريبي قوة التطوع، إعداد المدربـين الشباب في العمل التطوعي، اعداد القـادة التنفيذيين في العمل التطوعـي، الدبلوما التطبيقية في العمـل التطوعي، شهادة الاعتمـاد الإداري الأمريكية في العمل التطوعي (CVA).
- برامج تطوير الذات: إعداد وتنفيذ برامج تدريبية متميزة، تلبـي احتياج الشباب في حياتهم، مثـل: من أنا ؟ (اكتشاف الـذات)، حياتي قراراتي، السوبرمان (القيادة الشابة)، الـ Menu، ١٠١ وظيفة.

ج. وارف الإعلام:

ليكـون وارف اكـثر قربا، فهو ينتج ويرعـى برامج اعلامية تعزز القيـم الحياتيـة الناجحـة لـدى الشبـاب عبر وسائـل الاعلام التقليدية وقنوات الاعلام الجديد:

- **البرامج الإذاعية:**

يتجه عدد كبير من الشباب إلى الاذاعة باعتبارها أقرب الوسائل لاستغلال أوقات فراغهم خلال التنقلات لسهولة الوصول اليها، لـذا فقد اتجـه مركز وارف لعقد شـراكات ناجحة مع الإذاعات الشبابيـة، مثـل اذاعـة UFM، لعرض برامج إذاعيـة تعمل على غرسـ قيم ساميـة في نفوسهم، كبرنامج حكايتـي الذي يعرض منجزات الشباب من الطبقة الوسطى، برنامج كلنا جود بعرضه المبادرات الشبابية التطوعية المميزة، برنامج تمكين الذي يسعى في «تمكـين الأبطال» إلى مشاركة مبـادئ النجاح في قصة شاب مـع المستمعين من الشبـاب، وسعيه في «تمكين الجـود» من نشر ثقافة المبادرة والمشاركـة الاجتماعية من خلال التطوع والريادة الاجتماعية الفاعلة.

- **البرامج التلفزيونية:**

لتعزيـز ثقافة العمل التطوعـي لدى الشباب وتنميـة مهاراتهم، تم اللجـوء إلى البرامج التلفزيونية لعرض التجارب الشبابية في هـذا المجال، فقد تم عرضـ برنامج متطوعون علـى قناة المجد الفضائيـة، الذي تتنافسـ فيه مجموعات وفـرق تطوعية مكلفة

بإيجـاد حلـول لمشكلات اجتماعيـة، بيئيـة أو سلوكية من خلال العمل المنظم ابتداء من الفكرة والآليات إلى التنفيذ والتقييم.

- **وارف والعالم الافتراضي:**

يعـي مركـز وارف الأهميـة التـي تتمتـع بهـا مواقـع التواصـل الاجتماعي والمواقع الالكترونية عموما والتطبيقات الخاصة بها، لعـدة عوامل قـد يكون من أهمها قربها لفئـة الشباب ومواكبتها السريعة والمرنة لاحتياجاتهم ولكونهم غاية ووسيلة تلك الأدوات الإعلاميـة حيث يستشعـرون مقدار التأثير الممكـن تقديمه من قبلهـم. وقـد كان تنشيـط دور وارف الاعلامـي سـواء كان في موقعهـا الالكـتروني أو مواقع التواصل الاجتماعـي، وتفعيل دور وسائل الاعلام التقليديـة بعرض موادها المسموعة والمرئية عبر تلك القنوات.

د. وارف الدراسات والبحوث:

يقدم وارف تقرير وطني عن التطوع في المملكة مستعيناً بالخبراء ومقدما أبحاث واستطلاعات الـرأي العام للشباب، ليكون عمل وارف مبنـي على أُسس علمية تكشف الواقـع وتلبي الاحتياجات وترفـع مـن مستـوى الطموحـات وقـد تم تشكيل فريـق شبابي يقيـم الأعمال الخيرية وتطويرها من خـلال الزيارات المباشرة للمستفيدين النهائيين من برامج مؤسسة الاميرة العنود الخيرية وتقـديم رؤية تطويرية بمعايير عالمية تخدم المؤسسة والجمعيات الخيرية الأخرى نحو جودة الرعوية والتمكين.

