



مؤسسة الأميرة العنود الخيرية
Princess Alanoor Foundation



FUNDACION EUROARABE

المؤسسة الأوروبية-العربية

قائد المنظمة غير الربحية (المهام والممارسة)

Non-profit organization leader Workshop

د. يوسف بن عثمان الحزيم

الرياض

1446هـ - 2025م

أولاً :

قائد التنمية (الاستراتيجية والقياس):

١/١ ماذا يعني بالتنمية .

١/٢ لماذا التنمية .

١/٤ أي المناهج أفضل للواقع السعودي ؟

١/٥ المنهج يحدد القادة (ثلاث سمات) .

١/٦ ثلاثة ممارسات قيادية تنموية صحيحة؟

١/٧ ثلاثة ممارسات قيادية تنموية خاطئة؟



ثانياً :

قائد التبرعات (الموارد) :

٢/١ لماذا التبرعات .

٢/٢ ماذا يعني بالتبرعات .

٢/٣ وسائل جمع التبرعات .

٢/٤ أي الوسائل أفضل للواقع السعودي
(استراتيجية التسويق) ؟

٢/٥ التبرعات تحدد القادة (٣) سمات .

٢/٦ عشرة ممارسات صحيحة في جمع التبرعات .

٢/٧ عشرة ممارسات خاطئة في جمع التبرعات .



ثالثاً :

قائد التنظيم :

٣/١ لماذا التنظيم .

٣/٢ ماذا يعني بالتنظيم .

٣/٣ التنظيم والسعوديين .

٣/٤ التنظيم يحدد القادة (ثلاثة سمات) .

٣/٥ خمس ممارسات تنظيمية صحيحة .

٣/٦ خمس ممارسات تنظيمية خاطئة .



رابعاً:

قائد التطوع (التنفيذ) :

٤/١ لماذا التطوع .

٤/٢ ماذا نعني بالتطوع .

٤/٣ إدارة التطوع .

٤/٤ أي التطوع أفضل للسعوديين ؟

٤/٥ التطوع يحدد القادة (ثلاثة ممارسات).

٤/٦ خمس ممارسات صحيحة في التطوع .

٤/٧ خمس ممارسات خاطئة في التطوع.



خامساً:

الخلاصة :

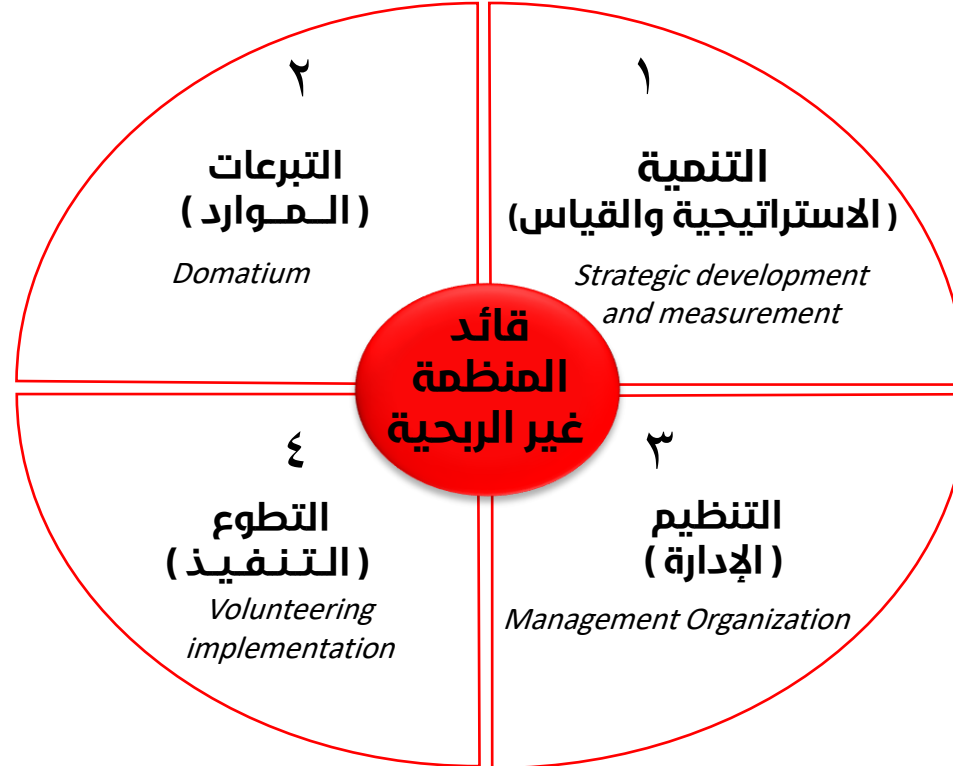
٥/١ أين نحن قيادياً .

٥/٢ القائد الذي نريد (اثني عشر سمة) .

٥/٣ لماذا يفشل التدريب القيادي .



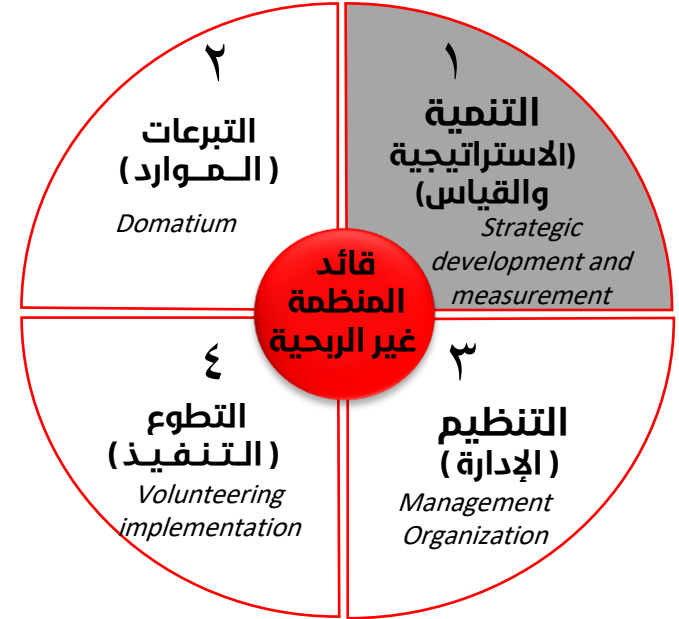
قائد المنظمة غير الربحية



أولاً - قائد التنمية (الاستراتيجية والقياس):

١/ لماذا التنمية :

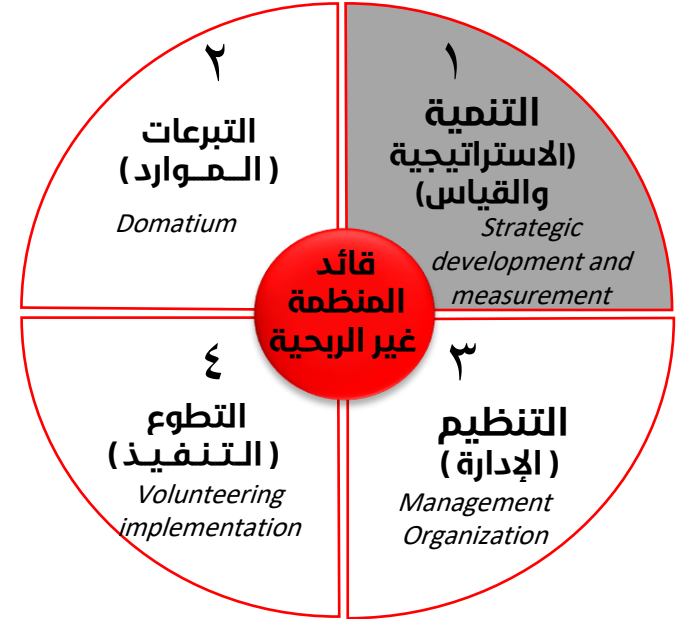
(١) يعرف النمو الاقتصادي : « حدوث زيادة مستمرة في متوسط دخل الفرد الحقيقي مع مرور الزمن» أو «الزيادة المضطردة في امكانيات الاقتصاد على انتاج السلع والخدمات التي يرغب فيها المجتمع»



أولاً - قائد التنمية (الاستراتيجية والقياس):

١/ لماذا التنمية :

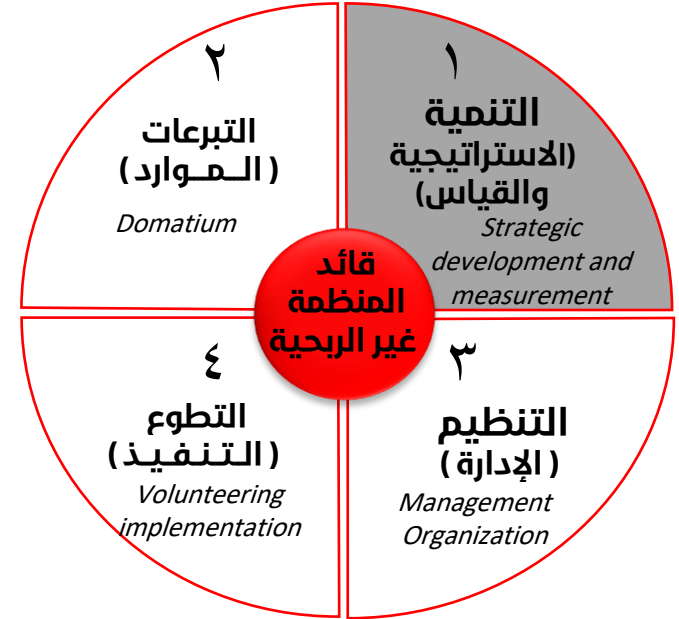
أو « تقدم المجتمع عن طريق استنباط أساليب انتاجية جديدة أفضل ورفع مستويات الانتاج من خلال إنماء المهارات والطاقات البشرية وخلال تنظيمات أفضل فضلاً عن زيادة رأسمال المتراكم في المجتمع على مر الزمن» .



أولاً - قائد التنمية (الاستراتيجية والقياس):

١/ لماذا التنمية :

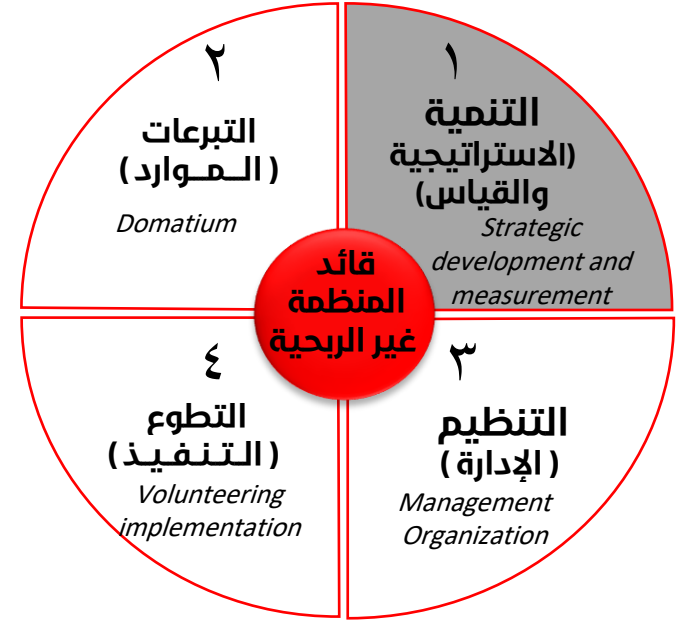
(٢) يعرف التنمية البشرية : « عملية تهدف إلى زيادة الخيارات المتاحة أمام الناس وتركز تلك الخيارات الأساسية في أن يحيا الناس حياة طويلة خالية من اعلل وأن يكتسبوا المعرفة وأن يحصلوا على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة .



أولاً - قائد التنمية (الاستراتيجية والقياس):

١/ لماذا التنمية :

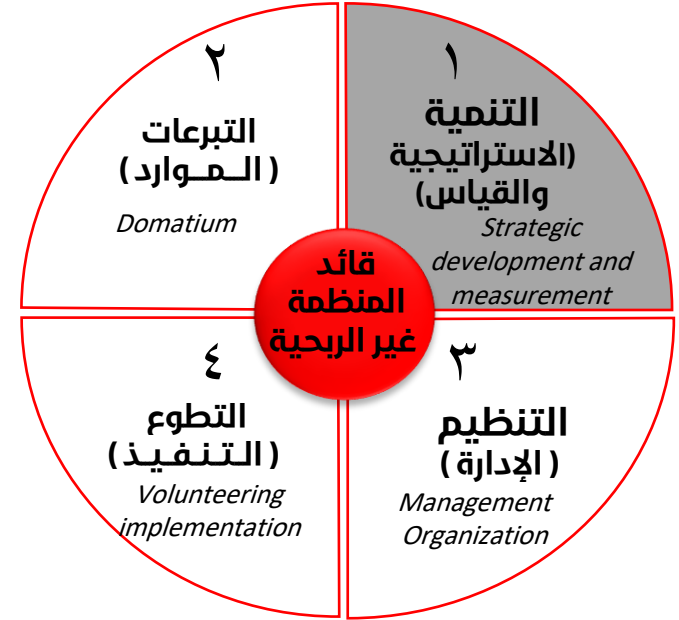
ومن ثم فإن للتنمية جانبان **الأول** هو تشكيل القدرات البشرية مثل تحسين الصحة والمعرفة والمهارات (الإنسان) **والثاني** يتمثل في انتفاع الناس بقدراتهم المكتسبة في المجالات الشخصية أو الانتاجية أو الثقافية أو الاجتماعية أو السياسية .



أولاً - قائد التنمية (الاستراتيجية والقياس):

١/ لماذا التنمية :

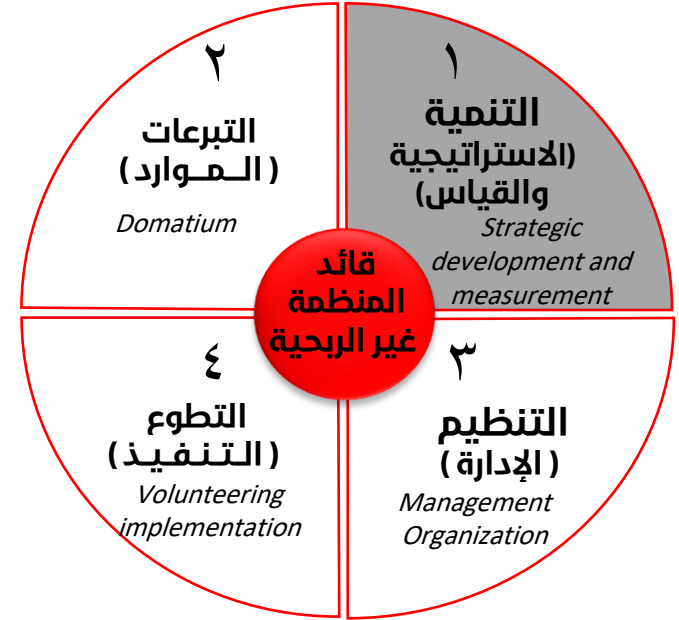
ولكي تكون التنمية البشرية ناجحة فإنه لابد من تواجد توازن دقيق بين هذين الجانبين .
وتعرف : « نظرية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية تجعل الانسان مطلقها وغايتها وتتعامل مع الأبعاد البشرية والاجتماعية باعتبارها العنصر المهيمن .



أولاً - قائد التنمية (الاستراتيجية والقياس):

١/ لماذا التنمية :

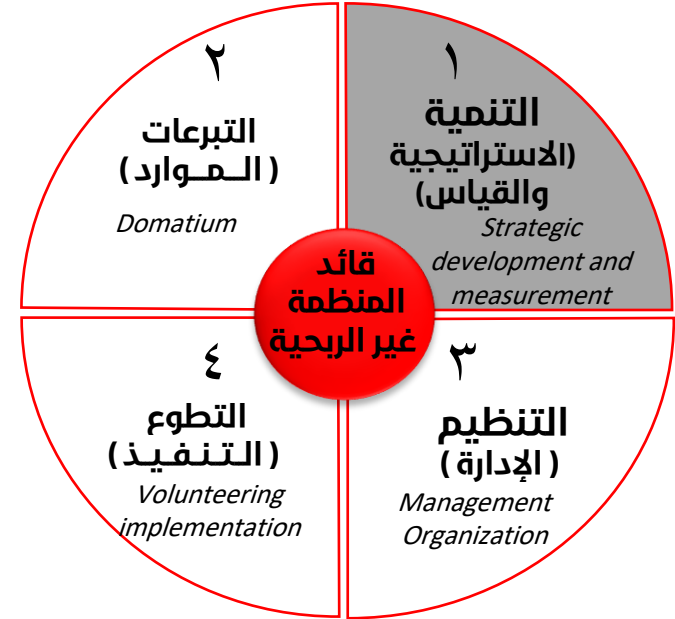
وتنظر للطاقات المادية باعتبارها شرطاً من شروط
 تحقيق التنمية فهدف هذه التنمية هو خلق بيئة
 تمكن الانسان من التمتع بحياة طويلة وصحية
 و«خلاقة» .



أولاً - قائد التنمية (الاستراتيجية والقياس):

١/ لماذا التنمية :

ويعرق الاقتصادى أمارتا صن نظرتة الخاصة للتنمية البشرية : « المضمون الحقيقى للتنمية هو الحرية سواء تطلق الأمر بالحرية بمعناها السلبي كالحرية من الفقر مثلاً أو الحرية بمعناها الإيجابى كحرية المرء على اختيار نوع الحياة التى يرغب فيها » .

