

# قوة التطوع

تطبيقاته السعودية

THE POWER OF  
**VOLUNTEERING**  
SAUDI APPLICATIONS

تأليف  
د. يوسف بن عثمان الحزيم

الطبعة الخامسة  
١٤٣٥هـ/٢٠١٤م

يحتوي على CD تطبيق عملي لمبادرة تطوعية





٢٠ يوسف بن عثمان محمد الحزيم، ١٤٢٣هـ  
فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر  
الحزيم، يوسف بن عثمان محمد  
قوة التطوع وتطبيقاته السعودية./ يوسف بن عثمان محمد الحزيم  
الرياض، ١٤٢٣هـ  
ردمك: ٩٨٦٩-٩-٠٠-٦٠٣-٩٧٨  
١- العمل التطوعي ٢- الخدمة الاجتماعية  
ديوي ٠٢، ٣٦١ ١٤٢٣/٣٨٣٤  
رقم الإيداع: ١٤٢٣/٣٨٣٤  
ردمك: ٩٨٦٩-٩-٠٠-٦٠٣-٩٧٨

# قوة التطوع

تطبيقاته السعودية

THE POWER OF  
**VOLUNTEERING**  
SAUDI APPEICATIONS

تأليف  
د. يوسف بن عثمان الحزيم

الطبعة الخامسة  
١٤٣٥هـ/٢٠١٤م

# المحتويات

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



## أولاً: مقدمة

عملت منذ عام ١٩٨٨م في العمل الخيري والتطوعي، فضلاً عن تطوعي المبكر في الكشافة بالمرحلة الثانوية، وكان أبرز قرار اتخذته في حياتي حينما قدمت استقالتني عام ١٩٨٩م والتحقت بالعمل الإغاثي بلجنة البر الإسلامية مديراً للموارد البشرية، ثم في هيئة الإغاثة الإسلامية العالمية في العام ١٩٩٠م كمدير للشؤون الإدارية، ثم نائباً للمدير الاقليمي، تلا ذلك انتقالي مديراً لإدارة المكاتب المحلية في جدة عام ١٩٩١م بطلب من أستاذاي 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 اقليمياً للهيئة في الأردن فشرعت في الدراسة في الوقت نفسه. وشاهد المقال... أنني دُفعت دفعا لتخصص المصارف الإسلامية لتحسين دخلي، ولله الحمد، فالأزمة جادت بالفرصة وأكثر حينما ترقيت في العمل المصرفي الإسلامي مديراً للتدريب، ثم مديراً للتسويق في شركة الراجحي المصرفية للاستثمار، ثم نائب رئيس للاستثمار، ثم مديراً إقليمياً لبنك فيصل الإسلامي بالمنطقة الوسطى، إلا أن قدرتي فيما يبدو هو العمل الخيري. واليوم أنا أميناً عاماً لإحدى أكبر المؤسسات الخيرية (مؤسسة الأميرة العنود الخيرية) ورئيساً تنفيذياً للعنود للاستثمار «الوقف»، وأعمل برعاية نخبة من الأمراء على رأسهم صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن فهد بن عبدالعزيز، ونائبه

صاحب السمو الملكي الأمير سعود بن فهد بن عبد العزيز مع باقي الأمراء ومجلس الأمناء الموقرين، الذين جعلوا المؤسسة تلتزم بأمرين هامين هما: إنفاذ وصية الوالدة المصونة الأميرة العنود بنت عبد العزيز بن مساعد بن جلوي آل سعود، والثاني: القرب من حاجة المجتمع السعودي ومحاكاة التطور والحراك الثقايف 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 عبد العزيز: «تقتي 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 تكرر 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 وعروبتههم، 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

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

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

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

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، وأ. مشعل القاضب، وأ. محمد عسيري، وأ. عثمان الحزيم، وأ. عبد الرحمن الجزازي، وأ. 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 وتداعياتها.

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

القديرة أماني قنديل التي طبعت المؤسسة سلسلتها في التنمية والتمكين «الدليل الأساسي لإدارة برامج العمل التطوعي» الذي أصدرته مؤسسة السبيعي الخيرية، كما أود الإشادة بالجهود التي تقوم بها صاحبة السمو الأميرة/ نوف بنت فيصل بن تركي (رئيس منتدى الغد)، وقد اطلمت على نتائجهم التدريبي، والإشادة موصولة للأستاذ/ نجيب الزامل (عضو مجلس الشورى السعودي السابق)، وكذلك سجل إعجابي بجهود مجموعة من السعوديين الذين بذلوا بامتياز للعمل التطوعي، وهم: الأستاذ/ محمد القرناس وكيل الرئيس العام لرعاية الشباب لشؤون الشباب، الدكتور/ خالد السريحي (المركز الدولي للدراسات والأبحاث بالعمل الخيري) «مداد»، والدكتور/ سالم الديني (رئيس وحدة العمل التطوعي في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن)، والاستاذة / هيفاء آل مقرن (البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة - مكتب الرياض)، والأستاذ/ خالد الكريديس مدير إدارة الشباب بالرئاسة العامة لرعاية الشباب.

لقد أضافت أبنتي المبدعة والعقل العلمي أ. أمل الحميد للطبعة الخامسة من موضوعات ممتازة مثل التطوع والعالم وغيره، كما تولى تدقيق الكتاب لغويا المتطوعة الرائعة الأستاذة الأدبية منى بنت طلال بن حزيم، كما قام سكرتيري الأستاذ/ محمد أحمد علي طباعة الكتاب فاشكر له، والشكر للشباب المصمم القدير/ ياسر الحميقاني الذي أخرج الغلاف، والشكر موصول لمركز زد للإعلان والعلاقات العامة وعلى رأسهم أخي الكبير م. عبد المحسن بن عبد الله الماضي الذين جعلوا الكتاب يخرج في صورته اللائقة.

المشاركة الاجتماعية

الأسرة الكبيرة

البيروقراطية

الرعاية



ثانياً: المجتمع الخيري  
والمدني السعودي



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

### ا. تعريف المجتمع المدني: (Civil society)

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

بجانب الإجراءات الأخرى الضرورية الضامنة لأمن الأفراد، والتي تعتبر من الشروط المسبقة لتحقيق المصلحة الذاتية. إنَّ تعبير المجتمع المدني يدل بوضوح على الحياة الاجتماعية والاقتصادية كشق مميز عن الدولة، وهذا ما أكدته الموسوعة الحرة: «المعنى الأكثر شيوعاً هو تمييز المجتمع المدني عن الدولة بوصفه مجالاً لعمل الجمعيات التطوعية والاتحادات مثل النوادي الرياضية وجمعيات رجال الأعمال وجماعات الرفق بالحيوان وجمعيات حقوق الإنسان واتحادات العمال وغيرها، أي أن المجتمع المدني يتكون مما أطلق عليه إدموند بيرك: (الأسرة الكبيرة)». يهتم المرء في المقام الأول بعمله 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 أن المجتمع المدني ينمو بمقدار استعداد أفراداه على العطاء بدون مقابل لإفادة الجماعة وهذا يسمى «الإيثار العام» وفي المجتمعات المتحضرة تشجع الحكومات على ذلك النشاط.<sup>(١)</sup>

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

## ٢. المجتمع الخيري السعودي: (Saudi charitable community)

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

يقصد بالعمل الخيري حينما يكون رعوياً (Pastoralist): «علاقة مباشرة بين طرفين أحدهما مانح (Donor) والآخر متلقٍ (Recipients) ويهدف الطرف الأول إلى مساعدة ودعم الطرف الثاني «المتلقي» لإشباع الاحتياجات الأساسية (مال، غذاء، ملابس،....) والجمعيات الخيرية في هذه الحالة تلعب دور الوسيط بين الطرفين المتبرع والمحتاج».<sup>(٢)</sup>

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

والتعريف السابق يقودنا إلى مفهوم «التمكين» (Empowerment) وهو التوجه الرئيسي لمنظمات المجتمع المدني الحديث، ويقصد به: «توفير عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمعرفية للفئات المستهدفة بهدف توسيع فرص وحرية هذه

(٢) قنديل، د. أماني، الدور المدني لمنظمات المجتمع المدني من الخيرية إلى التمكين، الطبعة الأولى، مؤسسة العنود الخيرية، عام ١٤٣٠هـ، ص ١٥

الفئات للحصول على نصيب أفضل من عملية التمكين بالتوعية والتثقيف وإحداث تغيير في قيم واتجاهات المواطن وسلوكه».<sup>(٢)</sup>

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

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

- السعي لتلبية حقوق الإنسان الأساسية، من غذاء وكساء وسكن وتعليم وعلاج وعمل.
- حماية حقوق المواطنين من الممارسات الخاطئة «الظلم»، الذي قد يقع خارج النظام من موظفي الحكومة أو أرباب الأموال «المسؤولية الاجتماعية».

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

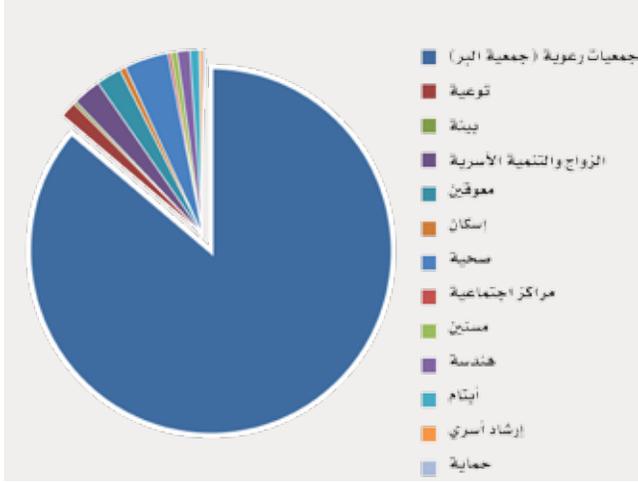
- دعوة المجتمع إلى الفضيلة والأخلاق وتعزيز أواصر التراحم والتكاتف والتكافل؛ ولا سيما في الأزمات والنوائب والكوارث.
- استثمار طاقات المجتمع وتوظيف مهاراتهم الخاصة وتطويرها وتمية روح المبادرة والشراكة والقيادة.
- تمكين المواطن وإشراكه في التنمية وحقه في الحصول على عمل يكفل له الاعتماد على النفس.

إنّ العمل الخيري الأهلي في المملكة العربية السعودية قطاع مهم للغاية وضرورة وطنية رعاها خادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبدالعزيز، مستشعرا استكمال الحلقات كاملة (العام - الخاص - الأهلي)؛ للنهوض بمستقبل ونهضة نوعية واعدة تجعل الناس مسؤولين عن آمالهم وطموحاتهم التي شاركوا في صناعتها، وهي الطريقة الوحيدة والمأمونة والواعدة للمشاركة السياسية والتمشية مع طبيعة مجتمع الجزيرة العربية ومتطلبات التحديث والتطوير. إنها البديل العقلاني والمصلحي عن نظام الأحزاب السياسية الذي يحيل الوطن إلى ساحة صراع غرائزي أو تمثيلية كوميدية ساذجة للديمقراطية. تقدر الأصول الوقفية الظاهرة للشعب السعودي بقرابة (٤٠) مليار تقريبا ينفق خلالها (٤) مليارات ريال سنوياً تقريباً عبر قنواته الرسمية، ما قد يعد الشعب السعودي من أكثر الشعوب تطوعاً، أما مبادراته التطوعية الذاتية فأكثر مما سيذكر أدناه بكثير:

### ٤. الجمعيات الخيرية الداخلية

صدرت أول لائحة تنظيم العمل بصناديق البر عام ١٣٩٥هـ، ثم صدرت لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية عام ١٤١٠هـ. وقد بلغ عدد الجمعيات الخيرية عام ١٤٣٢هـ (٥٩١) مؤسسة مصنفة كالتالي:

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



حيث: (٥١٠) جمعيات رعية « كجمعية البر » وفروعها، وتوعية (٨)، وبيئة (١)، والزواج والتنمية الأسرية (١٥)، ومعوقين (١٤)، واسكان (٢)، وصحية (٢٣)، ومراكز اجتماعية (٢٣)، ومسنين (٢)، وهندسة (١)، وأيتام (٦)، وإرشاد أسري (٥)، وحماية (١).<sup>(٤)</sup>

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

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

### ب. المنظمات الخيرية الدولية

ينشط السعوديون في العمل الخيري الإسلامي، ولهم حضور دولي بين من خلال مؤسسات مرموقة، من أبرزها: (٥)  
جدول (١): المؤسسات السعودية الخيرية الدولية:

التأسيس	النشاط
هيئة الإغاثة الإسلامية العالمية	
عام ١٣٩٨هـ	إقامة المستشفيات والمدارس والكلية 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، تقوم عقيدته وفكره وسلوكه وتبني قضاياها، وتعرف بأماله 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

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

### ٣. أخطار العمل الخيري: (Risks)

إنّ العمل الخيري يواجه أخطاراً عدة في مجملها داخلية؛ تعوقه عن تأدية دوره المطلوب، فضلاً عن تسويق نفسه للقطاع الحكومي لتفوضه بدور أكبر في التنمية، ومن تلك الأخطار ما يلي<sup>(١)</sup>:

#### ١. القائد الملهم:

أغلب المؤسسات أو البرامج الخيرية تجد وراءها قائداً مبادراً عباً طاقات المجتمع من مسؤولين وشخصيات نافذة وملتزمين نحو قيام هذا الجسم، إلا أنّ ذلك القائد تحول مع مرور الزمن بالقابح على كرسي القيادة وإقصاء كل من حوله، باستثناء تواصله مع بعض المسؤولين؛ خوفاً من شكوى لاحقة ضده.

إن القائد الملهم قد اختزل كل العمل في شخصه، وبالتالي قضى بعلمه أو دون علمه على قلب العمل الخيري وروحه، وهو المشاركة، بل نتج من هذا الاختزال أخطاء إستراتيجية وقانونية واستثمارية كبرى لن يستطيع أحد أن يحاسبه عليها؛ فهو مجلس الإدارة والعضو المنتدب والرئيس التنفيذي وبقية العاملين بؤساء ملحقون به « إمعات » ينفذون ما يؤمرون، وغدت المؤسسة أو البرنامج الخيري في الشكل مؤسسة مجتمعية، وفي المضمون مؤسسة فردية لا تحمل حتى سجلاً تجارياً.

(١) الحزيم، د. يوسف، العمل الخيري السعودي: 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 فوراً؛ لكون السعوديين من أكثر المجتمعات تديناً واحتراماً وتقديراً للمشايخ، إلا أن الشيخ كان ينبغي عليه بعد إطلاق شرارة الخير أن يرهاها من خلال مجلس الإدارة، إلا أن عديداً منهم فضّل الانتقال إلى العمل التنفيذي الإداري، وهو لا يملك القدر الكافي من المعارف والمهارات الإدارية التي تمكنه من قيادة المنظمة لتحقيق أهدافها، فضلاً عن أنّ الخلط بين الشيخ والإداري جعل من الصعوبة مراجعته ومناقشته حول اختيار القرار الأفضل، فتُفضي من حيث يعلم أو لا يعلم قداسة الشريعة على اختياراته الفردية القائمة على التجربة «الخبرات» والممارسة الساذجة. ولا يعني هذا أن بعض العلماء وطلاب العلم ليسوا ممن جمَع الله لهم شريف العلم والمواهب الفطرية والاطلاع الواسع، وقادوا مؤسساتهم نحو أهدافها المرسومة.

### ج. ضعف 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 أحياناً أخرى، مع صورة بارزة للقائد الملهم. وضعف الشفافية لا يعود لسوء فيه لا قدر

الله، إنما قد يكون خوفاً من الإخوة الأعداء، أو جهلاً مهيناً بعلم المحاسبة والمالية، أو رغبةً في التملص من القيود التي قد يضعها النظام المحاسبي على صلاحيات المديرين، وفي أحيان قليلة جهل كبير المحاسبين بالمؤسسة الخيرية ذي الراتب الـ (١٥٠٠ ريال)، الذي تطور خلال عمله المهني من أمين صندوق حتى أصبح لما هو عليه، ولم يلتحق بتأهيل علمي أو برنامج تدريبي مكثف، وتجدد يبعد المحترفين عن القائد الملهم.

#### د. الانتماء الفكري:

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

#### هـ. لا.. للقانون:

يتصرف البعض على أن الحق هو ما اتفقنا عليه فقط. وصحيح أن الرضا ركن من أركان العقد، لكن على ألا يخالف الاتفاق نصاً نظامياً أو شرعياً في المملكة العربية السعودية، فاحترام النظام واجب يمليه عليك حق البيعة، فالعمل المدني والخيري لا يعيش في فضاء مجرد خارج النظام العام، وعلى المؤسسات

والبرامج الخيرية أن تلجأ إلى مكاتب محاماة معترف بها ومرموقة للحصول على استشارات قانونية. إن القرارات الكبرى والمصلحة الشرعية أو المدنية من وجهة نظرك ليست قانوناً، ذلك إن أقررت بحقك في الاجتهاد، فأنت تقرر مسألة عويصة أول من يدفع 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 يؤدي بوطننا بالكامل إلى مأزق، ويضعه في دائرة الخطر والمحاسبة والضغط الدولية، فكما قبلت أن تحمل الجواز والهوية السعودية، ثم تتقدم بهذا الشكل القانوني لدولة أجنبية، قبلت عهدهم بحصولك على فيزا دخول أراضيهم، فعليك أن تحترم موثقتهم وتعمل في إطار القوانين المرعية.

### ز. وقود المعركة:

قد يقَع حسنو النية في أتون معركة أكبر منهم بكثير، تخطط لها قوى عالمية تفهم واقع الخيرين، ثم تجعلهم وقوداً، وهم يحسبون أنهم يحسنون صنعا؛ لذا فعلى متخذي القرار الخيري أن يتغاموا 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 غالباً فزعات عاطفية تخبو بعد زوال الأزمة وبرود الهمة، لكنها لا تحل معضلات تنمية أو إصلاحاً نوعياً للقضاء على الجهل والامية 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 كَبَّدَ تلك الاستثمارات خسائر كبيرة ولم يسأل عنها أحد، ومنهم من يُدخل أبناءه أو أقرباءه أو أصدقاءه في تلك المنافع غير المشروعة وهو مساو لأكل مال اليتيم في العلة؛ قال الله تعالى: ﴿إِنَّ الَّذِينَ يَأْكُلُونَ أَمْوَالَ الْيَتَامَى ظُلْمًا إِنَّمَا يَأْكُلُونَ فِي بُطُونِهِمْ نَارًا 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 أمجاداً 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 الخيري الواعدة: (Opportunities of Charitable Work)

أمام العمل الخيري والمدني فرصاً واعدة إذا تم الأخذ ببعضها وهي في طريقها للتنظيم، ومنها<sup>(٧)</sup>:

### أ. المساعدة السعودية (Saudi Aid) :

أصبح من الضروري جمع كل الأنشطة الخيرية والإنسانية السعودية تحت مظلة واحدة، تعمل في إطار سياسات مرسومة تنبثق من خطة إستراتيجية تراعي أولويات الحاجة الوطنية للأمتين العربية والإسلامية، مما يجعلنا متأكدين من تحقيق الأهداف المحددة بوضوح ودقة، مع تقوية الفرصة على من يسعى للفتنة وتخريب جهودنا التي غايتها النهائية القيام بدورنا التاريخي النابع من مسؤوليتنا الدينية والوطنية.

### ب. الهيئة السعودية للأزمات والكوارث

#### (Saudi Committee for Crises and Disasters) :

مررنا بتجارب عدة خلال العقود الثلاثة الماضية من ثلاثة حروب في الخليج العربي وكوارث طبيعية داخلية في مناطق المملكة فضلاً عن حربنا مع المتمردين الحوثيين على الحدود السعودية - اليمنية. في جميع الأحوال، فالحاجة ماسة إلى إنشاء كيان مدني مستقل عن الدفاع المدني التابع لوزارة الداخلية؛ وذلك لأن الجهاز البيروقراطي ليس لديه القدرة على تعبئة الإمكانيات والفعاليات الأهلية من متطوعين ورأسمال وإدارة؛ نظراً إلى

(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 النازمة؛ 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 تطورات الإصلاح والتجديد في منظومة العمل الإنساني السعودي، يستدعي أن تؤسس شركة متخصصة ذات تحالف مع مؤسسة أجنبية عريقة في تقديم الإستشارات والتدريب بالتعاون

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

#### هـ. الأكاديمية الوطنية للعمل الخيري

##### ، (National Academy for Charitable Work)

إنّ التدريب والتأهيل المتخصص لنيل الدبلومات المتخصصة والدورات القصيرة، والندوات بالتحالف مع الجامعات السعودية والأجنبية ذات الخبرة السابقة، تسهل لكل من يزاوّل 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 عاملاً مساعداً لأولئك المخططين على صياغة السياسات كما تعكسها الحقائق 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 آلية واحدة كجمعية البر فقط، بل دع كلا يعمل وفق سياسات ونظام عام يضمن تناغم تلك الجهود وعدم تضاربها مع خطط الدولة التنموية، بل هي عنصر مساعد ومهم في التنفيذ، مع تفويض صلاحيات واسعة لذلك المجتمع المحلي لتنفيذ برامجه التنموية تحت إشراف المجلس، فيسعد الناس لأنهم صنعوا مستقبلهم.

### ز. المراجعة الخارجية (External Audit) :

على الجهة المختصة أن تتفق مع بيوت الخبرة الدولية والمحلية، المرخصة من محاسبين قانونيين، باستقطاب كوادر مهنية متخصصة بالعمل الخيري لتحقيق الرقابة على سلامة تنفيذ الأنظمة المرعية، مع المساهمة لاحقاً في تطويرها وتحديثها؛ حتى لا تفرق الجهة في التفاصيل ثم تفقد الرؤية الإستراتيجية الوطنية.

