

## رؤى حول دور المختصين في تنمية المؤسسات الاجتماعية

وقد افتتحت الندوة بمدخلات محورية لأربعةٍ من رواد العمل الاجتماعي بالأحساء ، وقد أدار الندوة الأستاذ عيسى العبد الكريم الذي افتتح الجلسة بأبلغ التحايا العطرة للحضور الأعزاء على قبول الدعوة والمشاركة ، واستعراض سريع للندوات التي سبق عقدها في سنوات سابقة (سواء كانت في نفس المجال أو في مجالات اجتماعية أخرى) .

وأشار لأهمية طرح هذه الندوة ، بأنها تصب في سياق الفعاليات الاجتماعية والتنمية لأبناء مجتمعنا نحو صناعة حاضر فاعل ، ومستقبل زاهر .

بدأت (المحطة الاولى) دفة الحوار بالضيف الأول : الأستاذ علي الحاجي ؛ مع حديثٍ حول (التخصية الإدارية) من خلال تجربته العريقة التي تمتد قرابة (٣٥) عاماً ، مفتتحاً كلامه بالشكر الجزيل للمقدم لإتاحة الفرصة للكشف عن تجربته واحتكاكه المباشر في العمل الإداري والاجتماعي .

وقد ركّز في كلامه على أهمية (الرؤية) و (سلسلة التحوّلات بشتى مستوياتها واتجاهاتها) ، حيث تعيش المؤسسات والجمعيات رهن هذين العنصرين ، مما شكّل تحدياً لسير المؤسسات ، ونتيجة لذلك ألزمها إدخال التطوير العلمي وأدوار أعضائها وكادرها الإداري .

كما أكد على أهمية التخصص وأهمية التجربة والخبرة والمتابعة والتطوير ، وهو متفائل لبناء مستقبل زاهر في مجتمعنا الذي أثبت ريادته وتميزه في هذا المجال .

بعدها انتقل المقدم (المحطة الثانية) - بعد شكره للضيف الأول - إلى الأساتذة الحاضرين ليدلوا بمشاركات تكمل الصورة المواكبة لواقع المؤسسات الاجتماعية والتنمية .

حيث تم طرح سؤال بشأن : غياب دور الشباب المختص تجاه المؤسسات الاجتماعية ، هل هي حالة انكفاء أم تغييب ؟

فكانت هناك أكثر من مداخلة ثرية ، جاء منها :

١- أن ذلك الانكفاء راجع لأن المتطوع في العمل الاجتماعي يقع مرمىً لآراء الناس

التي تتجه في معظمها للنقد ، والتهميش أحيانا لبعض الأعمال .

٢- أن هذا الانكفاء أو التغيب ليس بسبب المؤسسة ؛ إنما لأن العمل التطوعي نابع من الذات وحس المسؤولية الاجتماعية والتي قد تتحق للمختص وقد لا تتحقق ، نظراً للاتجاه الذي يراه كل مختص لمجتمعه وللخدمة الاجتماعية .

٣- أن ذلك العزوف ناشء من عدم وضع الشباب في ميدان العمل والتجربة لكي تصقل مواهبه ومهاراته المهنية والاجتماعية ، فالعمل التطوعي بلا تأهيل ولا معرفة ولا تدريب ، لن يخدم ولن يطور المؤسسة .

٤- إن أثر الانكفاء واضح لدى الكوادر الإدارية التي تدير دفة المؤسسة ، حيث الحاجة لتجديد دماء العمل الإداري ، فتضطر معظم المؤسسات إلى تدوير المهام على نفس التشكيلة الإدارية السابقة ، معللة هذا القرار بأنه لم يتقدم أحد للانضمام .

٥- أن الانكفاء أو التغيب سببه عدم تحفيز المؤسسات أبناء مجتمعها لمسك زمام العمل ، وعدم استقطاب ذوي الكفاءة والاختصاص للموقع المناسب .

٦- يعود الانكفاء بسبب عدم الفهم الحقيقي من قبل المختصين بمعنى العمل الاجتماعي ، لذا نجد تضارباً في ذهنية المختص وتصوره تجاه العمل وأثره ومردوده ، والبعض لا يتحمل النقد والتعليقات السلبية لأنه يتوقع من الناس دائماً الاستجابات الايجابية بالمدح وغيره .

٧- يعود السبب في الانكفاء أو التغيب أن هناك استنزافاً لطاقات المختصين في العمل ، فالكادر هو ابن أسرته ومجتمعه ، ولديه مهام والتزامات ، فلا بد من تقدير هذه المهام المتنوعة ، والموازنة معه فيها ، ويكون من الطبيعي بعد فترة نجدها تطول أو تقصر ، تؤثر في انحسار الحماس ، والتقليل من طاقة العمل والإنتاج ، لمّا تم من استهلاك وقته وجهده ، والحل هو التقنين للمهام والتركيز لأجل المحافظة على قوة الخدمة واستمراريتها ، فضلاً عن تطويرها .

٨ - إن الانكفاء ناتج عن عدم وعينا لثقافة العمل التطوعي ، ومع الوعي ستنزاح هذه المعوقات .