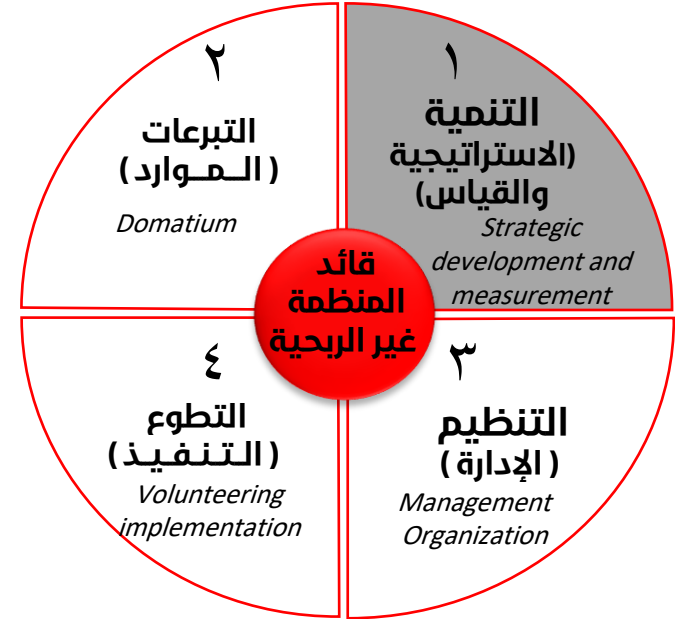


أولاً - قائد التنمية (الاستراتيجية والقياس):

١/ لماذا التنمية :

تهدف عملية التنمية إلى :

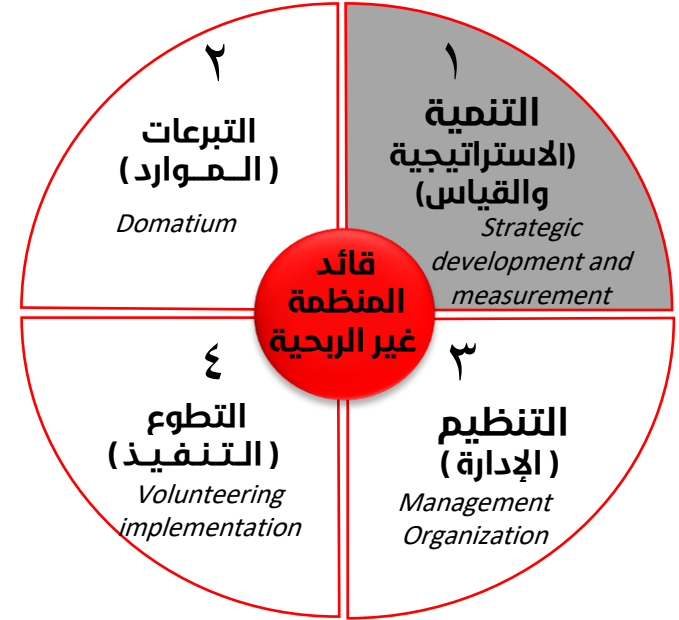
(١) إحداث مجموعة من التغييرات الجذرية فاي مجتمع معين , بهدف إكساب ذلك المجتمع القدرة على النمو الذاتي المستمر بمعدل يتضمن التحسن المتزايد فاي نوعية الحياة لكل أفراد ه .



أولاً - قائد التنمية (الاستراتيجية والقياس):

١/ لماذا التنمية :

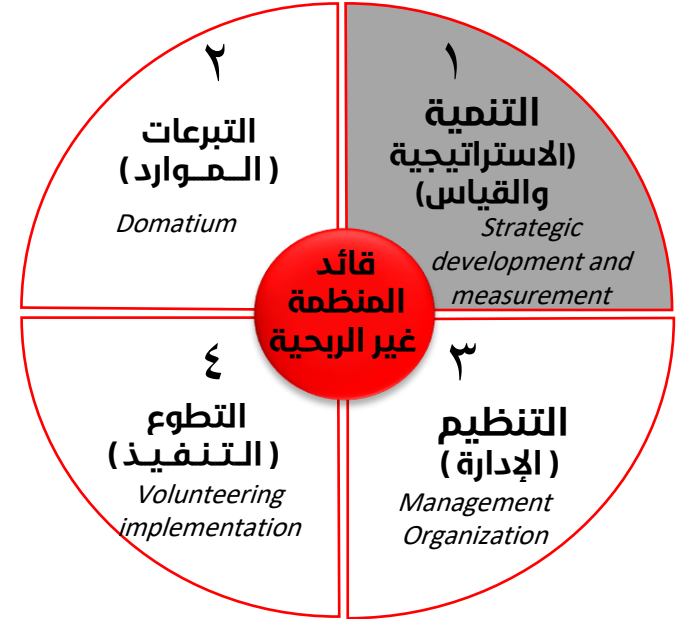
بمعنى زيادة قدرة المجتمع على الاستجابة للحاجات الأساسية والحاجات المستجدة لأعضائه بالصورة التي تكفل زيادة درجة إشباعه تلك الحاجة عن طريق الترشيح المستمر لاستغلال الموارد الاقتصادية المتاحة, وحسن توزيع عائد ذلك الاستغلال .



أولاً - قائد التنمية (الاستراتيجية والقياس):

١/١ لماذا التنمية :

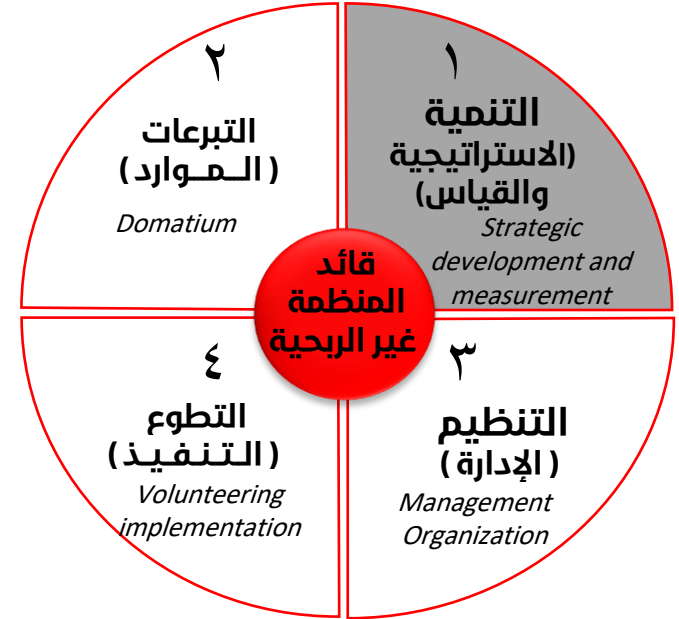
(٢) التنمية في جوهرها عملية تغير اجتماعي قد يؤدي إلى تغيرات بنائية مما يطلب بالضرورة التنظيم والتنسيق بين مختلف نواحي التنمية لمساعدة المجتمع في عملية إعادة تكامله .



أولاً - قائد التنمية (الاستراتيجية والقياس):

١/١ لماذا التنمية :

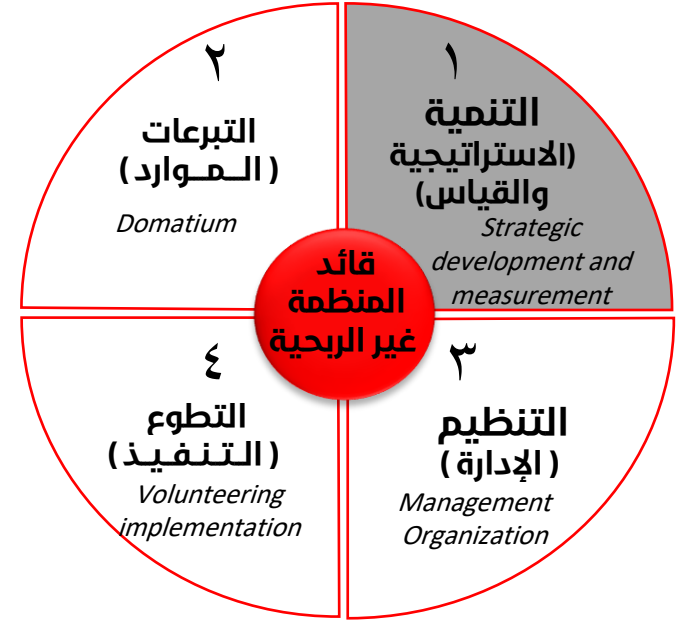
٣) التنمية تتناسب مع كل مجتمع ويفترض ذلك
ليس فقط القدرة على اختيار نمط ما من التنمية
ولكن أيضاً ضمان هذا النمط .



أولاً - قائد التنمية (الاستراتيجية والقياس):

١/١ لماذا التنمية :

(٤) التنمية عملية تعاونية وهذا لا يعني أن الجهد القومي يستطيع وحده أن يحقق استقلالاً كاملاً ولكن تكون التنمية بالضرورة تعاونياً تستلزم التنسيق والتكامل بين البلد والواحد وبالتعاون بين مجموعة البلدان النامية وبمساهمة إضافية من البلدان المتقدمة .

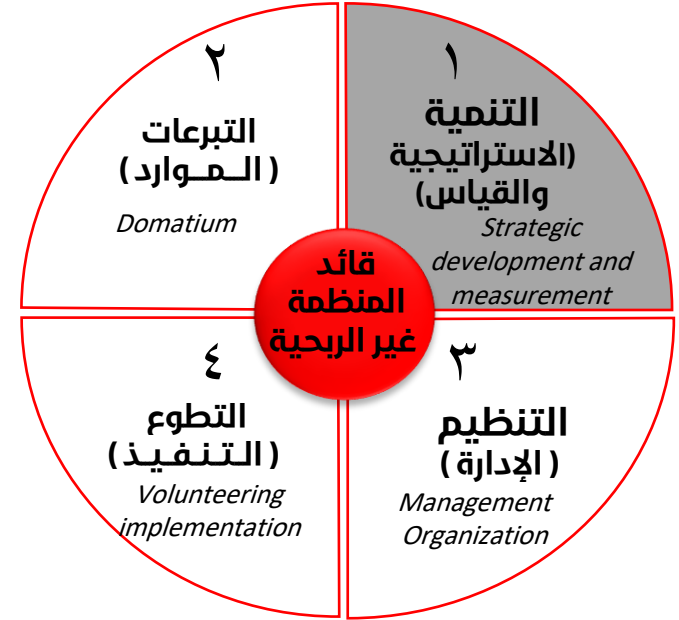


أولاً - قائد التنمية (الاستراتيجية والقياس):

١/١ لماذا التنمية :

٥) التنمية عملية تكاملية تربط بين مختلف القطاعات السكانية والمجتمعية والانتاجية والخدمية فضلاً عن التكامل بين العرض والطلب القوميين .

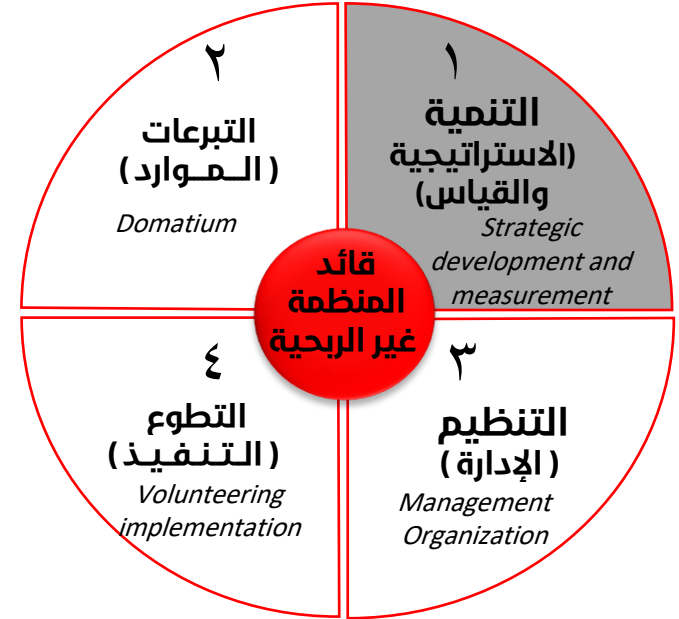
٦) التنمية تعتمد على المشاركة الواعية لكافة أفراد المجتمع فاي وضع وتحديد أهدافها وبرامج تنفيذها .



أولاً - قائد التنمية (الاستراتيجية والقياس):

١/ لماذا التنمية :

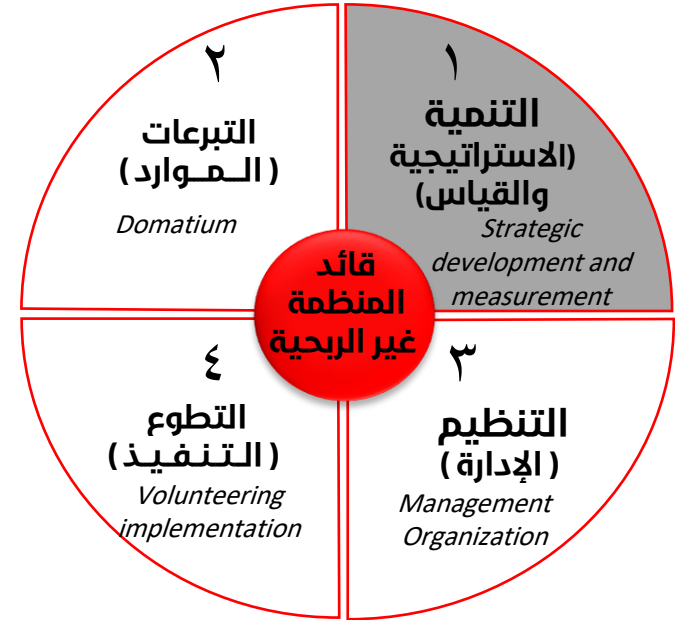
(٧) التنمية تقوم على الابتكار والإبداع لمواجهة
 الاحتياجات الحقيقية للسكان وذلك فيما يتعلق
 بالتكنولوجيا المستخدمة وتطويرها وتأصيلها
 لمصلحة المجتمع .



أولاً - قائد التنمية (الاستراتيجية والقياس):

١/٢ ماذا يعني بالتنمية :

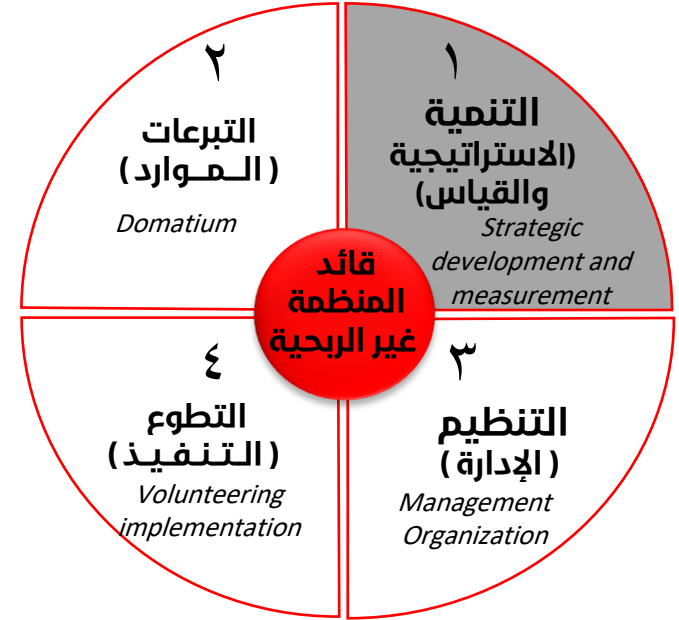
كان الفكر الاقتصادي منصباً فقط على ظاهرة
 ومفهوم النمو الاقتصادي وبعد الحرب العالمية
 الثانية ١٩٤٥م بدأ الاهتمام يتزايد بمفهوم التنمية
 في دول العالم الثالث التي لم تصل اقتصاداتها
 إلى مستوى الدول الصناعية .



أولاً - قائد التنمية (الاستراتيجية والقياس):

١/٢ ماذا يعني بالتنمية :

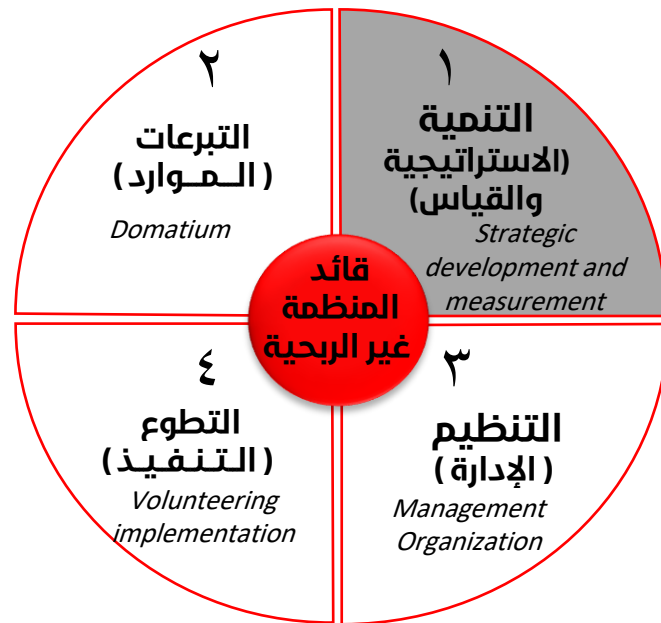
وفي السبعينيات من القرن الماضي شهد المصطلح ثورة فإلى جانب البعد الاقتصادي ثم تلاه الاجتماعي ظهر مفهوم التنمية المستدامة .