### ح. الجائزة الوطنية للعمل الخيري

#### : (National Award of charity work)

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

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

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

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

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

الإنسان

الكون

التعايش

التعاون



## ثالثاً: التطوع والعالم



يعد التطوع كمفهوم مصطلحي وتطبيقي مفهوما عالميا ، فلا تكاد تخلو دولة متقدمة اقتصاديا واجتماعيا إلا وقد أخذ التطوع منحىً هاماً في مسار تميمتها الشاملة.

واذ يشكل الشباب في المملكة العربية السعودية أكثر من نصف المجتمع السعودي، فنتسطيع القول بأن المملكة تحمّل امتيازاً بشبابها لتطبيق أفضل الممارسات العالمية في مجال التطوع والعمل الخدمي الاجتماعي، بعد مواءمتها ومواكبتها للبيئة المحلية لتكون أقرب وأجدي في التطبيق.

## ١. منظمة الأمم المتحدة والتطوع:

١. منظمة الأمم المتحدة (United Nations):<sup>(١)</sup>

الأمم المتحدة، والتي تتخذ شعار «نحن الشعوب.. أمم متحدة أقوى من أجل عالم أفضل»، هي منظمة دولية أسستها ٥١ دولة عام ١٩٤٥م عقب الحرب العالمية الثانية، والتزمت تلك الدول بصون السلم والأمن الدوليين، و تنمية العلاقات الودية بين الأمم وتعزيز التقدم الاجتماعي، وتحسين مستويات المعيشة وحقوق الانسان.

ويصل عمل الأمم المتحدة إلى كل ركن من أركان المعمورة. وعلى الرغم من أنه يعرف جيداً عن الأمم المتحدة عملها في مجالات حفظ السلام وبناء السلام ومنع النزاعات والمساعدة الإنسانية، إلا أن هناك العديد من الطرائق الأخرى التي تؤثر من خلالها الأمم المتحدة ومنظومتها (الوكالات المتخصصة

(١) الموقع الإلكتروني لمنظمة الأمم المتحدة [www.un.org](http://www.un.org)

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

وقد وُقِعَ ميثاق الأمم المتحدة منتصف عام ١٩٤٥، ممهداً لستة أجهزة رئيسية بالعمل ضمن إطار المنظمة، وهي: الجمعية العامة، مجلس الأمن، المجلس الاقتصادي الاجتماعي، مجلس الوصاية، محكمة العدل الدولية، والأمانة العامة. إلا أن أسرة الأمم 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

(٢): (UNV) United Nation Volunteers program

يعمل برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، الممثل عالميا ضمن البرنامج الإنمائي للأمم 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. معظما 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 شركائه 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](http://www.unv.org)

ويساعد برنامج الأمم 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 ٢٠% من المتطوعين داخل بلدانهم الأصلية. ويعمل الموقع الذي يشغله هذا البرنامج على شبكة الانترنت ( [www.onlinevolunteering.org](http://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:

هي منظمات تطوعية عالمية (أو مهتمة بالتطوع والشباب حول العالم) أطلقتها المجتمع الدولي، وقد برزت في هذا المجال عدد منها، كان من أهمها:

### ١. مجلس الاعتماد الأمريكي في إدارة التطوع

(<sup>٢</sup>):(Council for Certification in Volunteer Administration- CCVA)

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

وتتطلب شهادة الاعتماد عدد من الكفاءات الأساسية، وهي الاخلاق المهنية في العمل والتصرف، الادارة التنظيمية والقدرة على إشراك المتطوعين ومواءمة عملهم مع رسالة ورؤية المنظمة، وتنفيذ العمليات وسن القوانين والسياسات التي تتطلب ذلك، إدارة الموارد البشرية والقدرة على دعم المتطوعين بطريقة منهجية، المساءلة والقدرة على جمع المعلومات ذات الصلة واستخدامها لمراقبة سير العمل، وأخيرا المهارات القيادية التي تمكن القائد من استثمار المهارات لتطوير الفرد، المؤسسة، والمجتمع الناتج عن مشاركة المتطوعين الفعالة.

(٢) الموقع الالكتروني لمجلس الاعتماد الأمريكي في إدارة التطوع [www.cvacert.org](http://www.cvacert.org)

## ب. المنظمة الدولية للشباب

(٤) : (international Youth Foundation - IYF)

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 ودعمًا واحتفاءً بالدور المهم الذي يلعبه الشباب بكونهم قادة التغيير الإيجابي 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 الإلكتروني للمنظمة الدولية للشباب [www.iyfnet.org](http://www.iyfnet.org)(٥) الموقع الإلكتروني لبرنامج Youth Action Net - [www.youthactionnet.org](http://www.youthactionnet.org)

### ج. المنظمة الدولية للجهود التطوعية

(<sup>٦</sup>): (International Association for Volunteer Effort - IAVE)

إن المنظمة الدولية للجهود التطوعية، هي المنظمة الدولية الوحيدة التي مهمتها تعزيز العمل التطوعي والاحتفاء به وتعزيزه عالمياً. أنشئت المنظمة في العام ١٩٧٠ من قبل مجموعة صغيرة من الأفراد من مختلف بقاع العالم، جمعتهم رؤية مشتركة حول المساهمة التي يمكن للمتطوعين أن يقدموها في حل المشاكل الإنسانية والاجتماعية وبناء جسور التفاهم بين البشر من جميع الأمم. وتعد هذه المنظمة مؤتمرات دولية وإقليمية للعمل التطوعي وقياديه في مناطق مختلفة من العالم مرة كل سنتين، بهدف التبادل الدولي للمعلومات والممارسات الفضلى والدعم المتبادل في المجالات المعنية، وذلك كوسيلة لتشجيع العمل التطوعي 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): (<sup>٧</sup>)

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

(٦) الموقع الإلكتروني للمنظمة الدولية للجهود التطوعية [www.iave.org](http://www.iave.org)

(٧) الموقع الإلكتروني لمنظمة شباب أمريكا الخدمية [www.ysa.org](http://www.ysa.org)

ومن خلال السعي لإتمام المهمة التي قامت بها المنظمة، فإنها تضع لنفسها أربعة مفاتيح إستراتيجية تعد أطراً لبرامجها، وهي كالتالي:

- الحملات الجماهيرية ذات النطاق الواسع، والتي تسعى إلى حشد المتطوعين وأداءهم للمهام الخدمية، مثل اليوم العالمي للخدمة والشباب Global Youth Service Day.
- تمنح هذه المنظمة الدعم المادي للشباب، وللمنظمات الشبابية المصدرة لمبادرات خدمية مميزة حول العالم.
- موارد مرجعية وتدريبية تزود الشباب والقائمين على البرامج الشبابية بمهارات تؤهلهم لقيادة مشاريع خدمية عالية الجودة والأثر.
- الاعتراف بجهود الشباب الواعدين والقائمين على البرامج الشبابية من خلال منح الجوائز التقديرية والأوسمة، مثل: Everyday Young Heroes، و the Harris Wofford Awards.
- وتنظم هذه المنظمة مجلس YSA للشباب، وهو مجلس استشاري مكون من عدد من الشباب تبلغ أعمارهم ١٥ - ٢٢ عاماً، ومهمة هذا المجلس الرئيسية إبداء وجهات النظر للبرامج والمشاريع التي تقوم YSA بإطلاقها للمجتمع عموماً 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:

١. اليوم الدولي للمتطوعين IVD - International Volunteer Day<sup>(٨)</sup>:

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، وحثها 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 الاعتراف بمساهمات

(٨) الموقع الإلكتروني لمبادرة Web Volunteer World - [www.worldvolunteerweb.org](http://www.worldvolunteerweb.org) الموقع الإلكتروني للأمم المتحدة - اليوم العالمي للتطوع: [www.un.org/events/volunteerdays/](http://www.un.org/events/volunteerdays/)

المتطوعين على شبكة الانترنت، في السبيل نحو تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، وعرض كافة الطرق التي يمكن للمتطوعين من خلالها تعزيز قدرات المنظمات وإبراز الفرق الذي يحدثونه في مشاريع صنع السلام والتنمية، عن طريق المساهمة بأوقاتهم ومهاراتهم وخبراتهم على الإنترنت.<sup>(٩)</sup>

وتتيح هذه الجائزة لكل من المتطوعين على الشبكة الإلكترونية والمنظمات على السواء فرصة إطلاع الجمهور العالمي على تجاربهم وأفضل الممارسات لها، حيث يعلن عن فائزيها العشر، في اليوم العالمي للتطوع، بعد اختيارهم من قبل لجنة من ممثلي برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين والخبراء في التطوع والتنمية.

(٩) الموقع الإلكتروني للجائزة السنوية للتطوعي الأمم المتحدة  
[www.onlinevolunteering.org/en/org/stories/about\\_\\_award.html](http://www.onlinevolunteering.org/en/org/stories/about__award.html)

## ب. اليوم العالمي للخدمة والشباب

(١٠) ،GYSD - Global Youth Service Day

اليوم العالمي للخدمة والشباب أو يوم خدمة الشباب العالمي هو حملة لمنظمة YSA التي تعد منظمة خدمية شبابية رائدة عالميا، وقد قامت المنظمة بإنشاءها عام ١٩٨٨م، حيث يحتفل في الفترة ٢٦ - ٢٨ من أبريل في كل عام أكثر من ١٠٠ دولة حول العالم مع الملايين من الاطفال والشباب الذين يعملون على تحسين مجتمعاتهم كل يوم عن طريق الخدمات التي يقدمونها. يوم خدمة 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](http://www.gysd.org)

التنمية

الاستدامة

التمكين



رابعاً: علاقة التنمية بالتطوع



لابد من أن يرتبط التطوع بإستراتيجية أشمل، ألا وهي التنمية كمفهوم فلسفي، والتنمية الوطنية كمارسة تطبيقية، وخطة عمل ترتبط بها كافة القطاعات: العام والخاص والثالث (الخيرى).

### ا. التنمية والتطوع:

تُعرّف التنمية بأنها «العمليات الاجتماعية والاقتصادية المنبثقة من أيديولوجيا هادفة لتحريك الأفراد والجماعات الاجتماعية من حالة غير مرغوب فيها (التخلف أو الاخفاق) إلى حالة مرغوب فيها وطنيا (التنمية، أي النجاح). وتعرف أيضا التنمية بأنها «نماء وتدعيم قرارات المجتمع نحو إشباع حاجاته الأساسية المادية من مسكن وأمن وطعام ونقل».

وفي حين أن أغلب خطط التنمية في العالم العربي أخذت بمفهوم النمو، متأثرة بالنظرية الرأسمالية التقليدية التي حصرت التنمية في نمو إجمالي الناتج الوطني أو القومي، حيث يقوم فيه القطاع الخاص التجاري والمالي بقيادة بقية قطاعات التنمية الأخرى، إلا أن تلك الخطط قد فشلت فشلا ذريعا، حيث نمت معدلات الناتج القوم مخلفة ومورثة معدلات دين وطنية عالية، معدلات تضخم أسعار كبيرة، ارتفاع معدلات البطالة، هجر النشاط الزراعي لإحلال النشاط الصناعي محله، وإعادة توزيع غير عادلة للثروة، حيث تزايدت معدلات الفقر والغنى في آن معاً.

إن كل تلك المشكلات جعلت المفكرين والمؤسسات الدولية تتفكر بشكل عميق في مفهوم التنمية، وعليه فقد ظهر مصطلح «الاستدامة»، أي أن التنمية هي ليست حالة أو خطة زمنية تبدأ ثم تنتهي وتتوقف عجل التطوير والتحديث والإصلاح، فالتغيير التدريجي والمموسس سيبقى حاجة في كل حين، كما أن التنمية عليها أن تهتم بجغرافيا الإنسان بالعناية بالبيئة والحفاظ على الموارد الناضبة أو المتجددة. أما المصطلح الثاني فهو «التمكين» والذي يقصد به: تطوير وتنمية الانسان ذاته.

بيد أن كل هذا وذاك حله يتمثل في مشاركة القطاع الثالث من خلال التطوع، كي يساهم بغزارة في التنمية البشرية، بل أن أفضل خطط مناهج تطوير الإنسان ظهرت في إطار المبادرات الضرورية أو الاجتماعية، حيث القطاع الثالث يمثل النفع العام «المجتمع المدني»، ولما يتمتع به من مرونة وحرية الإبداع وزخم المشاركة بدوافع دينية ووطنية وشخصية جعلت أمر التنمية وتمكين الإنسان وتطويره من خلال إزالة المعوقات أو تعزيز القدرات بتصحيح التصورات أو الأفكار أو باكتساب مهارات التدريب في بيئة متسامحة نحو التجريب، وعليه.. فإن التنمية ذات صلة وثيقة في مفهوم التنمية الإنسانية، التي لن تتم إلا بالتمكين، حيث لن يتم التمكين إلا بالتطوع.

## ٢. التطوع في خطط التنمية الخمسية في السعودية:

إن المملكة العربية السعودية سقفت للتخطيط وتنفيذ الخطط الخمسية التي اهتمت بالتنمية والاستدامة والتمكين، حيث تمثل ذلك في خطة التنمية التاسعة، التي أعدت بأفاق 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 الترموي 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 ما لم ينجح المجتمع في إيجاد البيئة الخصبة التي تهيئ لأولئك الشباب تفعيل أدوارهم الحقيقية 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

العامّة لرعاية الشباب بتنظيم ٧٧٦ معسكراً ترفيهياً، و١٥ معسكر عمل، و٣٩٨ رحلة وزيارة، إضافة إلى نشاط الخدمات العامّة والتي بلغت ٢٥٠ نشاطاً.

كما شددت على أهمية شغل وقت الفراغ، حيث أشارت إلى أن لدى عدداً كبيراً من الشباب أوقات فراغ طويلة تتراوح بين ٤ - ١٢ ساعة يومياً، وفي الغالب لا يكون ذلك الوقت مستغلاً استغلالاً أمثل، مما يتطلب توجيه الجهود لتوفير الأنشطة الملائمة. في حين قدرت الدراسة التي أجرتها على الطلب على أنشطة خدمة المجتمع التي يقوم الشباب بالمشاركة فيها بالتعاون مع الرئاسة العامّة لرعاية الشباب بالزيادة بما مقداره ١٢٥ وحدة طلب في عام ٢٠٠٩ م عن عام ٢٠١٤ م.

في حين هدفت في رؤيتها العامّة في مجال الشباب والتنمية إلى إيجاد جيل من الشباب يتمتع بقدرات ومهارات علمية وبدنية وحياتية، ومتحملاً لمسؤولياته تجاه نفسه وأسرته ومجتمعه ووطنه، ومشاركاً فعّالاً في عملية التنمية. وانتهجت كسياسة في سبيل تحقيق أهدافها، تشجيع العمل التطوعي والمشاركة المجتمعية للشباب في جميع المجالات، وتوسيع هامش مشاركة التلاميذ والطلاب في الأنشطة المدرسية والجامعية، والتفاعل مع مفهوم جعل المدرسة أكثر ارتباطاً بالمجتمع.

### ٣. التطوع في الإستراتيجية الوطنية للشباب: (١)

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 فعلت دور الشباب في تلك الإستراتيجية عبر مشاركتهم في اللجنة الاستشارية الفنية للإستراتيجية وفي إجراء 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 الرئيسية التي تشمل على مجموعة من القضايا ذات العلاقة بالشباب في المملكة.

(١) الموقع الإلكتروني للإستراتيجية الوطنية للشباب - وزارة الاقتصاد والتخطيط:

[www.mep.gov.sa/central/pls/apex/f?p:2001:2:0::NO::P2\\_DOCUMENT\\_ID261:](http://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.
  - الترويج واستثمار وقت الفراغ.
  - المواطنة الصالحة والمشاركة المجتمعية، والأسرة.
- وتؤمن الإستراتيجية الوطنية للشباب بضرورة إيجاد جيل من الشباب يتمتع بقدرات ومهارات علمية وبدنية وحياتية، ومتحملاً لمسؤولياته تجاه نفسه وأسرته ومجتمعه ووطنه، ومشاركاً فعالاً 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 الشباب من تخصيص برامج ومرافق وأنشطة تناسب ميولهن وهواياتهن وتلقى في الوقت نفسه قبولا أسريا واجتماعيا.

الإيثار العام

الصدقة

المروعة

لنكتشف  
التطوع !



خامساً: تعريف التطوع  
(Definition of Volunteering)



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

### ١. التطوع لغة:

التطوع «تفعل» من الطاعة، و«تطوع» كذا أي تحمله طوعاً، وتكلف استطاعته، وتطوع له: تكلف استطاعته حتى يستطيعه، قال الأزهرى: ومن يطوع خيراً، والأصل فيه يتطوع فأدغمت التاء في الطاء، ويقال: تطاوع لهذا الأمر حتى يستطيعه<sup>(١)</sup>.

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

## ٢. التطوع اصطلاحاً:

### ١. 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: ((وَيُطْعَمُونَ الطَّعَامَ عَلَى حُبِّهِ مَسْكِينًا وَيَتِيمًا وَأَسِيرًا × إِنَّمَا نَطْعِمُكُمْ لَوَجْهِ 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 خذل مسلماً في موطن وهو قادر على نصره خذله الله في موطن يحب أن ينصر فيه» رواه أبو داوود، إن التطوع بمفهومه الواسع هو مرادف للصدقة في الإسلام.

## ب. التطوع بمفهومه الضيق:

يعرفه أندي فريير وآخرون: «العمل الذي يستفيد منه المجتمع حينما يقوم به الفرد بمطلق حريته دون عائد نقدي». إن استفادة المجتمع تخرج منها الأعمال الضارة وغير المنتجة، والحرية تؤكد الاختيار دون إكراه، كأن يكون مفروضاً من المحاكم أو إلزامياً في إطار مادة دراسية أو برنامج تخرج، ثم دون عائد نقدي لتمييز دافعه الخيري، ويستثنى منه مصروف الجيب أو بدل الانتقال أو الملابس. الجدير بالذكر أن الخدمات التي يقدمها الفرد داخل نطاق أسرته لا تعد عملاً تطوعياً بالرغم من أنه يقدمها بمطلق حريته ودون عائد نقدي، ولكنها تتعلق بالتزام مشترك.<sup>(٢)</sup>

كما عرفته دائرة المعارف البريطانية: الكلمة مأخوذة من اللغة الفرنسية (Voluntaire)، وتعني الشخص الذي يُقدم على المشاركة بشكل مجاني في عمل مؤسسي أو القيام بمهمة.<sup>(٣)</sup>

وعرفه الدكتور نايف المرواني: «التطوع عبارة عن الجهد المبذول بطريقة اختيارية وبدون قسر، مرضاة لله تعالى ومصصلحة الوطن بإيثار الغير على الذات دون انتظار عائد ما».<sup>(٤)</sup>

(٢) فريير، أندي وآخرين، الدليل الأساسي لإدارة برامج العمل التطوعي، مركز بناء الطاقات، ١٤٣١هـ، ص ٢٣

(٣) موقع دائرة المعارف البريطانية، عام ٢٠١٢م، [www.britannica.com](http://www.britannica.com)

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

### ٣. مصطلحات ذات علاقة:

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

#### ٤. الصدقة (Charity):

قال تعالى: ﴿إِنَّ الْمُتَصَدِّقِينَ وَالْمُتَّصِدِّقَاتِ وَأَقْرَضُوا اللَّهَ قَرْضًا حَسَنًا يُّضَاعَفْ لَهُمْ وَلَهُمْ أَجْرٌ كَرِيمٌ﴾ الحديد: ١٨، وقال تعالى: ﴿مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنْبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِلٍ فِي كُلِّ سَنَابِلَةٍ مِئَةٌ حَبَّةٌ وَاللَّهُ يُضَاعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ﴾ البقرة: ٢٦١.

ويقول النبي صلى الله عليه وسلم: «صنائع المعروف تقي مصارع السوء». رواه الحاكم، والصدقة خفية تطفئ غضب الرب، وصلة الرحم تزيد في العمر وكل معروف صدقة وأهل المعروف في الدنيا هم أهل المعروف في الآخرة وأهل المنكر في الدنيا هم أهل المنكر في الآخرة وأول من يدخل الجنة هم أهل المعروف» رواه الطبراني في الأوسط.

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

عَنْ طَرِيقِ النَّاسِ وَالْعَظْمِ وَالْحَجَرِ، وَتَهْدِي الْأَعْمَى، وَتُسْمِعُ الْأَصْمَ وَالْأَبْكَمَ حَتَّى يَفْقَهُ، وَتُدُلُّ الْمُسْتَدِلَّ عَلَى حَاجَةٍ لَهُ قَدْ عَلِمْتَ مَكَانَهَا، وَتَسْعَى بِشِدَّةٍ سَاقِيكَ إِلَى اللَّهْفَانِ الْمُسْتَغِيثِ، وَتَرْفَعُ بِشِدَّةٍ ذِرَاعَيْكَ مَعَ الضَّعِيفِ، كُلُّ ذَلِكَ مِنْ أَبْوَابِ الصَّدَقَةِ مِنْكَ عَلَى نَفْسِكَ، وَلَكَ فِي جَمَاعِكَ زَوْجَتَكَ أَجْرٌ». رواه الإمام أحمد.

وَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «مَنْ اسْتَطَاعَ مِنْكُمْ أَنْ يَبْقِيَ النَّارَ فَلْيَبْصُرْ وَلَوْ بِشِقِّ تَمْرَةٍ، فَمَنْ لَمْ يَجِدْ فَبِكَلِمَةٍ طَيِّبَةٍ»  
رواه الإمام أحمد.