٥. «وارف فرنشايز»:

انطلاقا من الأهداف الإستراتيجية لمركز وارف وأحدها استغلال طاقة الشباب في المملكة بكل الطرق المتاحة، تم تصميم برنامج لنقل الخبرة الشبابية ونشر ثقافة تنمية الشباب لمختلف مناطق ومدن المملكة عن طرق عقد شراكات محلية في المناطق والمدن المختلفة وافتتاح فروع لوارف بقوالب مرنة ومناسبة لشباب المنطقة، نتبع في وارف آلية عمل وفق المراحل التالية:

- المرحلة الأولى: بناء الفكرة استناداً على احتياجات الشباب.
- المرحلة الثانية: تصميم البرنامج والفعاليات والانشطة.
- المرحلة الثالثة: تطبيق البرنامج والفعاليات والأنشطة على عينة مختارة من الشباب والحصول على التغذية الراجعة.
- المرحلة الرابعة: وضع البرنامج كمنتج نهائي متكامل شاملاً الأدلة الاجرائية وآلية العمل.
- المرحلة الخامسة: عقد شراكات وطنية محلية مع الجمعيات الشبابية والتطوعية والخيرية بمختلف انحاء المملكة، يقوم وارف بموجبها بتأهيل وتدريب الشباب القيادي التطوعي مع تقديم دعم مادي لإطلاقه.

شكل (٤): وارف فرنشايز:



و. العلاقات والبرامج الدولية:

هـذا القسـم يضع نصـب عينيه الطاقـات المبدعـة الكامنة في الشبـاب السعودي، حيث يقـوم بتفعيل دورهـم في نقل التجربة السعودية في مجال العمل الخيري التنموي والتطوعي إلى العالم، بالإضافـة إلى الاستفـادة من الخبرات الدولية التـي من شأنها توسيع دارك الشباب السعودي وآفاقهم، ونقل أفضل الممارسات والنماذج الدولية بعد موائمتها لحاجات المجتمع الشبابي المحلي.

وقد عمـل وارف على ١٥ برنامجاً دولياً خلال العام ٢٠١٣م من خلال الشراكات والعلاقات الناجحة مع أبرز المنظمات الدولية.

ز. الشراكات:

جدول (٤): الشراكات مع مركز وارف:

الرئاسة العامة لرعاية الشباب
• **نبذة عن الشراكة** تتضمن الشراكة مع الرئاسة تطوير برامج شبابية مشتركة والاستفادة من مرافق الرئاسة العامة لرعاية الشباب في المملكة، وإنشاء قاعدة بيانات للشباب المتميز لتكون مرجعا هاما في المشاركات المحلية الدولية
• **المخرجات** معسكر سنوي للعمل التطوع على مستوى المملكة بطولة دوري الحواري والتي تهدف إلى تحسين البيئة الداخلية للحواري والحد من أضرار المخدرات
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
• **نبذة عن الشراكة** تعد شراكة وارف مع البرنامج الإنمائي شراكة إستراتيجية لدراسة واقع العمل التطوعي في المملكة وتقديم تقرير وطني بذلك، كما سيتم وضع خطة مركز وارف خلال الثلاث سنوات القادمة بناء على مخرجات الإستراتيجية الوطنية للشباب في المملكة العربية السعودية واستقطاب أفضل التجارب الدولية في التطوع
• **المخرجات** وضع خطة وارف خلال الثلاث سنوات القادمة والاحتياج البشري والمادي، تقديم تقرير وطني عن التطوع في المملكة، توأمة مع منظمتين دولية
Ufm إذاعة
• **نبذة عن الشراكة** يرعى مركز وارف عدد من البرامج الاذاعية المميزة مع الإذاعة وذلك لتعزيز قيم النجاح في الحياة وتعميم التجارب الشبابية المتميزة وتمت الشراكة مع الإذاعة على أساس الروح الشبابية التي تمتلكها وكذلك للوصول للشباب بأساليب متنوعة ومشوقة في نفس الوقت