أولاً - قائد التنمية (الاستراتيجية والقياس):

١/٣ أي المناهج أفضل للواقع السعودي ؟

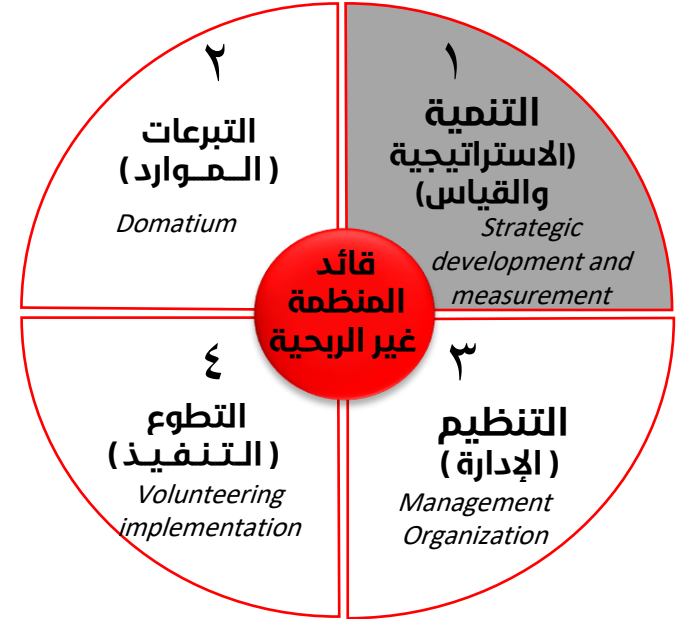
.....



أولاً - قائد التنمية (الاستراتيجية والقياس):

١/٤ المنهج يحدد القادة (ثلاث سمات) :

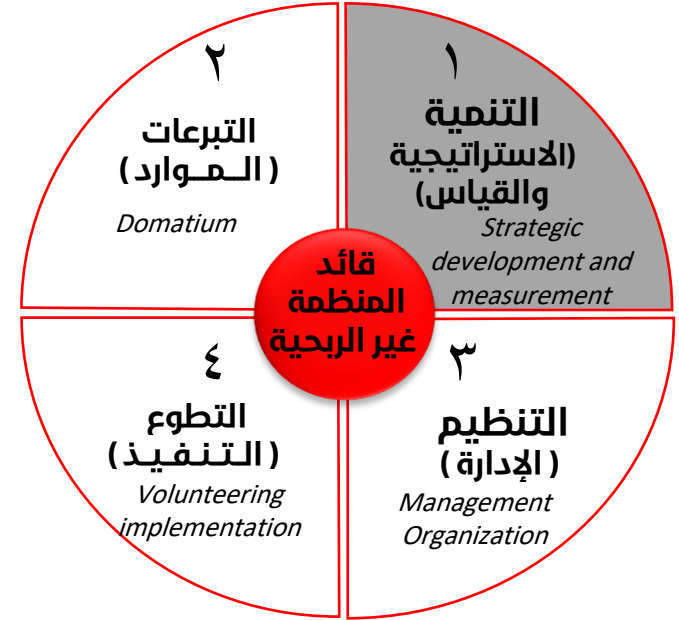
- ١) الإلهام والإبداع .
- ٢) المعرفة (الاقتصاد الاجتماعي) .
- ٣) إعداد وقياس الاستراتيجية وتحويلها إلى مشاريع عمل .



أولاً - قائد التنمية (الاستراتيجية والقياس):

١/٥ ثلاثة ممارسات قيادية تنموية صحيحة ؟

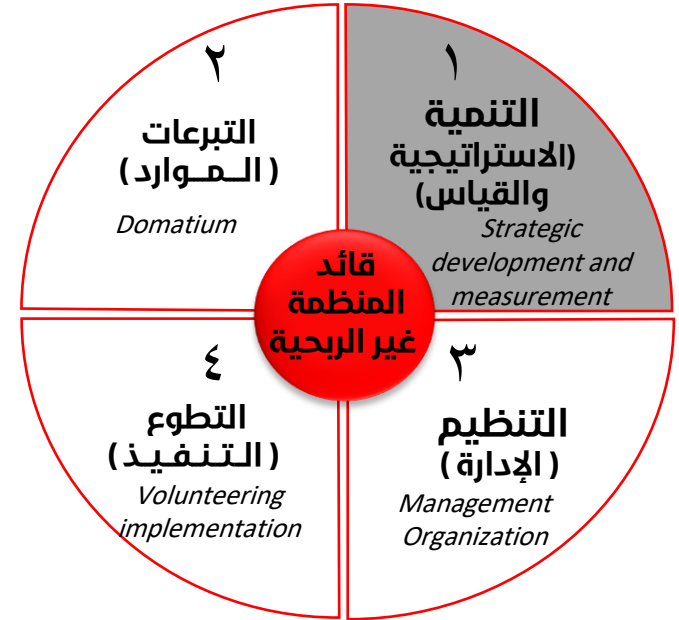
- ١) الاستثمار في البنية التحتية بعد عام ١٩٧٥م .
- ٢) الاستثمار في الموارد البشرية بالابتعاث والتوسع في التعليم الجامعي النوعي .
- ٣) تطوير قطاع النفط والبتروكيماويات (أرامكو وسابك) .



أولاً - قائد التنمية (الاستراتيجية والقياس):

١/٦ ثلاثة ممارسات قيادية تنموية خاطئة؟

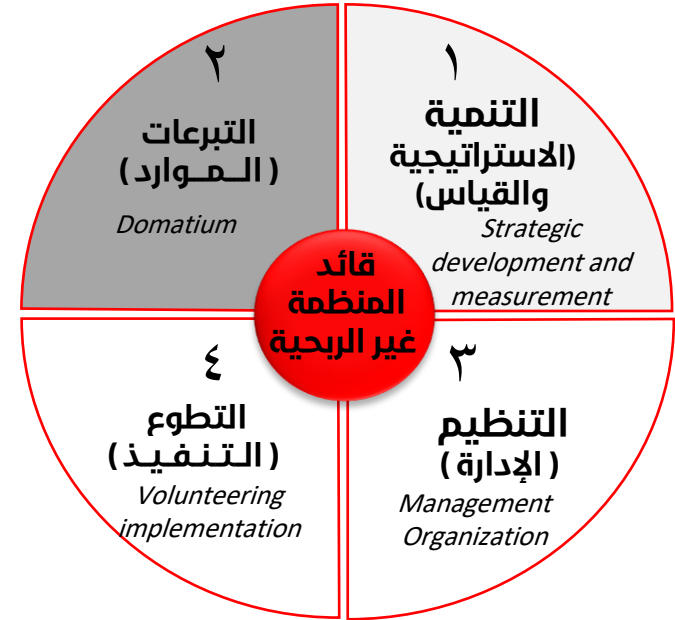
- (١) الاستثمار في القطاع الزراعي وزراعة القمح .
- (٢) فشل الاستثمار في الموارد البشرية تقنياً .
- (٣) ضعف تشريعات وأنظمة الحوكمة والشفافية والإفصاح (الهدر المالي والإداري) .



ثانياً- قائد التبرعات (الموارد)

٢/١ لماذا التبرعات :

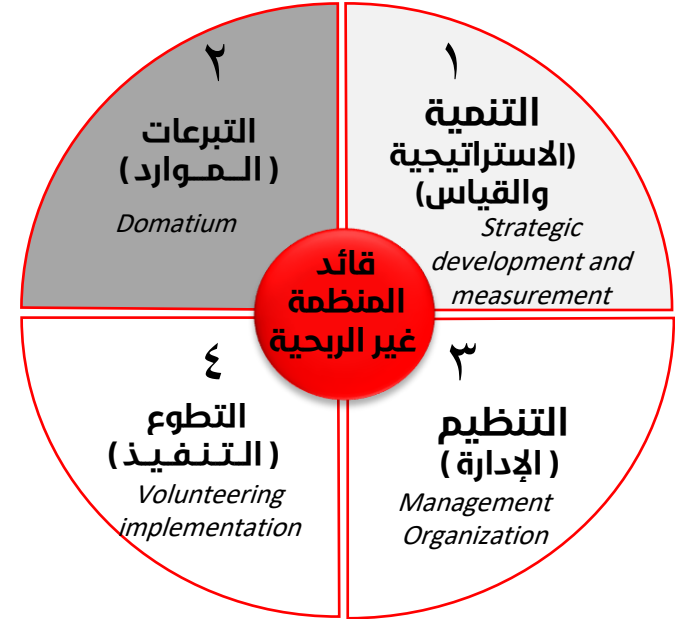
- ١) تخفيض الاعباء العالية وزيادة موارد المنظمات الخيرية وتكفل الاستدامة .
- ٢) منح الفرصة للمجتمع للمشاركة والتفاعل مع القضايا التنموية (التكافل الاجتماعي) .



ثانياً- قائد التبرعات (الموارد)

٢/١ لماذا التبرعات :

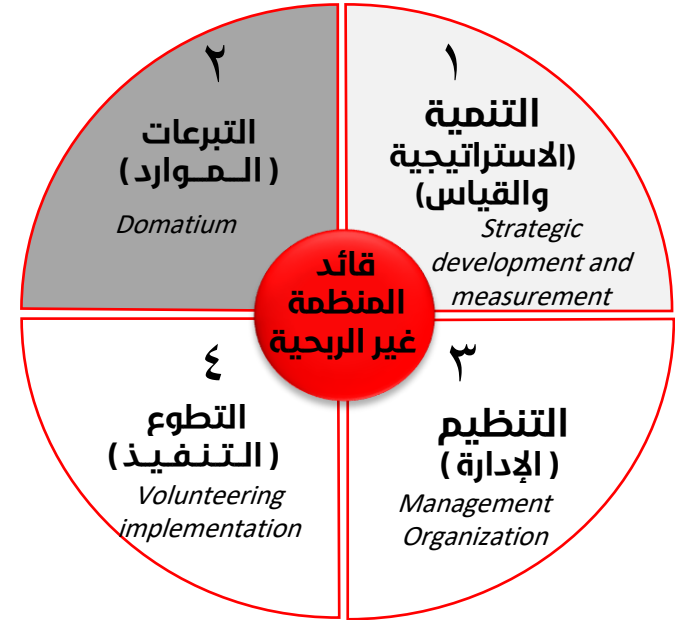
- ٣) التوسع في الأنشطة والأعمال .
- ٤) توظيف الصدقات والزكوات في برامج تنموية مستدامة تحت الأثر العلاجي العميق .
- ٥) تنمي مهارة البيع والعرض والتقديم والتسويق لدى المتطوعين .



ثانياً- قائد التبرعات (الموارد)

٢/١ لماذا التبرعات :

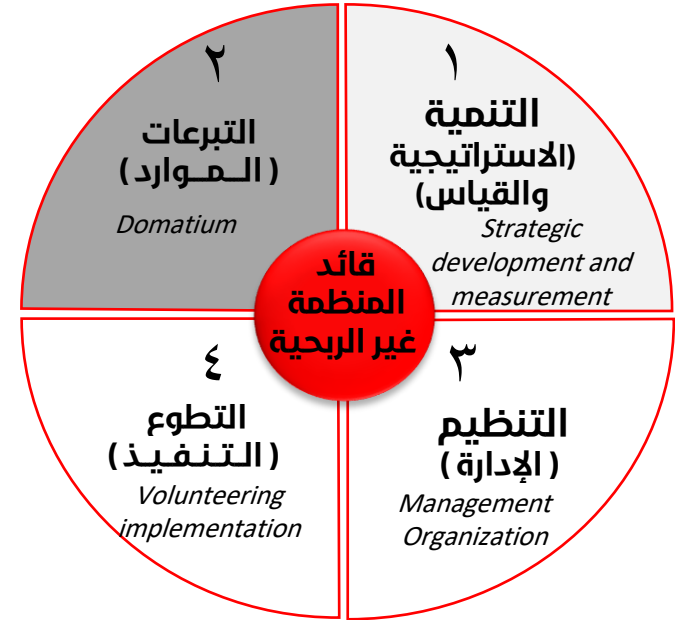
- ٦) تعزز الرقابة والمحاسبة من أطراف التبرع على المؤسسات غير الربحية .
- ٧) استجلاب قدرات المجتمع للمجتمع لاسيما الخبرات المتخصصة والتفتيش عن حلول .



ثانياً- قائد التبرعات (الموارد)

٢/٢ ماذا يعني بالتبرعات :

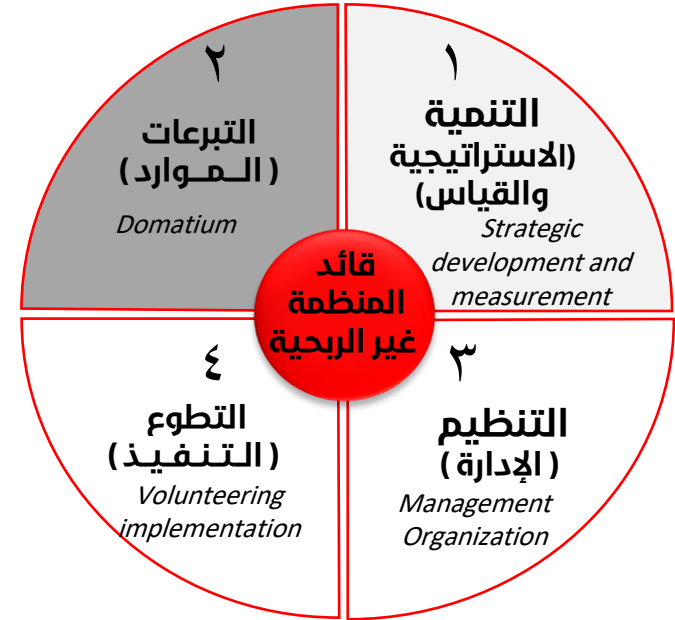
(أ) التبرع لغة : مأخوذة من برع الرجل وبرع بالضم أيضاً
 براعة أي فاق أصحابه في العلم وغيره فهو بارع ,
 وفعلت كذا متبرعاً أي متطوعاً وتبرع بالأمر : فعله
 غير طالب عوض .



ثانياً- قائد التبرعات (الموارد)

٢/٢ ماذا يعني بالتبرعات :

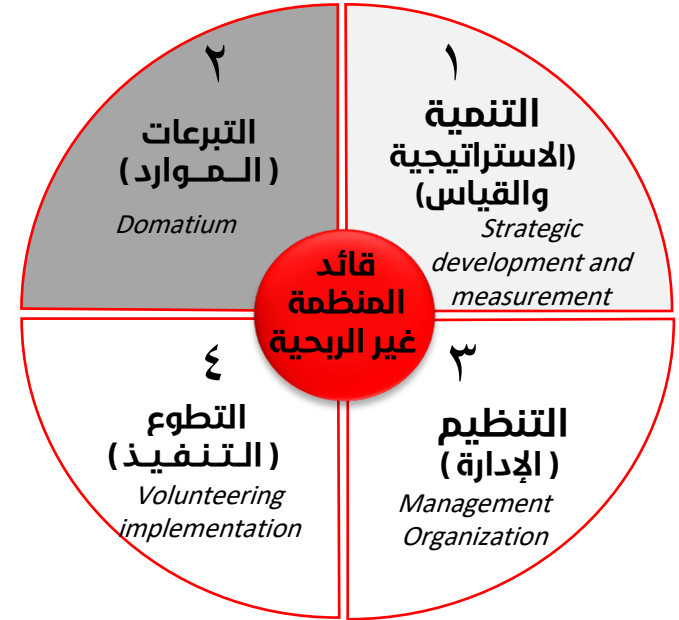
(ب) التبرع اصطلاحاً : بذل المكلف مالاً أو منفعة لغيره
 في الحال أو العال بلا عوض بقصد البر بالمعروف
 غالباً .



ثانياً- قائد التبرعات (الموارد)

٢/٣ وسائل جمع التبرعات :

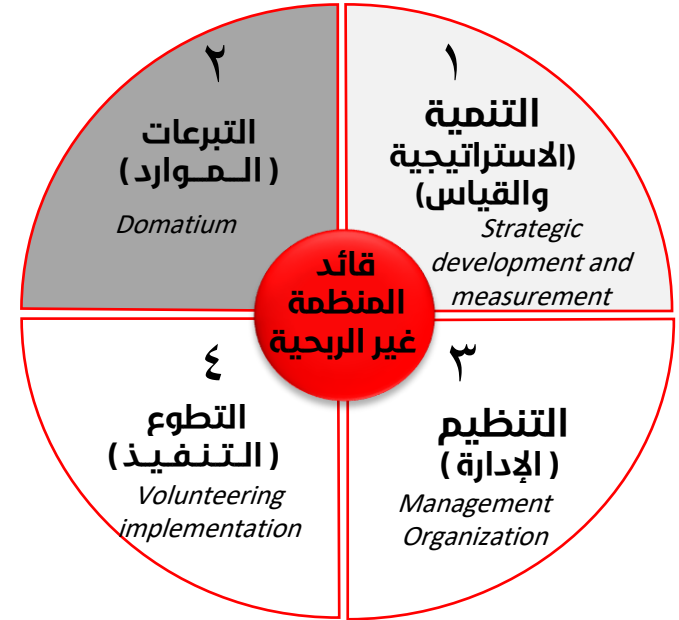
- ١ الحملات المخططة .
- ٢ علب جمع التبرعات .
- ٣ الدعوات الخيرية .
- ٤ الأكشاك .