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

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

تجوز الصدقة على الغني قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «كُلُّ مَعْرُوفٍ فَعَلْتَهُ إِلَى غَنِيٍِّّ، أَوْ فَقِيرٍ، صَدَقَةٌ». وتجوز الصدقة على الذمي والحربي ويثاب المسلم على ذلك.

وقد أثنى الله على قوم فقال: ﴿وَيُطْعَمُونَ عَلَى حُبِّهِ مِسْكِينًا وَيَتِيمًا وَأَسِيرًا﴾ الإنسان: ٨، والأسير كافر حربي. وتجوز

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

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

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

### ب. المروءة (Virility):

من المترادفات في اللغة العربية لمصطلح التطوع، الفزعة والنخوة وأبرزها المروءة، قيل لمهدي بن حرب الهلالي: قد أكثر الناس في المروءة 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 وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾ النحل: ٩٠.

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

بِالْعَرَفِ وَأَعْرَضَ عَنِ الْجَاهِلِينَ × وَإِنَّمَا يَنْزَغَنَّكَ مِنَ الشَّيْطَانِ نَزْغٌ  
فَاسْتَعِذْ بِاللَّهِ إِنَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ﴿الأعراف: ١٩٩ - ٢٠٠﴾.

ويروى عن ابن عباس قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:  
«أهل المعروف في الدنيا هم أهل المعروف في الآخرة» فقيل لابن  
عباس ما معنى قول الرسول صلى الله عليه وسلم؟ فقال ابن  
عباس: إذا كان يوم القيامة نادى مناد من بطنان العرش:  
ليتقدم أهل المعروف في الدنيا، فيقومون فيها، فيقول الله تعالى:  
«إني قد غفرت لكم على ما كان منكم وأرضيت عنكم خلقي  
فيما كان لهم قبلكم، وضمنت عليكم تبعة كانت 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 وتعيم العيش وتنظيف  
الملبس وتقويم الغرف».

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

ويحكى أن عبد الملك بن مروان دخل على ابن أبي سفيان فلما خرج قال معاوية لعمر بن العاص: «ما أكمل مروءة الفتى، فقال: أصلح الله الأمير! لقد أخذ بأخلاق أربعة، وترك أخلاقاً أربعة: أخذ بأحسن البشر إذا لقي، وبأحسن الحديث إذا حدث، وبأحسن الاستماع إذا حدث، 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 يوماً للمغيرة بن شعبة: ما الفتوة والمروءة؟ قال: سخاوة النفس وحسن الخلق.<sup>(٥)</sup>

قال محمد بن الوليد الطرطوشي في كتابه (سراج الملوك)، روي أن أعرابياً قدم على علي بن أبي طالب «رضي الله عنه» فقال: يا أمير المؤمنين لي إليك حاجة، الحياء يمنعني من أن أذكركها، 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 الثاحلا  
 إن الثناء ليحبي ذكر صاحبها      كالغيث يحيي نداء السهل والجبال  
 إن نلت حسن ثناء نلت مكرمة      لا تبتغي بما قد نلته بدلا  
 لا تزهد الدهر في عرف بدأت به      كل امرئ سوف يجزي بالذي فعلا

(٥) الثعالبي، عبد الملك بن محمد - تحقيق وليد الحسين -، مرآة المرات، الطبعة الأولى، دار الحكمة، الرياض، عام ١٤١٩هـ، ص ١١٣

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

قال مطرف بن عبد الله بن الشخير: إذا أراد أحدكم مني حاجة  
فليرفعها في رقعة فأني أكره أن أرى في وجهه ذل الحاجة.  
وروي أنه كان عند البهلول بن راشد طعام فغلا السعر فأمر  
به فبيع له، ثم أمر أن يشتري له نصف القفير فقيل له تبيع  
وتشتري، فقال: أفرح إذا فرح الناس وأحزن إذا حزنوا.<sup>(٦)</sup>

---

(٦) الحزيم، يوسف. العمل الخيري عند الملك عبد العزيز، كرسي الأمير سلمان بن عبد العزيز  
للدراستات التاريخية والحضارية للجزيرة العربية، الرياض، ١٤٣٣هـ، ص ١١.

الدين

الجماعة

أنا



سادسا: دوافع التطوع  
Volunteering Motivations



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

### ١. الدافع الديني: (Religious Motivation)

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

#### ١. إن غرض وجود الإنسان وعلته خلقه هو العبادة:

ورأسها توحيد الله الذي بعث به الرسل والأنبياء، وهي الحقيقة المطلقة والأزلية منذ أن نفخ الروح بأبينا آدم وأنزله إلى الأرض، ويعرف شيخ الإسلام ابن تيمية العبادة بأنها: «اسم جامع لكل ما يُحِبُّهُ اللهُ وَيَرْضَاهُ مِنَ الْأَقْوَالِ وَالْأَعْمَالِ الْبَاطِنَةِ وَالظَّاهِرَةِ»، إن سلوك «فعل» الإنسان الصادر عن إيمان وإرادة، سواء كان دينياً محضاً بيناً أو حياتياً معاشاً، هو جزء من الدين وخاضع للثواب والعقاب، قال تعالى: ﴿قُلْ إِنْ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ﴾ الأنعام: ١٦٢. فالإنسان مسؤول عن جميع تصرفاته، قال تعالى: ﴿كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ﴾ المدثر: ٣٨.  
يقول الدكتور يوسف القرضاوي عن التطوع بأنه:

«المنفعة المادية أو المعنوية الذي يقدمه الإنسان لغيره من دون أن يأخذ عليه مقابلاً مادياً، ولكن ليحقق هدفاً خاصاً له أكبر من المقابل المادي، قد يكون عند بعض الناس الحصول على الثناء والشهرة، أو نحو ذلك من أغراض الدنيا، والمؤمن يفعل ذلك

لأغراض تتعلق بالأخرة رجاء الثواب عند الله تعالى والدخول في جنات النعيم، فضلا عما سيناله في الحياة من بركة وحياء طيبة وسكينة نفسية وسعادة روحية لا تقدر بثمن عند أهلها»<sup>(١)</sup>.

### 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 والنشر 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 تَوَادُّهِمْ وَتَرَاحُمِهِمْ وَتَعَاطُفِهِمْ مَثَلُ الْجَسَدِ، إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ شَيْءٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ الْجَسَدِ بِالسَّهْرِ وَالْحَمَى». رواه الإمام أحمد.

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

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

### ج. عالمية المواضع 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.<sup>(٢)</sup>

---

(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، ولا سيما في مجتمعاتنا التقليدية التي تتسم بالتماسك الاجتماعي، ويذهب البعض إلى فهم مغلوط عن العصبية في سياق التعصب والمفهوم العلمي الذي أطلقه عالم الاجتماع السياسي ابن خلدون عند دراسة الانتماءات، التي هي حقيقة في سلوك البشر، يقول ابن خلدون<sup>(٢)</sup>: « في أن (العصبية) إنما تكون من الالتحام بالنسب، بسبب أن صلة الرحم طبيعية في البشر إلا في الأقل، ومن صلتها النصر على ذوي القربى وأهل الأرحام أن ينالهم ضيم أو تصيبهم هلكة، فإن القريب يجد في نفسه غضاضة من ظلم قريبه أو العدا على ويود لو يحول بينه وبين ما يصله من المعاطب والمهالك نزعاً طبيعية في البشر منذ كانوا، فإذا كان النسب المتواصل بين المتناصرين قريباً جداً بحيث حصل به الاتحاد والالتزام كانت الوصلة ظاهرة فاستدعت ذلك بمجردا ووضوحها، وإذا بعد النسب بعض الشيء فربما تنويسي بعضها ويبقى منها شهر فتحمل على النصر لذوي نسبه بالأمر المشهور منه فراراً من الفضاضة التي يتوهمها في نفسه من ظلم من هو منسوب إليه بوجه، ومن هذا الباب الولاء والحلف إذا نصره كل أحد على أهل ولائه وحلفه للألفة التي تلحق النفس من اهتضام جارها أو قريبها أو نسيبها بوجه من وجوه النسب، وذلك لأجل اللحمة الجاهلة من الولاة مثل لحمة النسب أو قريباً منها، ومن هذا معنى قوله صلى الله عليه وسلم: « تعلموا من أنسابكم ما

(٢) ابن خلدون، عبد الرحمن بن محمد، مقدمة ابن خلدون، الطبعة الأولى، مكتبة لبنان وبيروت، عام ١٩٩٢م، ص ٥٥

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

وهذا ما أكدته أيضاً دراسة قام بها كير آيت في عام ٢٠٠١م تحت عنوان (خبرات التطوع عند السكان الأصليين والمجتمعات غير الناطقة بالإنجليزية)، حيث توصل الباحثون إلى أن العامل الثقافي يلعب دوراً هاماً في تقييم التطوع وتصرفات الأفراد حياله، وقد اتضح من البحث أن قيم وأعراف وهياكل المجتمع تؤثر بشكل كبير على إدراك أفراد المجتمع لماهية التطوع وأهميته الاجتماعية. وقد أوضح البحث أن الأستراليين البيض من البيئات المتحدثة للإنجليزية بطلاقة كانوا قادرين بشكل عام على وضع خط فاصل بين حياتهم الشخصية والنطاق العام الذي اختاروا أن يقوموا فيه بعملهم التطوعي. فالعمل التطوعي بالنسبة لهذه الجماعة هو عبارة عن نشاط يقومون به من منطلق إرادتهم الحرة وليس من قبيل القيام بالواجب. في حين أظهر كثير من السكان الأصليين والقادمين من بيئات غير ناطقة بالإنجليزية ارتباطاً أعمق بمجتمعاتهم التي تأسست على ما أسماه التقرير «تبادل المنفعة، والالتزام المتبادل (التكافل) (Interdependence) والروابط الأسرية العميقة (صلة الرحم) التي تولد المسؤولية العامة والاحترام».<sup>(٤)</sup>

(٤) فريز، 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.

### هـ. النماء والتطور الشخصي:

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

ودوافع التطوع بالملكة العربية السعودية لا تختلف عن دوافع أي مجتمع آخر، سوى أن الدافع الديني يلعب دوراً كبيراً، فقد قام د. إبراهيم القعيد بإعداد دراسة بعنوان: (وسائل استقطاب المتطوعين والانتفاع الأمثل بجهودهم)، وقد خلصت إلى أن أهم دافع للعمل التطوعي عند السعوديين هو الرغبة في الحصول على الأجر والثواب، والرغبة في تحقيق الذات، والتعلم واكتساب المعارف الجديدة والنمو الشخصي، والرغبة في شغل أوقات الفراغ، وتلبية لحاجة فطرية لدى الإنسان وهي الرغبة في الاتصال بالآخرين<sup>(5)</sup>.

---

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

صحة

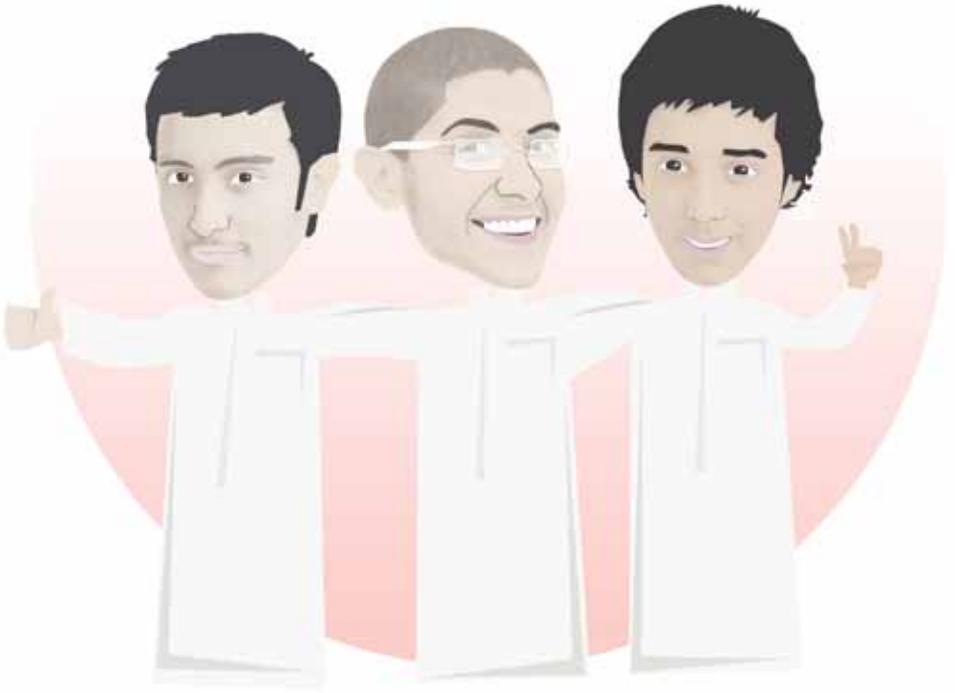
سعادة

تعزير الانتماء

صداقة

معرفة

مهارة



سابعاً: منافع التطوع  
(Benefits of Volunteerism)



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

### ا. المنافع الذاتية (Self-Benefits):

يكتسب المتطوع الفرد منافع جمّة منها:

#### ١. التمتع بصحة جيدة:

نشرت مجلة «American Health» عام ١٩٨٨م دراسة أجريت بولاية «Michigan» الأمريكية أظهرت أن العمل التطوعي المنتظم يزيد من متوسط العمر المتوقع للفرد، وأن الرجال الذين لم يقوموا بعمل تطوعي كانوا عرضة للوفاة بمقدار مرتين ونصف أكثر من هؤلاء الذين قاموا بعمل تطوعي مرة أسبوعياً على الأقل<sup>(١)</sup>. إن العمل التطوعي يقوي جهازك المناعي ويقلل من معدلات الكوليسترول ويقوي القلب ويقلل من فرص التعرض لآلام الصدر وبصفة عامة يقلل من الشعور بالإجهاد.

#### ب. الصعود للقمة:

للحياة قوانين، منها سنن كونية، وقدر أولئك المتطوعين أصحاب العطاء: السمو والسؤدد، فهم يعطون أولاً ثم يأخذون لاحقاً، يحكى لنا المؤلف «ايريل نايتنجيل» (Ariel Nightingale) عن قصة رجل ذهب إلى مدفاته الخاوية وخاطبها: «انحني الدفء، وسأمنحك الخشب»، ولكن العطاء لا يكون ولا يجري على هذا النحو. إن العطاء يعمل وفقاً للقانون الكوني الخاص

(١) جمال، عظيم وآخر، قوة العطاء، الطبعة الثانية، مكتبة جرير، الطبعة الثانية، الرياض، ٢٠١١م، ص ٢٢.

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 ستجني ما زرعت، يقول النبي صلى الله عليه وسلم : « ما نقص مال من صدقه بل تزده بل تزده » رواه ابن ماجه .  
 إنَّ الزيادة إما تكون كمية أو معنوية، فالرازق والمانع هو الله، المُطلع الكريم على نوايا وأفعال الناس، فيفتح كنوز الأرض والسماء على المُنفقين ويحبس بركته عن المُسكين 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 سيبنى لك رصيلاً أنت بحاجة له في لحظة ما، وما أوجل تلك اللحظة في يوم العرض الأكبر.

### د. نطف سجلك أولاً بأول :

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

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

#### هـ. بناء علاقات جديدة؛

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

#### و. شعور مختلف؛

قادتني الفرعة أو النخوة إلى التطوع خارج الوطن، وعندها اكتشفت جوهر الحياة حينما أطلعت عن كذب على معاناة أولئك المهاجرين على الحدود الباكستانية في بشاور أو بابي أو ما نسهره، فمنهم من فقد والده أو زوجه أو ابنه أو طرف مبتور من يده أو قدمه، وتجتمع الأسرة في بيت طين، وقد دعاني أحد الشباب الأفغان العاملين بمعيّتي لتناول طعام الغداء على مائدتهم المفروشة على الأرض، فما لمست إلا الرضا بقضاء الله وقدره وتطلعهم لحياة أفضل، يفخرون بما ضحوا وتملكهم روح التحدي، وكان طعاماً نظيفاً لذيذاً لا يمكنني أن أنساه، لا يمكنني أن أنسى تلك الابتسامة وذلك الكلام ودعوات والدته وإخوته على

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

### ز. مهارات جديدة:

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

### ح. البطالة والانتظار:

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

إن الشباب كمرحلة عمرية تتصف بالصحة فسيولوجياً وليس فيها التزام بزوجة وأولاد أو وظيفة رسمية، فيظهر الفراغ خلال أو بعد تخرجه من الثانوية العامة أو بعد تخرجه من الجامعة

خلال انتظار الوظيفة «البطالة»، إن الشعور بقوة الصحة والفرغ ستدفع الشاب إلى خيارين لا ثالث لهما إما السهر لوقت متأخر والنوم صباحاً أو مرافقة الأشقياء والتورط بقضايا فساد أخلاقي لا قدر الله (التحرش الجنسي - اللواط - السحاق) أو تعاطي المسكرات والمنشطات، وأفضل الأسوأ هدر الوقت باستماع الأغاني والتدخين وإدمان الأكل الرديء السريع والقطيعة مع المحيط الأسري (الوالدين والأقارب).

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

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

### ط. المعرفة والتطبيق (Knowledge & Application) :

أذكر منذ نشأتي بالمدرسة الابتدائية موقفين، أولهما استيقاظي في ساعة مبكرة جداً صباحاً لأقف بطابور المدرسة.. عذراً: طابور الخباز! ثم أقطع كيلومترين بعدها كي أصل للمدرسة، وعندها كان ينتظرنني لوح خشبي «مسطرة» بيد مدير المدرسة الذي يقف على باب بيت مستأجر من طابق واحد، فيسرع إلى ضرب كفي

الصغير ذي الست سنوات دون شفقة أو رحمة، ولو أدرته هيئة حقوق الإنسان السعودية اليوم لأقاموا الدنيا ولم يقعدوها! أما الموقف الثاني: فهو امتناعي عن دخول الحمام «أكرمكم الله» بالرغم من احتياجي الشديد.. أتدرون لماذا؟ لأن الحمام ليس له باب! مع هذا العذاب ماذا كنا نتعلم؟ كانت المدرسة تقوم بواجبها المعرفي بحشو عقولنا بكم هائل من المعلومات النظرية التي نحفظها، ثم نعود إلى كتابتها من جديد على ورقة الامتحان وكلّ وشطارته في الحفظ، وأفضل راديو مسجل كان يحظى بأعلى الدرجات، أما اليوم فأبنائي يحكون لي أن مباني التعليم أصبحت حديثة، فأصبح الحمام له باب وألغي الضرب من المدارس تماماً، إلا أن التعليم لازال في الجملة تلقيناً نظرياً، وهنا يأتي الشاهد بأن التطوع هو الوسيلة الأهم في تحويل المعرفة إلى تطبيق يمكن الطلاب من ملامسة العلم وأثره في الحياة، ولذا فعلى الشباب أن يسعوا بمبادراتهم الذاتية في التطوع للتغلب على هذه المعضلة التربوية والتعليمية.

وقد أرجعت دراسة ميدانية عن التطوع في العالم العربي، قامت بها الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، احجام الشباب في العالم العربي عن العمل التطوعي إلى عدة أسباب، منها التنشئة الاسرية والمدرسية التي تهتم فقط بالتعليم دون زرع روح التطوع وبيث الانتماء مساعدة الاخرين، ويكون مناهج وانشطة المدارس والجامعات تكاد تكون خالية من كل ما يشجع على العمل التطوعي الاجتماعي.<sup>(٢)</sup>

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

أما عن منافع التطوع لدى الشباب في المملكة العربية السعودية، فقد أظهرت دراسة قام بها د. راشد الباز<sup>(٢)</sup> بعنوان (الشباب والعمل التطوعي)، دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض، وتوصلت الدراسة إلى أن غالبية الشباب ليست لديهم مشاركة في العمل التطوعي، رغم وجود وقت فراغ لدى معظمهم. وعبر غالبية الباحثين عن رغبتهم في المشاركة في العمل التطوعي وخدمة مجتمعهم، كما تطرقت الدراسة إلى عوائق العمل التطوعي، وتبنت نظرية التبادل الاجتماعي في تفسير العلاقة بين رغبة الشباب في المشاركة في العمل التطوعي وعدد من العوامل المرتبطة بتلك الرغبة. وكشفت الدراسة عن وجود علاقة بين المشاركة في العمل التطوعي ومتغير اكتساب الخبرة حيث أفاد بذلك ٩٢٪ من الباحثين. ودلت الدراسة على وجود علاقة قوية بين المشاركة في العمل التطوعي والرغبة في الحصول على الأجر والثواب ومثلها ٩٩٪ منهم.

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

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

٤. أن تعاون المؤسسات والمنظمات غير الربحية مع تنظيمات ومؤسسات المجتمع المحلي فيما يسمى (التشبيك الاجتماعي) يُمكن المؤسسات المانحة، من خلال الجمعيات التطوعية الميدانية، تحديد الاحتياجات وأولوياتها تحديداً دقيقاً، كما أن التنفيذ سيكون فعالاً ويحقق الأبعاد والعوائد الاجتماعية

(٢) الباز، د. راشد، دراسة بعنوان الشباب والعمل التطوعي، المركز الوطني 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 المصدقية لتعبئة الرأي العام نحو ترويج العمل الخيري، وذلك بترؤسهم مجالس الإدارة أو افتتاح فعاليتها وإطلاق حملات التبرع.