٩- هناك غياب لمبدأ الاحترام والتقدير للطاقة والانتاج ، فلا بد من توفير جو نفسي محفز لقيمة الانسان وتقدير عمله ، فالانسان مشاعر وقيم وليس آلة جامدة .

١٠ - لا انكفاء ولا تغييب ، فهناك تحفظ على ذلك ، فأسباب العزوف هي :

\* الجهل بكيفية العمل ، فالمختص لا يعرف كيف يترجم طاقته ورغبته في خدمة المجتمع ، ويجهل رؤية المؤسسة .

\* الخوف من الرفض ، لذا تراه ينتظر دعوة من المؤسسة .

\* الخوف من الالتزام فهو لا يعرف كم جدولة العمل والمهام والجهد الذي يبذله .

بعدها انتقل المقدم إلى (المحطة الثالثة)

من محطات الحوارية ، ومع الصيف الثاني الأستاذ عبد الله السلطان للحديث حول العمل المؤسسي .

ابتدأ الأستاذ السلطان حديثه حول جمعية المنصورة والتي مضى على تأسيسها أكثر من ٣٥ سنة ، ثم مرحلة إعادة تشكيلها الإداري ١٤٣٦هـجري ، وكان من الفرص المثمرة لهذه الجمعية أن كان فيها كادران إداريان متخصصان في علم الاجتماع ، حيث عقدا جلسة للتعديل الإداري ، ونظرا للجمعية بشكل مستقل وأسقطا هرم ماسلو على الجمعية .

وكانت البداية بالموارد البشرية والمالية كركن أساس تقوم عليه الجمعية ، والموارد البشرية تشمل المتطوعين والأعضاء والمختصين

فصارت عدة تعديلات بناء على هذا الإسقاط ، وبدأ البحث عن الموارد .

وفي سبيل تجديد العمل فيها ؛ أثار المعنيون بها سؤالا في صميم التطوير :

هل كانت الجمعية تحقق أهدافها ؟

فالكثير من الجمعيات تعمل وتشتغل ، لكن هناك تفاوتاً في الأداء والعطاء وتحقيق الأهداف .

ثم بدأ التحرك على مستوى المؤسسة لصياغة اللوائح والنظم وتخصيص كل ما يتعلق بالخطة ثم الاحتياجات الاجتماعية والعلاقات ، إلى المستوى الأخير (تحقيق الرؤية) .

وكان أبرز إنجاز حقق على أرض الواقع هو توجيه أنظار المجتمع بأن الجمعية استطاعت بجدارة ترسيخ شعار العمل والتطوير ، وعدم ربط ذلك بأسماء إدارية محددة ، فبإمكان أي مؤهل في المجتمع أن يكمل المسيرة .

بعدها انتقل المقدم إلى الحاضرين في (المحطة الرابعة) لي طرح سؤالاً حول مدى استفادة مجتمعنا من المتقاعدين المختصين ؟ .

فكان من من أبرز المداخلات في هذا الشأن :

١- تجربة (فريق وقاية للصيانة) المتخصص في تمديد الكهرباء لأسر ترعاها الجمعية ، ومشرفها العام هو متقاعد من أرامكو ومعه معاونون من فنيي سكيكو ، وتجربتهم تعد نموذجاً جديداً ، وزيادة بامتياز ، حققت إنجازات فعلية على أرض الواقع ، ورسخت شعار الخدمة والتعاون بأسمى معانيها .

وهذا جاء نتيجة استقطاب الجمعية لهؤلاء الفريق الذي يحمل روح العمل والخدمة لأكثر ٣ سنوات ، ويغطي ٣ بلدان ، وهي تجربة حرة بالاستنساخ والمناقلة .

ويذكر رائد هذه التجربة أن خلفيات تكوين هذا الفريق جاء إثر حادث حريق مأساوي محزن لإحدى الأسر ؛ فكان تكوين الفريق بمثابة إنقاذٍ لحماية بيوتات أخرى معرضة لمثل هذه الحادثة (حين وقوعها لا سمح الله) ، ومن ذلك نتلمس الحاجة لأن يبادر المجتمع للمبادرات التي تسبق وقوع المشكلات والكوارث بشتى أنواعها ، لقيادة المجتمع تنموياً وتطويرياً .

٢- ضرورة أن تتجه المؤسسات لجذب المختص والمتقاعد ، ويتطلب ذلك أن تدرج تلك المبادرات في خطتها ، والإقدام للكشف عن هذه النماذج من الأكفاء .

٣- هناك نظرة للمؤسسات الاجتماعية تجاه المتقاعدين بأنهم كأفراد متفرغون لقضاء خدمات إدارية

ومتابعة فقط ، وهذه نظرة ضيقة ومجففة بالخبرات والتجارب المهنية والاجتماعية .

٤- إن مدى وعي المجتمع في التطوع ، هو الذي يدفع المتقاعد أو غير المتقاعد لهذا العمل متى ما كان الفرد ناصحا سيندفع في العمل ، ولدينا نماذج عاملة تحركوا قبل التقاعد واستمروا على العمل ، فالأساس هو حب العمل والخدمة .

