

ورقة عمل

القوى البشرية في الجمعيات الخيرية وتدريبها

تعتبر الموارد البشرية من أهم الموارد على الإطلاق لأي منظمة إدارية ، ذلك أنه مهما توفرت الموارد الأخرى تظل الموارد البشرية هي المعنية بممارسة كافة وظائف الإدارة من حيث التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة .
وبناء عليه فإن إدارة الموارد البشرية تعد مسئولية أساسية لأي جمعية حتى تحقق أهدافها ويبرز دورها في خدمة مجتمعها . فبدون الموارد البشرية المؤهلة لن تستطيع القيام بأنشطتها على أفضل وجه ، وكلما ارتقى مستوى مواردها البشرية كلما حققت مزيداً من الإنجازات.

ويمكن للجمعيات الخيرية أن يكون لها دوراً رائداً في مجال تنمية القوى البشرية والخاصة بالمرأة لتحقيق من خلالها :

- إيجاد فرص عمل للمرأة .
- تأهيل الأسر التي ترعاها الجمعية لإيجاد مصادر للدخل لهم .
- تقديم المساعدات المادية والعينية للأسر المحتاجة .
- تسهيل فرص التدريب والتعليم للأسر الفقيرة .
- افتتاح مراكز عملية للإنتاج.

وبما أن التعليم يستغرق وقتاً أطول نسبياً ويعتمد على الجانب النظري بينما يتصف التدريب بمزايا تجعله السياسة الأنسب لتوفير الاحتياجات البشرية للجمعيات من حيث أنه :

- يتطلب وقتاً زمنياً أقصر نسبياً .
- يمكن توجيهه نحو التخصص المطلوب مباشرةً.
- أنه تطبيقي يهدف وبشكل مباشر لتحسين مستوى الأداء .

وسنورد هنا تجربة الجمعية الفيصلية الخيرية النسوية بجده كمثال ناجح ساهم بشكل فعال في تنمية الموارد البشرية في مجتمعها ، وكخطوة تمهيدية للتكامل والتعاون بين الجمعيات لتحقيق منافع متبادلة لكل جمعية حسب إمكانياتها وبرامجها .
ذلك ان الجمعية تهدف الى تقديم الخدمات في منطقة جدة وتشمل هذه الخدمات ما يلي:

- الخدمات الاجتماعية (للأسر/ الأرملة/ الأيتام/ المعاقين) .
- الخدمات الصحية .
- الخدمات الدينية والثقافية .
- خدمات رعاية الطفولة والأمومة .
- الخدمات التأهيلية .
- الخدمات التعليمية .
- الدراسات والأبحاث العلمية في المجالات الاجتماعية .
- تنظيم الأسواق والحفلات الخيرية والمهرجانات والمعارض .

وانطلاقاً من أهدافها وسعيها لتحقيق خدماتها على أفضل وجه ممكن، حرصت الجمعية على تنمية القوى البشرية وتفعيل دورها من خلال المجالات التالية :

١- رعاية الاسر المحتاجة وتقديم المساعدات المادية والعينية والصحية :

تعتبر رعاية الأسر المحتاجة وتقديم المساعدات المادية والعينية والصحية للأسر الفقيرة ومحدودة الدخل احد أهم الأهداف التي تتبناها الجمعية منذ تأسيسها عام ١٣٩٦ هـ. ومنذ نشأتها بدأت في تنفيذ خدماتها الاجتماعية ورأت انه من واجبها العمل على تحسين المستوى الاقتصادي للأسرة ليس فقط بتقديم المساعدات المالية والعينية والصحية فقط بل العمل على تأهيل الأسرة وتحقيق حد معقول من الاكتفاء الذاتي .

وقد سبق إنشاء الجمعية الفيصلية إنشاء الجمعية التعاونية للأشغال النسوية في جدة عام ١٣٨٤ هـ قبل صدور القرار الوزاري رقم ٤٤٣ في ١٣٩٥/٣/٧ هـ بتحويل الجمعية التعاونية إلى جمعية خيرية وتم تسجيلها بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية برقم ١٩ وسميت الجمعية الفيصلية الخيرية النسوية بجدة.

وقامت بجهود مخصصة لتنمية روح العمل وتنمية الشعور بالمسئولية الاجتماعية في نفوس الأسر المحتاجة لتفهم دورها في المجتمع ولتقوم به على أفضل وجه ووضعت الجمعية الأهداف التالية :

١. إنشاء مشغل وقسم للتدبير المنزلي لتشغيل الأيدي النسائية في العمل واستغلال أوقات الفراغ في عمل منتج.
 ٢. تأسيس معهد للتفصيل والخياطة عام ١٣٨٥ هـ والذي يهدف لتدريب من لديها مهارات يدوية فنية كالخياطة والأشغال اليدوية للاستفادة من هذه المهارات في الكسب المادي وتحسين مستواهن الاقتصادي.
 ٣. إنشاء قسم ربات البيوت والذي يهدف إلى مساعدة ربة البيت" التي لا تستطيع الخروج من منزلها" في النهوض بمستواهن الاقتصادي من خلال تدريبها ومساعدتها في تسويق منتجاتها من خلال الجمعية. وفي هذا المجال استمرت الجمعية في التدريب الفني والمهني وقدمت العديد من الدورات التدريبية لغير القادرين على الدفع أو برسوم رمزية للطالبات من خارج الأسر التي ترعاها الجمعية.
 ٤. تقديم الدعم والتمويل للمشاريع الصغيرة الخاصة لربات البيوت من خلال المساعدة في تقديم المواد أو الأجهزة او مبالغ مالية صغيرة لتستطيع أن تبدأ ولو بفكرة بسيطة وهذا انعكس ايجابياً على تخفيف العبء على الجمعية وتحويل الأسرة من أسرة مستهلكة الى أسرة منتجة .
 ٥. تقديم منح تدريبية لفتيات الأسر واللاتي لم يتمكن من إكمال دراستهن وهو ما ساعد الأسرة في تحسين ظروفها الاقتصادية وتقديم فرص عمل جيدة للفتيات وتحويل أفراد الأسرة من مستهلكين إلى منتجين .
- وبهذا استطاعت الجمعية أن تحقق أهدافها بالإضافة إلى النهوض بمستوى المرأة التي تعتبر نواة هذه الأسرة وبذلت جهوداً لتحسين أوضاعهن الاقتصادية والاجتماعية وتطويرها داخل المجتمع .