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

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

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

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

- ج. إنَّ التطوع يُحسن من مستوى خدمات الوكالات الحكومية، بتوفير الخبرة والدعم الفني المهاري أو اليد العاملة، ويتلاحم مع القطاع الخاص وغير الربحي باتجاه هدف إنجاز المهمة.
- د. إنَّ العمل الجماعي الكبير يعزز الروح المعنوية أيضاً، حينما يعيد المجتمع اكتشاف نفسه وقدراته الكامنة ويختبر مهاراته، فضلاً عن 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.
- هـ. إنَّ العمل التطوعي العاطفي يسهم لا محالة في خلق فرصة ذهبية نحو إدماج أولئك المهمشين أو العاطلين أو الذين تعرضوا لصدمات أو حوادث معينة في حياتهم وستجعل منهم أصحاب نفسياً، مستعدين ثقتهم بوطنهم. ان التطوع هو رأس المال الاجتماعي الذي لا غنى عنه لأي دولة تشد التطور، يقول كوكس (Cox): «إنَّ رأس المال الاقتصادي لا يكفي لضمان سير المجتمع بالشكل المطلوب، فرأس المال الاجتماعي يتولد من تحمل الأفراد للمسؤولية، وعملهم سوياً وتعلمهم أن يثقوا في بعضهم البعض أمر ضروري إذا ما أردنا أن نتحرك نحو مجتمع أكثر تمدناً يشعر كل فرد من أفراد بقيمته»، يقول النبي صلى الله عليه وسلم: «إنما

تغلبون وتتصرون بضعفائكم» الإمام أحمد، والمراد أن الأمة حينما تهتم بالضعيف وغير القادر تكون في حالة تحضّر تمكّنها من الانتصار والغلبة. ففي عام ١٩٩٩م أصدر مركز دراسات المجتمع المدني دراسة بعنوان: (المجتمع المدني العالمي حجم القطاع غير الربحي) (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 (٧,٥%) من إجمالي الناتج الداخلي، حيث مثل هذا القطاع ما يزيد على تريليون دولار الذي يتبوءه 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 ٨,٤٪، من إجمالي الوظائف في الدول عينة الدراسة، ونسبة 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<sup>(٥)</sup> أخرى عن حجم التوظيف الذي يولده القطاع الخيري منذ ١٩٩٠م - ١٩٩٥م حسب ما يلي:

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

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 المعبر عن القوة الاقتصادية، من خلال جمع التبرعات «الصدقات» أو دفع الزكاة الواجبة، ثم إعادة توزيعها لتحقيق العدالة الاجتماعية وتعزيز القوة الشرائية للفقراء والمحتاجين أو المعوزين.

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

---

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

### ا. بحسب المقابل المادي:

وكما عرفنا سابقاً، بأن التطوع هو الجهد أو الوقت أو المال المبذول دون مقابل يعود على فاعله شرط أن يقدمه بكامل إرادته، ونظراً لتطور الأوضاع الاجتماعية فقد أخذ هذا التعريف بالاتساع من ناحية المردود المادي العائد على المتطوع، حيث أخذت القطاعات المستقطبة للمتطوعين حديثاً بإعادة صياغة قاعدة «التطوع مدفوع الاجر»، عاثنين في ذلك إلى عدد من الأسباب التي شجعت على استحداث هذا النوع من التطوع، والتي قد يكون من أهمها<sup>(1)</sup> التخفيف من الآثار السلبية للبطالة في بعض المجتمعات وخاصة في تلك المجتمعات التي تعاني من مشكلات اقتصادية ضاغطة، كما أن قيام بعض الأفراد بتقديم جهودهم أو العمل لدى المنظمات بأجر يقل عن أجر المثل يعد في المفهوم الحديث تطوعاً، خاصة وأن التطوع الحديث أصبح يتطلب صوراً

(1) برنامج تنمية المشاركة PDP (بدون تاريخ)، التطوع والعمل التطوعي: المفاهيم والقضايا ومهارات التخطيط وإدارة 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، إلا أن بعض مؤسسات المجتمع المدني قامت باعتماده فقد قامت ٦٪ من الهيئات الادارية للمؤسسات المدنية الاردنية باعتماد هذا النظام، وذلك بتلقي متطوعيها مكافآت رمزية كبديل المواصلات والمصاريف.<sup>(٢)</sup> وفي المقابل، وبأخذ النسبة المتبقية بالاعتبار (٩٤٪ من الهيئات الادارية) فإن ذلك يعزز من قاعدة العمل التطوعي التي درجت على اعتبار التطوع مدفوع الاجر نوعاً من الخدمات الاجتماعية ولا يعتد به عملاً تطوعياً، 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<sup>(٢)</sup>، فقد تم تقسيم العمل التطوعي إلى تطوع دائم وتطوع مؤقت (المرتبط بفترة زمنية محدودة).

(٢) الطويصي، باسم، مكانة العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني الاردني، دار

سندباد للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠١١.

(٢) لم يتم اقراره حتى تاريخ صدور الكتاب

### أ. التطوع الدائم:

هو تقديم العمل التطوعي بشكل دائم لأحد الجهات التي تطلبه، وعادة ما يحصل المتطوع الدائم على التدريب المتخصص الملائم، ويحصل على امتيازات وحوافز خاصة وشهادات خبرة واعتماد لساعات عمله التطوعية.<sup>(٤)</sup>

### ب. التطوع المؤقت:

هو العمل التطوعي الذي يرتبط بمدة زمنية محددة، إما بسبب رغبة المتطوع في ذلك أو بسبب أحد العوامل المؤثرة على ذلك، كأن يكون العمل التطوعي مرتبطاً بموسم محدد (كالأعمال التطوعية في إرشاد الحجاج في فترة الحج، وتوزيع وجبات إفطار الصائمين في شهر رمضان)، أو أن يرتبط بحدث معين مثل التطوع في الكوارث الطبيعية والأزمات والحروب.

### ٣. بحسب التنظيم:

يقصد بالعمل التطوعي بحسب التنظيم، أي تصنيف العمل التطوعي بحسب القطاع المؤسسي الذي ينظم عملية التطوع تلك، والذي يمكن تقسيمه بشكل 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، أو الذي يقدم عملاً تطوعياً مميزاً - شهادة تطوع وخبرة تعطيه أولوية العمل فيها، وفق شروط القبول المعمول بها في الجهة المستفيدة

## ١. 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 الثامنة بمشاركة إدارة التربية والتعليم في منطقة الرياض، حيث تشمل الحملة على أربع مراحل للتوعية ونظافة البيئة البرية، وقد تم اعتماد يوم الخميس من كل أسبوع ولفترة شهر كامل، حيث شارك في الحملة كبار موظفي الأمانة وكذلك رؤساء البلديات وطلاب المدارس والمرور والشرطة والهلال الأحمر والدوريات الأمنية.

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 عبد الله بن عبدالعزيز بمحافظة شقراء:

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

• مشروع «هذه مدرستي» في متوسطة حمد الجاسر:

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

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

### ٣. التطوع الجامعي (Universities Volunteering):

#### • نادي حياة بجامعة الملك سعود:

هو أول ناد جامعي متخصص في مجال التطوع على مستوى الجامعات السعودية، تابع لعمادة شؤون الطلاب بجامعة الملك سعود. أسسه طالبان من كلية الطب (هما زياد اليحيى، وبدر العمري) رغبة في إقامة برامج تطوعية طبية تهدف إلى تعزيز روح الخدمة المجتمعية لدى طلاب الطب وتلمس حاجات المجتمع الفعلية، حيث أن رسالة النادي هي إحياء إرثنا التطوعي لدى الشباب ونشر الإنسانية بالأعمال التطوعية.

وقد أقام النادي العديد من البرامج المتميزة والأولى من نوعها في المجال، كبرنامج (لبيه يا وطن) وهو برنامج طبي لمساعدة اللاجئين في منطقة جازان خلال أحداث الحرب في عام ٢٠١٠م وقد كان النادي هو الجهة المدنية الوحيدة على خط النار آنذاك، وحاز على ذلك درع التميز من جامعة الملك سعود لعام ٢٠١٠م، وأقام برنامج التطوع الدولي إلى الهند بمشاركة عدد من الجمعيات التطوعية الدولية، وبرنامج «رحلة الإنسانية» وهو برنامج طبي يهدف لتقديم الخدمات الإسعافية لزوار الحرم النبوي الشريف خلال العشر الأواخر من رمضان بالتعاون مع هيئة الهلال الأحمر السعودي، وبرنامج تقطير الصائمين خلال شهر رمضان، والعديد من البرامج التوعوية والتثقيفية الأخرى.<sup>(٥)</sup>

(٥) موقع نادي حياة - جامعة الملك سعود، ٢٠١٢م، النبذة التعريفية، [www.ksu-life.org](http://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 أيضاً الأسر الفقيرة في بيوتهم وتقديم الدعم لهم، ومساعدة بعض طلاب المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية للارتقاء بمستواهم التعليمي، وتقديم دورات تقنية متنوعة في الحاسب الآلي ودورات تدريبية تعنى بتعزيز القدرات الشخصية، والاعتناء بالواجهات البحرية والحدائق العامة والمساجد.<sup>(٦)</sup>

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

### ١. المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص:

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

(٦) موقع جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، ٢٠١٢م، أخبار الجامعة [www.kfupm.com](http://www.kfupm.com)

تهدف إلى التمكين باسم «برامج عبد اللطيف جميل لخدمة المجتمع». وتم توحيد برامج الشركة في إطار هيكلية موحد بتبنيها تنظيم عدداً من أنجح البرامج مثل برنامج «تتوير» والذي يهدف إلى تنمية الشباب وتأهيلهم من خلال البرامج الترفيهية والتعليمية، «باب رزق جميل» والذي تم تأسيسه ليكون المحطة الأولى للشباب العاطلين والباحثين عن عمل وعن مصدر دخل، و«دار النفيسة للأيتام» الذي اتخذ من زوجة الراحل عبد اللطيف جميل -رحمهم الله- اسماً له.

## ٢. تطوع الموظفين في القطاع الخاص:

باتجاه العديد من مؤسسات القطاع الخاص إلى تعزيز دورها في العمل التنموي الاجتماعي، منطلقة من مسؤوليتها الاجتماعية نحو القضايا التي تشغل المجتمع، ظهرت بعض البرامج التي تعزز دور الأفراد في تطوير مفهوم التطوع المتخصص كبرامج تطوع الموظفين في القطاع الخاص. وقد أثبتت بعض البرامج من هذا النوع نجاحها الملموس في بعض المجتمعات، ففي مسح أجرته «ديلويت وتوش» الأمريكية أكد ثلثي العينة أنهم يفضلون العمل لدى الشركات التي تتيح لهم الفرصة للإسهام بواجبهم في المنظمات غير الربحية<sup>(٧)</sup>. وتقدم شركة سيدكو القابضة نموذجاً واضحاً لتطوع الموظفين وخدمة المجتمع، حيث أطلقت الشركة بالتعاون مع مؤسسة «Operation Hope»

(٧) مركز جون جيرهارت للأعمال الخيرية والمشاركة المدنية، موجز الحلول التطوعية لدى الموظفين: برنامج تطوع الموظفين، مجلس المؤسسات، ٢٠٠٨.

غير الربحية برنامج الوعي المالي (ريالي)، والذي يقوم على تطوع فريق من موظفي سيدكو كإيصال لتدريب الشباب على ممارسات الوعي المالي عبر ورش العمل التفاعلية، والتي تهدف لتغيير السلوكيات المالية للشباب السعودي تحديداً، خاصة فيما يتعلق بالتخطيط المالي للمستقبل وتحمل المسؤولية، وغرس عادات الإنفاق والادخار والاستثمار السليمة لديهم.<sup>(٨)</sup>

### ج. تطوع المجتمع المدني:

#### ١. التطوع المؤسسي:

هي الجهود التطوعية المبدولة والتي تحكمها منظومة مؤسسية تخضع لنظام واضح ينظم عملية التطوع، سواء كانت منظمة من الافراد الممثلين للمؤسسة أو من المبادرات التي تطلقها تلك المؤسسات، بحيث تعود تلك الجهود على مستفيدي المؤسسة من المجتمع أو أن تعود بالنفع على أنشطة المؤسسة وأجرائها وتنظيماتها عموماً لرفع مستوى أداءها، مما يجعلها قادرة على مواكبة الاحتياج المحلي الاجتماعي.

وفيما يلي أمثلة لنواحي التطوع المؤسسي في المجتمع:

#### ٢. تطوع المبادرات مؤسسات المجتمع المدني:

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

(٨) شركة سيدكو القابضة، [www.sedco.com](http://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<sup>(٩)</sup>.

### 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.sa.org](http://www.alghadforum.sa.org)

• جمعية النهضة النسائية<sup>(١٠)</sup>:

التي تأسست بمدينة الرياض عام ١٩٦٢ م، وهي جمعية خيرية غير ربحية، تهدف إلى تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً من خلال الدعم المادي والتدريب وخدمات التوظيف.

ويستقبل برنامج النهضة «قدرة» المتطوعات الراغبات في المشاركة في الأعمال المكتبية أو الميدانية، مما يثري الخبرات العملية للمتطوعات، حيث يقدم فريق عمل الجمعية التدريب والتوجيه اللازمين للمتطوعة عند تسلم مهامها وفي نهاية فترة التطوع يتم تسليم المتطوعة شهادة خبرة نظير مساهمتها التطوعية في الجمعية.

• جمعية الاطفال المعوقين<sup>(١١)</sup>:

هي جمعية وطنية خيرية رائدة تأسست عام ١٩٨٢ م، للتصدي لقضية الإعاقة بشمولية ومنهجية علمية، وقد عملت الجمعية على استقطاب الراغبات في العمل التطوعي، ممن تتناسب مؤهلاتهن العلمية وخبراتهم مع متطلبات وطبيعة العمل، من اللاتي يتطلعن إلى المساعدة في تعويض جوانب القصور معنوياً وجسدياً للأطفال، بالعمل التطوعي جنباً إلى جنب مع الفريق الطبي، والتعليمي، والإداري. ويتم تقسيم العمل التطوعي في الجمعية إلى قسمين: أولهما التطوع خلال أوقات الدوام الرسمية، قد وضع لسانده أقسام الجمعية، كل حسب حاجته، أما القسم

(١٠) جمعية النهضة النسائية، [www.org.ksa-alnahda](http://www.org.ksa-alnahda)

(١١) جمعية الاطفال المعوقين، [www.sa.org.dca](http://www.sa.org.dca)

الثاني فهو التطوع في الأنشطة الأخرى: وهي الأنشطة المختلفة للمناسبات التي تقام على مدار العام الدراسي، تنظمها وحدة الأنشطة النسائية، القسم الطبي، التعليمي، العلاقات، الخدمة الاجتماعية، وحدة التدريب والتطوير.

#### ٤. التطوع الأهلي:

##### • التطوع الفردي:

وهو التطوع القائم على جهود فردية لا تتبع أي تنظيم مؤسسي واضح، ومن أهم ما يميز هذا النوع من التطوع أنه لا يلزم الفرد بتقديم قدر معين من العمل التطوعي لجهة أو فئة ما (نظراً لأنه يقوم على اجتهادات شخصية بحتة)، نابعة من مسؤولية الفرد تجاه مجتمعه أو تجاه فئة معينة من المجتمع يعتمد بضرورة التضامن معها أو قضية معينة تتطلب بذل الجهود 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، إضافة إلى سهولة إيجاد فرصه التطوعية، مما يجعل الأفراد أكثر ميلاً إليه، لكن مما يعيب التطوع الفردي كونه نشاط غير مؤسسي أو مستدام ولا يخضع إلى عمليات الجودة والرقابة التي تتمتع بها بقية أنواع التطوع.

ولعل النشاطات الإرشادية التي يقوم بها بعض المجتهدين -مشكورين- في الحرمين الشريفين (من غير المنتمين إلى جهة رسمية) نموذجاً واضحاً ومشرفاً 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<sup>(١٢)</sup>: 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.com.almamlakh-sakura](http://www.com.almamlakh-sakura)

- مجموعة تولتي انجلش (Totally English): هو نادي اجتماعي على هيئة مقهى معرفي، يجتمع فيه الراغبون في تطوير مهارات المحادثة باللغة الإنجليزية خارج الجدران الدراسية، 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.<sup>(١٣)</sup>
- مشروع قصتي التطوعي: «قصتي» هو برنامج أسبوعي بمعدل أربع ساعات في اليوم، يتم فيه إكساب الطفل حب القراءة والاطلاع واللقاء والكتابة والتدوين، إضافة إلى تنمية مهارات الطفل وتطوير الجانب الثقافي والاجتماعي لديه في قالب ترفيهي وتثقيفي، وتقوم الفكرة الأساسية 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.<sup>(١٤)</sup>

(١٣) مجموعة English Totally [www.about.EnglishTotally.com](http://www.about.EnglishTotally.com)  
(١٤) مشروع قصتي التطوعي، [www.mystorykids.com.blogspot.com](http://www.mystorykids.com.blogspot.com)

## ٤. بحسب النطاق المناطقي للتطبيق:

### أ. التطوع المحلي (Domestic Volunteering) :

وهو النشاط التطوعي الذي تعمل بعض الجهات على تقديم نفعه للمجتمع المحلي، وتيسير أداء المتطوعين له. وقد يكون مركز فتاة القصيم الترموي بمدينة بريدة أحد أهم المراكز التي تهتم بتنمية الشباب والتطوع على النطاق المحلي للمدينة أو المنطقة الإدارية<sup>(١٥)</sup>، إضافة إلى الجهود التطوعية التي تبذلها اللجان الشبابية والتي ترعاها الرئاسة العامة لرعاية الشباب والمجالس الشبابية في المناطق والتي ترعاها إمارات المناطق في المملكة العربية السعودية، أما على مستوى الدولة ككل فتبرز الجمعية السعودية للعمل التطوعي (تكايف)، وهي جمعية سعودية غير ربحية متخصصة تسعى لنشر ثقافة العمل التطوعي وتعزيز مفهوم المواطنة الصالحة في المملكة العربية السعودية بين أفراد المجتمع وذلك من خلال تنظيم الجهود التطوعية بين المتطوعين والجهات المستفيدة ونشر وتطوير ثقافة العمل التطوعي على مستوى المملكة العربية السعودية.<sup>(١٦)</sup>

### ب. التطوع الإقليمي (Regional Volunteering) :

ويقصد بالتطوع الإقليمي الجهود التطوعية الفردية والمؤسسية التي تبدر عن الأقاليم والمناطق، حيث تصنف تلك الجهود بحسب عوامل جغرافية واجتماعية وثقافية معينة. ويأتي تأسيس « عالم التطوع العربي » كمبادرة سعودية عربية إقليمية بقيادة الأستاذ/ خالد محمد الحجاج، وذلك في أكتوبر

(١٥) مركز فتاة القصيم الترموي، [www.fatatalqassim.com](http://www.fatatalqassim.com)

(١٦) الجمعية السعودية للعمل التطوعي (تكايف)، [www.sv.org.sa](http://www.sv.org.sa)

عام ٢٠٠٦، مباشرة لدعم وتعزيز العمل التطوعي ونشر ثقافته في العالم العربي<sup>(١٧)</sup>. وذلك بإطلاقه «منتدى التطوع العربي» والذي يعد من أكثر المبادرات نفعا للمتطوعين، وذلك لأهمية الحملات والمشاريع والفعاليات التي ينفذها عالم التطوع العربي، بالمشاركة والتعاون مع عدد كبير من الجهات الرسمية والجمعيات والهيئات التطوعية التي تعتبر امتداداً لتفعيل رسالة عالم التطوع العربي في نشر ثقافة العمل التطوعي. ومن أهم أنشطة المنتدى: ملتقى عالم التطوع العربي، وهو ملتقى لتبادل الخبرات بين المتطوعين في العالم العربي، وبنك العطاء وهو دليل شامل يهدف لخدمة العمل التطوعي في جميع مجالاته، وذلك عبر قواعد بيانات متخصصة لعرض جميع البرامج والأنشطة التي قد يبحث عنها.

### ج. التطوع الدولي (International Volunteering) :

أطلق الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر مبادرة عالمية باسم «الشباب وسطاء لتغيير السلوك». والتي تهدف إلى تمكين الشباب من الاضطلاع بقدر أخلاقي رائد في إلهام تغيير إيجابي للعقليات والمواقف وأنماط السلوك من خلال ثلاثة ركائز هي: تمكين الشباب، والعمل وفقاً للسلام الداخلي، والتواصل مع المجتمع؛ فركيزة التمكين تسعى إلى تطوير المهارات لدعم ثقافة السلام ونبذ العنف باعتماد منهجية غير معرفية أو أسلوب «من القلب إلى العقل»، أي أن الأحاسيس والحضور الشخصي والتحليل الفكري تشكل المدخل إلى التعلم، وعندها يتعرف الشباب على القضايا الموضوعية، أو يطورون مهاراتهم بواسطة الألعاب، أو

(١٧) عالم التطوع العربي، ٢٠١٢م، [www.arabvolunteering.org](http://www.arabvolunteering.org)

لعِب الأَدوار بواسطَة تمارين الوسائِل البصريّة وسرد القصص. وفي مرّحَلَة ثانيّة يتقاسم الشبّاب تجاربهم مع الزملاء، بعد ذلك سيّسعى أولئك المتخرّجون من البرنامج لتعميم المعلومات والمهارات المكتسبة بنقل تلك الثقافة إلى أقرانهم من الشبّاب والمتطوعين، عبر التدرّيب في مجتمعاتهم المحليّة، وتحت إشراف مدربي متقفي الأقران، ثمّ ينطلق تالياً أولئك الشبّاب لممارسة تدرّيب غيرهم. ومن أبرز مشاريع الشبّاب وسطاء لتغيير السلوك والتواصل في المرّحَلَة الأولى ما يلي:

- التّميّة المستدامة والتدرّيب المهني للفئات المستضعفة من الشبّاب (سيراليون).
- الحملة الإقليميّة والمشاريع الصغرى حول قضايا الهجرة (الجزائر وليبيا والمغرب وتونس).
- تقديم الخدمات خلال الاضطرابات الاجتماعيّة (كوت ديفوار ومصر وتونس).
- الدّعم النفسي والاجتماعي (باكستان وسريلانكا).
- مراكز وأندية الشبّاب والصغار في المدارس والكلّيات والمجتمعات المحليّة (غانا وفرنسا ولبنان ومقدونيا وسويسرا).
- دورات في القيادة (الدمرك والفلبين)
- إدارة الكوارث (مصر وباكستان)
- الإسعافات الأولى (مصر وفرنسا وباكستان)
- التوعية بشأن مرض الإيدز وفيروسه (كولومبيا وبابوا غينيا الجديدة).