٥- وجود البيئة الحاضنة والتخطيط ، فوجود المتقاعد هو مكسب لكن لا بد أن يحدد المتقاعد المجال الذي سيخدم فيه ليبادر بالعمل .

٦- تطوير العمل المؤسسي هذا ما نفتقده ، والمشكلة أنها تختزل العمل في شخص بعينه ولا تعمل إلا إذا عمل ، فإذا توقف هذا الشخص سيقف العمل ؟ وهذا عمل غير مؤسسي .

٧- من الضروري تبسيط الأمور الإدارية وتذليل تعقيداتها ، ولا بد من تكسير المفاهيم الإدارية الكلاسيكية ، فالمؤسسة الجاذبة هي التي تسهل العمل والانضمام ، وترغبه في أبناء مجتمعها ، وتحفز وتشجع المشاركة ، وتوثق ذلك في سجلاتها وإعلامها ، لتضع شعار العمل والخدمة على مرأى من الجميع .

بعدها انتقل المقدم إلى (المحطة الخامسة) ومع (الضيف الثالث) للأستاذ أحمد البريه ، وحديثه حول :  
الأصول الثابتة في إحدى المؤسسات الاجتماعية .

وتماشيا مع رؤية الدولة في تأسيس برنامج العمل التطوعي والذي يشمل المختص وغير المختص .

ومن واقع مجلس الفضول الذي أسس الجمعية عام ١٤٢٩هـجري ، قام الكادر الإداري بدراسة موضوعات مهمة ومنها : الخطة الاستراتيجية وتحديد احتياجات الجمعية

وكان على أساس القائمة توفير عناصر ثلاثة أساسية ( المال والإنسان والمكان)

ثم وضع أنشطة مؤقتة لتحقيق الاهداف .

كما وضع في الحسبان احتمال توقف المساعدات المالية من أي جهة داخلية أو خارجية ، وهذا تحدٍ واجهته الجمعية ، فتم التوجه للحصول على مدد مالي لإنشاء مشروع سكني خيري وإقامة مشاريع تنمية لتمويل الجمعية ، استجابة للمتغيرات والتطورات .

وقد تحقق بفضل الله ، وبفضل تكاتف الجهود بناء مبنى للجمعية ، ونال الكادر الإداري إلى الآن ٣ جوائز لثلاثة مشاريع ( دعم الأسر المنتجة ، تطوير الخريجات ، الخطة الاستراتيجية ) من مؤسسة الملك خالد . ثم اتجه المقدم في (المحطة السادسة) ، للحضور وطرح تساؤلاً في استثمار طاقات المتقاعدين .

وكان السؤال :

أن كثيراً من متقاعدي كبريات الشركات والجهات الرسمية ، يمثلون رأس المال الاجتماعي كثرة معرفية تخصصية ، إن لم يجدوا مؤسساتنا الاجتماعية هي بيئة عمل تُناسيهم، لِمَ لا يَخْلُقون هُمةً بيئة خلاصة في مؤسساتنا ؟

فكانت المداخلات فاعلة كسابقتها ، جاء فيها :

١- أن الأفكار الخلاقة موجودة في أذهان كثير من المتقاعدين ، وقد دخل بعضها حيز المشاورات والمبادرات ، وتنتظر الدعم والتنفيذ ، وقد ذكرت إحدى هذه الأفكار في الشأن الزراعي ، وهي تجربة تطوير حرفة محلية ( الكرز : آلة تسلق النخلة ) من قبل أحد المتقاعدين .

٢- فكرة جائزة الابداع والتميز ببلدة البطالية ، وبذرة الفكرة تعود للدكتور ابراهيم المسلمي ، الذي نقلها للبطالية واحتضنت الفكرة الجمعية لتشجيع العلم والإنجاز .

٣- المشكلة تكمن أن بعض المتقاعدين يضعون حواجز نفسية تمنعهم من الانضمام ولمشاركة في العمل المؤسسي الاجتماعي ، والمشكلة الأخرى أننا غالباً انفعاليون ننتظر وقوع لمشكلة ثم نحلها .

أي أننا لا نبادر حتى نقع في المشكلة ، وهذا سيجعلنا أمام حالة استهلاك واستنزاف يبعدنا عن التنمية الاجتماعية .

بعدها حطّ المقدم رحلته في (المحطة السابعة) مع الضيف الرابع

وتجربة الدراسات الاجتماعية والأستاذ حبيب الجعفر .

حيث اختصر حديثه عن دور الدراسات العلمية الاجتماعية الإحصائية في تنمية المؤسسة الاجتماعية .

وسلّط الضوء عن تأسيس فريق (إثراء) للدراسات الاجتماعية في عام ٢٠٠٧م بإشراف الدكتور أحمد اللويحي .

وقد نفذ الفريق أكثر من دراسة ، منها : (الزواج الجماعي بالعمران ومعالجة أسباب التوقف وسبل العودة والنمو) .