٢- تأهيل وتدريب ذوي الاحتياجات الخاصة :

برز دور الجمعية الفيصلية في تطرقها للعديد من القضايا والمشكلات والمظاهر الاجتماعية. وتبنت موضوع الإعاقة والمعوقين لتحقيق بذلك أيضاً سبقاً على مستوى الهيئات الرسمية والأهلية وكانت أول من دعي لندوة في مدينة جدة لبحث موضوع الإعاقة تحت عنوان (المعوقون بين الواقع وتطلعات المستقبل) عام ١٤٠٦ هـ وبعدها تم تنفيذ الندوة الثانية تحت نفس المسمى في مدينة الرياض عام ١٤١٧ هـ بالتعاون مع جمعية النهضة النسائية الخيرية وقسم التربية الخاصة في جامعة الملك سعود بالرياض وقدمت الندوة العديد من التوصيات الهامة واهتمت الجمعية بتعميم توصياتها على كافة الجهات ذات العلاقة لتطبيق تلك التوصيات، وحرصت الجمعية أيضاً بالبدء في تطبيقها فبدأت بتنفيذ دورات خاصة بالتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة ومنها دورة لإرشاد الطفل الكفيف وايضا تنفيذ برنامج تدريبي لرفع كفاءة العاملات في مجال الاحتياجات الخاصة. وبدأت في رسم سياسة تفعيل واضحة في برامج ذوي الاحتياجات الخاصة وقدمت مايلي :

أ - مركز الإنتاج اليدوي والفني :

عملت الجمعية على تأسيس مركز الإنتاج اليدوي والفني والذي يضم برنامجين لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة برنامجاً لفئة المعوقات جسدياً والبرنامج الآخر للصم والبكم وهو الأمر الذي تطلب تقديم التدريب والتأهيل من ناحيتين :

اولاً - تأهيل فرق العمل من معلمات ومساعدات وكيفية التعامل معهن حيث تضمن برنامج التأهيل تعليمهن مهارات التعامل النفسية والاجتماعية مع المعوقات جسدياً.. والصم والبكم.. إضافة إلى الإعداد المهني لبرنامج التدريبي ذاته. وانقسم البرنامج التدريبي الى قسمين :

- برنامج تدريبي لفئة العاملات مع المعوقات جسدياً .
- وبرنامج تدريبي لفئة العاملات مع الصم والبكم .

ثانياً - برنامج تدريبي لذوي الاحتياجات الخاصة ويتضمن ما يلي :

- تدريب فئة المعوقات جسدياً على الخياطة والتطريز والفنون إضافة الى تعليمهن القراءة والكتابة (لمن فاهن فرصة التعليم) وفق برنامج محو الأمية وتعليمهن للغة الإنجليزية .
 - تدريب فئة الصم والبكم على أشغال الكروشية واللاسيه والتريكو وتدعيم تعليمهن للغة الإشارة .
- وقامت الجمعية بتسويق إنتاجهن من خلال المشاركة في المعارض داخلياً .. ثم شاركت بعرض إنتاجهن خارجياً من خلال السفارات السعودية في الخارج وتم عرض إنتاجهن في :
- معرض السفارة السعودية في المانيا .
 - معرض السفارة السعودية في الكويت .

وساهمت الجمعية أيضاً في إعداد معارض مستقلة لا نتاجهن داخلياً وخارجياً وفق التالي :

المشاركات وأوراق العمل

القوى البشرية في الجمعيات الخيرية وتدريبها

- معرض خاص بإنتاجهن في مدينة الرياض بالتعاون مع القسم النسائي للشؤون الاجتماعية والتنمية لشركة المملكة القابضة .
- معرض خاص في بيت لوزان في دولة الكويت الشقيقة .

ب - مركز جدة للتوحد :

يعتبر مركز جدة للتوحد أول مركز رائد على مستوى العالم العربي اهتم بفتة الأطفال المصابين بإعاقة التوحد وفق أسس علمية و برنامج تدريبي مدروس .
وبرزت الجمعية الفيصلية كأول جمعية خيرية تهتم بهذه الإعاقة و أول من وجه و سائل الإعلام نحو التوحد وزيادة الوعي والاهتمام به . وحددت الجمعية هدف المركز العام وهو (تقديم برنامج تربوي متكامل لتمكين الأطفال التوحدين الوصول إلى أقصى طاقاتهم ، ورفع قدراتهم الاجتماعية ، والتعليمية آخذين في الاعتبار الفروق الفردية و دعم أي موهبة لتأسيس مهنة للمستقبل والاندماج في المجتمع....
ولتحقيق هذا العدف حُددت الخدمات التالية :-

برامج و خدمات للأطفال التوحدين :

- تقييم الحالات المتقدمة للجمعية تمهيدا لتحديد احتياجاتها التأهيلية والتنمية .
- تأهيل وتدريب الأطفال التوحدين على التواصل اللفظي وغير اللفظي ، وتدعيم مهارات الاعتماد على النفس ، والتواصل الاجتماعي وتعديل السلوك .
- تنمية المهارات اليدوية من خلال البرامج المهنية المقدمة من المركز .
- وقد حقق المركز أيضاً سبقاً في قدرته على تأهيل طفلين إلى أن وصلا إلى مرحلة الشباب و توفير فرص عمل لهما بما يتوافق و مهارتهما .