مزايا

حقوق

التزام



تاسعاً: قوانين التطوع  
(Laws of Volunteering)



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

### ١. لائحة المتطوعين لأعمال الدفاع المدني:

عرّفت اللائحة<sup>(١)</sup> في مادتها الأولى أعمال الدفاع المدني بأنها: جميع الإجراءات والأعمال اللازمة لحماية السكان والممتلكات العامة والخاصة من أخطار الحرائق والكوارث والحروب والحوادث المختلفة والأوبئة والأمراض وإنقاذ وإسعاف وإغاثة المنكوبين وتأمين سلامة المواصلات والاتصالات وسير العمل في المرافق العامة وحماية مصادر الثروة الوطنية، وذلك في زمن السلم وحالات الحرب والطوارئ والكوارث.

كما عرفت جهة التطوع بأنها: الجهات الحكومية المصرح بها وفق 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، بيتغي من الله الأجر والثواب، (ويقتصر 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.

### ١. 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 ٢٤٨/٢ 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 الإدارة 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 البديل فيها فهؤلاء لا يسمح لهم بالتغيب للمشاركة في أعمال التطوع.

- لا تزيد فترات انقطاع الموظف عن عمله للمشاركة في أعمال التطوع عن خمسة وأربعين يوماً بحسب القرار خلال السنة الواحدة.
  - تقوم جهة التطوع بتأمين الملابس والسكن ووسيلة النقل والاعاشة المناسبة على نفقتها للمتطوع لأداء عملها التطوعي في حالة عدم توفر المبالغ اللازمة من التبرعات والهبات المنصوص عليها في المادة ( ١١ ) من هذه اللائحة.
  - تعتبر المدة التي يقضيها المتطوع في التدريب أو في العمل التطوعي امتداداً لخدمته الفعلية في وظيفته الأصلية.
  - يعالج المتطوع الذي يصاب خلال التدريب أو ممارسته العمل التطوعي في المستشفيات والمستوصفات الحكومية.
  - يجوز للوزير المختص منح المتطوع الذي يقوم بأعمال بطوليه غير عادية مكافأة مالية وفق الضوابط والحدود التي يصدرها رئيس مجلس الدفاع المدني.
- مع عدم الإخلاء بما تقرره الأنظمة الأخرى يعامل المتطوع في حالة الوفاة أو الإصابة وفق ما يلي:
- اذا توفي المتطوع أو أصيب بعجز كلي دائم أو بعاهة كلية تمنعه من العمل بصورة قطعية وكان ذلك بسبب العمل أو التدريب التطوعي يصرف له أو لذويه الشرعيين تعويضاً قيمته ( سبعون ألف ريال سعودي ) ويكون الصرف من حساب التبرعات والهبات المالية في حالة توفرها أو من ميزانية جهة التطوع.

- 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 ملموسة 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.

هذا واشتملت باقي المواد الأخرى والبالغة ١٢ مادة على نواح تنظيمية، منها قبول التبرعات وزي المتبرع وطريقة الاستدعاء وتظلمات المتطوعين والدور المناط بوزارة المالية والمديرية العامة للدفاع المدني ومجلس الدفاع المدني.

## ٢. الدليل الاسترشادي للتطوع لدول الخليج العربية:

أصدرت الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية عام ١٤٢٢ هـ نظاماً للتطوع<sup>(٢)</sup>: «النظام الموحد للتطوع وإعداد المتطوعين لأعمال الدفاع المدني»، يحتوي على ست عشر مادة، عرفت مادته الأولى المتطوع بأنه كل شخص يقوم بطوعه واختياره للعمل مع فريق الدفاع المدني في السلم والحرب والكوارث دون مقابل مادي، يدفعه لذلك الواجب والانتماء الإنساني لحماية الأرواح والممتلكات والمحافظة على ثروات البلاد، على أن ينحصر عمل المرأة في تقديم الإسعافات الأولية ورعاية الطفولة والأمومة في مراكز الإيواء واستقبال النازحين وما يناسب طبيعتها بحسب ظروف كل دولة وفق ما تسمح به الشريعة الإسلامية، ثم حددت المادة الثانية شروط المتطوع، وحددت المادة الثالثة مهام المتطوع:

### • 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، ١٤٢٢ هـ.

- 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 كالمفجرات 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.

وحددت المادة الرابعة متطلبات الالتحاق ببرامج التطوع،  
وحددت المادة الخامسة برامج تدريب المتطوعين، فيما نصت  
المادة السادسة على حقوق المتطوعين وهي:

- يسمح للمتطوعين بالانقطاع عن عملهم بعد موافقة جهاتهم الأصلية في مواجهة الكوارث الداخلية والخارجية وذلك بموجب طلب يقدم من مدير عام الدفاع المدني وتصرف رواتبهم كاملة من جهة عملهم الأساسية.
- يقوم الدفاع المدني بتأمين الملابس والسكن والإعاشة أسوة برجال الدفاع المدني.
- يقوم الدفاع المدني بتأمين وسيلة الانتقال المناسبة للمتطوع في حالة استدعائه إذا كان يقطن خارج منطقة العمليات، أو تعويضه مادياً عن المبالغ التي تكلفها في حالة عدم تأمين وسيلة النقل.
- تعتبر المدة التي يقضيها المتطوع في خدمة الدفاع المدني أو في الدورات التدريبية امتداداً لخدمته الفعلية في وظيفته الأصلية دون المساس بأي حقوق التي يتمتع بها.
- يجوز منح المتطوع الذي يبذل جهوداً كبيرة وتميزة أثناء تطوعه مكافأة مالية مقطوعة تحددها اللوائح التنفيذية.
- يتم منح المتطوعين الشهادات التقديرية والأوسمة والميداليات والأنواط العسكرية عن كل عمل بطولي يتسم بالتضحية والفضاء.

- تطبق القوانين والأنظمة المعمول بها في كل دولة بشأن التعويض عن الوفيات أو الإصابات 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 المادة السابعة فحددت التزامات المتطوع، وفي الثامنة ذكرت مزايا التطوع، وتنص التاسعة على قبول تطوع غير مواطن المجلس، والعاشر حالات إعفاء المتطوع، وأوضحت الحادية عشرة زي المتطوع، وحددت الثاني عشرة طرق استدعاء المتطوع، والثالثة عشر التحقيق، والخامسة عشرة التظلمات، والسادسة عشرة توكيل وزراء الداخلية إصدار اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذ النظام.
- إن النظام كما يتضح يستهدف التطوع في ضوء أهداف الدفاع المدني الذي هو مفهوم جزئي ومحدود من مفهوم التطوع العام.

### ٣. مشاريع أنظمة التطوع:

#### ١. نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية:

أقر مجلس الشورى السعودي نهاية عام ٢٠٠٧ م مشروع نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية في المملكة العربية السعودية، ويقع النظام في واحد وخمسين مادة موزعة على سبعة فصول، حيث يصنف فيها النظام كل من الجمعيات والمؤسسات الأهلية وشروط تأسيسها وتنظيمها، كما تتضمن شروط انشاء الاتحادات النوعية للجمعيات والمؤسسات الأهلية وتنظيمها.

وينشأ بموجب أحكام هذا النظام هيئة وطنية للجمعيات والمؤسسات الأهلية، تكون هي السلطة المسؤولة عن شؤون الجمعيات والمؤسسات والاتحادات. كما يهدف هذا النظام لتنظيم العمل الأهلي وتطويره والإسهام في التنمية الوطنية وتمكين المواطن وتعزيز مشاركته في إدارة المجتمع، كما يفعل ثقافة العمل التطوعي بين أفرادهِ 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، وسيرفع المشروع -بمشيئة الله- إلى خادم الحرمين الشريفين حسب النظام، ويقع مشروع النظام في ست وعشرين مادة تحدد فيها شروط قبول المتطوع والتزاماته وحقوقه.

كما يتضمن وضع الضوابط والاشتراطات التي تسهم في نشر العمل التطوعي بين فئات المجتمع، ويُنشئ المشروع في إحدى موادهِ مجلساً أعلى لتنظيم العمل التطوعي، ويتضمن حث الجهات الحكومية على المشاركة في دعم العمل التطوعي، وحث القطاعات كافة بتفعيل دور التطوع عن طريق استحداث إدارات للعمل التطوعي في كل جهة حكومية أو أهلية مستفيدة من هذا النظام وفق شروط ومهام محددة مناهة بتلك الإدارة.

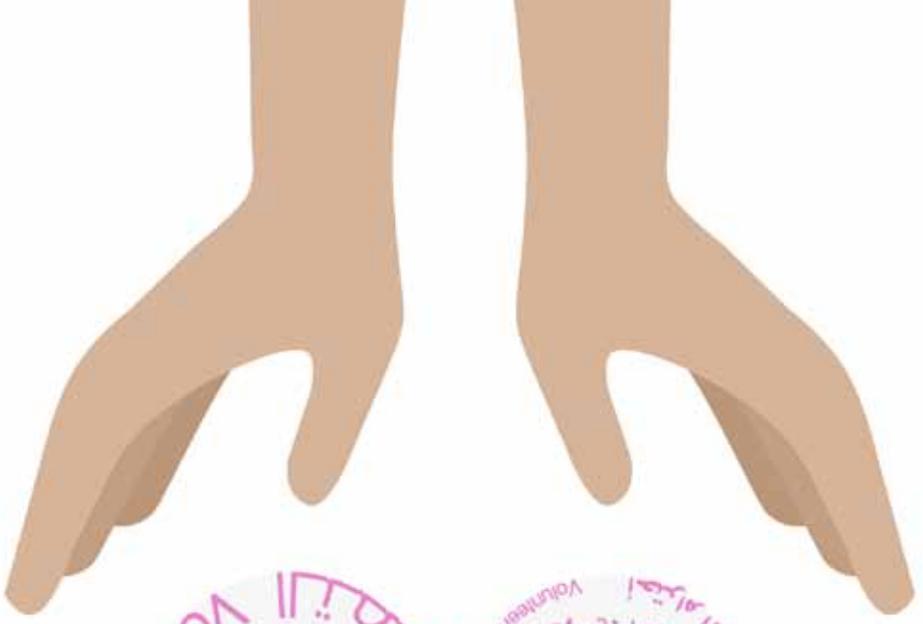
شفافية

المصداقية

مساءلة

تضارب مصالح

إحترام الإنسانية



## عاشراً: أخلاقيات التطوع (Volunteering Ethics)



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

### ١. تعريف أخلاقيات التطوع:

#### ١. تعريف الأخلاقيات (Ethics):

تشير إلى مسؤوليات وواجبات معنوية والتزامات تعبر عنها أفعال (Actions)، تكون مهمة للتقييم باعتبارها جيدة أو سيئة أو صحيحة أو خاطئة.

#### ٢. تعريف أخلاقيات التطوع:

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

## ٢. المفاهيم والقيم الرئيسية لأخلاقيات العمل التطوعي<sup>(١)</sup>:

### 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. أمانى، أخلاقيات العمل التطوعي، مؤسسة العنود الخيرية، الرياض، ١٤٣٠هـ، ص ٣٢

### ج. عدم تحقيق منفعة شخصية وتجنب تضارب المصالح:

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

- التزام المتطوعين بعدم تحقيق منافع شخصية لهم.
- عدم السعي للربح: والذي إذا تحقق من منظمة تطوعية تباع سلعاً أو خدمات، لا بد أن يتجه هذا الربح إلى تطوير المنظمة ذاتها، والإعلان عن ذلك في الميزانية، وعدم توزيع أي أرباح على الأعضاء أو مجلس الإدارة.
- تجنب تضارب المصلحة: لضمان النزاهة وتجنب الفساد في المنظمات التطوعية. ويمكن تعريف تضارب المصالح، باعتباره «عملية تتأثر فيها قرارات المنظمة التطوعية ومصالحها بتوجيهات مصالح فردية لأحد أعضاء مجلس الإدارة المتطوعين، مما يؤثر سلباً على الاستثمار الرشيد لأموال المنظمة، أو يؤثر في البرامج والسياسات، أو الأبعاد التنظيمية ذاتها». إذاً المساس بنزاهة العمل التطوعي من خلال تحقيق مصالح شخصية، وعلى حساب المصلحة العامة، ومصلحة المنظمة يشكل جوهر، الأبعاد الأخلاقية للعمل التطوعي.

- المصدقية والثقة واحترام المنتفعين: احترام المنتفعين، أو الفئات المستهدفة، قيمة أخلاقية تعني احترام كرامة المنتفعين بالخدمات المنظمة، وتقديم نوعية خدمات عالية حتى وأن كانت المنظمات التطوعية لا تحصل على مقابل مادي لها وإن تقدم هذه الخدمات في إطار من المساواة وعدم التمييز، يترتب على ذلك الالتزام بقيمة أخلاقية أخرى، وهي بناء الثقة في المنظمة من جانب المجتمع والرأي العام وتحقيق مصداقيتها، بما يؤثر إيجاباً على اكتساب متطوعين ومانحين لدعم العمل.
- احترام استقلالية المنظمات التطوعية: يتوجه هذا المبدأ، القائم في كل المواثيق للعمل التطوعي، نحو الحكومات، التي ينبغي أن تلتزم من خلال التشريعات والممارسات باحترام استقلالية هذه المنظمات التطوعية الإرادية، وعدم التدخل في تحديد أهدافها أو مشروعاتها، أو استبعاد أشخاص من الإدارة، أو فرض أشخاص بعينهم، أو إلغاء قرارات للمنظمة. يلخص ذلك المبدأ المعروف بالإدارة الذاتية وهو أحد سمات المنظمات التطوعية والتي ينبغي أن تحترمها التشريعات.

• القضاء هو الحكم في النزاعات: هناك قيمة أخلاقية أخرى، تركز عليها المواثيق، وهي أنه في حالة نشوب أي منازعات أو خلافات بين الحكومات والمنظمات التطوعية، فإنه لتجنب تضارب المصالح أيضاً ينبغي ألا تكون الجهة الإدارية أو التنفيذية طرفاً في النزاع والحكم فيه، في الوقت نفسه، وهو الأمر الذي يقود إلى أن السلطة القضائية هي الحكم (كما أن لها الحق في حل أو تصفية المنظمة).

متعاون

متوفر

مبادر

موثوق به

مرتب

مؤهل

معبر

ملازم



الحادي عشر: سمات التطوع  
(Characteristics of volunteer)



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

### ١. مؤهل (Capable):

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

### ٢. متوفر (Available):

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

### ٣. موثوق به (Reliable):

على المتطوع أن يكون موثقاً به، أي أن يحترم التزاماته، أي استقامة المتطوع الاخلاقية وأهمها العفة عند تعامله مع المرأة،

والأمانة التي تقتضي حفظ الأشياء من السرقة أو من الهدر أو التلف، والمتطوع الموثوق به يحافظ على سرية المعلومات المسلمة إليه، فلا يفشيها لغيره مما قد يعرض المشروع والمؤسسة أو الوكالة الداعية للخطر، وأحياناً دون وعي أو قصد المتطوع.

#### ٤. ملتزم (Engaged):

بسبب عدم تلقي المتطوعين تعويضات مادية أو ليس هناك التزام قانوني وظيفي، فإنهم غالباً ما يشعرون بالرغبة في التطوع عندما لا يكون لديهم عمل آخر يملؤون به وقتهم، فإذا ما دعاهم بعض الأصدقاء للقيام بعمل ما جديد فإنهم يستجيبون دون تقديم الاتصال وتقديم الاعتذار. إن المتطوع الملتزم صبور يؤدي العهود ويلتزم بإنجاز المهمة بدقة.<sup>(١)</sup>

#### ٥. متعاون (Cooperate):

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

#### ٦. معبر (Expressive):

قبل أن يكون المتطوع معبراً عن فكرته، عليه أن يكون مستمعاً جيداً بمساعدة المتكلم على أن يتحدث بحرية وصراحة وطرح الاسئلة

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

التي تساعد على الفهم بطريق الاهتمام، مبتعدين عن الحدة في النقاش «الجدل» والمقاطعة والتسرع في إصدار الأحكام المسبقة أو القفز إلى الاستنتاجات أو تقديم النصيحة قبل أن يطلبها الآخرون. إن التعبير الفعال بعد الاستماع يحتاج إلى رسالة «معلومات» واضحة يقدمها المتطوع في كلمات لفرض التأثير وكسب المستمع مستخدماً لغة الجسد والتعبيرات الإيجابية ودرجة صوت تناسب الحدث. إن الاتصال الجيد يُمكن المتطوع من التعبير عن رأيه بجدية وصراحة، وهي الفرصة الأكثر مناسبة في أجواء التعاون وارتكاب الأخطاء بالتجريب والمحاولة دون الخوف من العواقب.

#### **٧. مبادئ (Enterprising):**

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

#### **٨. مرتب (Organized):**

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

النفقات

إتفاق

التظلم

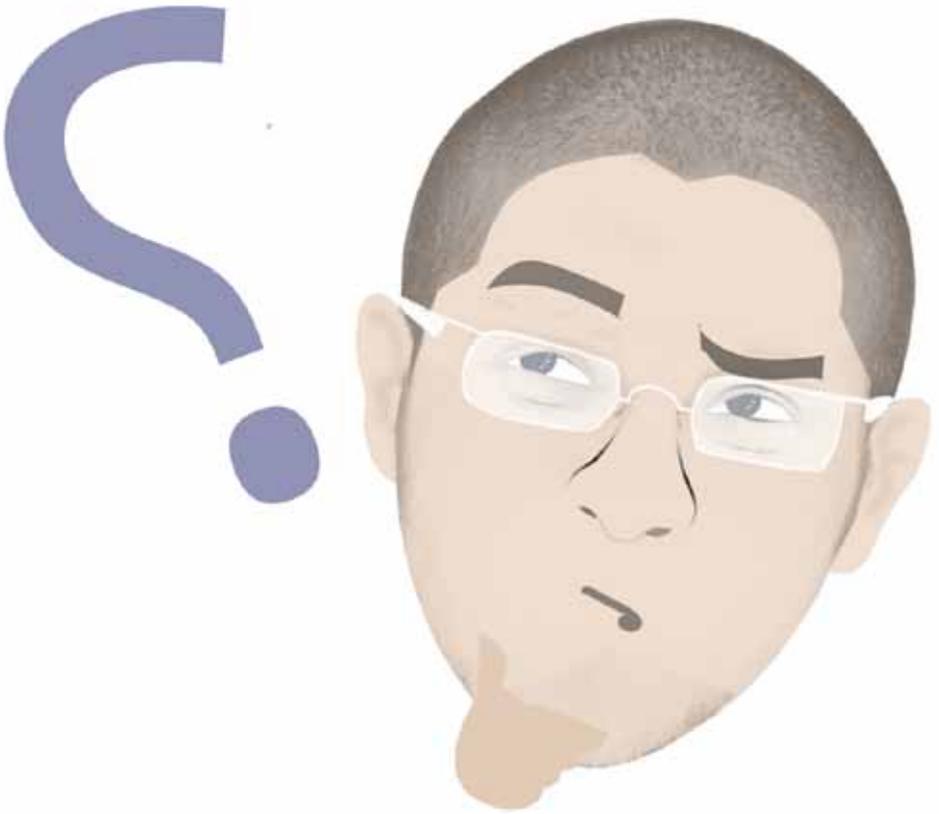
الإشراف والتوجيه

التدريب

التقدير

وضوح المهمة

السلامة



الثاني عشر: حقوق المتطوع  
(Volunteers - Rights)



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

### ١. اتفاق (Agreement):

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

### ٢. النفقات (Expenditure):

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

### ٣. التدريب (Training):

من حق المتطوع الحصول على تأهيل وتدريب كافٍ ومُعترف به للقيام بواجبه التطوعي، وتدرج البرامج التدريبية من الأساسية «التعريفية» مروراً ببرامج تدريبية متخصصة، وانتهاءً بالدبلوم التطبيقي والدبلوم العالي؛ بل إن بعض الدول لا تسمح للمتطوع

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

#### ٤. وضوح المهمة (Clarity of Mission):

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

#### ٥. الإشراف والتوجيه (Supervision and Guidance):

ينبغي للمتطوع أن يخضع لإشراف إداري مخطط وتوجيه مباشر وسرعة تصحيح الأخطاء عند انطلاق العمل، وعلى الموجه أن يكون ذا خبرة خاصة في التعامل مع المتطوعين باحترام ولطف ويساعدهم على تحسين مهارات المتطوعين بصبر وفق دليل اجراءات وارشادات مكتوبة.