ثانياً- قائد التبرعات (الموارد)

٢/٣ وسائل جمع التبرعات :

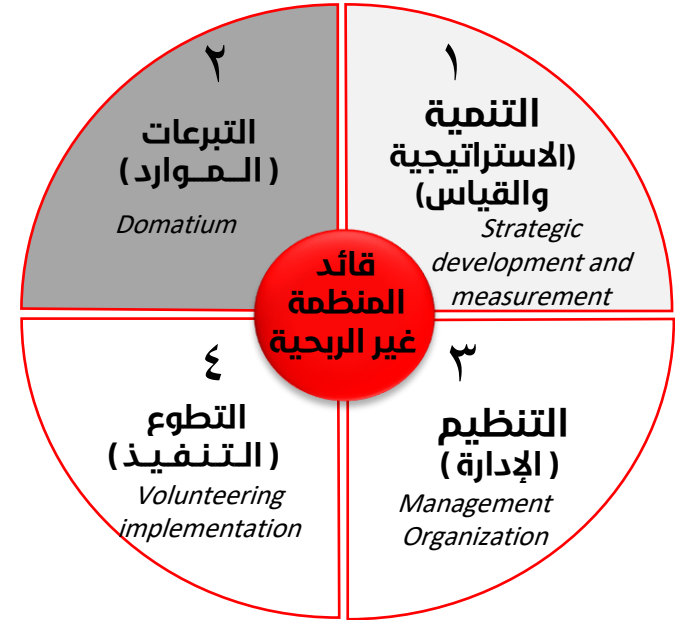
- ٥) الاستقطاع الشهري .
- ٦) الرسائل المؤثرة .
- ٧) الاستقطاع من رسوم الخدمة .
- ٨) التبرعات العينية .
- ٩) الخصومات البيعية .
- ١٠) رعاية المناسبات .



ثانياً- قائد التبرعات (الموارد)

٢/٤ أي الوسائل أفضل للواقف السعودي
(استراتيجية التسويق) ؟

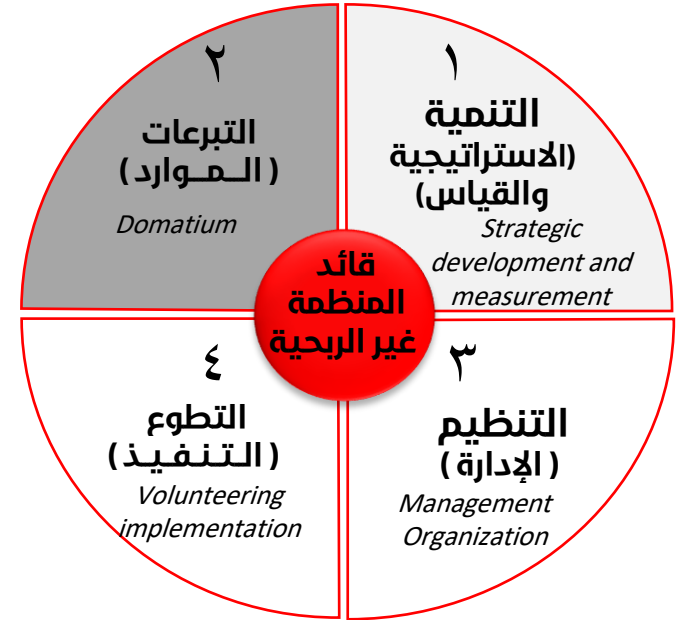
.....



ثانياً- قائد التبرعات (الموارد)

٢/٥ التبرعات تحدد القادة (ثلاثة ممارسات) :

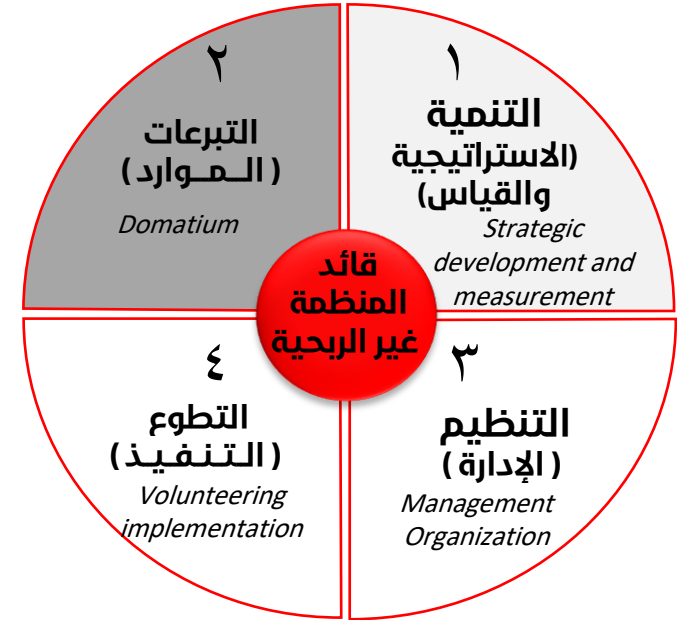
- ١) التسويق .
- ٢) البيع الفعّال .
- ٣) الخدمة المتميزة .



ثانياً- قائد التبرعات (الموارد)

٢/٦ عشرة ممارسات صحيحة في جمع التبرعات :

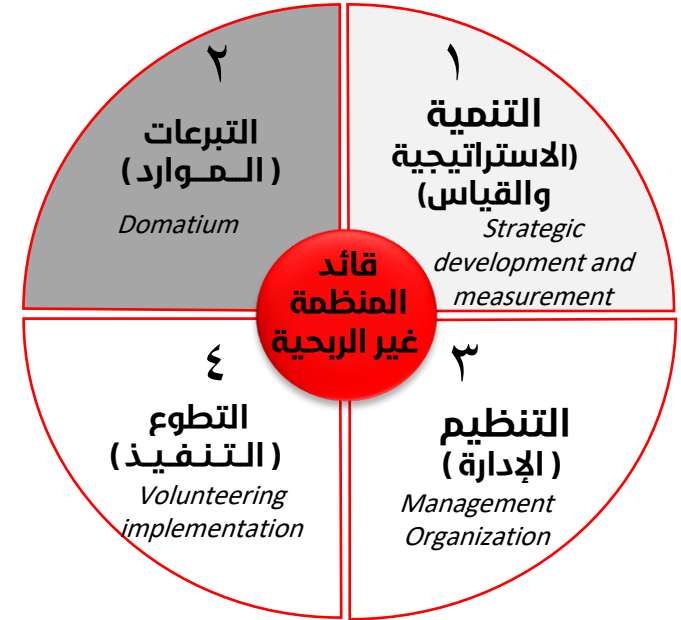
- ١) إذا كنت متألماً فسوف يشعر بك المتبرع (الصدق).
- ٢) خاطب العاطفة ودعمها بأرقام .
- ٣) أضرب الأمثلة بالقصص .
- ٤) التسويق الجيد أن يعود المتبرع مرة أخرى .
- ٥) خذ به مره في جولة .



ثانياً- قائد التبرعات (الموارد)

٢/٦ عشرة ممارسات صحيحة في جمع التبرعات :

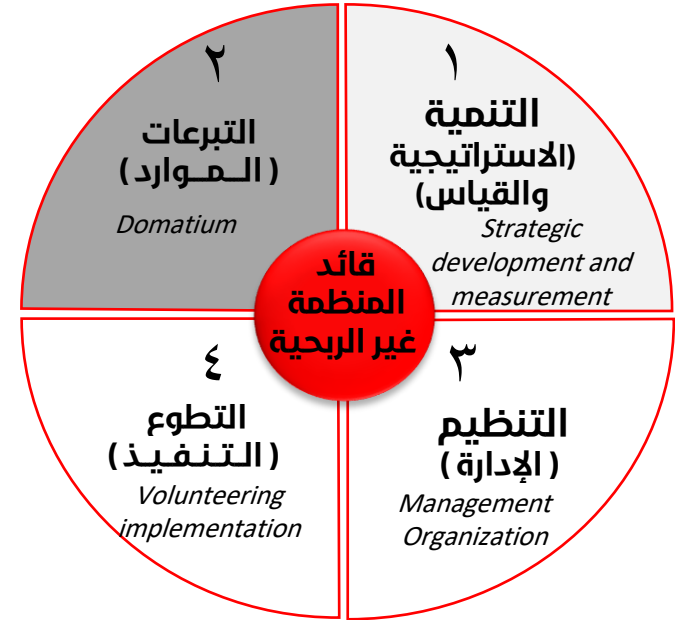
- ٦) اترك عنك اللون البني .
- ٧) ابحث عن زبونك .
- ٨) إن من البيان لسحرا .
- ٩) خدمة ما بعد التبرع .
- ١٠) المجتمع المحلي .. المجتمع المحلي .



ثانياً- قائد التبرعات (الموارد)

٢/٧ عشرة ممارسات خاطئة في جمع التبرعات :

- ١) إبعاد حدثاء السن ذوي الخبرة الضئيلة .
- ٢) لا تكذب (الغاية لا تبرر الوسيلة) .
- ٣) إهمال المتبرع بعد الدفع (الوجه من الوجه أبيض) .
- ٤) الشفافية في التنفيذ (إذا حدث مشكلة أبلغه)
(التصرف في الميدان) .



ثانياً- قائد التبرعات (الموارد)

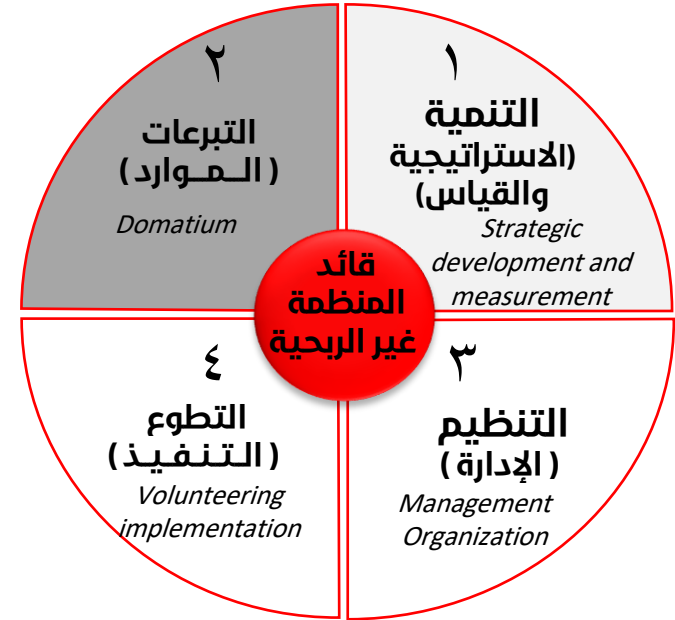
٢/٧ عشرة ممارسات خاطئة في جمع التبرعات :

٥) احترام القانون .

٦) لا تبالغ في قصص العاطفة .

٧) التبرع ثلث المهمة والثلث الثاني البناء والثلث الثالث التشغيل .

٨) الإفصاح (قوائم مالية مدققة) .

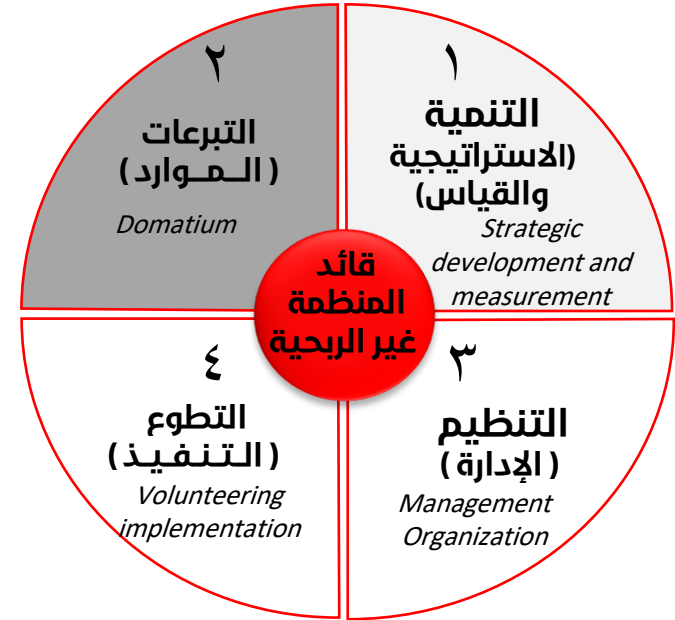


ثانياً- قائد التبرعات (الموارد)

٢/٧ عشرة ممارسات خاطئة في جمع التبرعات :

(٩) التوقيت سيئ يا بني .

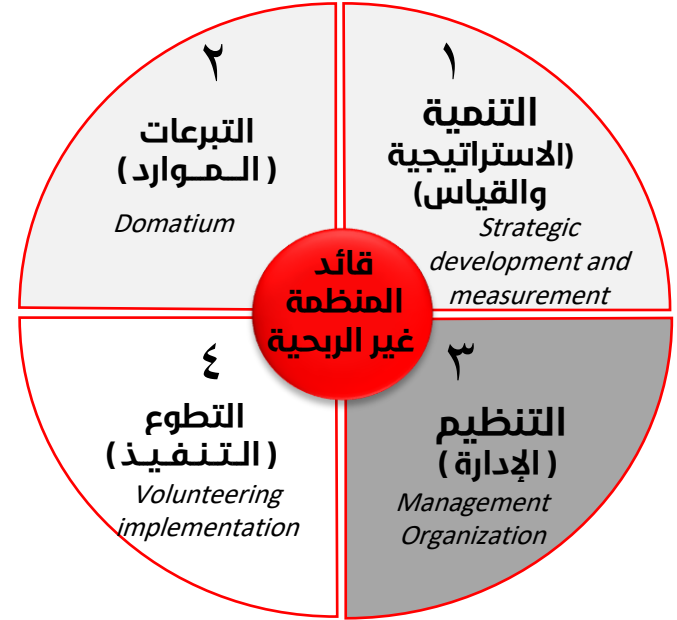
(١٠) (التعبئة) الأفلام الذبح والسحل .



ثالثاً - قائد التنظيم :

٣/١ لماذا التنظيم :

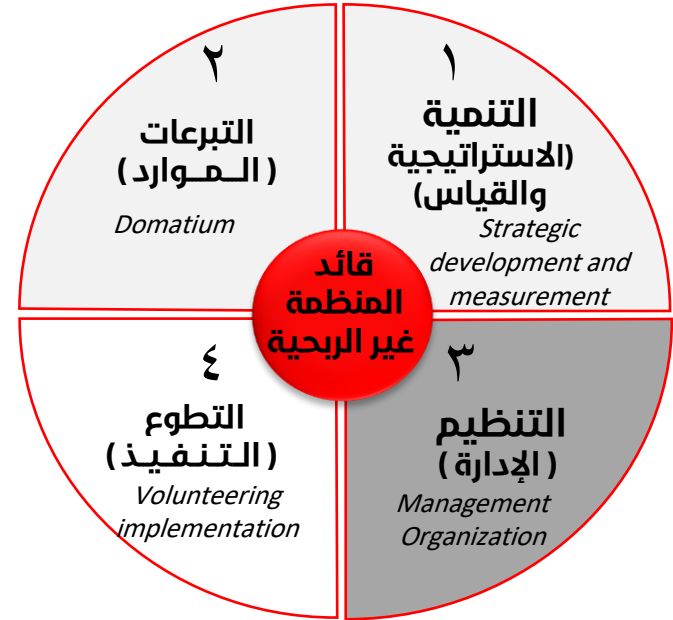
(١) يساهم التنظيم في انجاز الأهداف المنشورة
 وتحقيقها ضمن أعلى معايير الكفاءة المتوفرة
 باستغلال الموارد المقامة .
 (٢) تحفيز جهود العاملين وتنمية الولاء فيهم للعمل
 من خلال خلق بيئة وظيفية مناسبة .