برامج تدريبية تتعلق بالعاملين مع الأطفال التوحدين :

١. برنامج تدريب نظري وعقيل الالتحاق بالعمل لمدة ٩ أشهر متواصلة في المركز و يتضمن البرنامج التدريب (علم النفس - علم الاجتماع - التربية الخاصة - التوحد - المخ والأعصاب التقييم - كتابة الخطط الفردية - كتابة الخطط الجماعية - التعامل الفردي - التعامل الجماعي - التواصل - إيجاد البيئة الملائمة للحد من المشاكل السلوكية .) . ويقدم البرنامج مجموعة من المتخصصين والمتخصصات في كل مجال.
٢. برامج تدريبية متعددة أثناء العمل يقدمها مختصين وخبراء .

برامج تتعلق بالمختصين و المهتمين بالتوحد :

المشاركات وأوراق العمل

القوى البشرية في الجمعيات الخيرية وتدريبها

- نظراً لما لاحظته الجمعية من أهمية تتطلب تدريب المختصين من الأطباء و الأخصائيين النفسيين لتوجيه عملية تشخيص الطفل و فق الأسس العلمية الصحيحة فقد استعانت الجمعية بأفضل الخبرات العالمية من أمريكا وبريطانيا وبلجيكا والكويت و استفاد من هذا البرنامج العديد من أطباء الأطفال ، أطباء المخ والأعصاب ، الأطباء النفسيين، الأكاديميين في التعليم الخاص الأخصائيين النفسيين في المستشفيات مما ساعدهم كثيراً في زيادة خبراتهم المختصة في هذا المجال بما يدعم عمل المركز ويتكامل مع خدماته .
- توجيه بعض المختصين و ابتعاثهم لحضور مؤتمرات عالمية في مجال التوحد في أمريكا .

برامج تدريبية تتعلق بالأهالي وأسر الأطفال التوحدين :

يهدف هذا البرنامج لتوجيه الأهالي للأسلوب الأمثل للتعامل مع الطفل التوحدي وبما يحقق نتائج أفضل للبرنامج التربوي المقدم في المركز وينقسم البرنامج التدريب إلى قسمين :

١- برامج تدريبية يقدمها المركز للأهالي داخل المركز من خلال فريق البرنامج التدريبي أو من خلال الخبرات المستضافة من خارج المملكة في موضوعات تم الأسر و تعاملاتها مع الطفل التوحدي في المراحل العمرية المختلفة وفي الظروف المختلفة أيضاً .

٢- برامج تدريبية للأهالي في المنزل من خلال برنامج الرعاية المنزلية والزيارات الميدانية المتتالية لتحسين البيئة المنزلية بما يتوافق و احتياجات الطفل التوحدي و توجيه الأم لكيفية التعامل مع الطفل في الظروف المختلفة و الأماكن المختلفة .

٣- التوعية للأهالي من خلال النشرات الخاصة و الأفلام .

٤- تقديم برامج تدريبية داخل مركز جدة للتوحد لبعض المختصين في مؤسسات خاصة بالتوحديين مثل المؤسسات التي تتعامل مع الأطفال التوحدين ومن ضمن هذه البرامج :

- تدريب أخصائيات نفسيات في إحدى العيادات لمدة شهر .
- تدريب معلمي معهد التربية الفكرية بالمدينة المنورة لمدة أسبوع .
- تدريب مجموعة من طالبات علم النفس بجامعة الملك عبد العزيز .
- تدريب مجموعة من طالبات كلية دار الحكمة الأهلية .
- تدريب مجموعة من منسوبي مركز البولنج وبعض منسوبي بعض المطاعم والسوبرماركت .

خدمات أخرى يقدمها المركز للمجتمع :

يقدم المركز خدمات أخرى لتفعيل دور المجتمع مع الأطفال التوحدين و ذلك وفق التالي:

- مساعدة طالبات الجامعة في توفير المادة العلمية و الزيارات الميدانية للمركز .

المشاركات وأوراق العمل

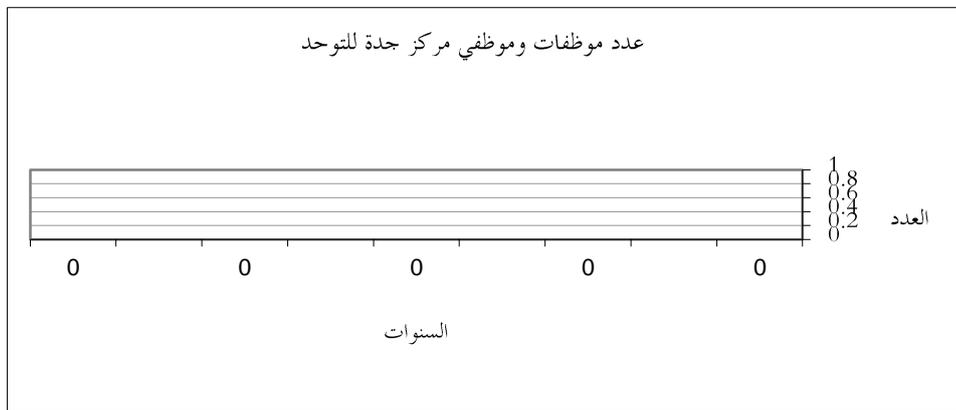
القوى البشرية في الجمعيات الخيرية وتدريبها

- تفعيل دور المتطوعات الراغبات في العمل التطوعي بالمركز و تقديم البرامج التدريبية المجانية لهن ومساهمتهن في أعمال المركز .
- توزيع النشرات التوعوية و الافلام و النشرات الدورية عن التوحد و المحاضرات .