وخرجت الدراسة بمعطيات بأن هناك رغبة للعودة في إرجاع المهرجان، نظراً لتوفر عوامل مساعدة :

١- وجود حاضنة اجتماعية .

٢- استشعار أهمية المشروع .

٣- رغبة الكوادر بالعودة .

وقد خرجت الدراسة بمقترحٍ مهم : تأسيس مركز معلومات للزواج الجماعي يوثق المعلومات ويرصد التحولات الاجتماعية لرعاية المشروع ومتابعته .

ويصب هذا المقترح لتلافي النقص الموجود في جانب التوثيق لأعمال المهرجان منذ بدء تأسيسه .

وانتهت رحلة الحوارية التفاعلية عند (المحطة الثامنة) والأخيرة مع رأي الحاضرين في اعتماد الجهات الرسمية لمؤسسات وجمعيات تخصصية تنموية جديدة وفق الرؤية الجديدة .

فكانت الآراء تتدافع وتتفاعل ، جاء فيها :

ما المانع من إقامة مؤسسة ربحية تخدم المجتمع بدلا من التطوع ؟ .

وهذا الرأي يوجّه الاهتمام أن لا تكون البوادر تصب في نفس المسار التطوعي فقط ، بل تدمج الخدمة بالمستحق المالي المناسب مع الجهد والتخطيط والعمل المدروس .

٢- تكمن المشكلة في مثل هذه المبادرات الجديدة أنها تلقى مجرد مبادرات فقط ، فلا تستطيع الخوض مع مؤسسات قائمة فعليا ، ولا تستطيع الدخول حيز التنفيذ والتجربة الميدانية .

٣- هناك فرق بين المبادرة في العمل الاجتماعي للقيادات والكفاءات الإدارية وبين المشاركة في العمل الاجتماعي .

فالمبادرة التخصصية تتطلب اختصاصا وخبرة نوعية تراكمية ، بينما المشاركة والتعاون لا يتطلب ذلك .

٤- هناك احتياجات مستجدة ، تحتاج لدعم وتطوير مثل : الاستشارات الاسرية والتربوية ، وجمعية الفتاة ، والمعاقين ... وغيرها ، فمن الأفضل أن تدعم المؤسسات الحالية هذا التوجه لتطويره ثم استقلاله إداريا وعمليا كمؤسسة مستقلة .

٥- أهمية الاجتماعات الدورية للكوادر الإدارية والنخب القيادية لتطوير العمل .

٦- أن أهمية تفعيل المهام القائمة للمؤسسات الاجتماعية أولى من المبادرات الجديدة ، بغرض عدم الإثقال على الجمعيات والمؤسسات الحالية ، أو أن تكون المبادرات مستقلة في انطلاقها وتمويلها ؛ فتكون بذلك مؤسسات رديفة لما سبقها .

وفي نهاية المطاف أكد الضيوف والحضور الكرام بدءا من النخب الإدارية والأعضاء والمجتمعات على مواكبة المتغيرات العصرية والتطورات الهائلة التي تشهدها حياتنا المعاصرة ، وأن أهمية التعديل والتغيير والتطوير بمثابة الأولويات الضرورية لترسيخ قيمة التنمية والتفعيل الاجتماعي الصحيح لأبناء المجتمع ، خاصة أن الجهات الرسمية تدعم هذا التوجه الجديد .

وبدورهم قدموا الشكر الجزيل للمقدم على تفعيل هذا اللقاء الثري ، مع التأكيد على استمرار إشعال هذا الملف المهم ، لتبادل الخبرات والتجارب ، وترسيخ التعارف والعلاقات ، ومناقلة الإنجازات والمشاريع .

وقد اختتم مقدم الحوارية : الأستاذ عيسى العبد الكريم بأنه يمثل بإدارته لهذه الندوة بمن يضيء الخطوة الأولى ، والإثارات والإشارات السريعة لمثل هذه الملفات الساخنة اجتماعياً ، ليلفت نظر المعنيين ويعيدوا التأمل أكثر في تحصيل التجارب والخبرات العملية .

بعدها ختم الأمسية الأستاذ علي الوباري ، بالشكر للضيوف والحضور على استجابتهم الدعوة ، مؤكداً على أهمية العمل التطوعي ، والتكاتف الجمعي لتنمية المجتمع فردياً او مؤسسياً ، وتظل الأحساء رمزاً براقاً في سماء العمل الخيري والتكاتف الجماعي لنقلة تنموية تشهدها المنطقة ، وأن مجتمعه من أفضل المجتمعات عملاً ووعياً ، في إبداع كوادره وأبنائه ، وإنجازاته ومبادراته ، وأن خير شاهد على ذلك ما تم تداوله في هذه الحوارية من تجارب عميقة وطويلة ، قضى فيها نخبنا الواعية جلّ أعمارهم وبذلوا الجهود الثمينة ، لينعم مجتمعنا بتنمية شاملة ، ووعي أفضل .

# رؤى حول دور المختصين في تنمية المؤسسات الاجتماعية /

أقيمت ندوة مفتوحة حول (دور المختصين المفقود في تنمية المؤسسات الاجتماعية) الموافق (يوم الجمعة ١ مارس ٢٠١٩م) بحضور نخبة من الناشطين الاجتماعيين والمثقفين ومسؤولين إداريين في مؤسسات اجتماعية فاعلة .