ثالثاً - قائد التنظيم :

٣/١ لماذا التنظيم :

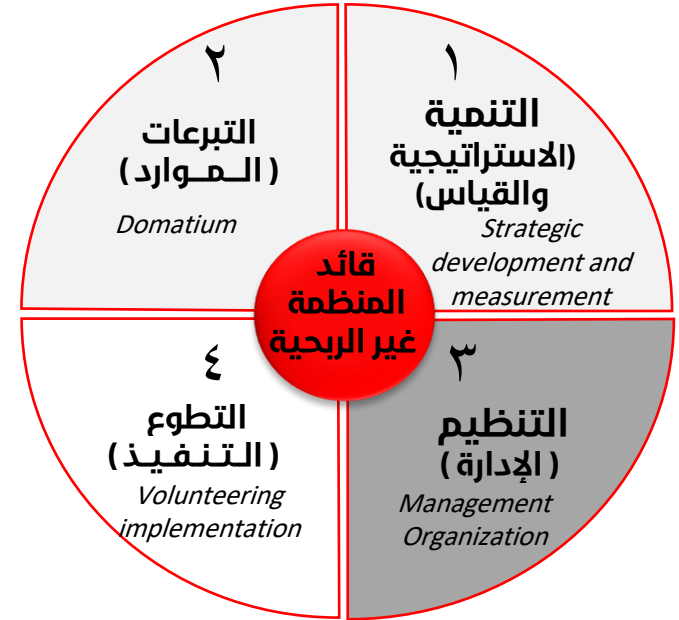
- (٣) منح العاملين الاستقرار الوظيفي وتقسيم العمل.
- (٤) انسيابية عملية الاتصال والتواصل .
- (٥) ترغيب العاملين للعمل بروح الفريق .
- (٦) رفع كفاءة إدارة المنظمة من خلال تطوير أساليب للأداء .
- (٧) توزيع الموارد وتخصيصها بناء على الأهداف الموضوعة .



ثالثاً - قائد التنظيم :

٣/٢ ماذا يعني بالتنظيم :

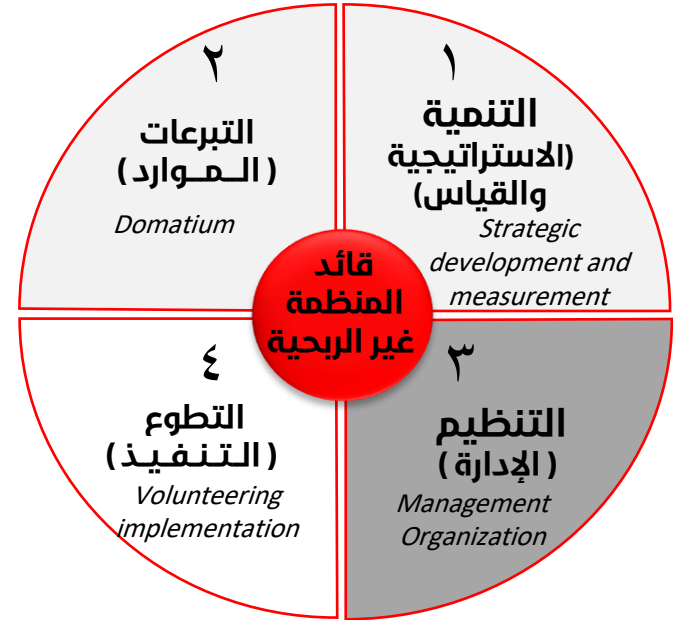
قيام الإدارة العليا في المنظمة رسم أبعاد الهيكل التنظيمي ووضع الأهداف والأنشطة الواجب تحقيقها وتوزيع الأنشطة وأوجه العمل للموظفين أو المتطوعين وفق وظائفهم ومنح الصلاحيات والسلطات لمدير تكون تحت مسؤوليته مجموعات العمل .



ثالثاً - قائد التنظيم :

٣/٢ ماذا يعني بالتنظيم :

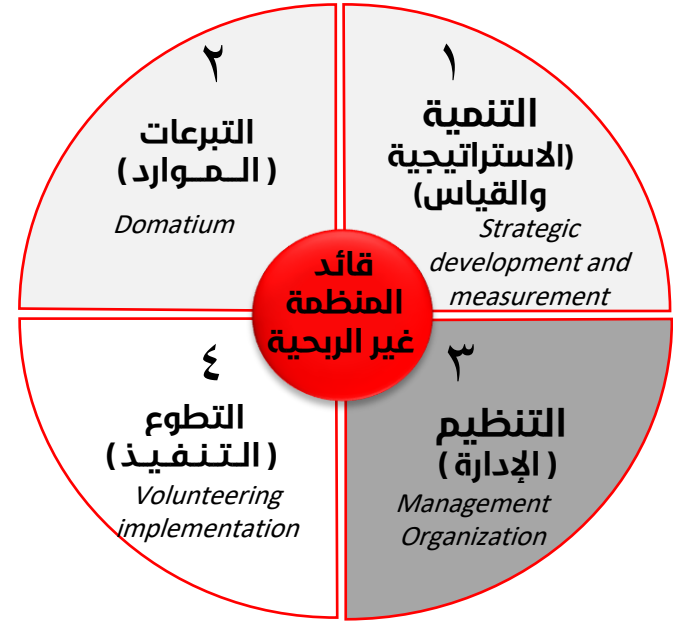
كما يعرف : « إطار يعمل مع رسم العلاقات وتحديدها
 بين الوظائف والواجبات سعياً لتحقيق الأهداف
 المنشورة للمنظمة ويضم بداخله الموارد البشرية
 المستخدمة لتحقيق تلك الأهداف .



ثالثاً - قائد التنظيم :

٣/٣ التنظيم والسعوديين

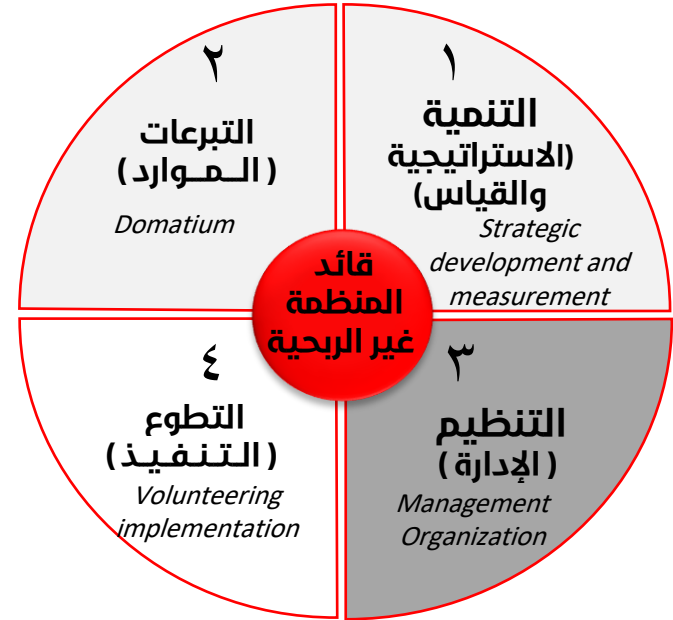
- ١ نحن أمة تحب الفخر (التحفيز) (القيادة) .
- ٢ نعشق الرسالة وفكرة التنظيم .
- ٣ عش ليومك وغداً يوم آخر .
- ٤ ربط الوظيفة بالذات (العاطفة الجياشة).
- ٥ نحن أمة أمية لا تقرأ ولا تكتب (الحفظ والممارسة)



ثالثاً - قائد التنظيم :

٣/٤ التنظيم يحدد القادة (ثلاثة ممارسات) :

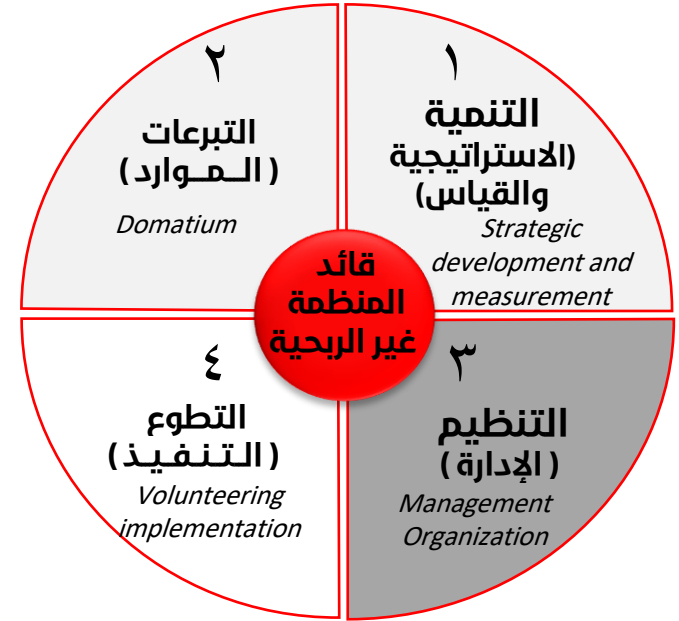
- (١) إعداد الهياكل وتوصيف المهام .
- (٢) أدلة الإجراءات وأتمتها .
- (٣) تقسيم العمل والرقابة والتحفيز عبر الاتصال الفعال.



ثالثاً - قائد التنظيم :

٣/٥ خمس ممارسات تنظيمية صحيحة .

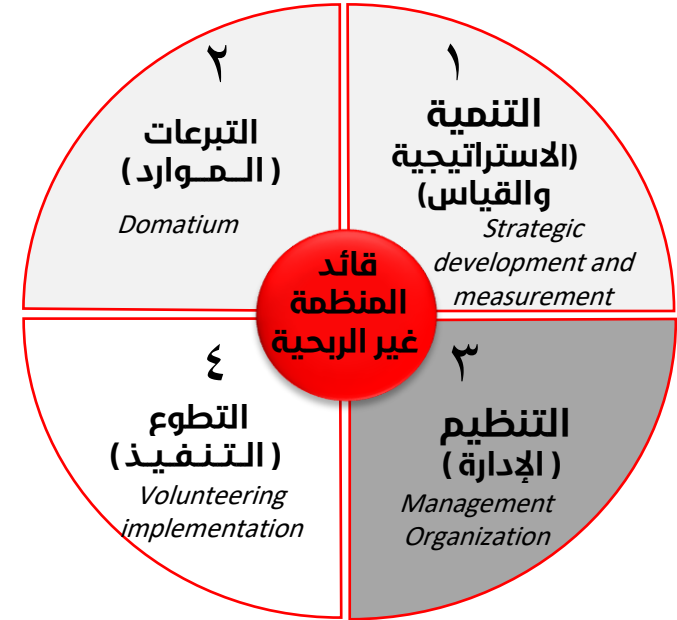
- ١ التخطيط ثم التنظيم ثم التنفيذ .
- ٢ نظام تقني يعكس كافة الأدلة الإجراعات .
- ٣ تحديث النظام عبر توثيق المشكلات وسبل حلها جذرياً .
- ٤ نظام توثيق دقيق (أرشفة وحفظ واسترجاع) .
- ٥ جداول صلاحيات تمكن الرؤساء من اتخاذ القرارات .



ثالثاً - قائد التنظيم :

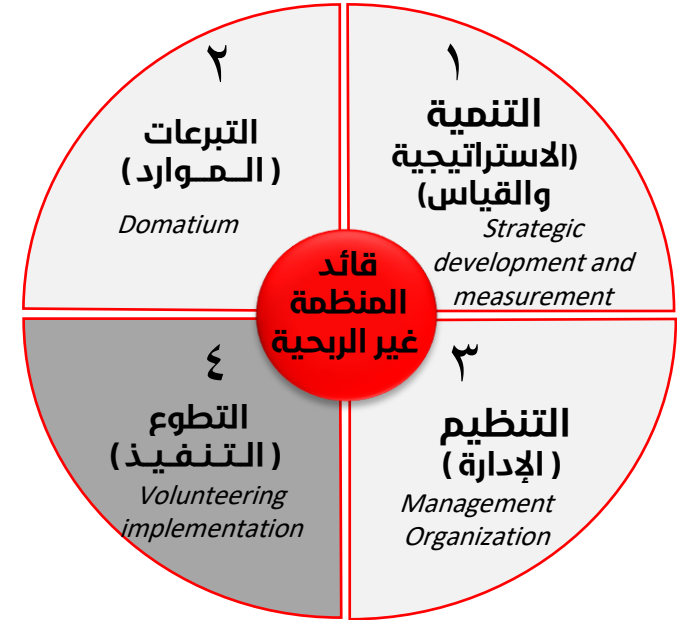
٣/٦ خمس ممارسات تنظيمية خاطئة .

- (١) التنظيم يبني على الأشخاص لا المهام .
- (٢) افتقاد نظام اتصال فعال بسبب تفتت الرؤساء (الخوف) .
- (٣) جمود الأنظمة وقدمها بسبب سياسة الحذر وسوء الظن .
- (٤) ظهور تكتلات التنظيم غير الرسمي .
- (٥) اعتماد النظام الشفهي في التواصل .



٤/١ لماذا التطوع .

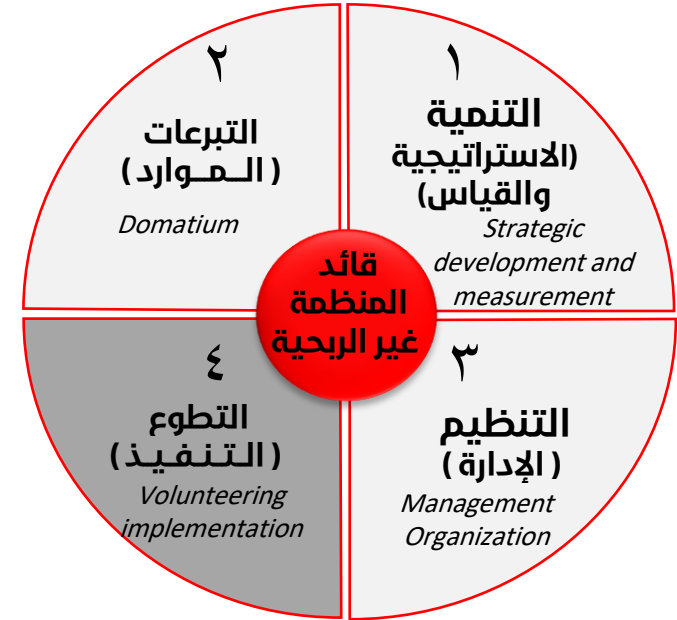
- ١) يُعلمنا الحب .
- ٢) يُعلمنا الرحمة (البر) منح الخير .
- ٣) شركاء في التنمية (القطاع الثالث) .
- ٤) التدريب (مهارات التخطيط والتنظيم والتنفيذ والتوجيه والرقابة) .



رابعاً - قائد التطوع :

٤/١ لماذا التطوع .

- ٥) تجسير الثقافة (التنوع) .
- ٦) تعظيم أثر التبرعات بتخفيض التكاليف.
- ٧) الإيثار العام (المصلحة العامة) .
- ٨) تحقيق شعيرة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر (الفهم الأعظم للدين) .

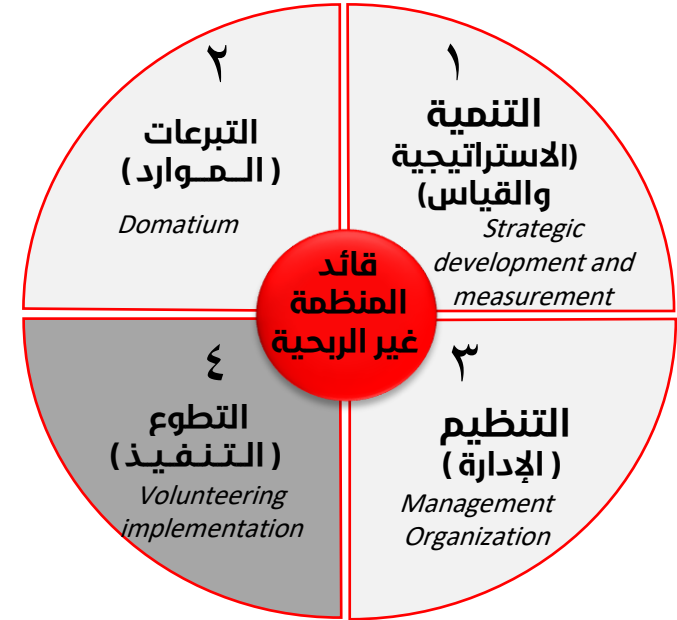


رابعاً - قائد التطوع :

٤/١ لماذا التطوع .

٩) الصحة النفسية .

١٠) الإبداع والابتكار والريادة الاجتماعية .

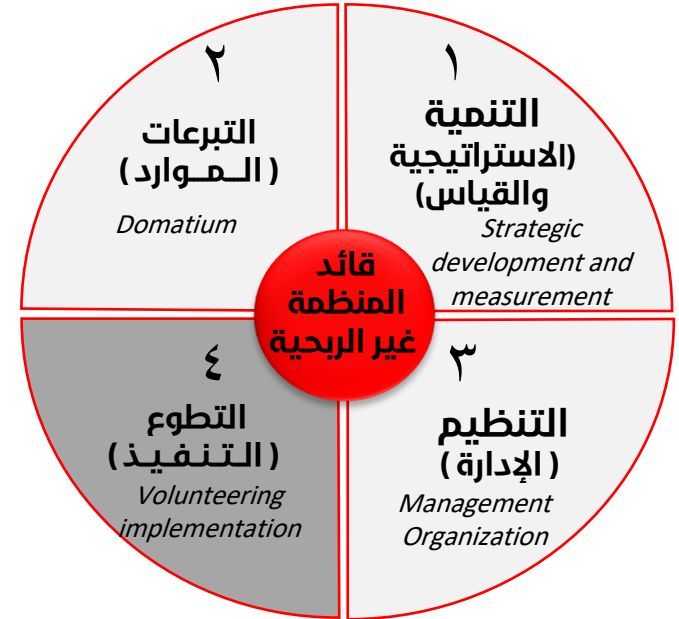


رابعاً - قائد التطوع :

٤/٣ ماذا يعني بالتطوع .