- **المخرجات**

عرض نماذج سعودية شابة من الطبقة الوسطى، استطاعت تحقيق نجاحات في أصعدة مختلفة، اصدار كتيب مبادئ النجاح وتوزيعه على متقدمي برنامج حافز عمل محاضرات تحفيزية في السنوات التحضيرية

المعهد العربي لإنماء المدن
مبادرة الأطفال والشباب في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

- **نبذة عن الشراكة**

تمتاز هذه الشراكة بأنها تستقطب أفضل المنظمات والهيئات الدولية التي لها نفس الاهتمام في مجال الشباب في العالم، وتقديم الاستشارات المتخصصة في برامج تنمية الشباب مثل حلول البطالة، وإيجاد فرص العمل، والمشاكل المالية لدى الشباب، من خلال تجارب عربية ومحلية.

- **المخرجات**

التعرف على المنظمات الدولية مثل البنك الدولي، والمنظمة الدولية للشباب، تقديم وارف كنموذج محلي لمؤسسات المجتمع المدني في المملكة

وزارة العمل السعودية

- **المخرجات**

نشر قصص الشباب المكافح للشباب، تقديم مساهمات متعلقة بأثر العمل التطوعي في الحصول على وظيفة

شركة تطوير التعليم القابضة

- **نبذة عن الشراكة**

يقوم مركز وراف بتطوير مشروع العمل التطوعي في المدارس بالتعاون مع شركة تطوير التعليم القابضة ضمن إطار مذكرة التفاهم التي تم التوقيع عليها. وتعد هذه الشركة من أهم الشركات التعليمية التي تهدف إلى تنفيذ مشاريع تطويرية في الخدمات التعليمية المباشرة والمساندة، بالإضافة إلى تطوير وإنشاء وامتلاك وتشغيل الشركات التابعة وتنفيذ الأعمال والأنشطة ذات العلاقة، والاستثمار في مجال الخدمات التعليمية

- **المخرجات**

مشروع العمل التطوعي في المدارس، وإنشاء وحدة التطوع في شركة تطوير التعليم لتعميم النفع لطلبة المدارس.



الثامن عشر:
مواقع تطوعية تهمك

جدول (٥): مواقع تطوعية تهمك:

١	الجهة	وزارة الشؤون الاجتماعية السعودية
	الموقع	www.mosa.gov.sa
	نبذة عنه	وزارة الشؤون الاجتماعية في المملكة العربية السعودية

٢	الجهة	مؤسسة الاميرة العنود الخيرية
	الموقع	www.alanood.org.sa
	نبذة عنه	مؤسسة سعودية خيرية خاصة، وتهدف إلى تأسيس وتنمية الأوقاف بأعلى معدلات الاستثمار كفاءة،

٣	الجهة	مركز الأميرة العنود لتنمية الشباب (وارف)
	الموقع	www.warif.org
	نبذة عنه	مركز يهتم بتأهيل وتنمية الشباب وتعزيز مشاركتهم في البرامج الخيرية والتطوعية، وتبني واحتضان مبادرات ومشاريع شبابية نوعية تابع لمؤسسة الاميرة العنود الخيرية.

٤	الجهة	مركز تنمية المبادرات التطوعية (تسامي)
	الموقع	www.tasamy.com
	نبذة عنه	يهدف إلى احتضان وتنمية المبادرات والمجموعات التطوعية الشبابية تابع لمؤسسة الوليد بن طلال الخيرية مشروع

٥	الجهة	مؤسسة الملك خالد الخيرية
	الموقع	www.kkf.org.sa
	نبذة عنه	تهدف المؤسسة إلى الإسهام بشكل احترافي ممنهج في التنمية الاجتماعية المستدامة في المملكة العربية السعودية

٦	الجهة	الجمعية السعودية للعمل التطوعي (تكاتف)
	الموقع	www.sv.org.sa
	نبذة عنه	جمعية سعودية متخصصة غير ربحية تسعى لنشر ثقافة العمل التطوعي وتعزيز مفهوم المواطنة الصالحة

٧	الجهة	جمعية النهضة الخيرية النسائية
	الموقع	www.alnahda-ksa.org
	نبذة عنه	جمعية خيرية غير ربحية، تهدف إلى تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً

٨	الجهة	أكاديمية دله للعمل التطوعي
	الموقع	www.dallahacademy.com
	نبذة عنه	تعمل على إعداد وتأهيل الشباب للعمل التطوعي، وهي أحد برامج إدارة المسؤولية الاجتماعية بمجموعة دله البركة

٩	الجهة	مركز الأمير سلمان للشباب
	الموقع	www.psyc.com
	نبذة عنه	مركز يعمل على تجذير ثقافة التميز لدى الشباب للمساهمة في بناء قادة للمستقبل

١٠	الجهة	جمعية ماجد بن عبدالعزيز للتنمية والخدمات الاجتماعية
	الموقع	www.majidsocirty.com
	نبذة عنه	جمعية تسعى إلى تطبيق آليات تمكين الأفراد داخل مجتمعاتهم تحقيقاً لمفهوم التنمية المستدامة

١١	الجهة	سواعد عذيب (تابعة لمجموعة عذيب)
	الموقع	www.atheebsd.com
	نبذة عنه	لجنة تطويرية شبابية تسعى لاستثمار طاقات الشباب تجاه أدوارهم في المجتمع

١٢	الجهة	منتدى الغد (التابع لمؤسسة الغد)
	الموقع	www.alghadforum.org.sa
	نبذة عنه	تتطلع مؤسسة الغد لأن تكون محركاً رئيسياً في تهيئة بيئة مناسبة ومحفزة للشباب السعودي ودعم مشاركتهم في تحقيق التنمية المستدامة بكافة مجالاتها

١٣	الجهة	المركز السعودي للعمل التطوعي
	الموقع	www.vw-center.org
	نبذة عنه	مركز متخصص في تطوير العمل التطوعي الاجتماعي، من خلال تقديم الدراسات والبحوث والاستشارات، وخدمات التدريب والتطوير، لتعزيز ونشر ثقافة العمل التطوعي عبر الإنتاج المعرفي

١٤	الجهة	عالم التطوع العربي
	الموقع	www.arabvolunteering.org
	نبذة عنه	موقع متخصص في العمل التطوعي والمتطوعين في العالم العربي.

١٥	الجهة	المرصد العربي للعمل التطوعي
	الموقع	www.volobs.org
	نبذة عنه	مرصد رائد يربط أنشطة وممارسات متطوعي الوطن العربي أفراداً ومؤسسات من خلال شبكة معلومات باستخدام التقنيات الإعلامية الحديثة.

١٦	الجهة	فور شباب
	الموقع	www.4shbab.com
	نبذة عنه	مركز شبابي يخاطب كل الشباب بطريقة عصرية لتطويرهم باستخدام كافة الوسائل الإسلامية

١٧	الجهة	مؤسسة الامارات لتنمية الشباب (تكاتف)
	الموقع	www.takatof.ae
	نبذة عنه	تعزيز ثقافة العمل التطوعي وحشد الافراد والموارد لإيجاد حلول خلاقة ومستدامة لاحتياجات المجتمع المحلي.

١٨	الجهة	جمعية نهضة المحروسة
	الموقع	www.nahdetelmahrousa.org
	نبذة عنه	تعد نهضة المحروسة أول حضانة للأفكار التنموية المبتكرة في الشرق الاوسط والمنطقة العربية

١٩	الجهة	معهد تعلُّم الاهتمام
	الموقع	www.learningtocare.com
	نبذة عنه	يقدم الاستشارات والتدريب وتنمية الموارد عالية الجودة في مختلف نواحي العمل التطوّعي، لتحقيق الهدف طويل المدى برفع عدد المتخصصين في مجال العمل التطوعي وتحسين مستواهم بما يخوّلهم نشر العمل التطوّعي وتيسيره وتحسينه في مختلف أرجاء المنطقة العربية وحتى خارجها.