وقد افتتحت الندوة بمدخلات محورية لأربعةٍ من رواد العمل الاجتماعي بالأحساء ، وقد أدار الندوة الأستاذ عيسى العبد الكريم الذي افتتح الجلسة بأبلغ التحايا العطرة للحضور الأعزاء على قبول الدعوة والمشاركة ، واستعراض سريع للندوات التي سبق عقدها في سنوات سابقة (سواء كانت في نفس المجال أو في مجالات اجتماعية أخرى) .

وأشار لأهمية طرح هذه الندوة ، بأنها تصب في سياق الفعاليات الاجتماعية والتنموية لأبناء مجتمعنا

نحو صناعة حاضر فاعل ، ومستقبل زاهر .

بدأت (المحطة الاولى) دفة الحوار بالضيف الأول : الأستاذ علي الحاجي ؛ مع حديثٍ حول (التخصصية الإدارية) من خلال تجربته العريقة التي تمتد قرابة (٣٥) عاماً ، مفتتحاً كلامه بالشكر الجزيل للمقدم لإتاحة الفرصة للكشف عن تجربته واحتكاكه المباشر في العمل الإداري والاجتماعي .

وقد ركّز في كلامه على أهمية (الرؤية) و (سلسلة التحوّلات بشتى مستوياتها واتجاهاتها) ، حيث تعيش المؤسسات والجمعيات رهن هذين العنصرين ، مما شكّل تحدياً لسير المؤسسات ، ونتيجة لذلك ألزمها إدخال التطوير العلمي وأدوار أعضائها وكادرها الإداري .

كما أكد على أهمية التخصص وأهمية التجربة والخبرة والمتابعة والتطوير ، وهو متفائل لبناء مستقبل زاهر في مجتمعنا الذي أثبت ريادته وتميزه في هذا المجال .

بعدها انتقل المقدم (المحطة الثانية) - بعد شكره للضيف الأول - إلى الأساتذة الحاضرين ليدلوا بمشاركات تكمل الصورة المواكبة لواقع المؤسسات الاجتماعية والتنموية .

حيث تم طرح سؤال بشأن : غياب دور الشباب المختص تجاه المؤسسات الاجتماعية ، هل هي حالة انكفاء أم تغييب ؟

فكانت هناك أكثر من مداخلة ثرية ، جاء منها :

١- أن ذلك الانكفاء راجع لأن المتطوع في العمل الاجتماعي يقع مرمى لآراء الناس

التي تتجه في معظمها للنقد ، والتهميش أحيانا لبعض الأعمال .

٢- أن هذا الانكفاء أو التغييب ليس بسبب المؤسسة ؛ إنما لأن العمل التطوعي نابع من الذات وحس المسؤولية الاجتماعية والتي قد تتحق للمختص وقد لا تتحقق ، نظراً للاتجاه الذي يراه كل مختص لمجتمعه وللخدمة الاجتماعية .

٣- أن ذلك العزوف ناشء من عدم وضع الشباب في ميدان العمل والتجربة لكي تصقل مواهبه ومهاراته المهنية والاجتماعية ، فالعمل التطوعي بلا تأهيل ولا معرفة ولا تدريب ، لن يخدم ولن يطور المؤسسة .

٤- إن أثر الانكفاء واضح لدى الكوادر الإدارية التي تدير دفة المؤسسة ، حيث الحاجة لتجديد دماء العمل الإداري ، فتضطر معظم المؤسسات إلى تدوير المهام على نفس التشكيلة الإدارية السابقة ، معللة هذا القرار بأنه لم يتقدم أحد للانضمام .

٥- أن الانكفاء أو التغيب سببه عدم تحفيز المؤسسات أبناء مجتمعها لمسك زمام العمل ، وعدم استقطاب ذوي الكفاءة والاختصاص للموقع المناسب .

٦- يعود الانكفاء بسبب عدم الفهم الحقيقي من قبل المختصين بمعنى العمل الاجتماعي ، لذا نجد تضاربا في ذهنية المختص وتصوره تجاه العمل وأثره ومردوده ، والبعض لا يتحمل النقد والتعليقات السلبية لأنه يتوقع من الناس دائما الاستجابات الايجابية بالمدح وغيره .

٧- يعود السبب في الانكفاء أو التغيب أن هناك استنزافاً لطاقات المختصين في العمل ، فالكادر هو ابن أسرته ومجتمعه ، ولديه مهام والتزامات ، فلا بد من تقدير هذه المهام المتنوعة ، والموازنة معه فيها ، ويكون من الطبيعي بعد فترة نجدها تطول أو تقصر ، تؤثر في انحسار الحماس ، والتقليل من طاقة العمل والإنتاج ، لما تم من استهلاك وقته وجهده ، والحل هو التقنين للمهام والتركيز لأجل المحافظة على قوة الخدمة واستمراريتها ، فضلا عن تطويرها .