التطوع لغة :

التطوع «تَفْعُل» من الطاعة , و «تَطَوَّعَ» كذا أي
 تحمله طوعاً، وتكلف استطاعته، وتطوع له: تكلف
 استطاعته حتى يستطيعه , قال الأزهري: ومن
 يطوَّع خيراً، والأصل فيه يتطوع فأدغمت التاء في
 الطاء، ويقال: تطاوع لهذا الأمر حتى يستطيعه .



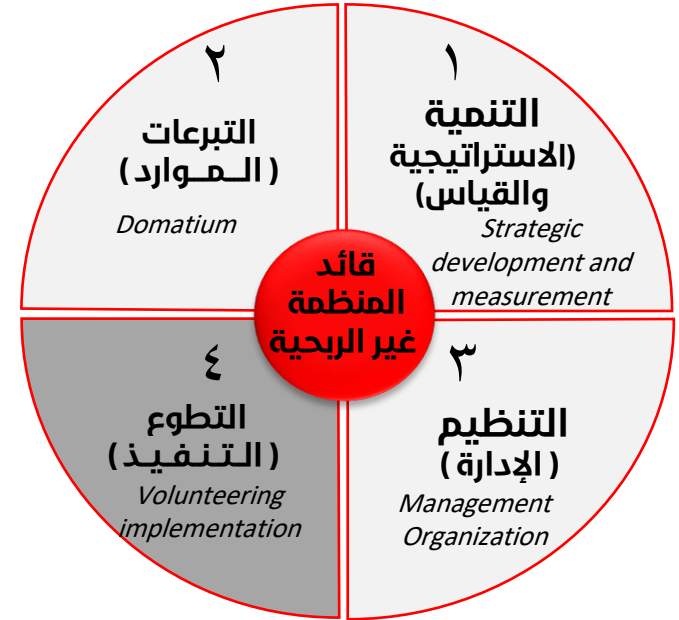
رابعاً - قائد التطوع :

٤/٣ ماذا يعني بالتطوع .

التطوع اصطلاحاً :

أ. التطوع بمفهومه العام :

«بذل البر»، والبر جماع الخير، قال تعالى: ((فَمَنْ
 تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ)) سورة البقرة آية (١٨٢)، ويقول
 فايق سعيد والضرمان: «وجاء في تفسير
 الثعالبي في رواية الحسن البصري أنه قال في
 تفسير الآية الكريمة:



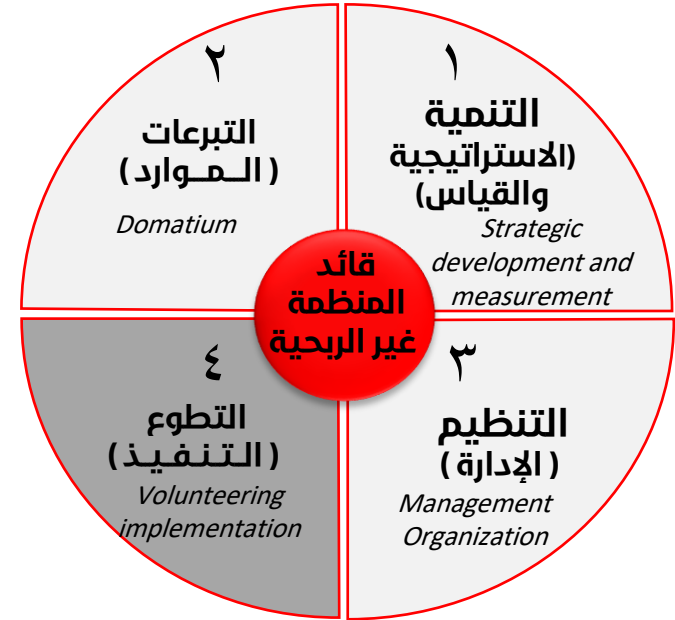
رابعاً - قائد التطوع :

٤/٢ ماذا يعني بالتطوع .

التطوع اصطلاحاً :

أ. التطوع بمفهومه العام :

أنه يعني الدين كله أي فعل غير المفترض عليه
من صلاة أو زكاة أو نوع من أنواع الطاعة .

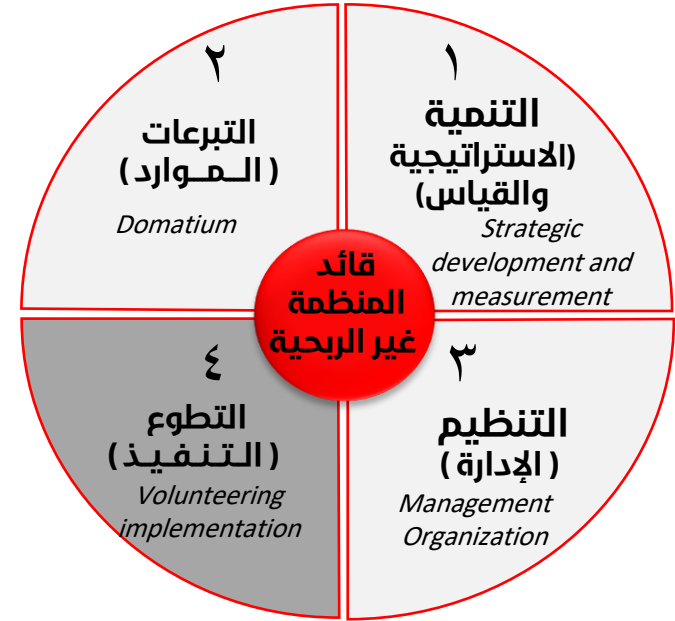


٤/٢ ماذا يعني بالتطوع .

التطوع اصطلاحاً :

أ. التطوع بمفهومه العام :

وقد رجع 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 "،



رابعاً - قائد التطوع :

٤/٣ ماذا يعني بالتطوع .

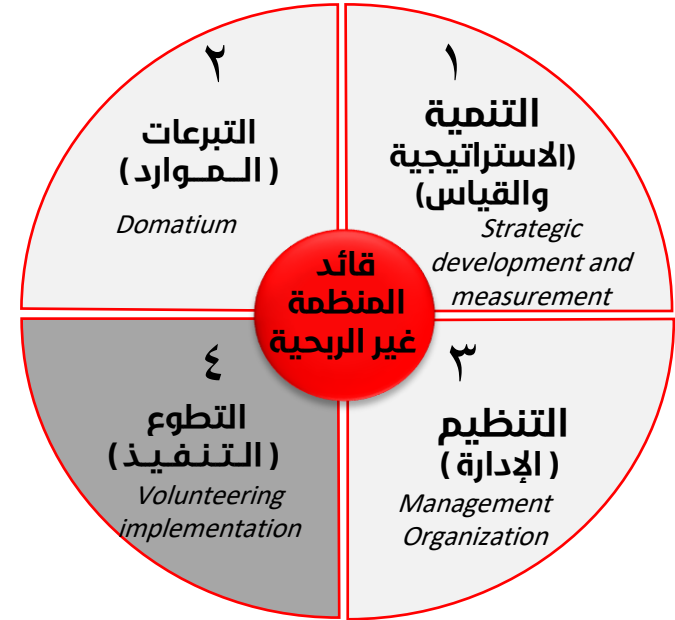
التطوع اصطلاحاً :

أ. التطوع بمفهومه العام :

وبذل الطعام قال تعالى: ((وَيُطْعِمُونَ الطَّعَامَ

عَلَى حُبِّهِ مِسْكِينًا وَيَتِيمًا وَأَسِيرًا * إِنَّمَا نُطْعِمُكُمْ

لَوَجْهِ اللَّهِ لَا نُرِيدُ مِنْكُمْ جَزَاءً وَلَا شُكْرًا)) الإنسان: آية ٨ - ٩



رابعاً - قائد التطوع :

٤/٣ ماذا يعني بالتطوع .

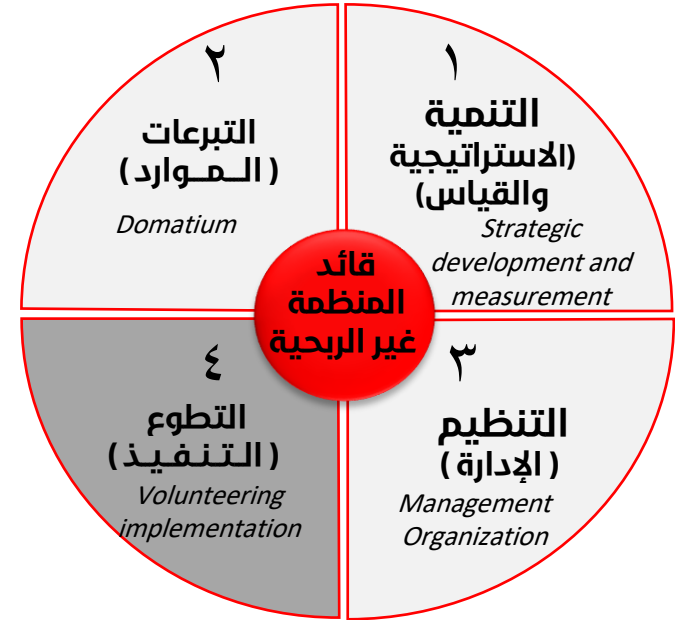
التطوع اصطلاحاً :

أ. التطوع بمفهومه العام :

وقضاء الحاجات قال رسول الله صلى الله عليه

وسلم: « لئن يمشي أحدكم في حاجة أخيه خير

له من أن يعتكف في مسجدي هذا»،



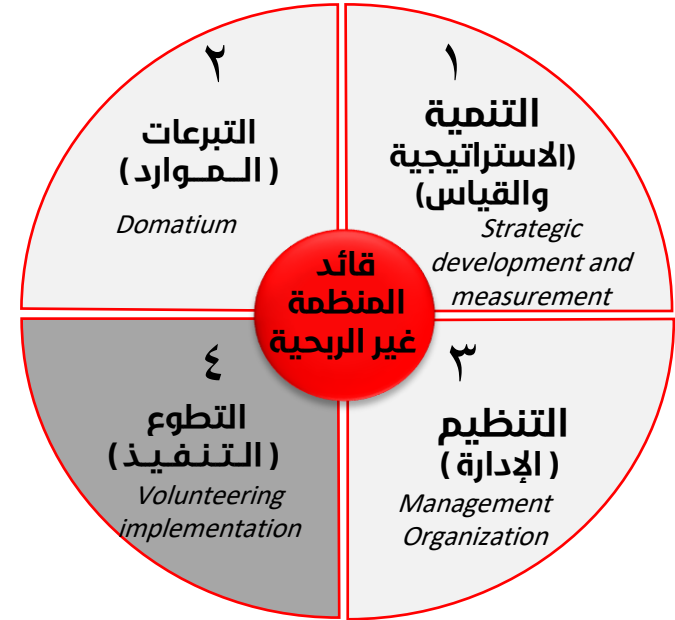
رابعاً - قائد التطوع :

٤/٣ ماذا يعني بالتطوع .

التطوع اصطلاحاً :

أ. التطوع بمفهومه العام :

ونصرة المظلوم قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «من خذل مسلماً في موطن وهو قادر على نصره خذله الله في موطن يحب أن ينصر فيه» رواه أبو داود. إنَّ التطوع بمفهومه الواسع هو مرادف للصدقة في الإسلام .

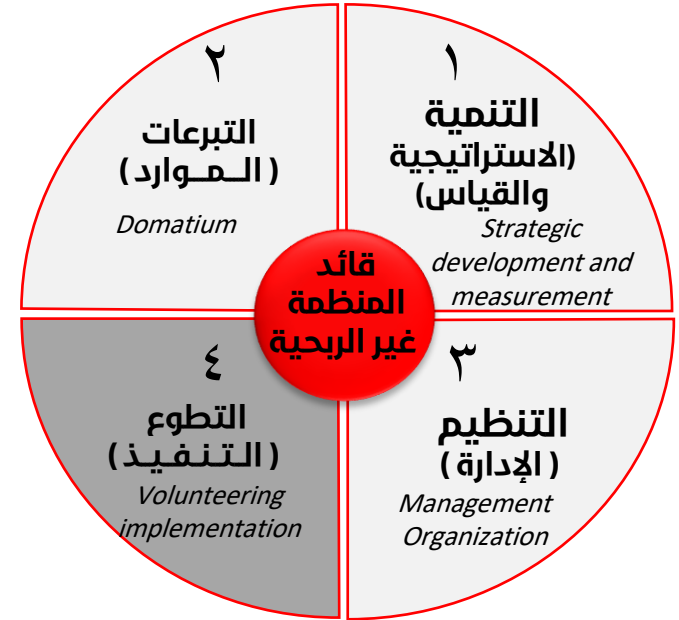


٤/٣ ماذا يعني بالتطوع .

التطوع اصطلاحاً :

ب. التطوع بمفهومه الضيق :

يعرفه أندي فرير وآخرون: «العمل الذي يستفيد منه المجتمع حينما يقوم به الفرد بمطلق حريته دون عائد نقدي». إن استفادة المجتمع تخرج منها الأعمال الضارة وغير المنتجة،



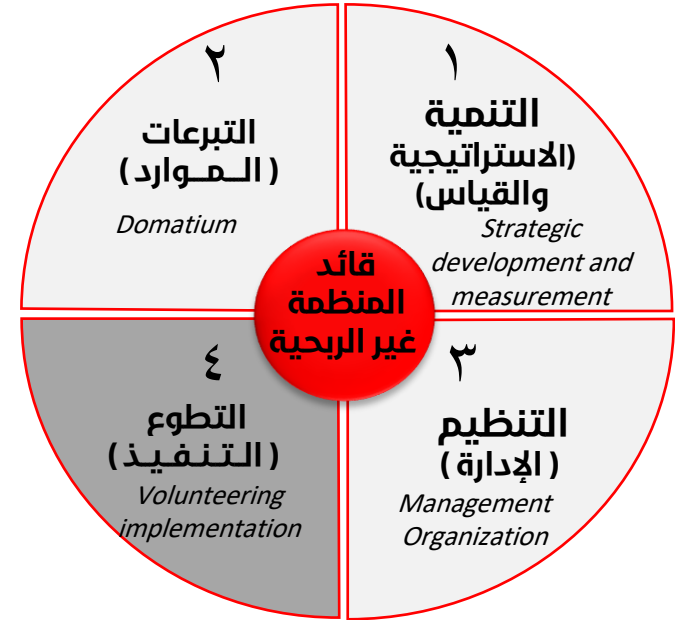
رابعاً - قائد التطوع :

٤/٣ ماذا يعني بالتطوع .

التطوع اصطلاحاً :

ب. التطوع بمفهومه الضيق :

والحرية تؤكد الاختيار دون إكراه , كأن يكون
 مفروضاً من المحاكم أو إلزامياً في إطار مادة
 دراسية أو برنامج تخرج .

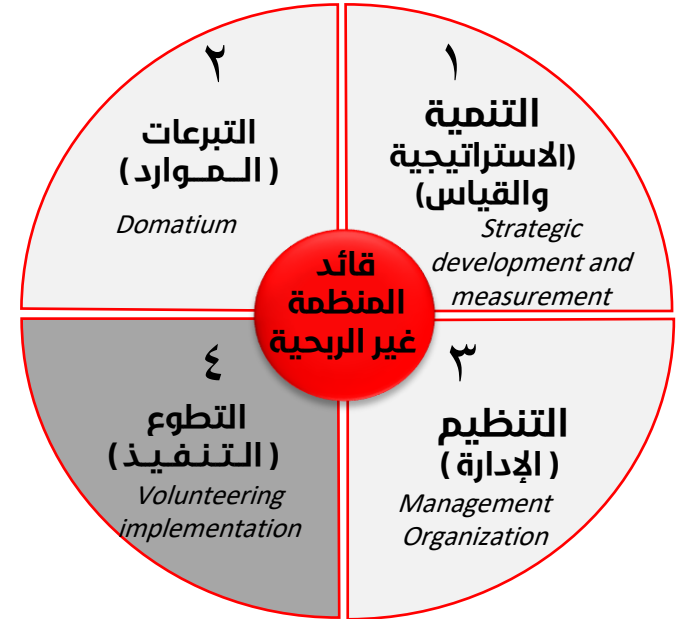


٤/٣ ماذا يعني بالتطوع .

التطوع اصطلاحاً :

ب. التطوع بمفهومه الضيق :

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 .



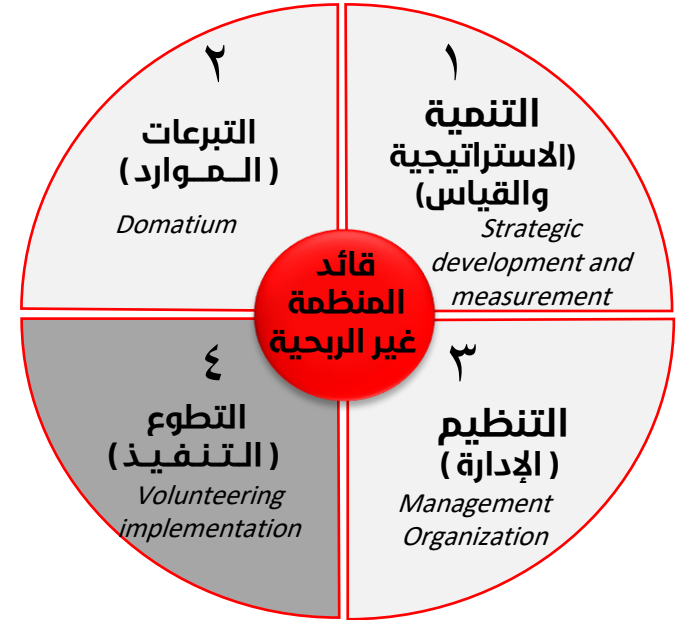
رابعاً - قائد التطوع :

٤/٢ ماذا يعني بالتطوع .