الخطة المستقبلية للمركز :

- إنشاء مركز جديد يشمل جميع الإمكانيات اللازمة لتفعيل دوره كمركز تدريبي في مجال التوحد بعد أن كونت الجمعية فريقاً من منسوباتها ليكون مدربات فاعلات بعد تأهيلهن في هذا المجال و نقلهن بذلك من مرحلة تلقي التدريب إلى القيام بعملية التدريب بعد تقييمهن وتجربتهن بذلك .
- استقبال أعداد أكبر من الأطفال التوحدين .
- إنشاء مركز للمعلومات حول التوحد بهدف تجميع ما نشر من دراسات و أبحاث و نتائج مؤتمرات لخدمة المركز أو أي مراكز أخرى .

ويوضح الجدول التالي تزايد عدد المتدربات في المركز من عام ١٤١٣هـ إلى عام ١٤٢٢ هـ .



٣ - البرامج التدريبية للقوى العاملة في الجمعية الفيصلية :

من المهم تفعيل برامج التدريب في الجمعيات الخيرية ووضع خطط تدريبية شاملة لكل المستويات الإدارية بما فيها القائمون على التخطيط. وهذا يتطلب أن تقوم الجمعيات الخيرية بتحديد الاحتياجات التدريبية لنضع بذلك أسس التدريب الناجح ونستمر في تقويم فعالية هذه البرامج التدريبية .. ويجب ان تتعدد أنواع البرامج التدريبية في الجمعيات وفقا لطبيعة الوظائف والمهام وان تصمم البرامج التدريبية وفق احتياجات كل فئة وظيفية على حده .

وسوف نتطرق لتجربة الجمعية الفيصلية ودورها في تقديم برامج تدريبية لمنسوباتها واثار ذلك في تحسن مستوى الأداء وانعكاسه على برامجها ومشروعاتها وخدماتها .

المشاركات وأوراق العمل

القوى البشرية في الجمعيات الخيرية وتدريبها

لقد تميزت تجربة الجمعية الفيصلية بتصميم برامج تدريبية لكافة المستويات الإدارية للعمل على زيادة فعالية الاستفادة من التدريب والتي شملت ثلاث مستويات :

- مستوى مجلس الإدارة.
- مستوى الإدارة الوسطى.
- مستوى الإدارة الدنيا.

أولاً : تدريب الإدارة العليا :

يعتبر تطوير القيادات العليا الأساس لأي تطوير تنظيمي فإذا لم تكن القيادات متعلمة ولديها إرادة للتطوير فكيف تقود وتوجه المنظمات وتطور أداؤها ؟.

وعليه فإن تدريب القيادات يجب ان يوفر :

- تنمية الوعي بجمتمية التطوير .
- تنمية القدرات الفكرية لتحسين عملية التشخيص الإداري وتحليل أسبابه على أسس علمية.
- تنمية المهارات الإنسانية لتحفيز وتوجيه الموارد البشرية ومواجهة أي صراعات محتملة والتعامل معها بإيجابية .
- تنمية مهارات الإقناع والإبداع.
- تنمية درجة الحساسية بالخطط الداخلي والخارجي.

ومن هذا المنطلق ساعدت الجمعية في تطوير القيادات الإشرافية من خلال موضوعات تدريبية مختارة بما يخدم تطوير وتحسين الأداء العام للجمعية ويفعل خدماتها وبرامجها من خلال تنظيم الدورات التدريبية التي تدعم هدف الجمعية وهو المزيد من الفعالية والإنتاجية. وقد قدمت الدورات إلي فئتين :

- فئة أعضاء مجلس.
- الإدارة وفئة المديرات.

وقد ساهمت الدورات التدريبية في تنمية مهارات الهيئة الإشرافية والإدارية حيث أن الجمعية تعمل في ظل بيئة متغيرة تحتم عليها أن تعطي اهتماماً مباشراً يرسم خططها المستقبلية في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية الدولية والإقليمية والمحلية.

والدورات التي تم تنفيذها تم تنظيمها بالتعاون مع الشبكة العربية للمنظمات الأهلية وهي كالتالي:

- التطوير الإداري والبناء المؤسسي للمنظمات الأهلية التطوعية .
- تدبير التمويل وكتابة العروض المالية.

و بالإضافة الى الدورات كأحد جوانب تنمية الموارد البشرية قامت الجمعية بالتالي:

١. إعادة دراسة اللوائح الإدارية والمالية للجمعية ودراسة نواحي القصور والضعف فيها والعمل على إيجاد حلول مناسبة لها .
٢. إنشاء لجنة استشارية من المختصات في المجالات الاجتماعية والإدارية والفنية والقانونية حيث تساعد هذه اللجنة في تقديم الاقتراحات والتوصيات لمجلس الإدارة فيما يتعلق بالسياسات العامة والبرامج بما يحقق للجمعية التطوير في كافة نشاطاتها.