٨ - إن الانكفاء ناتج عن عدم وعينا لثقافة العمل التطوعي ، ومع الوعي ستنزاح هذه المعوقات .

٩- هناك غياب لمبدأ الاحترام والتقدير للطاقة والانتاج ، فلا بد من توفير جو نفسي محفز لقيمة الانسان وتقدير عمله ، فالانسان مشاعر وقيم وليس آلة جامدة .

١٠ - لا انكفاء ولا تغييب ، فهناك تحفظ على ذلك ، فأسباب العزوف هي :

\* الجهل بكيفية العمل ، فالمختص لا يعرف كيف يترجم طاقته ورغبته في خدمة المجتمع ، ويجهل رؤية المؤسسة .

\* الخوف من الرفض ، لذا تراه ينتظر دعوة من المؤسسة .

\* الخوف من الالتزام فهو لا يعرف كم جدولة العمل والمهام والجهد الذي يبذله .

بعدها انتقل المقدم إلى (المحطة الثالثة)

من محطات الحوارية ، ومع الضيف الثاني الأستاذ عبد الله السلطان للحديث حول العمل المؤسساتي .

ابتدأ الأستاذ السلطان حديثه حول جمعية المنصورة والتي مضى على تأسيسها أكثر من ٣٥ سنة ، ثم مرحلة إعادة تشكيلها الإداري ١٤٣٦هـ ، وكان من الفرص المثمرة لهذه الجمعية أن كان فيها كادران إداريان متخصصان في علم الاجتماع ، حيث عقدا جلسة للتعديل الإداري ، ونظرا للجمعية بشكل مستقل وأسقطا هرم ماسلو على الجمعية .

وكانت البداية بالموارد البشرية والمالية كركن أساس تقوم عليه الجمعية ، والموارد البشرية تشمل المتطوعين والأعضاء والمختصين

فصارت عدة تعديلات بناء على هذا الإسقاط ، وبدأ البحث عن الموارد .

وفي سبيل تجديد العمل فيها ؛ أثار المعنيون بها سؤالا في صميم التطوير :

هل كانت الجمعية تحقق أهدافها ؟

فالكثير من الجمعيات تعمل وتشتغل ، لكن هناك تفاوتاً في الأداء والعطاء وتحقيق الأهداف .

ثم بدأ التحرك على مستوى المؤسسة لصياغة اللوائح والنظم وتخصيص كل ما يتعلق بالخطة ثم الاحتياجات الاجتماعية والعلاقات ، إلى المستوى الأخير (تحقيق الرؤية) .

وكان أبرز إنجاز حقق على أرض الواقع هو توجيه أنظار المجتمع بأن الجمعية استطاعت بجدارة ترسيخ شعار العمل والتطوير ، وعدم ربط ذلك بأسماء إدارية محددة ، فبإمكان أي مؤهل في المجتمع أن يكمل المسيرة .

بعدها انتقل المقدم إلى الحاضرين في (المحطة الرابعة) ليطرح سؤالاً حول مدى استفادة مجتمعنا من المتقاعدين المختصين ؟ .

فكان من من أبرز المداخلات في هذا الشأن :

١- تجربة (فريق وقاية للصيانة) المتخصص في تمديد الكهرباء لأسر ترعاها الجمعية ، ومشرفها العام هو متقاعد من أرامكو ومعه معاونون من فنيي سكيكو ، وتجربتهم تعد نموذجاً جديداً ، وزيادة بامتياز ، حققت إنجازات فعلية على أرض الواقع ، ورسخت شعار الخدمة والتعاون بأسمى معانيها .

وهذا جاء نتيجة استقطاب الجمعية لهؤلاء الفريق الذي يحمل روح العمل والخدمة لأكثر ٣ سنوات ، ويغطي ٣ بلدان ، وهي تجربة حرية بالاستنساخ والمناقلة .

ويذكر رائد هذه التجربة أن خلفيات تكوين هذا الفريق جاء إثر حادث حريق مأساوي محزن لإحدى الأسر ؛ فكان تكوين الفريق بمثابة إنقاذٍ لحماية بيوتات أخرى معرضة لمثل هذه الحادثة (حين وقوعها لا سمح الله) ، ومن ذلك نتلمس الحاجة لأن يبادر المجتمع للمبادرات التي تسبق وقوع المشكلات والكوارث بشتى أنواعها ، لقيادة المجتمع تنموياً وتطويرياً .

٢- ضرورة أن تتجه المؤسسات لجذب المختص والمتقاعد ، ويتطلب ذلك أن تدرج تلك المبادرات في خطتها ، والإقدام للكشف عن هذه النماذج من الأكفاء .

٣- هناك نظرة للمؤسسات الاجتماعية تجاه المتقاعدين بأنهم كأفراد متفرغون لقضاء خدمات إدارية ومتابعة فقط ، وهذه نظرة ضيقة ومجففة بالخبرات والتجارب المهنية والاجتماعية .