#### ٦. مكان محدد (Specific Place):

يجب للمتطوعين الحصول على مكان محدد مرتب ونظيف وتتوافر فيه الأدوات الأساسية الفنية والمكتبية ووسائل الاتصال في حدها الأدنى، كي يمارس المتطوعون مهام عملهم المطلوبة كما

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

## ٧. السلامة والأمن (Safety & Security):

يخضع كافة الموظفين الرسميين عادة للتغطية الصحية (التأمين) وتوافر بيئة السلامة والأمن، ويتحتم أن ينسحب ذلك على المتطوعين خاصة صغار السن أو الفتيات اللاتي قد يتعرضن للتحرش الجنسي أو الأذى 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

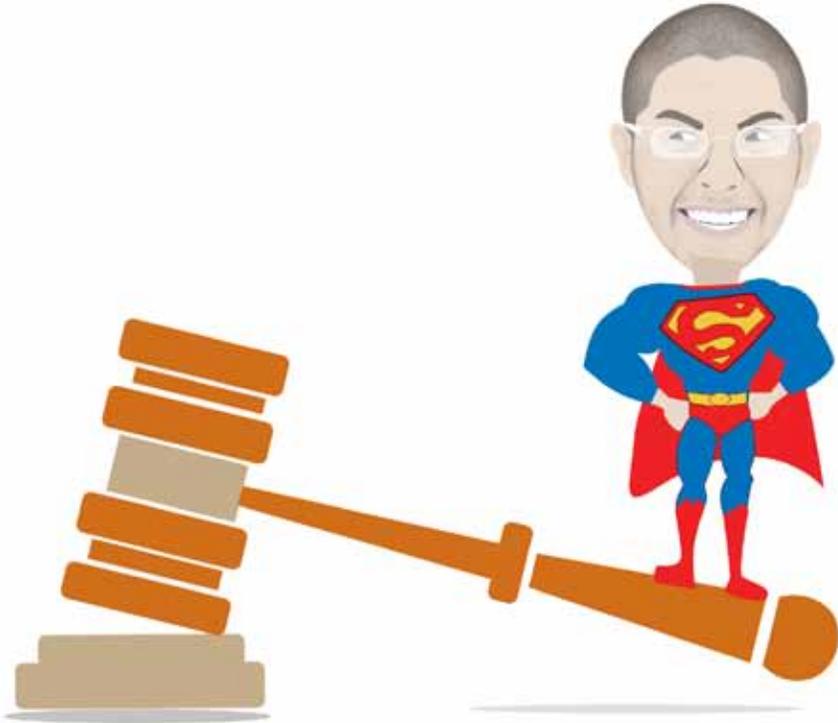
سوبرمان

الإنفعال

ضعف التدريب

الحزبية

نقص المعلومات



الثالث عشر: الممارسات الثماني  
الخاطئة للمتطوعين



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

أثناء عملي في مجال التطوع مررت بشخصيات بعضها انغزالي خائف ويلعب دوره في غاية اللطف المبالغ فيه، شاعراً بالدونية مفترضاً هامشيته، وبعضهم يرى لنفسه مطلق القوة «متسلط» حين تتملكه نفسية فوقية، ولاسيما إذا كان يتمتع بقيادة دينية أو رجل أعمال أو وريث نسب مبجل أو ثروة سقطت عليه من السماء بسبب أبيه أو أمه، ودافعه الظهور المسرحي والوجاهة والترفيه بالتجريب، وسبيله التمرد على النظام والإرشادات وفرض رأيه بالقوة الأبية على بقية المتطوعين دون احترام قوانين العمل التطوعي الجماعي الذي عماده ثراء الرأي والتعاون المشترك بعد الالتزام بالمهمة.

## ٣. الحزبية والشلية:

يقول صلى الله عليه وسلم: «بينما كلب يطيف بركية، قد كان يقتله العطش، إذ رآته بغى من بغايا بني إسرائيل، فنزعت موقها (خفها) فاستقت له به، فسقته، فغفر لها به» رواه البخاري. فانظر إلى سعة رحمة الاسلام وبذله حتى للكلب ثم أعد البصر ليرتد إليك حسيراً حينما يقوم متطوع ببذل مجهود مخلص مشكوراً وقد يقطع آلاف الأميال، ولكنه ينحاز إلى جماعة من المسلمين، بل إلى عرق داخل هذه الجماعة وكل ذلك بسبب مرجعية فكرية ضيقة الأفق متخندقة على حالها في فهم أوج للعقيدة أو الحركة الدعوية، كأولويات مقدسة لا يمكن الخروج عنها. إن بعض المتطوعين يمارس أيضاً سلوكيات خاطئة وهو

يحول المعاني الجميلة من اكتساب صداقات جديدة وإدماج كافة أفراد المجتمع، إلى تكتل بغيض يقوض فيها فرص الآخرين وينسف هدف التطوع وهو: النمو والتوسع.

### ع. ضعف التأهيل والتدريب:

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

## ٥. نقص المعلومات:

ما يعجبني في الغرب ملكة أفراده على التدوين والسرد القصصي ومهارة إعداد التقارير وكتابة الرسائل، وتجد ذلك في البعثات الدبلوماسية أو العلمية أو الرحلات، فالمكتبة الأوروبية والأمريكية زاخرة بالمذكرات الشخصية والأرشيف العام الذي يلخص تجارب الأمة في شتى الموضوعات، مما مكنهم من حفظ ونقل المعلومات، ولا سيما في البحوث الاجتماعية أو التخطيط المستقبلي. وعليه تجد قلة وقوعهم في الخطأ، بل يسعون لتدعيم العمل السابق والبناء عليه. أما عن تجربتي مع المتطوعين فإنني أعيد تلاوة قصة نشاطنا الاغاثي أو الدعوي أو المدني ونقاط القوة أو الضعف والتهديدات أو الفرص المتاحة في كل مرة يحل علينا ضيف جديد «متطوع» فأبدأ معه من المربع الأول وأنا تحت رحمة فتاعته، علماً بأن المتطوع الذي ترسله المنظمة يبعد زمني عن الزيارة السابقة لا يتعدى (٦) أشهر، ومن المحتمل إذا أحسنا الظن فإنه قد حصل على تلخيص شفهي من زملائه المتطوعين السابقين لا يتعدى (١٥) دقيقة. إننا نعيش في العمل الخيري داخل صناديق ذات حرز، بسبب الخوف من الآخر ونعتبر تجاربنا الناجحة فضلاً عن الخاسرة سراً من الأسرار لا يطلع عليه إلا نخبة النخبة.

## ٦. شبه خيانة:

أفهم أن المتطوع في طريقه لتحقيق المهمة يسعى لإكساب نفسه مهارات إدارية أو العمل الجماعي بروح الفريق والتأثير في الآخرين مع اكتساب صداقات جديدة والتمتع بالصحة النفسية، ولكن مالا أفهمه حرص بعض المتطوعين بالسعي الواعي لتحقيق مكاسب مادية مباشرة أو غير مباشرة، كأن يتطوع بالسفر صيفاً لمناطق شرق آسيا أو أوروبا - لا أدري لماذا ليس أفريقيا، ويسكن في فنادق خمس نجوم وتذاكر سفر على الدرجة الأولى أو الأفق وسط حفلات أو عزائم، باذخة مصطحباً معه زوجته «المدام» المشغلة بالأسواق صباحاً، فيما يقوم المتطوع بأداء ربح الواجب بل رأيت بعضهم في المؤتمرات يتجراً على المال العام أو الخيري بتسجيل مشتريات شخصية على فاتورة الإقامة، وبعضهم يهدر الوقت بكثرة الاتصال بالجوال أو من خلال وسائط التواصل الاجتماعية الحديثة أو الدخول في نقاشات سياسية عقيمة، والطامة الكبرى يرجع هذا المتطوع مزهواً منتخفاً تملكه مشاعر الفاتحين فيحكى لك قصص البطولة على مسمع من البسطاء وذوا النوايا الحسنة.

## ٧. الانفعال:

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

## ٨. الخصوصية:

إنّ النوايا الطيبة لا تسوغ الاختلاط المحرّم، حينما يتصور المتطوع أن المتطوعة غنيمة سهلة في ملتقى عام. إنّ النفس المريضة ليس مكانها شرف الخدمة ونبالة الفارس العربي المسلم، ولذا على المنظمين إعطاء أهمية كبرى لأعراض المتطوعين والمحافظة عليها ولاسيما الأطفال القصر 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<sup>(١)</sup>:

- ضعف تفهم المتطوع لرسالة المؤسسة وأهدافها.
- ضعف استيعاب المتطوع لما أسند إليه من مهام.
- الفطور الذي قد يعتري الإنسان في كل عمل يتصدى له.
- ضعف ثقافة التطوع في المجتمع، وعدم إدراك ضرورة الاستمرار فيه.
- قصر النفس، 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 ١٤٢٠هـ، ص ٤١





الرابع عشر: إدارة التطوع  
(Volunteering Management)



## ١. قيادة التطوع (Volunteering Leadership):

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

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

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

### ١. القيادة الاستراتيجية (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 الأخرى 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 أو 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 إما إلى الأفضل أو الأسوأ.

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

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

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

أما السمات الشخصية للمنسق، فهي الالتزام وقبول المسؤولية والتعاطف مع الآخرين والرغبة في التعارف وتبادل المعلومات والنفوذ وحسن الاستماع والقبول بالتجديد والابتكار والتكيف مع التغيير والصبر المثابرة والإصرار والحزم وروح الدعابة، وإن كان لنا وصف وظيفي للمنسق العام فإنه يتمثل في الآتي<sup>(٢)</sup>:

(٢) فريز، 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.
- تقديم تقارير شهرية لمجلس الإدارة تهدف إلى ضمان وفاء الخدمات المقدمة بالمتطلبات.
- القيام بدور المتحدث باسم المنظمة في الأمور المرتبطة بالعمل التطوعي.
- حفظ السجلات عن المتطوعين ومهامهم وساعات خدمتهم.
- إعادة النظر في البرنامج باستمرار لضمان تعظيم 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 تملئها الفطرة والحاجة وتخلق بيئة عالية التحفيز ومناخاً يقلل الشعور بالوحدة ويزيد من الإحساس بالهوية المشتركة، كما يعزز اتخاذ القرارات بسرعة وانسيابية في المعلومات عبر تبادلها المباشر، وتحد من الصراعات عبر التفاهم المباشر، وهناك عوامل أساسية لصناعة فرق العمل وخطوات تنفيذية لبنائه وتقنيات محددة لحل المشكلات.

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

### ١. 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):

لابد من التعبير عن الثقة بالعناية بالأشياء الخاصة لكل عضو في الفريق وإظهار التقدير الشخصي له.

• الالتزام (Commitment):

إن قوة الانتماء لهدف الفريق سيظهر في مدى التزام أعضائه بالتعليمات والإرشادات وحسن تنفيذها ولتعزيز ذلك فلا بد من تطبيق مبدأ العقوبات والحوافز.

• التعاون (Cooperation):

إن العمل ضمن فريق عمل يعني أنك ستضحى بجزء من هويتك وقتاعتك الذاتية من أجل الآخرين ولن يحصل التعاون بأن تكسب كل شيء وتكسب الجماعة معك.

• التفويض (Authorization):

إن العمل التطوعي قائم على التشاركية فالمتطوع عضو في جماعة وليس موظفاً يتلقى الأوامر، ولذا فإن نقل صلاحيات المدير ليصبح منسقاً بدل أن يكون رئيساً سيعزز الثقة، ويفخر المتطوعون بالإنجاز، كونهم ساهموا في اتخاذ قراراته وتنفيذه.

## ب. خطوات بناء الفريق:

### • تشكيل الفريق<sup>(٢)</sup> (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 جميعاً.

### • تحديد الهدف (Target Identification):

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

### • 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

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

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

• التوجيه (Guidance):

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

• التقييم والمكافأة (Evaluation & Reward):

على منظمي التطوع وضع معايير ومؤشرات تمكن من التعرف على الأداء وقياسه وخلق التنافسية بين مجموعات التطوع، للوصول إلى الأهداف المرجوة، ومكافأة المجموعات على تحققها، مع 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<sup>(٤)</sup> هي:

• المهمة الأولى: تحديد المشروع (Project Definition):  
قبل اتخاذ قرار فيما يتعلق بمشروع 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):

مبدأً:

- 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):

حضر 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 وعين المهلة الأخيرة للتنفيذ.

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

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

• المهمة التاسعة: التهيؤ للتنفيذ (Ready for Execution):

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

• المهمة العاشرة: التنفيذ (Execution):

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

• المهمة الحادية عشر: التوثيق والإعلان

:(Documentation & PR)

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

• المهمة الثانية عشرة: الترتيب والمتابعة

:(Arrangement & Follow Up)

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

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

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

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

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

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

تقييم الأسرة

القيم

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 وخلق لا يمكن تجزئته زماناً ومكاناً فثماره كبيرة كما ذكرنا سابقاً، وحرى بنا أن ننميه ونغذيه على الدوام وأن نجعله ثقافة ممنهجة وأصيلة ومتوارثة من خلال الأسرة والمجتمع المدني والإعلام العام.

### أ. ثقافة التطوع (volunteering culture):

#### ١. 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 50% من العينة

(ذكور 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 الدور الذي تقوم به المؤسسة التعليمية (المدرسة والجامعة) يعمل على تكامل وتعميق اتجاهات العمل التطوعي، وذلك من خلال:

- إعلاء قيم واتجاهات إيجابية تسهم في إرساء ونشر ثقافة التطوع، أبرزها قيمة العمل الجماعي وقبول الآخر والتسامح معه (حتى وإن كانت هناك اختلافات)، والتعاون، وإرساء فكرة «المصلحة العامة»، الإسهام في تعميق فكرة المواطنة (Citizenship)، إرساء مفهوم المسؤولية المجتمعية.. هذه وغيرها أبعاد قيمة مهمة ينبغي أن تتعامل معها مؤسسات التنشئة الاجتماعية وأبرزها المؤسسة التعليمية.
- البعد الآخر لإرساء ثقافة التطوع مصدره الممارسة واعتماد فكرة الحوافز لدى النشء، ومن أبرز صورها: المشروعات البيئية المبسطة في مؤسسات التعليم، وخدمة المجتمع المحلي، والتعرف على احتياجات المجتمع المحلي، وتنظيم الزيارات من أجل الدعم لمنظمات تطوعية تهتم بذوي الاحتياجات الخاصة والفئات المهمشة والفقراء.
- تبرز الحوافز في هذا السياق في صورتها «الأدبية» وليس المادية، مثل: الجوائز، وتوفير منح دراسية كلية أو جزئية،

والاهتمام الإعلامي، واعتبار المشاركة التطوعية لخدمة المجتمع «مميزة نسبية» لمن يبادر بها الطلاب والطالبات، فعمل بعد انتهاء المرحلة التعليمية لتصبح جزء من «السير الذاتية» لهم. وهناك أشكال مختلفة من الحوافز تعمق الأبعاد القيمية، وكلها أمور معتمدة ومعروفة في المجتمعات الغربية وهي مكون رئيسي في العملية التعليمية لإرساء مبادئ المشاركة والمسؤولية المجتمعية.

#### • المصدر الثالث: وسائل الإعلام

وهي القادرة على إبراز «منظومة قيمية» تعكس المبادرات التطوعية والمشاركة المجتمعية والعمل الجماعي في اتجاه الصالح العام، هذه المنظومة لا تبرز ولا تؤثر إعلامياً من خلال أساليب خطابية، ولكن من خلال مراعاتها في أشكال الدراما والفضون والبرامج 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 مصدراً من مصادر ثقافة التطوع، وإذا كانت مؤسسات التنشئة الاجتماعية المذكورة تشكل المصادر الأساسية 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.

- معسكرات صيفية يتم تنظيمها بين مدارس وجامعات من جانب، ومنظمات المجتمع المدني من جانب آخر، للتدريب المبسط على احترام حقوق الإنسان بالمفهوم الواسع.
- قناعة من جانب قيادات منظمات المجتمع المدني لفتح أبوابها لمشاركة الفئات المستهدفة ذاتها وإرساء مفاهيم الحوار وتبادل الآراء لتطوير عملها واستقطاب المتطوعين.
- اجتذاب قيادات من المجتمع المحلي المستهدف لمشاركة المنظمات التنموية والمنظمات الحقوقية في مشروعاتها، وهو بعد مهم يحقق استدامة البرامج والمشروعات حتى بعد انسحاب المنظمة من المنطقة.

## ٢. 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 التقويم والتفكير الاسترجاعي الذي يعزز التعلم الناتج من التجربة الخدمائية. ولاشك أن كل من يتطوع يتعلم من التجربة إلا أن ذلك لا يكفي ليعتبر تعلماً عبر الخدمة. ينبغي أن يشمل التعلم عبر الخدمة أهدافاً تعليمية واضحة تحقق، من خلال تجربة الخدمة.

### 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 والمواطنة، ويقدم خدمة حقيقية للمجتمع. ومن الفوائد الخاصة التي يؤمنها التعلم عبر الخدمة أنه يحفز التلاميذ للتعلم كثيراً ويزيد من حضورهم في بعض الحالات. وهو أيضاً يضيف بعداً جديداً على التعلم، ويساعد التلاميذ الذين يصعب عليهم التعلم من خلال طرق التدريس المعهودة، كذلك يؤمن التعلم عبر الخدمة فرصاً للتلاميذ لتطبيق ما تعلموه في حل 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، لا بد من توفر أستاذ كفاء يوجه عملية التعلم، ليتأكد من الوصول إلى المجموعة المناسبة من الطرق التدريسية، ومن إعطاء التلاميذ الكلام في المستوى وفي السياق المناسبين. في المستويات التي تقع في أسفل الهرم، يصبح المعلمون ميسرين للمسار التعليمي ومشرفين عليه أكثر من كونهم يكتفون بإعطاء المعلومات للتلاميذ لكي يحفظوها غيباً. أما التلاميذ فيتشاركون مع الآخرين فيما تعلموه من خلال تجربة الخدمة، فيما يساعدهم المعلم في التحقق من صحة ما تعلموه ودمجه فيما يتعلمونه في الصف، وفهمه في سياقه الأكاديمي والاجتماعي.

ومما لا شك فيه أنه ينبغي الإقرار بالعوائق العلمية المرتبطة بهذه الطريقة في التدريس. ذلك أن القيود الزمنية والمالية وغيرها من العوائق تحول دون اشتراك التلاميذ في نشاطات 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 التعليمي.

#### 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، إلا أن الإذن لا يكفي عادة وعلى المدرسين 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 وتجنب 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 وخلالها 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).

#### هـ. مدير النشاطات الخدمائية :

تعين العديد من المدارس شخصاً يكون مسؤولاً عن تنظيم النشاطات الترفيهية (الحفلات والمهرجانات والرحلات الميدانية والنوادي والفرق الرياضية) من خلال مراجعة بسيطة لمواصفات هذا المنصب يمكن تشجيع المسؤول أو حتى إلزامه بتنظيم نشاطات الخدمة أو توجيه النشاطات المتوفرة نحو الخدمة، فعلى سبيل المثال يمكن استخدام الحفلات في تمويل قضية ما، وقد تدعو المدرسة 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 الخدمائية. ويستطيع مدير النشاطات تنظيم مشاريع خدمة أسبوعية من خلال العطل أو بعد الدراسة لعدد من التلاميذ يتراوح بين خمسة عشر وعشرين، مع إتاحة حرية المشاركة فيها للجميع كذلك بإمكانه تنظيم مشاريع لتلاميذ من أعمار معينة وفي مراحل مدرسية مختلفة. هذا وقد تنتقل نشاطات الخدمة ما بين المراحل الأتفة 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 أنه 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



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

### ا. تطلعات العمل التطوعي المشترك:

#### أ. ملتقى التطوع (Volunteer Forum) :

انطلقت مبادرات وطنية كبيرة ولاسيما في السنتين الماضيتين  
وتعيش تلك التجارب في جزر معزولة عن بعضها البعض، ولذا  
فإن الالتقاء سنوياً في ورش عمل مشتركة ستحقق التعاون  
والتسيق مع تبادل التجارب والخبرات وتعميم تجارب النجاح.

#### ب. قاعدة بيانات (Database) :

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

#### ج. التدريب المشترك (Joint Training) :

نتفق سوية على ندرة الكوادر السعودية المحترفة في العمل  
التطوعي، وليس أماننا سوى استجلاب الخبرات الدولية  
والإقليمية والتي قد تعجز عن توفيرها مبادرات ومؤسسات  
محددة الموارد، ولذا فإن تكاتف جهود الجميع في تنفيذ برامج  
تدريبية مشتركة سيوفر التكاليف ويحقق خلق ثقافة مشتركة  
تساعد في التفاهم والتعاون اللاحق.

#### د. التشجيع المتبادل (Exchanged Promotion) :

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

#### هـ. المشاركة الدولية (International Participation) :

تعقد العديد من المؤتمرات الدولية بالتطوع، وتضافر جهود المؤسسات والمبادرات التطوعية بالتحفيز المبكر لتلك المشاركات والتناوب على حضورها، سيجعل تمثيلنا أكثر قوة وتأثيراً وسيتمكننا من جلب الخبرات الدولية كممارسة لتكون رصيداً معرفياً 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 إثناء 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 وأكفاً، فضلا عن حمايتها من الاستخدام الحزبي أو الشخصي بالتعدي أو بالتقصير.

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

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

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

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

ثم إن دليل نجاحنا سيعبّر 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 لمكافحة المبادرات السابقة الأكثر توفيقاً ونجاحاً، وتأثيرها في الوسائل الإعلامية والاحتفال في جميع المناطق بتكريم الباذلين للخير من كبار رجال أعمال والعلماء والمفكرين وكذلك المتطوعين ولاسيما المرأة والطفل الذين نحن بحاجة لاستنهاض طاقاتهم الساكنة في منزلنا. إن من أفضل التوصيات<sup>(1)</sup> الوطنية هي تلك الصادرة عن المؤتمر السعودي الثاني للتطوع وكانت كما يلي:

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

- يوصي المؤتمر بالمسارعة في إصدار مشروع نظام التطوع بالملكة العربية السعودية (المقترح) من قبل اللجنة المشكلة بالأمر السامي الكريم ٧/ب/ ١٨٥٩٤ وتاريخ ١٤٢٤/٤/١٩هـ والموافق عليه بموجب محضر اجتماع بتاريخ ١٤٢٦/١١/٥٢ والمرفوع من قبل اللجنة المشكلة بوزارة الداخلية وكافة الجهات المعنية برقم ١٣٦/٥/٢/٣/د ف وتاريخ ١٤٢٦/١١/٢٧هـ ليكون أساساً لنظام التطوع في المملكة، ويمكن فيما بعد تطويره بما يتناسب مع ما يرد من رؤى ومقترحات حول تعديل بعض بنوده من خلال تطبيقه على أرض الواقع ومن خلال اللوائح التي ستعد 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 وتفتح لها فروع في مختلف المناطق وتتسق 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 ومساهماتها 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.