المشاركات وأوراق العمل

القوى البشرية في الجمعيات الخيرية وتدريبها

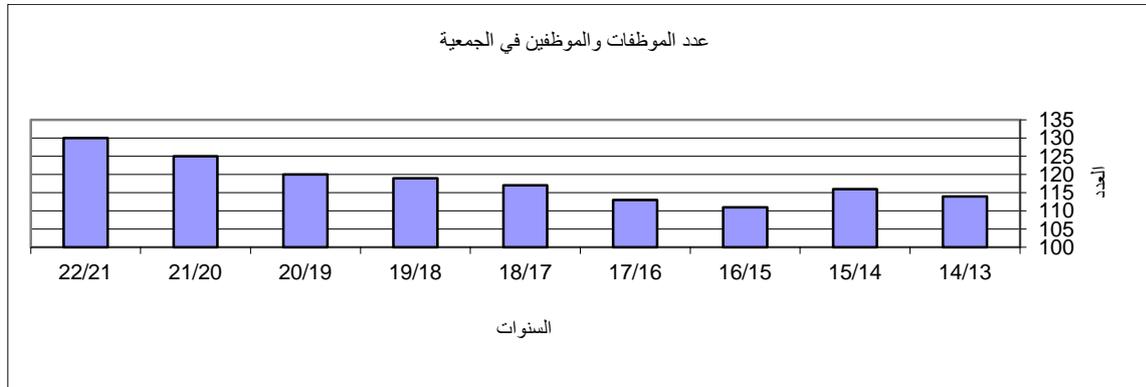
٣. العمل على تطوير النظام الإداري بالجمعية من خلال الاستعانة باستشارية متخصصة لدراسة وتطوير النواحي التالية :

- الهيكل التنظيمي .
- تبسيط الإجراءات الإدارية .
- دراسة النظام الإداري والوظيفي .
- تنمية الموارد البشرية .

٤. تنمية الموارد البشرية :

حرصت الجمعية على رفع الروح المعنوية للعاملين من خلال تبني العديد من الإجراءات التي تساهم في تقديم الدعم المادي والمعنوي . فعملت على مساندة و تحفيز الموظفين بالاهتمام بالبرامج التدريبية والعلاجية والوقائية وبرامج الرعاية الخاصة وهو يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي و شحذ طاقاتهم وقدراتهم من أجل تحقيق إنتاجية أعلى وهو ما ساهم في المحافظة عليهن واستقرارهن الوظيفي في الجمعية وعدم التسرب منها إلى مجالات عمل أخرى وهذا من أهم الأهداف التي يجب أن تسعى الجمعيات الخيرية إلى تحقيقها .

ويوضح الرسم البياني التالي عدد الموظفين :



ثانياً- تدريب الإدارة الوسطى :

من المعروف أن التدريب هو العملية المنظمة التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر الموظفين من أجل زيادة وتحسين فعاليتهم وادائهم . ومن هذا المنطلق عملت الجمعية من خلال تدريب القوى البشرية فيها بالتركيز على اكتساب معارف ومهارات جديدة من اجل إحداث التغيير في سلوك الموظفين وتحسين أداؤهم في العمل .

ومن الضروري التركيز على الاحتياجات الأساسية للإدارات الوسطى في مجال التدريب ولعل أهم احتياجات الإدارة الوسطى (مديرات الإدارات) مايلي :

١- نظرية الحوافز وتطبيقاتها .

٢- التخطيط ووضع الأهداف .

المشاركات وأوراق العمل

القوى البشرية في الجمعيات الخيرية وتدريبها

٣- مهارات القيادة ومسؤوليات الإشراف .

٤- خطط العمل والجدولة .

٥- التفويض والاتصالات .

٦- تقويم الأداء .

وعليه فقد حرصت الجمعية على مواكبة كل تغير في مجال استخدامات التكنولوجيا والمجالات الإدارية الحديثة وأيدت أن تكون هناك قوة بشرية مطورة وقادرة على استيعاب التغير . والا فلن تستطيع لا الجمعية ولا العاملين فيها تحقيق أهداف النمو والرخاء في المستقبل .

وقد عملت الجمعية على تبني برامج التدريب التي تلبي احتياجاتها الحالية والمستقبلية وعملت على ذلك بإتباع الأساليب التالية:

- التدريب على رأس العمل (تدريب واقعي) .
- التدريب خارج العمل .

أ- التدريب على رأس العمل :

عملت الجمعية على تدريب العاملات بصفة عامة والعاملين الجدد بشكل خاص حيث يتم تدريبهم على العمل الفعلي تحت إشراف الموظفة الأكثر خبرة ويتم التدريب المباشر على الموظفة الجديدة من خلال صور متعددة :

١. الدوران الوظيفي Job Rotation

حيث ركزت الجمعية على تنقل الموظفة الجديدة بين عدة وظائف خلال مدة معينة لا تتجاوز ثلاثة أشهر وعلى ضوء التقارير المقدمة من الأقسام يحدد موقع العمل الدائم للموظفة بعد التعرف على مدى إجادتها لأي عمل من الأعمال التي تدرب عليها . ولا يخفى أهمية ذلك في زيادة خبرات الموظفة والاستفادة منها في حالة غياب أي موظفة اخرى كما يفيد في تحقيق الرؤية الشاملة لأنشطة الجمعية مما يجعل الموظفة أكثر مرونة في تعاملها مع الآخرين سواء من داخل او خارج الجمعية.

٢. التوسيع الوظيفي Job Enlargement

من أجل إكساب الموظفة خبرة أوسع في مجال عملها تسند لها واجبات إضافية وحرية أكبر في اتخاذ القرارات وهي تعطى لمديرات المراكز ورئيسات الأقسام .

ب _ التدريب خارج العمل :

يشمل التدريب خارج الجمعية البرامج التدريبية والتي تعقد خارج الجمعية من خلال دراسة البرامج التدريبية الخارجية واختيار المناسب منها ويتم ذلك على صورتين:

✚ التدريب داخل الجمعية :

وقد نظمت الجمعية العديد من الدورات باستقدام المدربين الأكفاء من الخارج للقيام بالتدريب داخل الجمعية.