٢٠	الجهة	مركز قطر للعمل التطوعي
	الموقع	www.affva.com
	نبذة عنه	مركز مهتم باستقطاب المتطوعين وتدريبهم وتثقيفهم للمشاركة في مشاريع التنمية الشاملة

٢١	الجهة	برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين UNV
	الموقع	www.unv.org
	نبذة عنه	يساعد على تشجيع وتنمية العمل التطوعي كقوة داعمة للتنمية المستدامة، حيث يقدم الاستشارات الإستراتيجية وإتاحة الفرص التطوعية بمساهمة المتطوعين في البرامج الانمائية للمجتمعات، وذلك من خلال المشاركة الفعالة مع حكومات الدول ومنظمة الأمم المتحدة والقطاعات غير الربحية والقطاع الخاص.

٢٢	الجهة	خدمة التطوع الالكتروني Online Volunteering service
	الموقع	www.onlinevolunteering.org
	نبذة عنه	موقع مقدم من برنامج الامم المتحدة للمتطوعين UNV، يربط المتطوعين بالفرص التطوعية العالمية، وبالمختصين والمستشارين في التطوع.

٢٣	الجهة	مؤسسة انرجايز المحدودة .Energizein Inc
	الموقع	www.energizeinc.com
	نبذة عنه	هي مؤسسة عالمية تقدم التدريب والاستشارات والنشر في العمل التطوعي تحديداً، وتقدم أغلب خدماتها الكترونيا.

٢٤	الجهة	المنظمة الدولية للجهود التطوعية IAVE
	الموقع	www.learningtocare.com
	نبذة عنه	المنظمة الدولية الوحيدة التي مهمّتها تعزيز العمل التطوّعي والاحتفاء به وتعزيزه عالميًا، ويتبع المنظمة عدد من الحلفاء والممثلين الاقليميين في المناطق والدول، حيث تفعل

٢٥	الجهة	مجلس الاعتماد الأمريكي في إدارة التطوع CCVA
	الموقع	www.cvacert.org
	نبذة عنه	ويقدم هذا المجلس الاعتماد العالمي الوحيد في مجال ادارة الموارد في العمليات التطوعية، والذي يمنح للعاملين في إدارة المتطوعين

٢٦	الجهة	The Association for Healthcare Volunteer Resource Professionals (AHVRP)
	الموقع	www.ahvrp.org
	نبذة عنه	ويقدم الاعتماد العالمي في الادارة التطوعية الصحية

٢٧	الجهة	e-volunteerism
	الموقع	www.e-volunteerism.com
	نبذة عنه	مجلة الكترونية متخصصة في العمل التطوعي وقادة التطوع.

٢٨	الجهة	Action Without Borders
	الموقع	www.idealist.org
	نبذة عنه	موقع الكتروني عالمي يسهل عملية استقطاب المتطوعين من كافة أرجاء العالم عن طريق قاعدة بيانات ضخمة.

٢٩	الجهة	Go Overseas
	الموقع	www.gooverseas.com
	نبذة عنه	موقع يعطي المتطوع المتنقل دوليا المعلومات الكافية عن الدول التي سيقوم بالتطوع فيها.

٣٠	الجهة	ICVolunteers
	الموقع	www.icvolunteers.org
	نبذة عنه	برنامج تطوعي عالمي يقوم بتنسيق وادارة الفعاليات والملتقيات غير الربحية.

٣١	الجهة	Links for Change
	الموقع	www.links4change.com
	نبذة عنه	موقع الكتروني عالمي يربط المنظمات الباحثة عن متطوعين بمتطوعين مؤهلين.

٣٢	الجهة	The Ethical Volunteer
	الموقع	www.theethicalvolunteer.com
	نبذة عنه	موقع يقدم التجربة التطوعية عن طريق أفلام وثائقية بغرض تدريب وتأهيل المتطوع تطبيقيا.

٣٣	الجهة	World Wide Helpers
	الموقع	www.worldwidehelpers.org
	نبذة عنه	موقع الكتروني عالمي يمكن المتطوعين من ايجاد مشاريع تطوعية غير مكلفة أو بتكاليف منخفضة نسبيا حول العالم، وتكون لهم الفرصة بعرض مشروعهم عبر المنظمات غير الربحية.