التطوع اصطلاحاً :

ب. التطوع بمفهومه الضيق :

لا تعد عملاً تطوعياً بالرغم من أنه يقدمها
بمطلق حريته ودون عائد نقدي، ولكنها تتعلق
بالتزام مشترك .

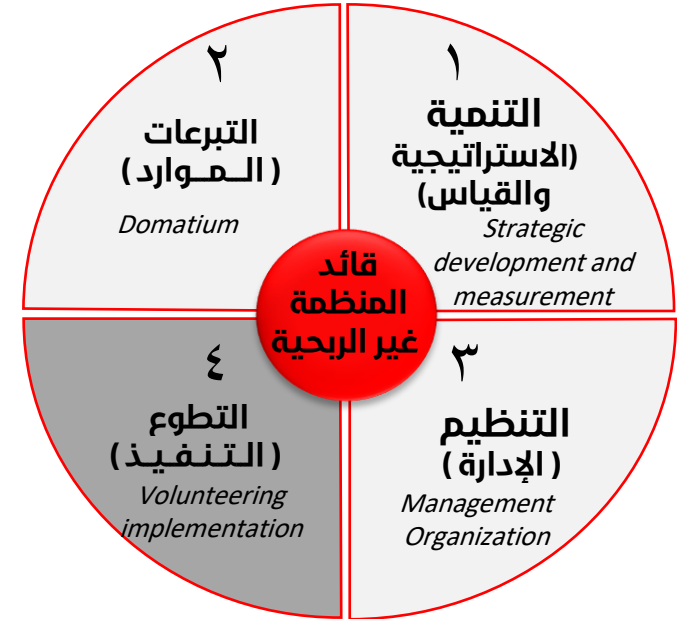


٤/٣ ماذا يعني بالتطوع .

التطوع اصطلاحاً :

ب. التطوع بمفهومه الضيق :

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 .



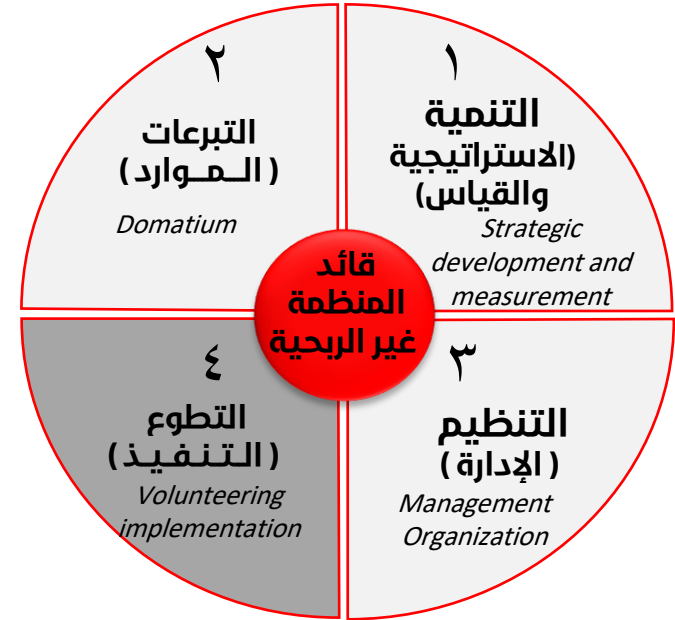
رابعاً - قائد التطوع :

٤/٣ ماذا يعني بالتطوع .

التطوع اصطلاحاً :

ب. التطوع بمفهومه الضيق :

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

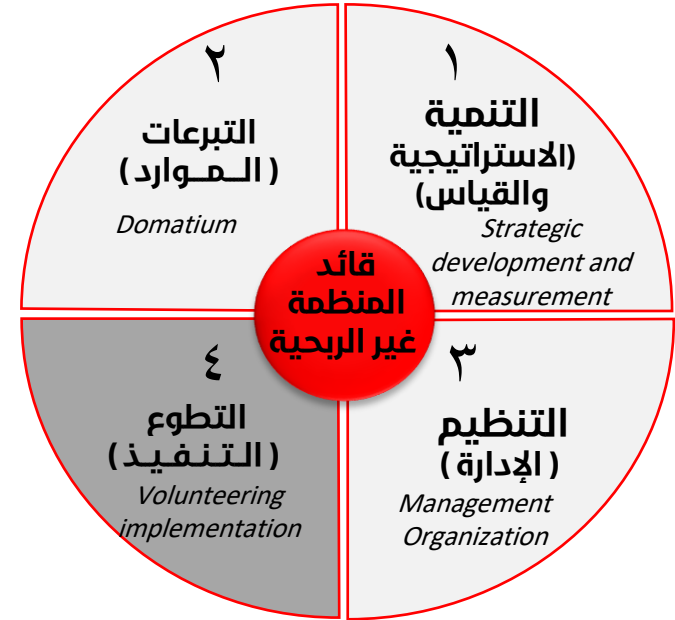


رابعاً - قائد التطوع :

٤/٣ ماذا يعني بالتطوع .

مصطلحات ذات علاقة :

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



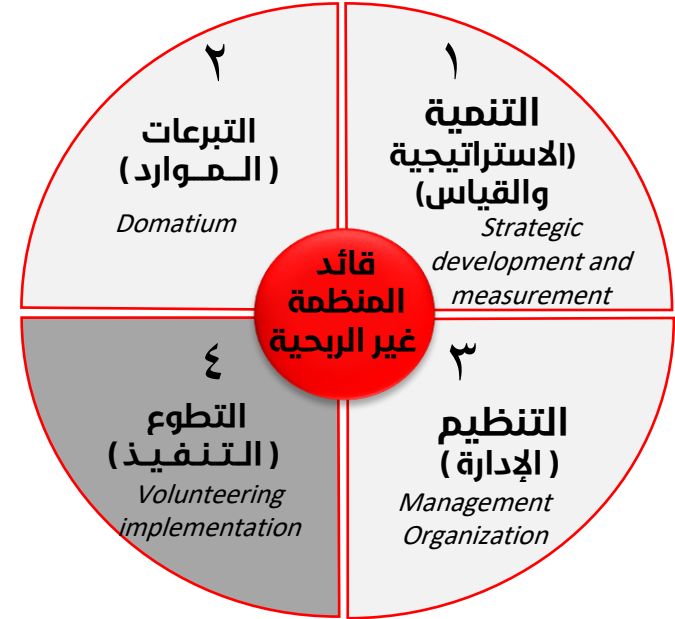
رابعاً - قائد التطوع :

٤/٣ إدارة التطوع .

بناء نظام التطوع

مراحل التطوع الإدارية الثلاث:

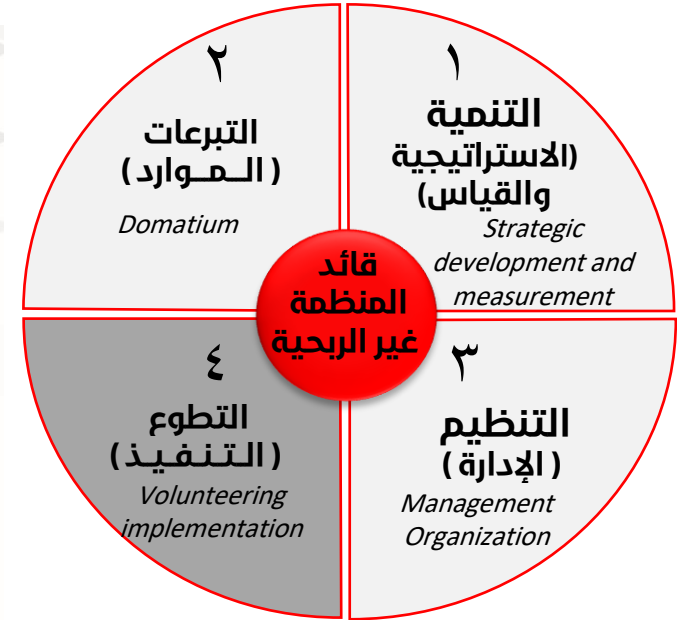
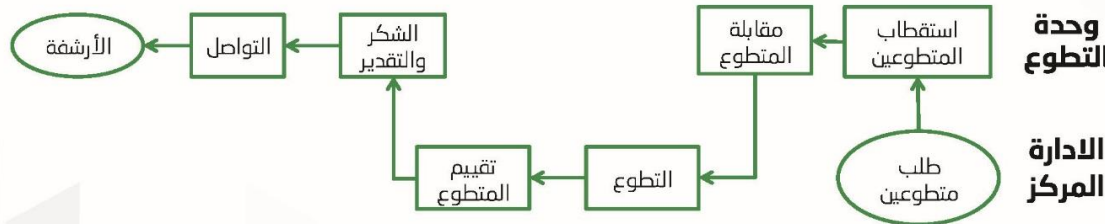
- ▶ قبل التطوع .
- ▶ الاستقطاب و الفرز و المقابلات و القبول او الاعتذار
- ▶ التعريف بالمؤسسة و نظام التطوع
- ▶ اثناء التطوع .
- ▶ التعيين و التدريب و التطوير
- ▶ ما بعد التطوع .
- ▶ التقييم و الشكر و حفظ الساعات التطوعية



رابعاً - قائد التطوع :

٤/٣ إدارة التطوع .

تحديد الية العمل مع الادارات الاخرى



٤/٣ إدارة التطوع .

نظام التطوع

مراحل التطوع الإدارية الثلاث

ما بعد التطوع

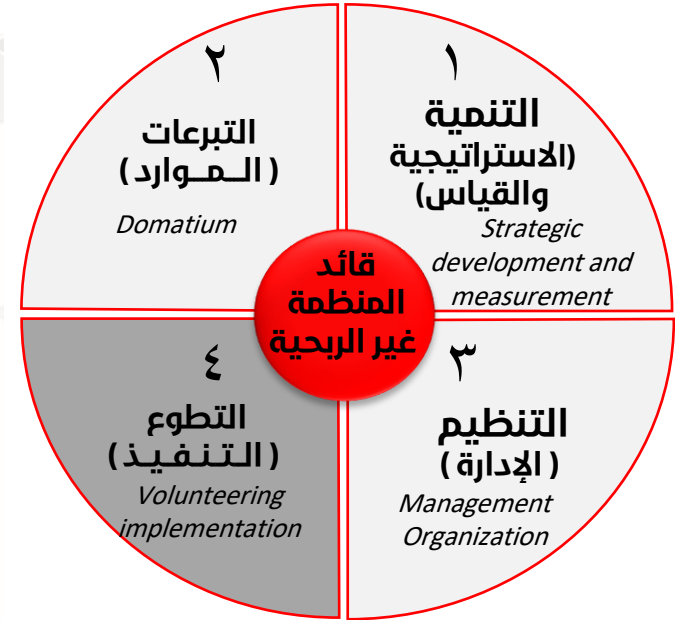
- التقييم و الشكر و حفظ
الساعات التطوعية

اثناء التطوع

- التعيين و التدريب و التطوير

قبل التطوع

- الاستقطاب و الفرز و المقابلات
و القبول او الاعتذار
- التعريف بالمؤسسة و نظام
التطوع



رابعاً - قائد التطوع :

٤/٣ إدارة التطوع .

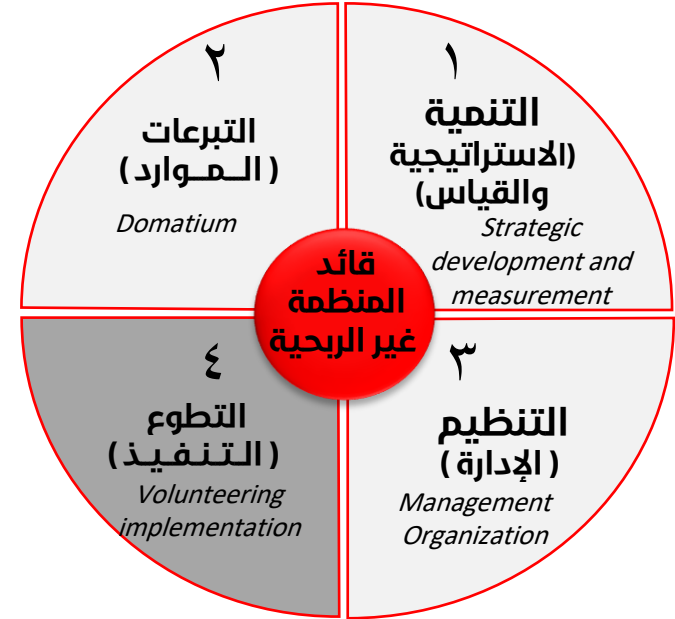
تقييم المتطوعين

أعتمد مقياس المستوى الثلاثي في نماذج التقييم لتقييم مستوى الأداء للبرنامج والمتطوع

ويتم التقييم بناء على

- المعايير العامة .
- المعايير المهنية

الفئة	مجموع
الفئة (أ)	48 - 38
الفئة (ب)	37 - 25
الفئة (ج)	24 - 15



رابعاً - قائد التطوع :

٤/٣ إدارة التطوع .

فئات المتطوعين

فئة متطوع

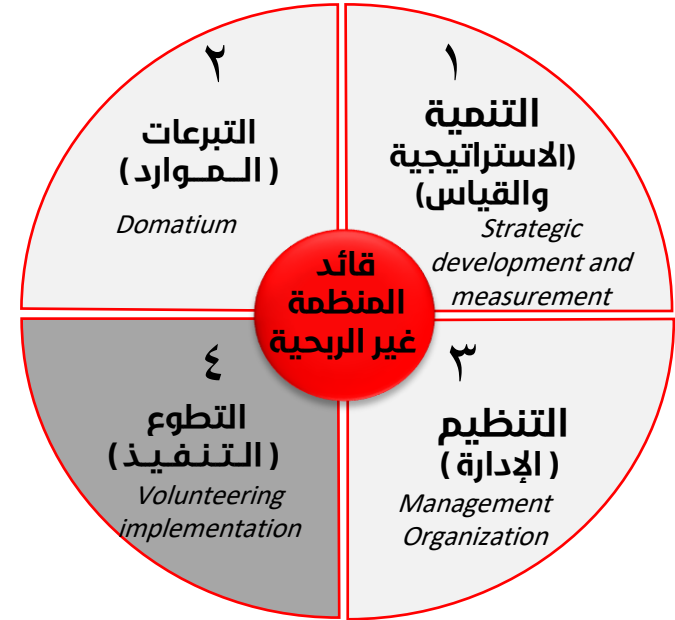
المميزات

- شهادة اعتماد ساعات تطوعية
- شكر وتقدير
- دورة تدريبية

عدد الساعات



(5 ساعات - 50 ساعة)
 الفئة (أ)



رابعاً - قائد التطوع :

٤/٣ إدارة التطوع .

فئات المتطوعين

فئة مبادر

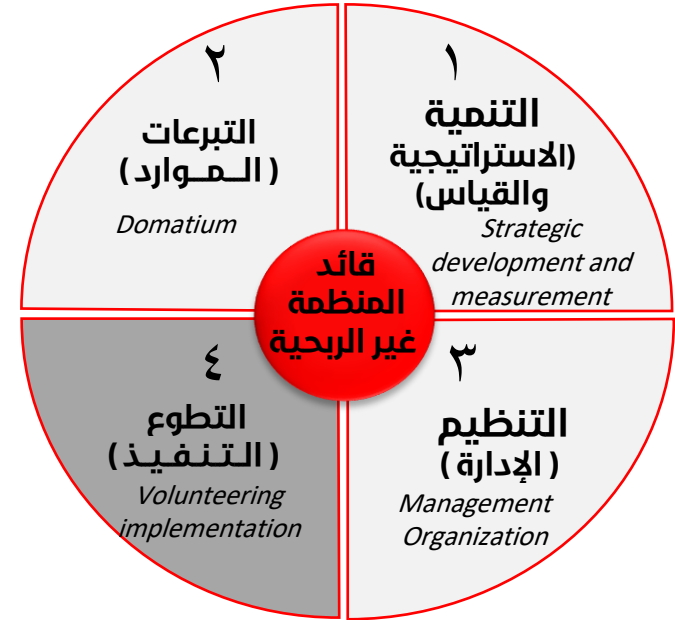
المميزات

- شهادة اعتماد ساعات تطوعية
- شكر وتقدير
- دورة تدريبية
- هدية
- تكريم في الحفل السنوي للمتطوعين

عدد الساعات



(5 ساعات - 150 ساعة)
الفئة (أ)



رابعاً - قائد التطوع :

٤/٣ إدارة التطوع .