٤- إن مدى وعي المجتمع في التطوع ، هو الذي يدفع المتقاعد أو غير المتقاعد لهذا العمل متى ما كان الفرد ناضجا سيندفع في العمل ، ولدينا نماذج عاملة تحركوا قبل التقاعد واستمروا على العمل ، فالأساس هو حب العمل والخدمة .

٥- وجود البيئة الحاضنة والتخطيط ، فوجود المتقاعد هو مكسب لكن لا بد أن يحدد المتقاعد المجال الذي سيخدم فيه ليبار بالعمل .

٦- تطوير العمل المؤسساتي هذا ما نفتقده ، والمشكلة أنها تختزل العمل في شخص بعينه ولا تعمل إلا إذا عمل ، فإذا توقف هذا الشخص سيقف العمل ؟  
وهذا عمل غير مؤسساتي .

٧- من الضروري تبسيط الأمور الإدارية وتذليل تعقيداتها ، ولا بد من تكسير المفاهيم الادارية الكلاسيكية ، فالمؤسسة الجاذبة هي التي تسهل العمل والانضمام ، وترغبه في أبناء مجتمعه ، وتحفز وتشجع المشاركة ، وتوثق ذلك في سجلاتها وإعلامها ، لتضع شعار العمل والخدمة على مرأى من الجميع .  
بعدها انتقل المقدم إلى (المحطة الخامسة) ومع (الضيف الثالث) للأستاذ أحمد البريه ، وحديثه حول :  
الأصول الثابتة في إحدى المؤسسات الاجتماعية .

وتماشيا مع رؤية الدولة في تأسيس برنامج العمل التطوعي والذي يشمل المختص وغير المختص .

ومن واقع مجلس الفضول الذي أسس الجمعية عام ١٤٢٩هـجري ، قام الكادر الإداري بدراسة موضوعات مهمة ومنها : الخطة الاستراتيجية وتحديد احتياجات الجمعية

وكان على أساس القائمة توفير عناصر ثلاثة أساسية ( المال والإنسان والمكان)

ثم وضع أنشطة مؤقتة لتحقيق الاهداف .

كما وضع في الحسبان احتمال توقف المساعدات المالية من أي جهة داخلية أو خارجية ، وهذا تحدٍ واجهته الجمعية ، فتم التوجه للحصول على مدد مالي لإنشاء مشروع سكني خيري وإقامة مشاريع تنمية لتمويل الجمعية ، استجابة للمتغيرات والتطورات .

وقد تحقق بفضل الله ، وبفضل تكاتف الجهود بناء مبنى للجمعية ، ونال الكادر الإداري إلى الآن ٣ جوائز لثلاثة مشاريع ( دعم الأسر المنتجة ، تطوير الخريجات ، الخطة الاستراتيجية ) من مؤسسة الملك خالد .

ثم اتجه المقدم في (المحطة السادسة) ، للحضور وطرح تساؤلاً في استثمار طاقات المتقاعدين .

وكان السؤال :

أن كثيراً من متقاعدي كبريات الشركات والجهات الرسمية ، يمثلون رأس المال الاجتماعي كثرة معرفية تخصصية ، إن لم يجدوا مؤسساتنا الاجتماعية هي بيئة عمل تناسبهم، لِمَ لا يَخْلُقون هُـمُ بيئة خلاصة في مؤسساتنا ؟

فكانت المداخلات فاعلة كسابقتها ، جاء فيها :

١- أن الأفكار الخلاقة موجودة في أذهان كثير من المتقاعدين ، وقد دخل بعضها حيز المشاورات والمبادرات ، وتنتظر الدعم والتنفيذ ، وقد ذكرت إحدى هذه الأفكار في الشأن الزراعي ، وهي تجربة تطوير حرفة محلية ( الكرز : آلة تسلق النخلة ) من قبل أحد المتقاعدين .

٢- فكرة جائزة الابداع والتميز ببلدة البطالية ، وبذرة الفكرة تعود للدكتور ابراهيم المسلمي ، الذي نقلها للبطالية واحتضنت الفكرة الجمعية لتشجيع العلم والإنجاز .

٣- المشكلة تكمن أن بعض المتقاعدين يضعون حواجز نفسية تمنعهم من الانضمام ولمشاركة في العمل

المؤسسي الاجتماعي ، والمشكلة الأخرى أننا غالباً انفعاليون ننتظر وقوع لمشكلة ثم نحلها .

أي أننا لا نبادر حتى نقع في المشكلة ، وهذا سيجعلنا أمام حالة استهلاك واستنزاف يبعدنا عن التنمية الاجتماعية .

بعدها حطّ المقدم رحلته في (المحطة السابعة) مع الضيف الرابع

وتجربة الدراسات الاجتماعية والأستاذ حبيب الجعفر .

حيث اختصر حديثه عن دور الدراسات العلمية الاجتماعية الإحصائية في تنمية المؤسسة الاجتماعية .

وسلّط الضوء عن تأسيس فريق (إثراء) للدراسات الاجتماعية في عام ٢٠٠٧م بإشراف الدكتور أحمد اللويحي .

وقد نفذ الفريق أكثر من دراسة ، منها : (الزواج الجماعي بالعمران ومعالجة أسباب التوقف وسبل العودة والنمو) .