٣٤	الجهة	Koodonation
	الموقع	www.koodonation.com
	نبذة عنه	مهام تطوعية بسيطة تصلك من منظمات غير ربحية حول العالم عن طريق الانترنت

٣٥	الجهة	VolunteerIn
	الموقع	www.volunteerin.org
	نبذة عنه	موقع للمنظمات غير الربحية، تستطيع من خلاله استقطاب المتطوعين مجانا

٣٦	الجهة	Skills for change (By: Sparked)
	الموقع	www.skillsforchange.com
	نبذة عنه	موقع عالمي تربط المتطوعين الباحثين عن مهام تطوعية صغيرة تؤدى عن طريق الانترنت بالمنظمات الباحثة عنهم، والعكس.

٣٧	الجهة	Points of light
	الموقع	www.pointsoflight.org
	نبذة عنه	يعمل على تشجيع ودعم المبـادرات التطوعية وقيادة التأثير

٣٨	الجهة	4 - H
	الموقع	www.4-H.org
	نبذة عنه	تعـد هذه المنظمة من أكبر المنظمـات لتنمية وتمكين الشباب، وذلك بوصولهم إلى أكثر من ٧ ملايين شاب في المدن الرئيسية والثانوية والضواحي والأرياف

الكتب

الدراسات والأبحاث

المواقع



التاسع عشر:
المراجع

أولا / الكتب:

- أبـادي، الفيروز، القاموس المحيـط، دار الجيل مصورة عن طبعة البابي الحلبي، بيروت، ١٣٧١ هـ.
- ابـن خلـدون، عبدالرحمن بن محمد، مقدمـة ابن خلدون، الطبعة الأولى، مكتبة لبنان وبيروت، عام ١٩٩٢م.
- الأمانة العامـة لمجلس التعاون لدول الخليج العربي، النظام الموحـد للتطـوع وإعـداد المتطوعـين لأعمال الدفـاع المدني بمجلـس التعاون لـدول الخليـج العربيـة، الطبعـة الثالثة، ١٤٢٣هـ.
- الثعالبـي، عبدالملك بـن محمد - تحقيق وليـد الحسين -، مرآة المـروات، الطبعة الأولى، دار الحكمـة، الرياض، عام ١٤١٩هـ.
- الحـزيم، د. يوسف، أركان القيـادة، دار السلام، الرياض، عام ١٤٢٩هـ.
- الحـزيم، د. يوسـف، أفـكار في التنمية السياسيـة، الطبعة الأولى، دار ابن الأزرق، بيروت، ٢٠١٢.
- الحـزيم، د. يوسف، العمل الخيري عنـد الملك عبدالعزيز، كرسـي الامير سلمـان بن عبدالعزيز للدراسـات التاريخية والحضارية للجزيرة العربية، الرياض، ١٤٣٣هـ.
- الحـزيم، د. يوسف، امـرأة استثنائية زوجـة ملك، مؤسسة العنود الخيرية، الرياض، ١٤٢٧هـ.

- الحزيم، د. يوسف، قوانين الحياة إياك أن تكسرها، دار ابن الأزرق، الرياض، ١٤٣٢هـ.
- السلومي، د. محمد، القطاع الخيري ودعاوي الإرهاب، الطبعة الأولى، مجلة البيان، ١٤٢٤هـ.
- الفقي، د. إبراهيم، العمل الجماعي، الراية للنشر، القاهرة، ٢٠١٠م.
- القرضاوي، د. يوسف، أصول العمل الخيري في الإسلام، دار الشروق، القاهرة، عام ٢٠٠٨م،
- جمال، عظيم وآخر، قوة العطاء، الطبعة الثانية، مكتبة جرير، الرياض، ٢٠١١م.
- سعود بن محمد، المملكة العربية السعودية والسجل الأبيض للمساعدات الخارجية، وزارة التعليم العالي، الرياض عام ١٤٢٢هـ.
- فرير، آندي وآخرون، الدليل الأساسي لإدارة برامج العمل التطوعي، مركز بناء الطاقات، ١٤٣١هـ.
- قنديل، د. أماني، أخلاقيات العمل التطوعي، مؤسسة العنود الخيرية، الرياض، ١٤٣٠هـ.
- قنديل، د. أماني، الدور المدني لمنظمات المجتمع المدني من الخيرية إلى التمكين، الطبعة الأولى، مؤسسة العنود الخيرية، عام ١٤٣٠هـ.
- قنديل، د. أماني، ثقافة التطوع، مؤسسة العنود الخيرية، الرياض، ١٤٣٠هـ.