✚ التدريب خارج الجمعية :

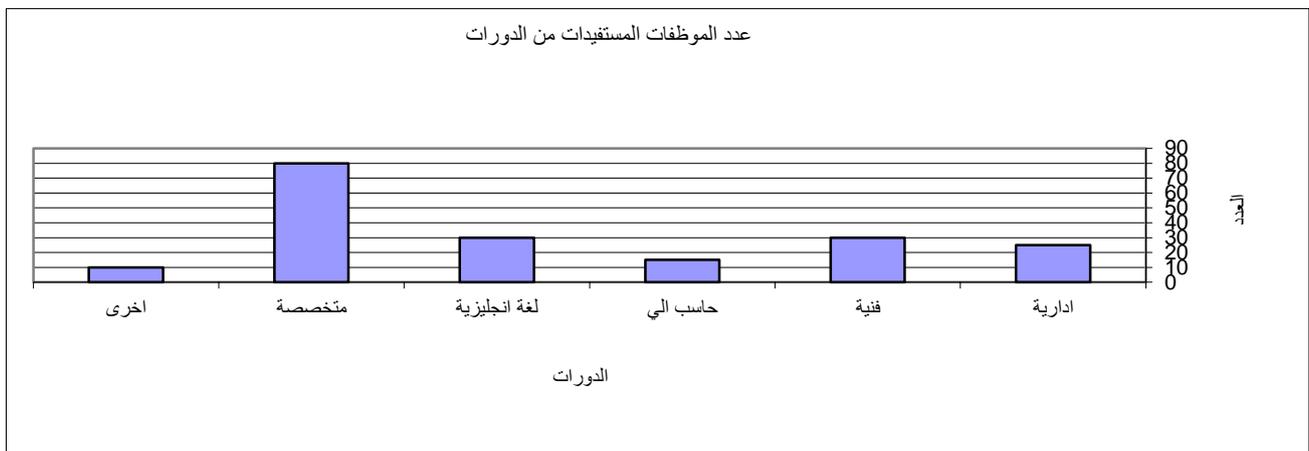
وبالرغم من تكلفته المادية فقد حرصت عليه الجمعية الفيصلية للأسباب التالية :

المشاركات وأوراق العمل

القوى البشرية في الجمعيات الخيرية وتدريبها

- تميز بعض البرامج الخاصة خارج الجمعية
- توفير المدربين المتخصصين .
- اكتساب خبرات تجمع عدة منظمات في مكان تدريبي واحد الأمر الذي يسمح للمتدربات الاحتكاك والتعاون وتبادل الخبرة.

يوضح الرسم البياني التالي حجم البرامج التدريبية والتي قدمتها الجمعية للموظفات :



ثالثاً — عضوات الجمعية والمتطوعات :

ساهمت الجمعية الفيصلية في إيجاد فرص التطوع والعضوية في لجانها المختلفة بما ساهم في تدريب المرأة والفتاة السعودية على العمل التطوعي الخيري وتنمية قدراتهن وصقل مهاراتهم. وكان لها العديد من التجارب الناجحة مع سيدات المجتمع والفتيات وخاصة طالبات المدارس لترسيخ مزايا العمل التطوعي في نفوسهن.

❖ كيف تساهم برامج العضوية والتطوع في تنمية القوى البشرية وتدريبها ؟

برنامج العضوية :

تحقق الجمعية من خلال برنامج العضوية استقطاب أكبر عدد ممكن من السيدات للعمل التطوعي بهدف خدمة برامج وأنشطة الجمعية وتقديم بدورها التدريب المناسب لهن من خلال ممارسة العمل في اللجان المختلفة .

وقد كانت الجمعية تسعى لذلك من خلال العمل داخل الجمعية وتدريب العضوة على كافة أعمال اللجان ومنها:

١- التدريب على أعمال الخدمات الاجتماعية من خلال :

- توزيع التبرعات العينية والمادية .
- القيام بالزيارات الميدانية مع الأخصائيات الاجتماعيات .
- المشاركة في تنظيم الأنشطة والبرامج الخاصة بالأطفال والأيتام والمعاقين من خلال برامج كفالة يتيم وكفالة معاق .

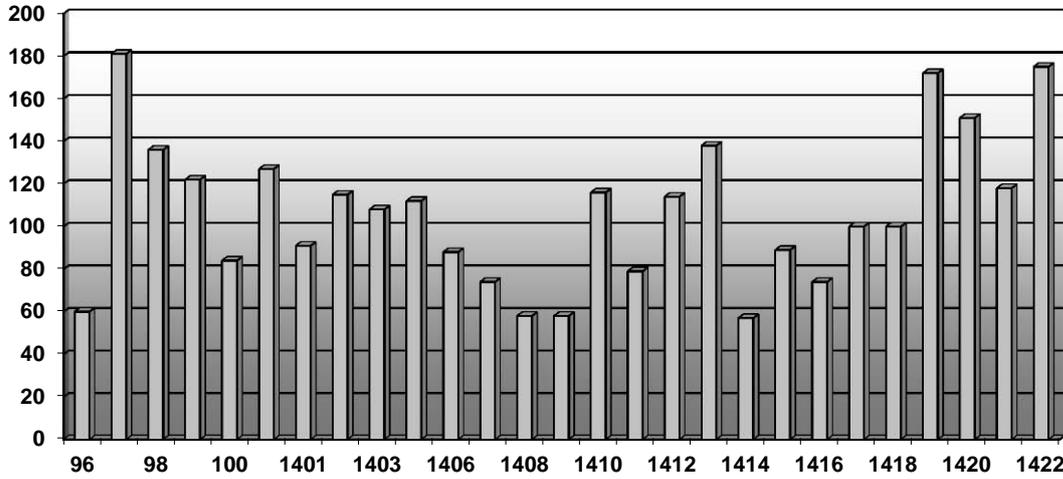
المشاركات وأوراق العمل

القوى البشرية في الجمعيات الخيرية وتدريبها

٢ - التدريب على أعمال العلاقات العامة من خلال الانشطة التي تمارسها .