- إنشاء صندوق للعمل التطوعي والمشاريع الخيرية يمول من الأوقاف والزكوات وغيرها، ويوزع 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 العلاقة وتقديم تقريراً عنها للمؤتمر القادم يوضح ما تم تنفيذه منها وما لم يتم والعوائق التي حالت دون التنفيذ.

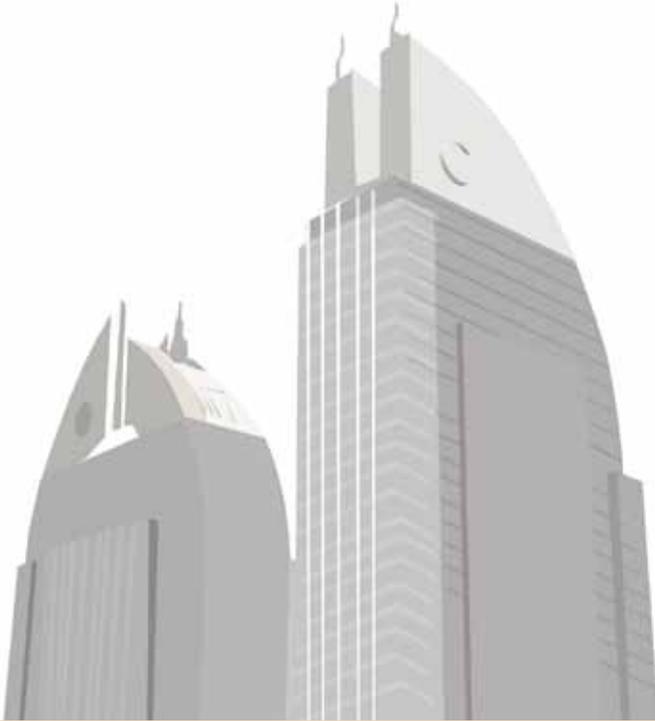
العنود

وارف

الشباب



مؤسسة الفروق  
مؤسسة الأمير محمد بن عبدالعزيز بن  
مسعود بن جلوي في دعم العمل الخيري



## السابع عشر: قصة نجاح



علينا أن نقف منتظرين تحقيق تطلعاتنا، بل علينا المبادرة الذاتية والممارسة الميدانية بخوض التجارب التطوعية الشبابية المؤسسية، وأثناء الطريق نطوّر ونحدث فرقاً ومرونة يتمتع بها القطاع الثالث، كما أننا سنكون أداة تنفيذية للإستراتيجية السعودية للشباب الصادرة عن وزارة التخطيط.

### ١. لماذا الشباب؟<sup>(١)</sup>

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

وقد اختلف في تحديد مدى تلك المرحلة، فهل هي بين (١٥) سنة، وقد تمتد إلى (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 جسم الإنسان، فيما يذهب علماء النفس بالقول إلى أن مرحلة الشباب ترتبط باكتمال البناء الدافعي والانفعالي للفرد في ضوء استعداداته واحتياجاته الأساسية، واكتمال نمو كافة جوانب شخصيته الوجدانية والمزاجية والعقلية بشكل يمكنه من التفاعل السوي مع الآخرين في المجال الاجتماعي.

---

(١) الحزيم، د. يوسف، قوانين الحياة إليك أن تكسرهما، دار ابن الأزرق، الرياض، ١٤٣٢هـ، ص ٨٣

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

والمستقبل الذي يبدو غامضاً ومليئاً بالاحتمالات ويصاحب ذلك القلق والتوتر سهولة 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).

وفي 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 عبر ٢٧٪ من الشباب العربي من أنهم قد عانوا من مشاعر الضجر والملل، تليها مشاعر القلق بنسبة ٢٤٪ ثم الغضب بنسبة ٢٩٪ ويليهما الإحباط والحزن بنسب متقاربة ١٨٪ و ١٧٪ 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 الأمتس ؟					
مشاعر الغضب	مشاعر الإحباط	مشاعر الملل	مشاعر الحزن	مشاعر القلق	الدولة
٪٣٠	٪١٨	٪٣١	٪١٧	٪٤٠	الجزائر
٪٣٠	٪٢٢	٪٤١	٪٢٧	٪٤٣	مصر
٪٢٦	٪١٩	٪٤٣	٪١٣	٪٢٤	الأردن
٪١٦	٪١١	٪١٦	٪١٦	٪٢١	الكويت
٪٣٠	٪١٨	٪٤٧	٪٢٢	٪٣٩	لبنان
٪٢٣	٪١٣	٪٣٧	٪١٦	٪١٩	المغرب
٪٤١	٪٢٦	٪٥٦	٪٢٧	٪٤١	فلسطين
٪٢٣	٪٩	٪٢٥	٪١٣	٪٢٧	السعودية
٪٢٦	٪١٥	٪٢٨	٪١٥	٪٢٤	تونس
٪٢٩	٪١٦	٪٣١	٪١٨	٪٢٦	الإمارات
٪٣٦	٪٢٧	٪٤٢	٪٢٥	٪٤٨	اليمن
٪٢٩	٪١٨	٪٣٧	٪١٧	٪٣٤	المتوسط الإقليمي

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

١. تضارب مصادر صناعة الهوية:

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

تكون هناك أكثر من هوية مرغوبة فمناهج التعليم تسعى لهوية وطنية جامعة، بينما المعلم له فهمه الخاص لهذه الهوية، وإذا حلّ المساء كانت هناك هويتان أخيرتان تنافسان الهويات الأخرى، وقد تتغلب فتصرعهما وهما الأصدقاء لا سيما من يملك التأثير والقيادة والقنوات الفضائية. إني أجزم بأن شبابنا يعاني فوضى غير خلاقة لا تتيح للشباب الاختيار وتقف موقف الحياد، بل إن تلك الهويّات تصوغ عقول بعض أبنائنا فتصنع من فؤاده هوية تائهة ضائعة أو متطرفة!!!. إنها صراع الهويّات الحادة في توقيت سيء، حيث يصارع هو ذاته فتتنظر له أحياناً (ولاحظ أن الشباب السعودي يحتل المرتبة الثانية) على أنه شاب متدين يحدثك عن الأحكام التفصيلية بالفقه ثم تراه في مكان آخر على أنه لقيط الشهوانية الليبرالية الغربية، ثم يأخذك لقبيلته ذات السبعمائة عام أو أكثر ويزعم أن الرجولة وقفت هناك، أو يستमित في الدفاع الهائل عن قريته النائبة والصغيرة جداً ويدعي أنها مهد الحضارة.

### ب. السطحية.. السطحية :

يقف أمامك الشاب فيعجبك هندامه المبالغ فيه ويتساوى فيه الغني والفقير، لكنه بعد أن يتحدث -تقول العرب للقدام الجديد تحدث حتى نعرف من أنت- تصاب بالذهول فجسمه كبير ولسانه يعبر عن عقل بسيط تحاول أن تفهمه بصعوبة.. غير قادر على التعبير فعباراته ركيكة ومحصولة المعرف في شذرات من الكلام جمعه من جلسات سابقة، وأفكاره مشوشة ذات

اليمين وذات الشمال، ثم ترحمه لأن نواياه طيبة، وتساءل نفسك من تسبب في ذلك؟ هل هي الأم أم الأب الذي تخلى عن دوره التربوي في غرس قيم النجدة والفرعة وإرادة الرجال الحرة أم المدرسة أم النظام الثقافي السائد.. أم.. أم..

### ج. الفراغ العاطفي:

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

### د. الرفاه:

لا أقول إن كل الشعب السعودي مرفه، لكن أغلبه من الطبقة الوسطى التي أفرزتها التنمية الحديثة<sup>(٢)</sup> بدءاً من عام ١٩٧٥ م، فنقلت جزءاً كبيراً من محدودتي الدخل إلى تلك الشريحة،

(٢) انظر: الحزيم، د. يوسف، الطبقة الوسطى، جريدة الاقتصادية، العدد ٦٢٩٨، الرياض، ١٤٣٢هـ.

إلا أن هذه الشريحة نجحت في أشياء كثيرة وأخفقت في أخرى ومنها سوء إدارة الميزانية المنزلية، فإنفاقها أكبر من إيراداتها، فحصل العجز وازدادت المديونية الشخصية<sup>(٤)</sup>، والإخفاق الآخر إغداقها على شبابها بالمال دون حساب العواقب. وكل ذلك الرفاه جاء حتى من محدودي الدخل في رفاه مصطنع. إن عقدة عوز الماضي قد أثرت علينا بلا شك وعوضناه فأتحننا كل شيء للشباب، ففقد شعوره بالحاجة والدافعية للعمل فانتشرت لديهم ظاهرة الكسل والخمول والاتكالية والبلادة حتى تجد أن في المنزل به أكثر من ثلاثة شبان بالغين، والأب لا يزال يمارس دوره التاريخي التقليدي في رعاية هؤلاء الأطفال الكبار.

#### ٥. ضعف الرقابة:

قديمًا كنت تستطيع أن تعرف كل أصدقاء الشاب وسلوكه الشخصي، وذلك لأن المجتمع كان صغيراً وكلُّ يقوم بدوره في التأديب أو الإبلاغ عن تصرف غير لائق فتتاح لك المعلومات ثم تتم المعالجة أما الآن فأبناؤنا يمارسون أدواراً تمثيلية في غاية الاحترافية، ويصنعون لنا الشخصية التي نريد، ولكن الحياة في تنوعها وحقيقتها أصبحت بعيدة عنا جغرافياً، فالمجتمع أصبح مدينة، والمدينة أصبحت دولة، بل الدولة أصبحت العالم، فبعضاً من أبناءك في بيونس أيرس في الأرجنتين أو في بكين بالصين يحاور ويتبادل الثقافة وغير الثقافة. إننا لا نستطيع الرقابة بل إنها غير ممكنة مما عقد من دور الأسرة والمجتمع في حماية أبنائه.

(٤) انظر: الحزيم، د. يوسف، ست وسائل لمعالجة الدين الشخصي، العدد، ٦٢٢١، الرياض، ١٤٢١هـ.

## 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:

### ١. الرياضة:

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

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

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

#### 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 تتخرط كلياً في مشروع التنمية الوطنية، بل فضّلت بناء مشروعها الخاص، وأصبح الشاب أمام مفترق طرق فأما أن يكون مشروع الشاب الملتزم أو مشروع الشاب غير الملتزم، في حين أن هذا المشروع 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 مثله، 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 نقوم بنظام التعليم والتدريب من تعليم المعرفة إلى تعليم جودة الحياة، ليحل لنا أغلب مشكلاتنا، وعلى المدى القصير علينا أن نهتم بالسنة التحضيرية كمدخل للجامعة ومعاهد التدريب لتجسير الفجوة بين التعليم العام والتعليم العالي أو التعليم الفني، ثم نهتم بالسنة التطبيقية فتجسر الفجوة بين مخرجات التعليم وحاجات سوق العمل.

## هـ. المشاركة التنظيمية :

مهما حاولنا أن نخطط للشباب فلن يمكننا ذلك، لأن تقدير احتياجهم بناءً على فهمنا الخاص لماضيها كشباب غير صحيح، لأن مرحلة 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 والأخاف التنظيم، ويمكن تطوير ورش عمل دائمة أو إيجاد موقع إلكتروني خاص « تواصل اجتماعي » بإدارة مركز الحوار الوطني لاستقضاء آراء الشباب في أي نظام أو لوائح قد تؤثر على واقعهم ومستقبلهم.

## و. الاستشارات النفسية :

إن كان هناك علم لم يجد العناية الكافية منّا، فهو علم النفس، فتحزن وشبابنا نئن من صراعنا النفسي ونخاف المجتمع كي لا يقال مجنون أو ضعيف أو نخاف من بعض الغيورين المخطئين، الذي يقول إن علم النفس علم ديني بحث وأي تدخل موضوعي هو تدخل تعريبي مادي يعاني من الضياع أصلاً وفاقد الشيء لا يعطيه، والصحيح أن كلا الرأيين صحيح فالروح (النفس) يمكن فك أسرارها بالعلم الشرعي وكذلك العلم التقني التطبيقي والتجربة الإنسانية، ونحن في المملكة العربية السعودية قادرون على فهم هذا الدور الذي يجب علينا تمجيده وإعلاء شأنه والاستثمار فيه وإتاحته لكل مواطن، فمن 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 التعتن الاجتماعي الديني، في حين أن شبابنا يتيهون في الشوارع مطرودين عند الأبواب وخاضعين لمطرفة الهيئة وسندان الأجهزة الحكومية البيروقراطية الفاقدة لحس الشباب وهمومهم. إن الهيئة العامة للسياحة والآثار قد رعت أنشطة محافظة ومبدعة مثل رالي حائل وسوق الكليجا بالتصميم وسباق السيارات بجدة ونادي الطيران بالرياض، والمدخل المناسب لقيادة الحل هي الهيئة العليا بالتعاون مع الرئاسة العامة لرعاية الشباب فيربط الاقتصاد بالترفيه وبالتمنية من خلال برامج غير تقليدية، ويقاس نجاحها الكبير بانخراط أكبر قدر من الشباب فيها.

### ح. التطوع:

إن العالم المتقدم حضارياً واقتصادياً كما رأينا يستخدم التطوع للشباب كرافعة تموية 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 فقرة هائلة للتمنية.

### ٣. مؤسسة الأميرة العنود الخيرية<sup>(٥)</sup>:

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 عبداللّٰه بن عبدالعزيز بن مساعد أمير الحدود الشمالية، وسمو الأمير جلوي بن عبدالعزيز بن مساعد نائب أمير المنطقة الشرقية وسموه 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 عبداللّٰه بن جلوي - رحمه الله - أمير المنطقة الشرقية سابقاً.
- سمو الأميرة لؤلؤة: 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 عبد الرحمن آل سعود.

- سمو الأميرة نورة: صغرى بنات سموه وهي زوجة الأمير عبد الله 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 - بالثدين والتسامح والحنان على أولادها وقربها للجميع كما اتسمت بالعضو عن أساء إليها قال تعالى: ﴿وَالْكَاطِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾ آل عمران: ١٣٤، وكما تميزت برعاية بيتها، ذلك البيت الذي يعج بالجهاد والتحديات.

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

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

الجمعة بعد صلاة المغرب للسلام على الملك عبدالعزيز - طيب  
الله ثراه - وكانت علاقتنا مع صاحبات سمو الملكي الأميرات:  
لولوه، ولطفية، وجواهر، والجوهرة، كعلاقة الأخت بأختها مما  
جعلنا لا نشعر مطلقا بانتقالنا من كنف سمو الوالد والوالدة  
بحائل إلى الرياض).

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

وقد توج التعاضد بين جلالة الملك عبدالعزيز -رحمه الله- وسمو  
الأمير عبدالعزيز بن مساعد -رحمه الله- أنها قد توجت بتلك  
المودة حيث تزوجت الأميرة العنود بنت مساعد (وكان عمرها في  
حينه ( ١٢ ) سنة أي في عام ١٣٦٤ هـ) ، بخادم الحرمين الشريفين  
الملك فهد بن عبدالعزيز آل سعود -طيب الله ثراه- رائد التنمية  
السعودية المعاصرة وناشر الاسلام المستتير وعقيدة التوحيد  
والحديث الصحيح في العالم الحديث، ومؤسس التعليم، الذي  
تلقى تعليمه الأول في مدرسة القصر التي اختار لها والده الملك  
عبد العزيز عددا من المعلمين لتدريس أبنائه العلوم الشرعية  
والعربية ثم في مدرسة الإعداد التي أنشأها والده عام ١٣٥٤  
هـ / ١٩٣٥ م لتعليم أبنائه ثم التحق بالمعهد العلمي السعودي  
بمكة المكرمة الذي يعنى بتدريس العلوم الدينية واللغة العربية،

وقد تميز رحمه الله بصفات شخصية منها الحكمة والحزم والفراسة والإقدام المتدرج، وتوقع المستقبل ومركزية الإدارة والقيادة والإحاطة بالتفاصيل مما جعل جل حياته مليئة بالبناء. بنيت الشخصية القيادية عبر الأدوار التي قام بها في سن مبكرة منها عضويته في وفد للمملكة لاجتماع جامعة الدول العربية عام ١٢٨٠ هـ / ١٩٦٠ م بلبنان، وزار باريس عام ١٢٨٧ هـ / ١٦٦٧ م بدعوة من الرئيس ديغول ورأس وفد المملكة إلى بريطانيا عام ١٢٩٠ هـ / ١٩٧٠ م لمناقشة مستقبل الخليج.

أما عن تجربته الداخلية، فبدأت بمهمة ضخمة وإستراتيجية (حيث كان لا شيء يذكر مؤسسياً) بقطاع التربية والتعليم، فكان أول وزير للمعارف عام ١٣٧٣ هـ / ١٩٥٢ م ثم توالى المسؤوليات التي أنيطت بخادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبدالعزيز حيث عين وزيراً للداخلية في عام ١٣٨٢ هـ / ١٩٦٢ م ثم عين نائباً لرئيس مجلس الوزراء في عام ١٣٨٧ هـ، وفي عام ١٣٩٥ هـ أصبح ولياً للعهد ثم ملكاً للمملكة العربية السعودية عام ١٤٠٢ هـ.

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

- فيصل -رحمه الله-: الرئيس العام لرعاية الشباب (سابقاً)، متزوج من صاحبة السمو الملكي الأميرة منيرة بنت سلطان بن عبدالعزيز آل سعود، وله من الأبناء أصحاب السمو الملكي الأمراء والأميرات: نواف، وخالد، وهيفاء، وشاهيناز، ونسرين.

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

وقد كتبت الأميرة العنود «رحمها الله» وصيتها وكان نصها: «هذا ما أوصت به الحرة الرصينة العنود بنت عبدالعزيز بن مساعد بن جلوي أوصت أنها تشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأن محمداً عبده ورسوله وأن عيسى عبد الله ورسوله وكلمته ألقاها إلى مريم وروح منه وأن الجنة حق والنار حق وأن الساعة آتية

لا ريب فيها وأن الله يبعث من في القبور، وأوصت من خلفها من الذرية والأقارب أن يتقوا الله ويصلحوا ذات بينهم، ويطيعوا الله ورسوله إن كانوا مؤمنين. وأوصت بثلاث مالهـا 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 الناضل من الغلة فهو أولى به من غيره، شهد على اعتراف العنود المذكورة بالوصية المذكور عبد الله بن فهد الطلاسي وفهد بن محمد البريدي قاله الفقير إلى الله عبد العزيز بن عبد الله بن باز سامحه الله وكتبه من إملائه إبراهيم بن عبد الرحمن الحصين وصلى الله على نبينا محمد وآله وصحبه « وقد وفق الله أبناءها لإطلاق وقف يتمثل في مؤسسة خيرية يحمل اسمها وقد صدر الأمر السامي برقم ٢٢٩/أ بتاريخ ٢٢/١٠/١٤٢٠ هـ القاضي بتأسيس مؤسسة الأميرة العنود الخيرية، ويدار ذلك الوقف من خلال مؤسسة أوقاف العنود للاستثمار الصادر ترخيصها بتاريخ ٢٢/١٠/١٤٢٨ هـ ورقم ١٠١٠٢٣٩٦٢٠ وبيع 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»:

هو مركز متخصص يهتم بتأهيل وتنمية الشباب وتعزيز مشاركتهم في البرامج الخيرية والتطوعية، وتبني واحتضان مبادرات ومشاريع شبابية نوعية، ليكون ساحة تتلاقى فيها القيادات الشابة بمراكز النفوذ والتأثير.

ويقوم مركز وارف بتأسيس فروع في مدن ومحافظات المملكة بالاتفاق مع الجمعيات الخيرية، لجان التنمية، أو الجهات المهتمة بالعمل الشبابي (مثل الجامعات) في تلك المدن، ويتم الاختيار 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 العمل التنموي والتطوعي للمجتمع، يتم اعتمادها من الأمانة العامة لمؤسسة الأميرة العنود الخيرية. ويوضح الشكل (٣) فروع مركز وارف الموزعة في أنحاء المملكة:

الشكل (٤): فروع مركز وارف الموزعة في أنحاء المملكة لعامي ٢٠١٢ - ٢٠١٣ م:



## ١. 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 لاحقاً.

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 «مشروع 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 أفرادهِ، وذلك في نواحٍ متعددة كما يظهر في الشكل (٥):

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

م	المدينة	المنطقة	مقر الحاضنة
١	حضر 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

ويتم دراسة طلب الدعم من قبل لجنة دعم المشاريع التطوعية في المركز بعد تقديمها من جهة الطلب، وذلك بمراعاة عدد من المعايير الضابطة لجودة المشروع التطوعي ومخرجاته، ويتم تقييم المشاريع التطوعية، وتقويم تلك المشاريع غير المستوفاة للشروط ببحث إمكانية تطويرها مع جهة الطلب (جهة التنفيذ)، ليتم دعمها كمرحلة لاحقة للتطوير.

وقد قدم المركز الدعم لأكثر من ١٨ مشروع تطوعي خلال عام ٢٠١٢م، تتبع لتنظيمات عامة أو خاصة أو لتنظيمات المجتمع المدني، ونذكر منها:<sup>(٦)</sup>

• مجموعة «واعي» القانونية:

هي مجموعة تطوعية قانونية، تضم كوكبة من خريجي القانون والشريعة وبعض الأقسام الاجتماعية رسالتهم نشر الوعي القانوني في المجتمع، من خلال إقامة دورات ولقاءات مع مختصين قانونيين وشرعيين والاستفادة من الإعلام الجديد في سبيل تحقيق هدفهم.