- مان، ميشيل - نقلها للعربية: عادل الهواري وسعد مصلوح- موسوعة العلوم الاجتماعية، الطبعة الأولى - مكتبة الفلاح، بيروت ١٤١٤هـ.
- مجموعة باحثين، التطوع والمتطوعون في العالم العربي، الشبكة العربية للمنظمات الاهلية، ٢٠٠٠.
- مجموعة مؤلفين، الإسهام الاقتصادي والاجتماعي في المنظمات الأهلية العربية في الدول العربية، الأردن- لبنان- مصر- تونس، ١٩٩٩م.
- مركز جون جيرهارت للأعمال الخيرية والمشاركة المدنية، موجز الحلول التطوعية لدى الموظفين: برنامج تطوع الموظفين، الموسوعة العربية للعطاء الاجتماعي، مجلس المؤسسات، ٢٠٠٨.
- ميهالي، د. باتريسيا، تعلم الاهتمام، جمعية خدمات التطوع، بيروت، ٢٠٠٩م.

ب. ثانيا / الدراسات والأبحاث

- البـاز، د. راشد، الشباب والعمـل التطوعي، المركز الوطني لأبحاث الشباب – جامعة الملك سعود، الرياض،٢٠٠٢م.
- البركاتـي، عمـر، الأثـر الاقتصـادي للأعمـال التطوعية، الرياض، ١٤٢٩هـ
- الشايجـي، د. حميد، العمل التطوعـي أهميته – معوقاته – عوامل نجاحه، أسبار، ٢٠٠٧م.
- الشهراني، معلـوي، العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ١٤٢٨هـ.
- الطويسي، باسم، مكانة العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني الاردني، دار سندباد للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠١١.
- القعيد، د. إبراهيم، وسائـل استقطاب المتطوعين والانتفاع الأمثل بجهودهم، الندوة العالمية للشباب الإسلامي، ١٩٩٧م
- المـرواني، د. نايف، العمـل التطوعي إشكالاتـه وتطبيقاته، عام ١٤٣٢ هـ.
- برنامج تنمية المشاركة PDP (بدون تاريخ)، التطوع والعمل التطوعـي: المفاهيـم والقضايا ومهـارات التخطيط وادارة المتطوعين، مصر.

ج. ثالثا / المواقع الالكترونية

- التطـوع الالكـتروني لبرنامـج الأمم المتحـدة للمتطوعـين، ٢٠١٣، https://www.onlinevolunteering.org
- الجمعيـة السعوديـة للعمـل التطوعـي (تكاتـف)، ٢٠١٣، www.sv.org.sa/
- المديرية العامة للدفاع المدني، ٢٠١٢م، www.998.gov.sa
- المنظمة الدولية للجهود التطوعية، ٢٠١٣، www.iave.org
- المنظمة الدولية للشباب، ٢٠١٣، www.iyfnet.org
- برنامج Youth Action Net. 2011، www.youthactionnet.org
- برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، ٢٠١٣، www.unv.org
- جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، ٢٠١٢م، أخبار الجامعة، www.kfupm.com
- جمعية الأطفال المعوقين، ٢٠١٣، www.dca.org.sa
- جمعية النهضة النسائية، ٢٠١٣، www.alnahda-ksa.org
- دائرة المعارف البريطانية، عام ٢٠١٢م، www.britannica.com
- ساكورا المملكة، ٢٠١٢م، www.sakura-almamlakh.com
- شركـة سيدكـو القابضـة، المسؤوليـة الاجتماعيـة، ٢٠١٣، www.sedco.com
- عالم التطوع العربي، ٢٠١٢م، www.arabvolunteering.org