٣ - التدريب على أعمال لجنة الأمومة والطفولة من خلال :-

- كيفية استغلال الوقت مع الأطفال .
- تعليم السلوكيات للأطفال وتعليم الأطفال وتدريبهم على الكتابة وتلوين الصور حسب التخصصات .
- تنظيم الحفلات والرحلات للأطفال .



ويوضح الرسم البياني السابق عدد العضوات والمتطوعات خلال ٢٥ عاماً.

ثانياً : المصدر الثاني :

التدريب الخارجي (المجتمع) :

تحقيقاً لأهداف الجمعية فيما يتعلق بتنمية القوى البشرية فقد نظمت الجمعية العديد من البرامج التدريبية في المجالات الفنية والتعليمية من خلال العديد من الدورات التي ساهمت في تطوير المرأة والفتاة ومساعدتها في تحسين مستواها الاقتصادي والاجتماعي . وإكسابها مهارات تؤهلها للعمل في العديد من القطاعات المختلفة في المجتمع .

وقدمت الجمعية دورات تعليمية وفنية متخصصة ف المجالات التالية :

- دورات التفصيل و الخياطة بالباترون :

وهي دورات خاصة بتعليم الفتيات و السيدات أصول الخياطة و مدة الدراسة تسعة أشهر تتخرج الطالبة بشهادة من الجمعية مصدقة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

- دورات تدريب الخياطة المبسطة :

المشاركات وأوراق العمل

القوى البشرية في الجمعيات الخيرية وتدريبها

يعمل هذا القسم على تعليم الفتيات و السيدات التي لم تتح لهن فرص التعليم و اللاتي لا يمكنهن الالتحاق بفصول تعليم الباترون. يكون التسجيل لهذه الدورات مفتوح طوال السنة مع بداية كل شهر . علماً بأن مدة الالتحاق الأولى ثلاثة أشهر متتالية بعدها يحق للطالبة استكمال الدورة حسب حاجتها بشهر إضافي أو أكثر .

■ دورات التطريز :

هو عبارة عن فصل تعمل به موظفة ذات خبرة قديمة في فن التطريز حيث تقوم بتدريب الفتيات و السيدات فن التطريز اليدوي القديم و الحديث و التطريز الآلي .

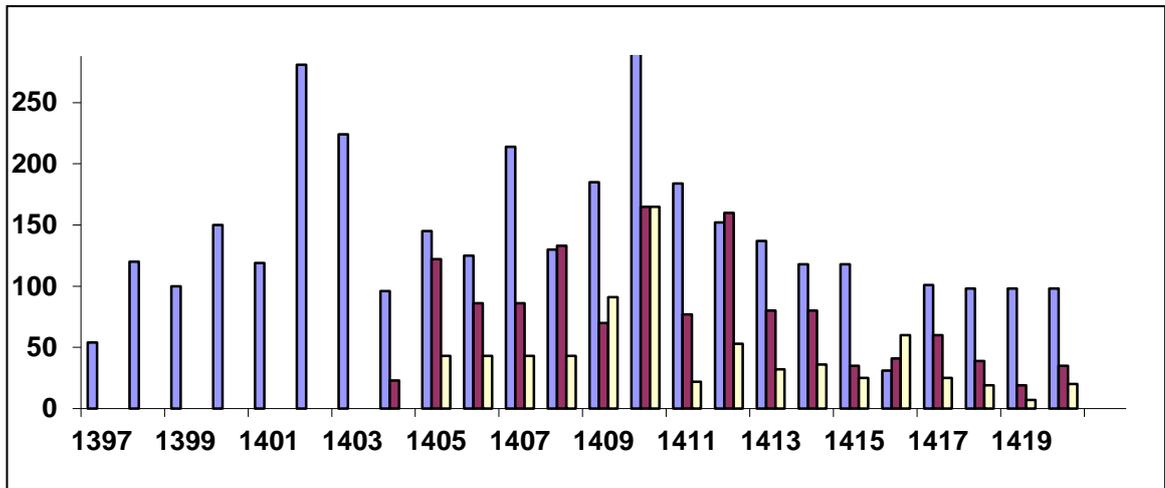
■ دورات فن التجميل :

دورات فن التجميل بثلاث مستويات وتحصل الطالبة على دبلوم بفن التزيين .

■ دورات السكرتارية والآلة الكاتبة – دورات الحاسب الآلي – دورات تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها

■ دورات في الديكور والأناقة المترتبة .

ويوضح الرسم البياني عدد المتدربات وبرامج التدريب المختلفة خلال الأعوام السابقة :



ويتضح من الرسم البياني السابق انخفاض معدل التدريب نظرا للتنافس الشديد على أنشطة التدريب من قبل القطاع الخاص مما جعل الجمعية تفكر في تطوير برامجها التدريبية من خلال :