وخرجت الدراسة بمعطيات بأن هناك رغبة للعودة في إرجاع المهرجان، نظراً لتوفر عوامل مساعدة :

١- وجود حاضنة اجتماعية .

٢- استشعار أهمية المشروع .

٣- رغبة الكوادر بالعودة .

وقد خرجت الدراسة بمقترحٍ مهم : تأسيس مركز معلومات للزواج الجماعي يوثق المعلومات ويرصد التحولات الاجتماعية لرعاية المشروع ومتابعته .

ويصّب هذا المقترح لتلافي النقص الموجود في جانب التوثيق لأعمال المهرجان منذ بدء تأسيسه .

وانتهت رحلة الحوارية التفاعلية عند (المحطة الثامنة) والأخيرة مع رأي الحاضرين في اعتماد الجهات الرسمية لمؤسسات وجمعيات تخصصية تنمية جديدة وفق الرؤية الجديدة .

فكانت الآراء تتدافع وتتفاعل ، جاء فيها :

١- مساءلة نخب المجتمع :

ما المانع من إقامة مؤسسة ربحية تخدم المجتمع بدلا من التطوع ؟ .

وهذا الرأي يوجّه الاهتمام أن لا تكون البوادر تصب في نفس المسار التطوعي فقط ، بل تدمج الخدمة بالمستحق المالي المناسب مع الجهد والتخطيط والعمل المدروس .

٢- تكمن المشكلة في مثل هذه المبادرات الجديدة أنها تلقى مجرد مبادرات فقط ، فلا تستطيع الخوض مع مؤسسات قائمة فعليا ، ولا تستطيع الدخول حيز التنفيذ والتجربة الميدانية .

٣- هناك فرق بين المبادرة في العمل الاجتماعي للقيادات والكفاءات الإدارية وبين المشاركة في العمل الاجتماعي .

فالمبادرة التخصصية تتطلب اختصاصا وخبرة نوعية تراكمية ، بينما المشاركة والتعاون لا يتطلب ذلك .

٤- هناك احتياجات مستجدة ، تحتاج لدعم وتطوير مثل : الاستشارات الاسرية والتربوية ، وجمعية الفتاة ، والمعاقين ... وغيرها ، فمن الأفضل أن تدعم المؤسسات الحالية هذا التوجه لتطويره ثم استقلاله إداريا وعمليا كمؤسسة مستقلة .

5- أهمية الاجتماعات الدورية للكوادر الإدارية والنخب القيادية لتطوير العمل .

6- أن أهمية تفعيل المهام القائمة للمؤسسات الاجتماعية أولى من المبادرات الجديدة ، بغرض عدم الإثقال على الجمعيات والمؤسسات الحالية ، أو أن تكون المبادرات مستقلة في انطلاقتها وتمويلها ؛ فتكون بذلك مؤسسات رديفة لما سبقها .

وفي نهاية المطاف أكد الضيوف والحضور الكرام بدءاً من النخب الإدارية والأعضاء والمجتمعات على مواكبة المتغيرات العصرية والتطورات الهائلة التي تشهدها حياتنا المعاصرة ، وأن أهمية التعديل والتغيير والتطوير بمثابة الأولويات الضرورية لترسيخ قيمة التنمية والتفعيل الاجتماعي الصحيح لأبناء المجتمع ، خاصة أن الجهات الرسمية تدعم هذا التوجه الجديد .

وبدورهم قدموا الشكر الجزيل للمقدم على تفعيل هذا اللقاء الثري ، مع التأكيد على استمرار إشعال هذا الملف المهم ، لتبادل الخبرات والتجارب ، وترسيخ التعارف والعلاقات ، ومناقلة الإنجازات والمشاريع .

وقد اختتم مقدم الحوارية : الأستاذ عيسى العبد الكريم بأنه يمثل بإدارته لهذه الندوة بمن يضيء الخطوة الأولى ، والإثارات والإشارات السريعة لمثل هذه الملفات الساخنة اجتماعياً ، ليلفت نظر المعنيين ويعيدوا التأمل أكثر في تحصيل التجارب والخبرات العملية .

بعدها ختم الأمسية الأستاذ علي الوباري ، بالشكر للضيوف والحضور على استجابتهم الدعوة ، مؤكداً على أهمية العمل التطوعي ، والتكاتف الجمعي لتنمية المجتمع فردياً او مؤسسياً ، وتظل الأحساء رمزاً براقاً في سماء العمل الخيري والتكاتف الجماعي لنقلة تنموية تشهدها المنطقة ، وأن مجتمعه من أفضل المجتمعات عملاً ووعياً ، في إبداع كوادره وأبنائه ، وإنجازاته ومبادراته ، وأن خير شاهد على ذلك ما تم تداوله في هذه الحوارية من تجارب عميقة وطويلة ، قضى فيها نخبنا الواعية جل أعمارهم وبذلوا الجهود الثمينة ، لينعم مجتمعنا بتنمية شاملة ، ووعي أفضل .









[التقرير المصور هنا](#)

[التقرير المصور \(PDF\)](#)