- مبادرةWorld Volunteer Web، ٢٠١٢،
www.worldvolunteerweb.org
- مجلس الاعتماد الأمريكي في إدارة التطوع، ٢٠١٢،
www.cvacert.org
- مجموعةTotally English، ٢٠١٣،
www.about.me/totallyEnglish
- مركز الاميرة العنود لتنمية الشباب - وارف، ٢٠١٣،
www.warif.org
- مركز فتاة القصيم التنموي، ٢٠١٣،
www.fatatalqassim.com
- مشروع قصتي التطوعي، ٢٠١٣،
www.mystorykids.blogspot.com
- منتدى الغد (نحن والشباب شراكة)، ٢٠١٢م،
www.alghadforum.org.sa
- منظمة الأمم المتحدة، ٢٠١٣، www.un.org
- نادي حياة - جامعة الملك سعود، ٢٠١٢م، النبذة التعريفية،
www.life-ksu.org
- وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤٣٤، www.mep.gov.sa
- وزارة الشؤون الاجتماعية، ٢٠١٣، www.mosa.gov.sa



د. يوسف بن عثمان الحزيم

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

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

يعمل المؤلف منذ عام ٢٠٠١م أميناً عاماً لمؤسسة العنود الخيرية ومديراً تنفيذيا لمؤسسة العنود للاستثمار (الوقف)، المؤلف عضواً بالعديد من المجالس، فهو رئيساً دورياً لمجلس تنسيق العمل الخيري، وعضو مجلس إدارة مؤسسة الحرمين (سابقاً)، وعضو مجلس مركز الأمير سلمان لأبحاث الإعاقة، وعضو مجلس إدارة الصندوق الخيري بجامعة الإمام محمد بن

سعود الإسلامية، وعضو في جمعية الاقتصاد السعودية، وعضو في الجمعية السعودية للإدارة، وعضو في مجلس المسؤولية الاجتماعية بمنطقة الرياض والممثل للمؤسسة الأوروبية العربية «غرناطة» بشبه الجزيرة العربية.

قدم المؤلف العديد من الاستشارات الخيرية ورأس فرق عمل تأسيس ومنها: رئيس اللجنة التنفيذية لندوة وفعاليات خادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبدالعزيز «رحمه الله»، ورئيس تأسيس فريق مؤسسة الملك فهد الخيرية، وصندوق الوئام الخيري برئاسة صاحبة السمو الملكي الأميرة لطيفة بنت فهد بن عبدالعزيز، وصندوق الأميرة مضاوي لتنمية المرأة، ومؤسسة الوالدة حصة السديري الخيرية وصندوق الأمير محمد بن سعود بن فهد لدعم المشاريع الصغيرة «نامي».

قدم المؤلف العديد من الكتب والدراسات والندوات وله خمسة عشر مؤلف منها في العمل الخيري: امرأة استثنائية (زوجة ملك) -عاشت بعد أن ماتت- العمل الخيري عند الملك عبدالعزيز - قوة التطوع، وكيف تصبح بطلاً في (٣) ساعات، والتمكين: مستقبل المجتمع المدني والخيري السعودي.



عن المؤلف:

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

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

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

قدم المؤلف العديد من الإستشارات الخيرية ورأس فرق عمل تأسيس ومنها: رئيس اللجنة التنفيذية لندوة وفعاليات خادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبدالعزيز «رحمه الله»، ورئيس تأسيس فريق مؤسسة الملك فهد الخيرية، وصندوق الوئام الخيري، وصندوق الأميرة مضاوي لتنمية المرأة، ومؤسسة الوالدة حصة السديري الخيرية.

قدم المؤلف العديد من الكتب والدراسات والندوات وله خمسة عشر مؤلف منها في العمل الخيري: امرأة استثنائية (زوجة ملك) – عاشت بعد أن ماتت – العمل الخيري عند الملك عبدالعزيز – قوة التطوع.

وارف warif
مركز الأميرة العنود لتنمية الشباب
PRINCESS AL ANOUD FOUNDATION FOR YOUTH DEVELOPMENT
w w w . w a r i f . o r g

العنود
مؤسسة الأميرة العنود بنت عبدالعزيز بن مساعد بن جلوي آل سعود الخيرية