فئات المتطوعين

فئة قائد

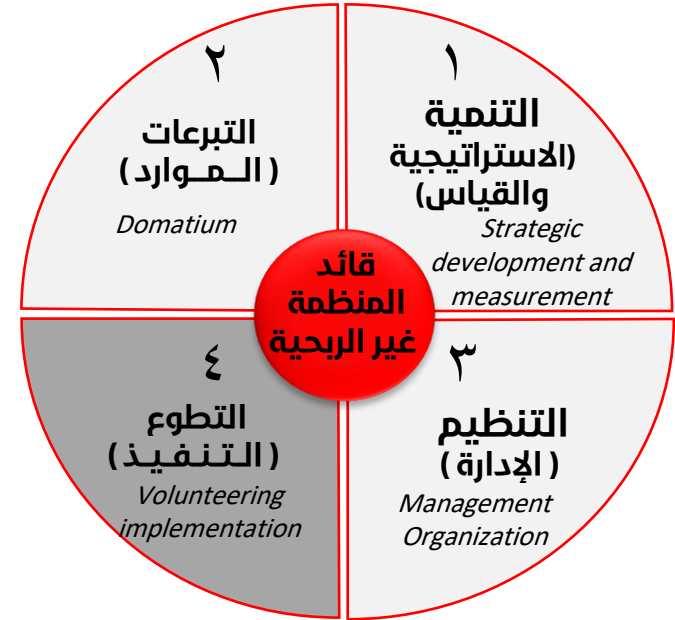
المميزات

- شهادة اعتماد ساعات تطوعية.
- شكر وتقدير.
- دورة تدريبية.
- هدية.
- تكريم في الحفل السنوي للمتطوعين.
- المشاركة في ملتقى العنود التطوعي.
- الترشيح للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات.
- الترشيح للمشاركة في برنامج السياحة التطوعية

عدد الساعات

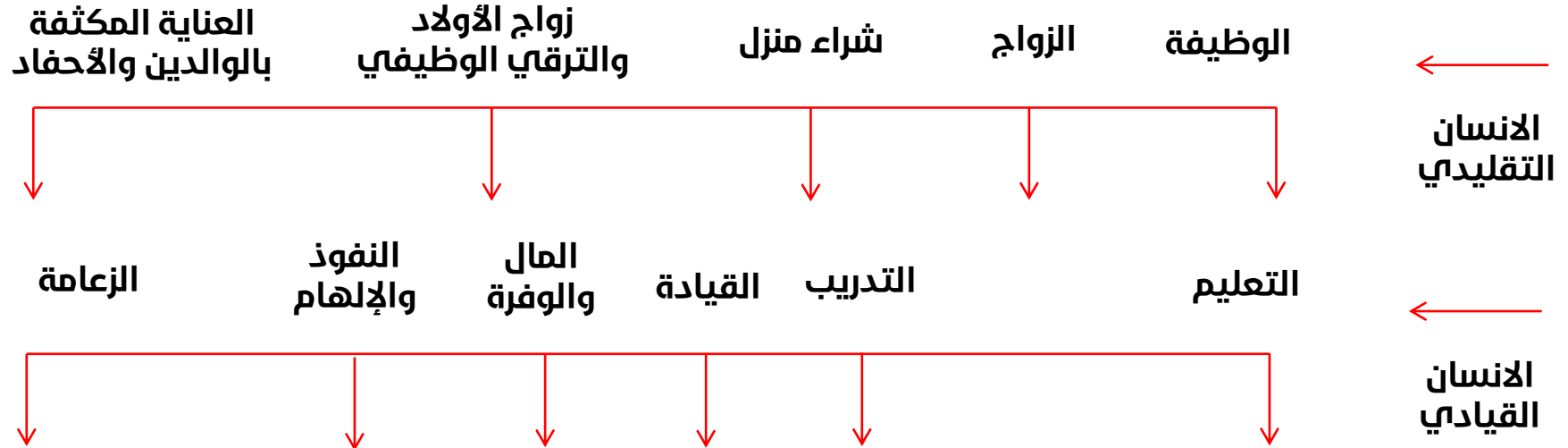


(150 ساعة فأعلى)
الفئة (أ)



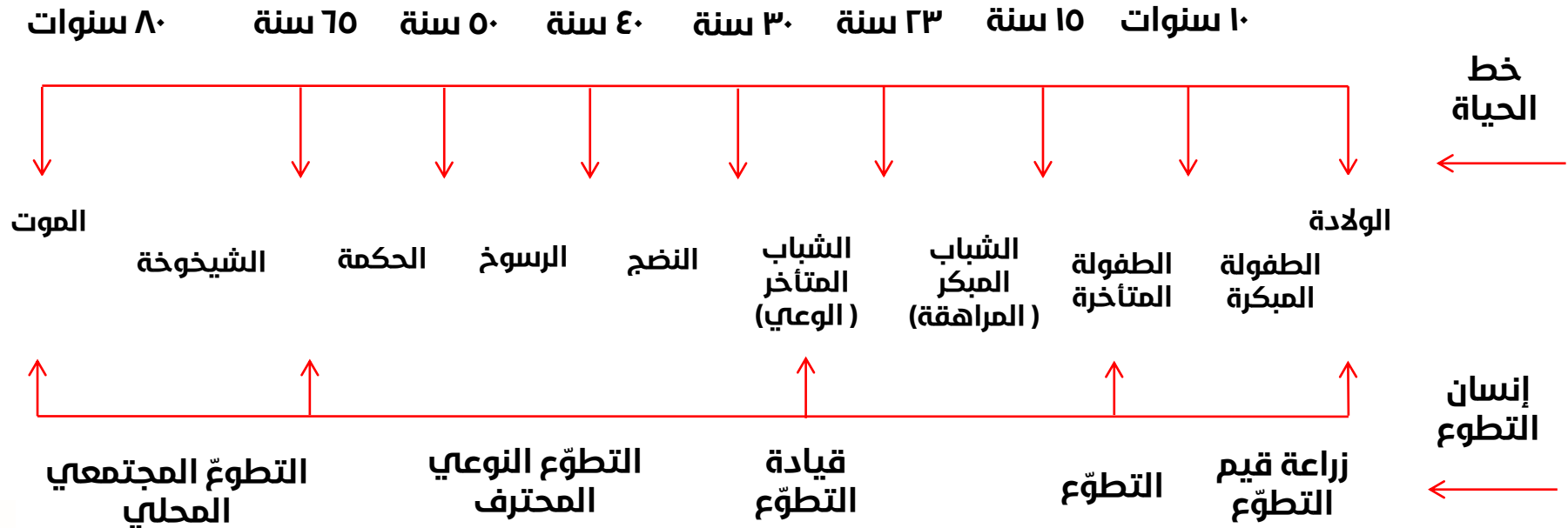
رابعاً - قائد التطوع :

٤/٤ أي التطوع أفضل للسعوديين ؟



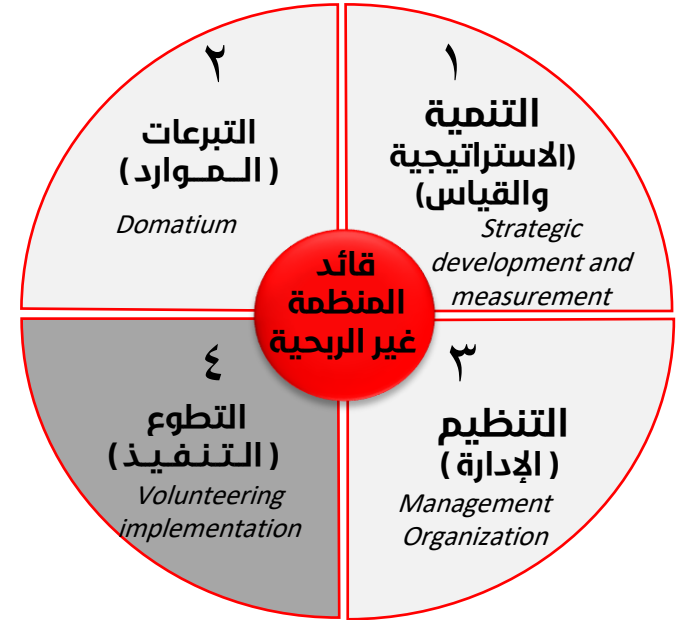
رابعاً - قائد التطوع :

٤/٤ أي التطوع أفضل للسعوديين ؟



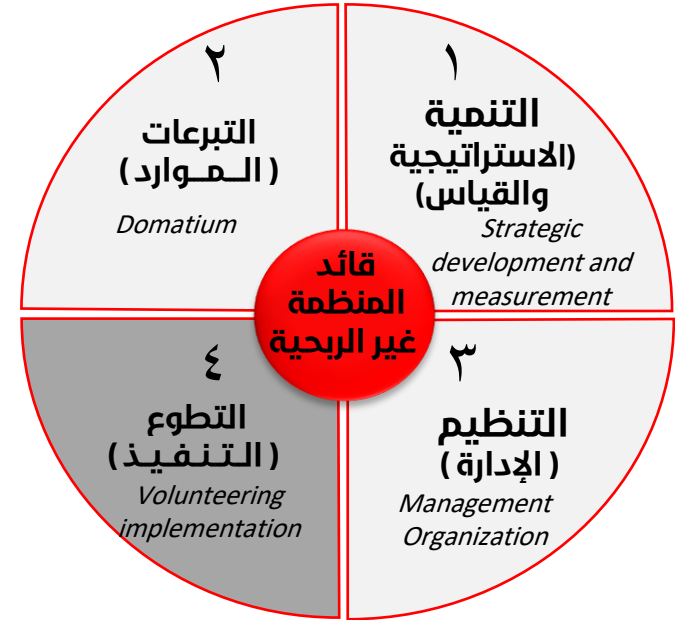
٤/٥ التطوع يحدد القادة (ثلاث ممارسات) :

- (١) الذكاء العاطفي .
- (٢) إدارة فرق العمل .
- (٣) التحفيز والتقدير المعنوي .



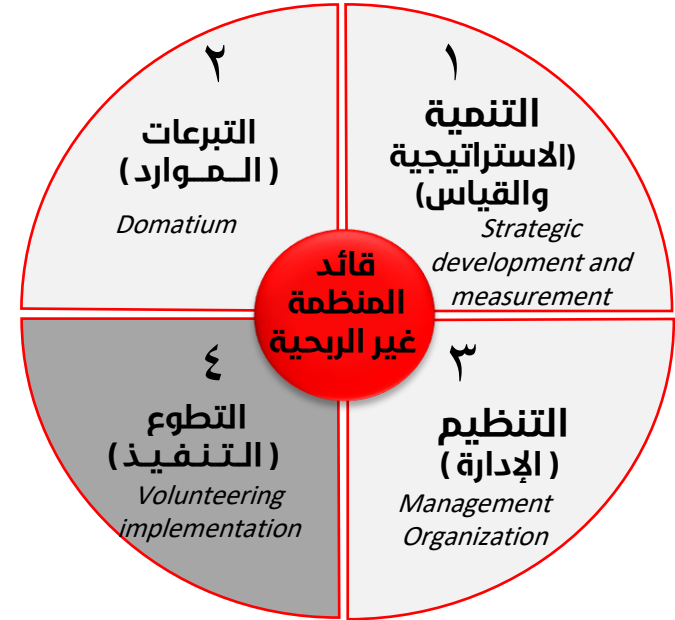
٤/٦ خمس ممارسات صحيحة في التطوع .

- ١) تخطيط التطوع وفق أدلة إجراءات .
- ٢) تصميم المبادرات التطوعية .
- ٣) اختيار والتعاقد وتدريب المتطوعين .
- ٤) الاحتفال والتكريم .
- ٥) التواصل اللاحق .



٤/٧ خمس ممارسات خاطئة في التطوع .

- (١) افتقاد النظام (العفوية) .
- (٢) الشللية .
- (٣) إهمال المتطوع (التوجيه - التحفيز)
- (٤) طول فترة التطوع .
- (٥) افتقاد وسائل السلامة .



٥/١ أين نحن قيادياً :

(١) القيادة بالانساق :

(١) : أن تتفق شخصية ومهارات وأسلوب وقيم
وأهداف القائد مع الصفات المناظرة لها
في المنظمة التي يقودها : عملياتها ,
وهيكلها التنظيمية وثقافتها وطريقة
استخدام وتطوير العاملين



٥/١ أين نحن قيادياً :

(١) القيادة بالانساق :

(١) : منها وطريقة تفاعلها مع المجتمع والأكثر أهمية هو طريقة تنفيذ استراتيجياتها لتحقيق النجاح في المجتمع أو الأسواق التي تخدمها.



٥/١ أين نحن قيادياً :

(١) القيادة بالانساق :

(ب) : لاشك أن التميز في القيادة يتطلب شخصية قوية وموهبة , لكن ذلك يأتي في عدة أشكال وكل شكل يعمل على نحو أفضل عندما تتناسب مهارات القائد مع الظروف التي يعمل بها .



٥/١ أين نحن قيادياً :

(١) القيادة بالانساق :

(ب) : هذا التناسب حين يتعلق بالكثير من
الأجزاء المتحركة يمكن اعتباره نوعاً من
الانساق .



٥/١ أين نحن قيادياً :

(١) القيادة بالاتساق :

(ج) : لاتوجد نظرية شاملة ذات قبول رسمي واسع للقيادة على العكس هناك الكثير من النظريات المختلفة والمتضاربة أحياناً .
تركز بعض النظريات على الصفات الشخصية للقائد وهناك نظريات أخرى تركز على الأساليب



٥/١ أين نحن قيادياً :

(١) القيادة بالانساق :

(ج) : يتفاعل بها القادة مع تابعيهم وهناك
نوع ثالث من النظريات مهتم بالظروف
التي تخلق القيادة أو التي تتطلب أنواعاً
مختلفة من القيادة .



٥/١ أين نحن قيادياً :

(١) القيادة بالاتساق :

(د) : السؤال هل يوجد إطار فكري يمكنه توليف هذه النظريات معاً أو يصف على الأقل الرابط بينها مع الحفاظ على أوجه التميز لكن نظريته؟
نظرية الاتساق تجعل هذا التكامل ممكناً تجمع ما بين الدراسات الزمنية للقيادة التي تركز



٥/١ أين نحن قيادياً :

(١) القيادة بالاتساق :

(د) : على الشخصية والأسلوب مع تلك التي
تركز على مجالات التفاعل الشخصي الأكثر
نشاطاً للقيادة ثم تضع كليهما في سياق
الأنظمة التنظيمية والأنظمة الاجتماعية
تعتبر نظرية الاتساق



٥/١ أين نحن قيادياً :

(١) القيادة بالانساق :

(د) : نظرية اشمل تحتفظ بقوة هذه الآراء
الفردية وتركز على الطريقة التي
يتفاعلون بها كل مع الآخر .



٥/١ أين نحن قيادياً :

(١) القيادة بالانساق :

(هـ) : من أجل التوصل للتوازن بين قوة البساطة وحقيقة التعقيد وصفنا شبكة مكونة من اثني عشر خلية بالنسبة للقائد ومنظمة القائد والسياق التنظيمي -المجتمع والسوق - حددنا أربع مساحات للتركيز عليها :



٥/١ أين نحن قيادياً :

(١) القيادة بالانساق :

(هـ) : الطبيعة الأساسية والمبادئ الضمنية
والوسائل المتاحة لتحقيق التقدم
والفرض والاتجاه الغالب توصلنا إلى أن
التحدي الأساسي للقيادة هو انساق
هذه المكونات .



خامساً - الخلاصة :

المجتمع / السوق	المنظمة	القائد	
النماذج والمعايير	نوع المنظمة	الشخصية والأسلوب	الطبيعة الأساسية
الثقافة الأشمل	ثقافة المنظمة	القيم الشخصية	المبادئ الضمنية
الاقتصاد والصناعة	موارد المنظمة	المهارات الشخصية	الوسائل المتاحة
احتياجات المجتمع ومتطلبات السوق	المهمة والاستراتيجية	أهداف شخصية	الفرض والاتجاه



٥/٢ القائد الذي نريد (اثنى عشر سمة) .

- ١) الإلهام والإبداع .
- ٢) المعرفة التنموية (الاقتصاد الاجتماعي) .
- ٣) إعداد وقياس الاستراتيجيات وتحويلها إلى مشاريع عمل .
- ٤) التسويق .



٥/٢ القائد الذي نريد (اثنى عشر سمة) .

- ٥) البيع الفعال .
- ٦) الخدمة المتميزة .
- ٧) إعداد الهياكل وتوصيف المهام .
- ٨) أعداد أدلة الإجراءات وأتمتها .



٥/٢ القائد الذي نريد (اثنى عشر سمة) .

- ٩) تقسيم العمل والرقابة والتحفيز عبر الاتصال الفعّال.
- ١٠) الذكاء العاطفي .
- ١١) إدارة فرق العمل .
- ١٢) التحفيز والتقدير المعنوي .



٥/٣ لماذا يفشل التدريب القيادي .

- ١) سوء الاختيار وليس سوء الموظف (الاحتياج) .
- ٢) ضعف مهارة الاتساق والموائمة .
- ٣) ما تعلمناه وتدريبنا عليه لم يقيّد ويحوّل إلى برنامج عمل (إنها البداية) .
- ٤) التدريب على ماذا ولي على كيف (التمارين - التطبيقات)



٥/٣ لماذا يفشل التدريب القيادي .

- ٥) عوامل سيكولوجية داخل الذات (الإحباط) (لا أستطيع) .
- ٦) البيئة الحاضنة للقيادة والبيئة الطاردة للقيادة.
- ٧) النشأة والعادات .



شكراً لكم

info@alanood.org.sa

www.alanood.org.sa

Alanood Org