• مركز الشراكة التطوعي بجامعة الملك سعود:

وهو مركز تطوعي تابع لبرنامج الشراكة 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 الإلكتروني للمركز: [www.warif.org](http://www.warif.org)

## ب. التدريب:

يقدم المركز البرامج التدريبية المتخصصة بتطوير وتأهيل المتطوعين، وقيادات العمل التطوعي، وبرامج تطوير الذات وتنمية مهارات الحياة، وقد استفاد قرابة ٤٠٠٠ شاب وشابة من برامج التدريب لعام ٢٠١٣م.

وتتقسم أنشطة التدريب إلى قسمين:

- برامج التطوع: تقديم البرامج التدريبية المخصصة بتطوير وتأهيل المتطوعين، على سبيل المثال: البرنامج التدريبي قوة التطوع، إعداد المدربين الشباب في العمل التطوعي، إعداد القادة التنفيذيين في العمل التطوعي، الدبلوما التطبيقية في العمل التطوعي، شهادة الاعتماد الإداري الأمريكية في العمل التطوعي (CVA).
- برامج تطوير الذات: إعداد وتنفيذ برامج تدريبية متميزة، تلبي احتياج الشباب في حياتهم، مثل: من أنا؟ (اكتشاف الذات)، حياتي قراراتي، السوبرمان (القيادة الشابة)، ال Menu، ١٠١ وظيفة.

### ج. وارف الإعلام:

ليكون وارف أكثر قربا، فهو ينتج ويرعى برامج اعلامية تعزز القيم الحياتية الناجحة لدى الشباب عبر وسائل الاعلام التقليدية و قنوات الاعلام الجديد:

#### • البرامج الإذاعية:

يتجه عدد كبير من الشباب إلى الاذاعة باعتبارها أقرب الوسائل لاستغلال أوقات فراغهم خلال التنقلات لسهولة الوصول اليها، لذا فقد اتجه مركز وارف لعقد شراكات ناجحة مع الإذاعات الشبابية، مثل اذاعة UFM، لعرض برامج إذاعية تعمل على غرس قيم سامية في نفوسهم، كبرنامج حكايتي الذي يعرض منجزات الشباب من الطبقة الوسطى، برنامج كلنا جود بعرضه المبادرات الشبابية التطوعية المميزة، برنامج تمكين الذي يسعى في «تمكين الأبطال» إلى مشاركة مبادئ النجاح في قصة شاب مع المستمعين من الشباب، وسعيه في «تمكين الجود» من نشر ثقافة المبادرة والمشاركة الاجتماعية من خلال التطوع والريادة الاجتماعية الفاعلة.

#### • البرامج التلفزيونية:

لتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب وتنمية مهاراتهم، تم اللجوء إلى البرامج التلفزيونية لعرض التجارب الشبابية في هذا المجال، فقد تم عرض برنامج متطوعون على قناة المجد الفضائية، الذي تتنافس فيه مجموعات وفرق تطوعية مكلفة

بإيجاد حلول لمشكلات اجتماعية، بيئية أو سلوكية من خلال العمل المنظم ابتداء من الفكرة والآليات إلى التنفيذ والتقييم.

#### • وارف والعالم الافتراضي:

يعني مركز وارف الأهمية التي تتمتع بها مواقع التواصل الاجتماعي والمواقع الالكترونية عموماً والتطبيقات الخاصة بها، لعدة عوامل قد يكون من أهمها قربها لفئة الشباب ومواكبتها السريعة والمرنة لاحتياجاتهم ولكونهم غاية ووسيلة تلك الأدوات الإعلامية حيث يستشعرون مقدار التأثير الممكن تقديمه من قبلهم. وقد كان تشييط دور وارف الاعلامي سواء كان في موقعها الالكتروني أو مواقع التواصل الاجتماعي، وتفعيل دور وسائل الاعلام التقليدية بعرض موادها المسموعة والمرئية عبر تلك القنوات.

#### د. وارف الدراسات والبحوث:

يقدم وارف تقرير وطني عن التطوع في المملكة مستعيناً بالخبراء ومقوماً بأبحاث واستطلاعات الرأي العام للشباب، ليكون عمل وارف مبني على أسس علمية تكشف الواقع وتلبي الاحتياجات وترفع من مستوى الطموحات وقد تم تشكيل فريق شبابي يقيم الأعمال الخيرية وتطويرها من خلال الزيارات المباشرة للمستفيدين النهائيين من برامج مؤسسة الاميرة العنود الخيرية وتقديم رؤية تطويرية بمعايير عالمية تخدم المؤسسة والجمعيات الخيرية الأخرى نحو جودة الرعاية والتمكين.

## ٥. «وارف فرنشايز»:

انطلاقاً 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 والأنشطة.
- المرحلة الثالثة: تطبيق البرنامج والفعاليات والأنشطة على عينة مختارة من الشباب والحصول على التغذية الراجعة.
- المرحلة الرابعة: وضع البرنامج كمنتج نهائي متكامل شاملاً الأدلة الإجرائية وآلية العمل.
- المرحلة الخامسة: عقد شراكات وطنية محلية مع الجمعيات الشبابية والتطوعية والخيرية بمختلف انحاء المملكة، يقوم وارف بموجبهها بتأهيل وتدريب الشباب القيادي التطوعي مع تقديم دعم مادي لإطلاقه.

شكل (٤): وارف فرنشايز:



#### و. العلاقات والبرامج الدولية :

هذا القسم يضع نصب عينيه الطاقات المبدعة الكامنة في الشباب السعودي، حيث يقوم بتفعيل دورهم في نقل التجربة السعودية في مجال العمل الخيري التنموي والتطوعي إلى العالم، بالإضافة إلى الاستفادة من الخبرات الدولية التي من شأنها توسيع دارك الشباب السعودي وآفاقهم، ونقل أفضل الممارسات والنماذج الدولية بعد مواثمتها لحاجات المجتمع الشبابي المحلي. وقد عمل 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:

<b>الرئاسة العامة لرعاية الشباب</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>نبذة عن الشراكة</b> 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</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>المخرجات</b> معسكر سنوي للعمل التطوع على مستوى المملكة بطولة دوري الحوارية والتي تهدف إلى تحسين البيئة الداخلية للحوارية والحد من أضرار المخدرات</li> </ul>
<b>برنامج الأمم المتحدة الإنمائي</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>نبذة عن الشراكة</b> 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</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>المخرجات</b> وضع خطة وارف خلال الثلاث سنوات القادمة والاحتياج البشري والمادي، تقديم تقرير وطني عن التطوع في المملكة، توأمة مع منطمتين دولية</li> </ul>
<b>Ufm إذاعة</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>نبذة عن الشراكة</b> 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</li> </ul>

### • 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 لإثراء 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 تهتمك

جدول (٥): مواقع تطوعية تهكم:

وزارة الشؤون الاجتماعية السعودية	الجهة	١
www.mosa.gov.sa	الموقع	
وزارة الشؤون الاجتماعية في المملكة العربية السعودية	نبذة عنه	
مؤسسة الاميرة العنود الخيرية	الجهة	٢
www.alanood.org.sa	الموقع	
مؤسسة سعودية خيرية خاصة، وتهدف إلى تأسيس وتنمية الأوقاف بأعلى معدلات الاستثمار كفاءة،	نبذة عنه	
مركز الأميرة العنود لتنمية الشباب (وارف)	الجهة	٣
www.warif.org	الموقع	
مركز يهتم بتأهيل وتنمية الشباب وتعزيز مشاركتهم في البرامج الخيرية والتطوعية، وتبني واحتضان مبادرات ومشاريع شبابية نوعية تابع لمؤسسة الاميرة العنود الخيرية.	نبذة عنه	
مركز تنمية المبادرات التطوعية (تسامي)	الجهة	٤
www.tasamy.com	الموقع	
يهدف إلى احتضان وتنمية المبادرات والمجموعات التطوعية الشبابية تابع لمؤسسة الوليد بن طلال الخيرية مشروع	نبذة عنه	

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

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

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

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

مركز الأمير سلمان للشباب	الجهة	٩
www.psyc.com	الموقع	
مركز يعمل على تجذير ثقافة التميز لدى الشباب للمساهمة في بناء قادة للمستقبل	نبذة عنه	
جمعية ماجد بن عبدالعزيز للتنمية والخدمات الاجتماعية	الجهة	١٠
www.majidsocirty.com	الموقع	
جمعية تسعى إلى تطبيق آليات تمكين الأفراد داخل مجتمعاتهم تحقيقاً لمفهوم التنمية المستدامة	نبذة عنه	
سواعد عذيب (تابعة لمجموعة عذيب)	الجهة	١١
www.atheebds.com	الموقع	
لجنة تطويرية شبابية تسعى لاستثمار طاقات الشباب تجاه أدوارهم في المجتمع	نبذة عنه	
منتدى الغد (التابع لمؤسسة الغد)	الجهة	١٢
www.alghadforum.org.sa	الموقع	
تتطلع مؤسسة الغد لأن تكون محركاً رئيسياً في تهيئة بيئة مناسبة ومحفزة للشباب السعودي ودعم مشاركتهم في تحقيق التنمية المستدامة بكافة مجالاتها	نبذة عنه	

المركز السعودي للعمل التطوعي	الجهة	١٣
www.vw-center.org	الموقع	
مركز متخصص في تطوير العمل التطوعي الاجتماعي، من خلال تقديم الدراسات والبحوث والاستشارات، وخدمات التدريب والتطوير، لتعزيز ونشر ثقافة العمل التطوعي عبر الإنتاج المعرفي	نبذة عنه	
عالم التطوع العربي	الجهة	١٤
www.arabvolunteering.org	الموقع	
موقع متخصص في العمل التطوعي والمتطوعين في العالم العربي.	نبذة عنه	
المرصد العربي للعمل التطوعي	الجهة	١٥
www.volobs.org	الموقع	
مرصد رائد يربط أنشطة وممارسات متطوعي الوطن العربي أفراداً ومؤسسات من خلال شبكة معلومات باستخدام التقنيات الإعلامية الحديثة.	نبذة عنه	
فور شباب	الجهة	١٦
www.4shbab.com	الموقع	
مركز شبابي يخاطب كل الشباب بطريقة عصرية لتطويرهم باستخدام كافة الوسائل الإسلامية	نبذة عنه	

مؤسسة الامارات لتنمية الشباب (تكاتف)	الجهة	١٧
www.takatof.ae	الموقع	
تعزيز ثقافة العمل التطوعي وحشد الافراد والموارد لإيجاد حلول خلاقة ومستدامة لاحتياجات المجتمع المحلي.	نبذة عنه	
جمعية نهضة المحروسة	الجهة	١٨
www.nahdetelmahrousa.org	الموقع	
تعد نهضة المحروسة أول حضانة للأفكار التنموية المبتكرة في الشرق الاوسط والمنطقة العربية	نبذة عنه	
معهد تعلم الاهتمام	الجهة	١٩
www.learningtocare.com	الموقع	
يقدم الاستشارات والتدريب وتنمية الموارد عالية الجودة في مختلف نواحي العمل التطوعي، لتحقيق الهدف طويل المدى برفع عدد المتخصصين في مجال العمل التطوعي وتحسين مستواهم بما يخولهم نشر العمل التطوعي وتيسيره وتحسينه في مختلف أرجاء المنطقة العربية وحتى خارجها.	نبذة عنه	
مركز قطر للعمل التطوعي	الجهة	٢٠
www.affva.com	الموقع	
مركز مهتم باستقطاب المتطوعين وتدريبهم وتنقيفهم للمشاركة في مشاريع التنمية الشاملة	نبذة عنه	

برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين UNV	الجهة	٢١
www.unv.org	الموقع	
يساعد على تشجيع وتهيئة 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.		
خدمة التطوع الالكتروني Online Volunteering service	الجهة	٢٢
www.onlinevolunteering.org	الموقع	
موقع مقدم من برنامج الامم المتحدة للمتطوعين UNV، يربط المتطوعين بالفرص التطوعية العالمية، وبالمختصين والمستشارين في التطوع.		
مؤسسة انرجايز المحدودة .Energizein Inc	الجهة	٢٣
www.energizeinc.com	الموقع	
هي مؤسسة عالمية تقدم التدريب والاستشارات والنشر في العمل التطوعي تحديداً، وتقدم أغلب خدماتها الكترونياً.		

المنظمة الدولية للجهود التطوعية IAVE	الجهة	٢٤
www.learningtocare.com	الموقع	
المنظمة الدولية الوحيدة التي مهمتها تعزيز العمل التطوعي والاحتفاء به وتعزيزه عالمياً، ويتبع المنظمة عدد من الحلفاء والممثلين الاقليميين في المناطق والدول، حيث تفعل	نبذة عنه	
مجلس الاعتماد الأمريكي في إدارة التطوع CCVA	الجهة	٢٥
www.cvacert.org	الموقع	
ويقدم هذا المجلس الاعتماد العالمي الوحيد في مجال ادارة الموارد في العمليات التطوعية، والذي يمنح للعاملين في إدارة المتطوعين	نبذة عنه	
The Association for Healthcare Volunteer Resource Professionals (AHVRP)	الجهة	٢٦
www.ahvrp.org	الموقع	
ويقدم الاعتماد العالمي في الادارة التطوعية الصحية	نبذة عنه	
e-volunteerism	الجهة	٢٧
www.e-volunteerism.com	الموقع	
مجلة الكترونية متخصصة في العمل التطوعي وقادة التطوع.	نبذة عنه	

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

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

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

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

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

World Wide Helpers	الجهة	٣٣
www.worldwidehelpers.org	الموقع	
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.	نبذة عنه	
Koodonation	الجهة	٣٤
www.koodonation.com	الموقع	
مهام تطوعية بسيطة تصلك من منظمات غير ربحية حول العالم عن طريق الانترنت	نبذة عنه	
VolunteerIn	الجهة	٣٥
www.volunteerin.org	الموقع	
موقع للمنظمات غير الربحية، تستطيع من خلاله استقطاب المتطوعين مجانا	نبذة عنه	
(Skills for change (By: Sparked	الجهة	٣٦
www.skillsforchange.com	الموقع	
موقع عالمي تربط المتطوعين الباحثين عن مهام تطوعية صغيرة تؤدي عن طريق الانترنت بالمنظمات الباحثة عنهم، والعكس.	نبذة عنه	

Points of light	الجهة	٣٧
<a href="http://www.pointsoflight.org">www.pointsoflight.org</a>	الموقع	
يعمل على تشجيع ودعم المبادرات التطوعية وقيادة التأثير	نبذة عنه	

4 - H	الجهة	٣٨
<a href="http://www.4-H.org">www.4-H.org</a>	الموقع	
تعد هذه المنظمة من أكبر المنظمات لتنمية وتمكين الشباب، وذلك بوصولهم إلى أكثر من ٧ ملايين شاب في المدن الرئيسية والثانوية والضواحي والأرياف	نبذة عنه	





التاسع عشر:  
المراجع



## أولا / الكتب:

- أبادي، الفيروز، القاموس المحيط، دار الجيل مصورة عن طبعة البابي الحلبي، بيروت، ١٣٧١ هـ.
- ابن خلدون، عبد الرحمن بن محمد، مقدمة ابن خلدون، الطبعة الأولى، مكتبة لبنان وبيروت، عام ١٩٩٢ م.
- الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربي، النظام الموحد للتطوع وإعداد المتطوعين لأعمال الدفاع المدني بمجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الثالثة، ١٤٢٣ هـ.
- الثعالبي، عبد الملك بن محمد - تحقيق وليد الحسين -، مرآة المروءات، الطبعة الأولى، دار الحكمة، الرياض، عام ١٤١٩ هـ.
- الحزيم، د. يوسف، أركان القيادة، دار السلام، الرياض، عام ١٤٢٩ هـ.
- الحزيم، د. يوسف، أفكار في التنمية السياسية، الطبعة الأولى، دار ابن الأزرق، بيروت، ٢٠١٢.
- الحزيم، د. يوسف، العمل الخيري عند الملك عبدالعزيز، كرسي الامير سلمان بن عبدالعزيز للدراسات التاريخية والحضارية للجزيرة العربية، الرياض، ١٤٣٣ هـ.
- الحزيم، د. يوسف، امرأة استثنائية زوجة ملك، مؤسسة العنود الخيرية، الرياض، ١٤٢٧ هـ.

- الحزيم، د. يوسف، قوانين الحياة إياك أن تكسرهما، 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.
- فريز، أندي 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 الأهلية، 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

- الباز، د. راشد، الشباب والعمل التطوعي، المركز الوطني لأبحاث الشباب - جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٢م.
- البركاتي، عمر، الأثر الاقتصادي للأعمال التطوعية، الرياض، ١٤٢٩هـ.
- الشايحي، د. حميد، العمل التطوعي أهميته - معوقاته - عوامل نجاحه، أسبار، ٢٠٠٧م.
- الشهراني، معلوي، 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، وسائل استقطاب المتطوعين والانتفاع الأمثل بجهودهم، الندوة العالمية للشباب الإسلامي، ١٩٩٧م.
- المرواني، د. نايف، العمل التطوعي إشكالاته وتطبيقاته، عام ١٤٢٢ هـ.
- برنامج تنمية المشاركة PDP (بدون تاريخ)، التطوع والعمل التطوعي: المفاهيم والقضايا ومهارات التخطيط وإدارة المتطوعين، مصر.

### ج- ثالثاً / المواقع الالكترونية

- التطوع الالكتروني لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوعين،  
<https://www.onlinevolunteering.org>، ٢٠١٢
- الجمعية السعودية للعمل التطوعي (تكاتف)، ٢٠١٢،  
[/www.sv.org.sa](http://www.sv.org.sa)
- المديرية العامة للدفاع المدني، ٢٠١٢م، [www.998.gov.sa](http://www.998.gov.sa)
- المنظمة الدولية للجهود التطوعية، ٢٠١٢، [www.iave.org](http://www.iave.org)
- المنظمة الدولية للشباب، ٢٠١٢، [www.iyfnet.org](http://www.iyfnet.org)
- برنامج Youth Action Net, 2011  
[www.youthactionnet.org](http://www.youthactionnet.org)
- برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، ٢٠١٢، [www.unv.org](http://www.unv.org)
- جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، ٢٠١٢م، أخبار الجامعة،  
[www.kfupm.com](http://www.kfupm.com)
- جمعية الأطفال المعوقين، ٢٠١٢، [www.dca.org.sa](http://www.dca.org.sa)
- جمعية النهضة النسائية، ٢٠١٢، [www.alnahda-ksa.org](http://www.alnahda-ksa.org)
- دائرة المعارف البريطانية، عام ٢٠١٢م،  
[www.britannica.com](http://www.britannica.com)
- ساكورا المملكة، ٢٠١٢م، [www.sakura-almamlakh.com](http://www.sakura-almamlakh.com)
- شركة سيدكو القابضة، المسؤولية الاجتماعية، ٢٠١٢،  
[www.sedco.com](http://www.sedco.com)
- عالم التطوع العربي، ٢٠١٢م، [www.arabvolunteering.org](http://www.arabvolunteering.org)

- مبادرة World Volunteer Web، ٢٠١٢،  
[www.worldvolunteerweb.org](http://www.worldvolunteerweb.org)
- مجلس الاعتماد الأمريكي في إدارة التطوع، ٢٠١٢،  
[www.cvacert.org](http://www.cvacert.org)
- مجموعة Totally English، ٢٠١٣،  
[www.about.me/totallyEnglish](http://www.about.me/totallyEnglish)
- مركز الاميرة العنود لتنمية الشباب - وارف، ٢٠١٣،  
[www.warif.org](http://www.warif.org)
- مركز فتاة القصيم التنموي، ٢٠١٢،  
[www.fatatalqassim.com](http://www.fatatalqassim.com)
- مشروع قصتي التطوعي، ٢٠١٣،  
[www.mystorykids.blogspot.com](http://www.mystorykids.blogspot.com)
- منتدى الغد (نحن والشباب شراكة)، ٢٠١٢م،  
[www.alghadforum.org.sa](http://www.alghadforum.org.sa)
- منظمة الأمم المتحدة، ٢٠١٣، [www.un.org](http://www.un.org)
- نادي حياة - جامعة الملك سعود، ٢٠١٢م، النبذة التعريفية،  
[www.life-ksu.org](http://www.life-ksu.org)
- وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤٣٤، [www.mep.gov.sa](http://www.mep.gov.sa)
- وزارة الشؤون الاجتماعية، ٢٠١٣، [www.mosa.gov.sa](http://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 الشؤون الادارية ثم نائب مدير بهيئة الإغاثة الإسلامية العالمية في باكستان عام ١٩٨٩م ومدير إدارة المكاتب المحلية عام ١٩٩٠م ومديراً إقليمياً بالأردن للعام ١٩٩١م، كما قام خلال الفترة بإعادة هيكلة وتطوير مكاتب الهيئة في ألبانيا ومكتب رابطة العالم الإسلامي في الفلبين.

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

سعود الإسلامية، وعضو 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 الوثام 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 عام ١٩٩٧م ودرجة الدكتوراه في فلسفة الاقتصاد عام ٢٠٠٤م.



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

يعمل المؤلف منذ عام ٢٠٠١م أميناً عاماً لمؤسسة العنود الخيرية ومديراً تنفيذياً لمؤسسة العنود للإستثمار (الوقف)، المؤلف عضواً بالعديد من المجالس، فهو رئيساً دورياً لمجلس تسييق 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 دائل 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 الوثام الخيري، وصندوق الأميرة مضاوي لتنمية المرأة، ومؤسسة الوالدة حصة السديري الخيرية.

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



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



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