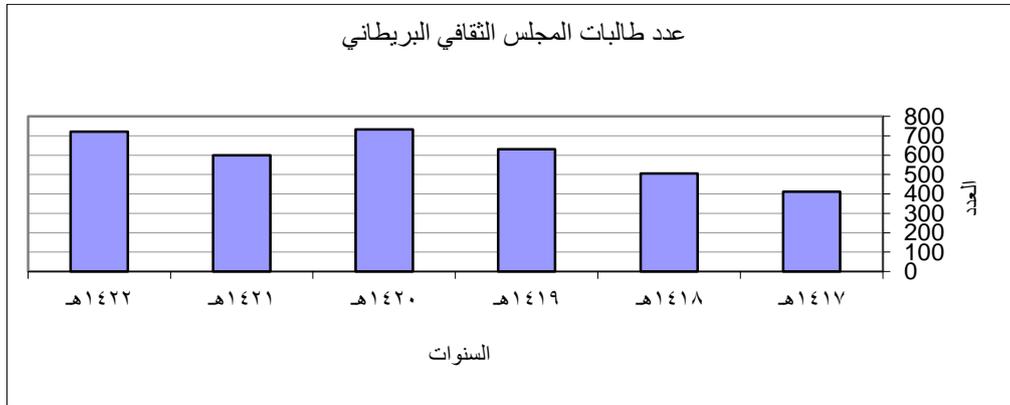
- توسيع موضوعات التدريب وتوجيهها نحو التخصصات الأكثر طلب في سوق العمل .
- تبني سياسة استقطاب مراكز التدريب المتخصصة والمتميزة بالكفاءة العليا من خلال تأجير مواقع مقابل عوائد مادية تساهم في تحسين موارد الجمعية المالية والبشرية .
- وقد ساهمت هذه الجهات بمنح مقاعد مجانية للجمعية لتمكين من تدريب منسوباتها او تقديم منح تعليمية لغير القادرين على دفع الرسوم من الأسر الفقيرة والمحتاجة.
- ولعل أهم هذه الجهات :

المشاركات وأوراق العمل

القوى البشرية في الجمعيات الخيرية وتدريبها

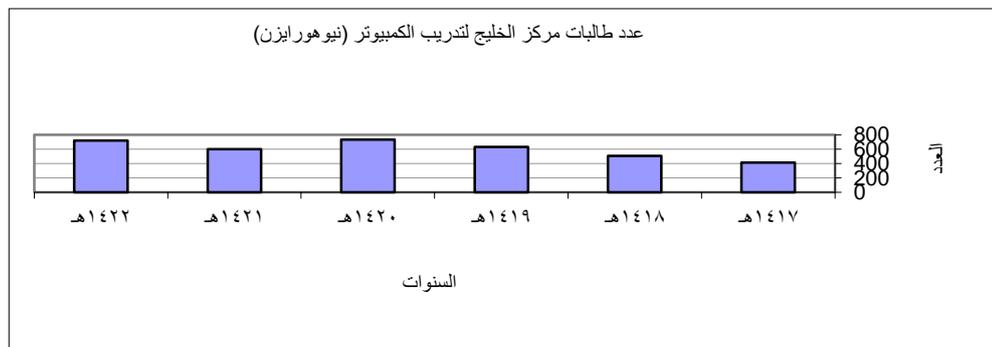
□ المجلس الثقافي البريطاني (اللغة الإنجليزية) من عام ١٤١٧ هـ

يهدف المجلس الثقافي البريطاني إلى جعل تعلم اللغة الإنجليزية أكثر متعة وأكثر إيجابية، ويستخدم أهم الأساليب الدراسية الحديثة وباستخدام أسرطة الفيديو والكمبيوتر لجعل الدراسة ممتعة ومفيدة في آن واحد. ويتوفر في المركز مختلف المستويات بدءاً من الدورات التأسيسية إلى الدورات المتقدمة وتغطي كل دورة ٤٢ ساعة في فترة من خمسة إلى سبعة أسابيع. وقد ساهمت المنح الدراسية المقدمة للجمعية في تدريب الموظفين على اللغة الإنجليزية وكذلك فتيات الأسر الغير قادرين على الدفع ويوضح الرسم التالي الأعداد المستفيدة حتى عام ١٤٢٣ هـ.



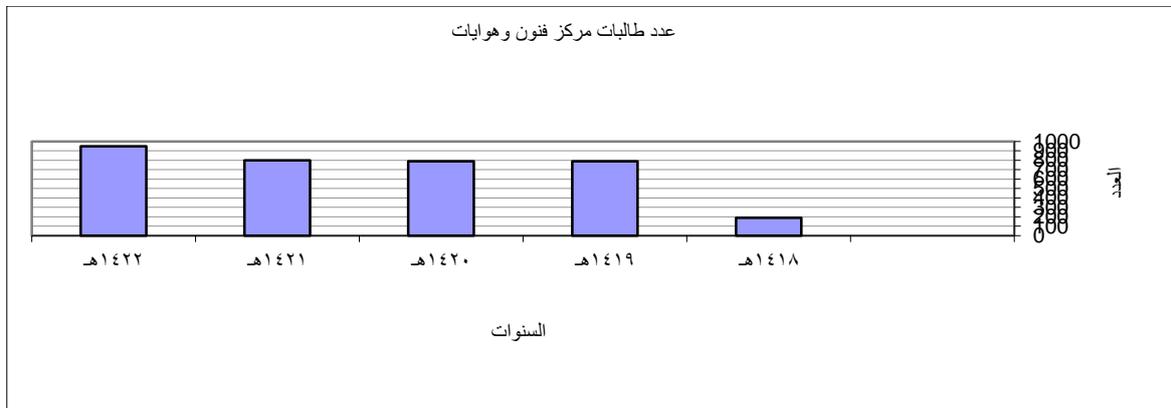
□ شركة الخليج (معهد نيهورايزن) (١٤١٧ هـ - ١٤١٨ هـ):

يهدف مركز نيو هورايزن لتنمية مهارات استخدام لكمبيوتر (الحاسب الآلي) بمستويات عالية من التدريب ويقدم شهادات دولية معتمدة من خلال العديد من الدورات الخاصة (نظام التشغيل - تطبيقات الويندوز - البرمجة - الشبكات - الصيانة - التقنية) كما ساهم المركز في تقديم تخفيض على الدورات بقيمة ٥٠ % للجمعية .



□ مركز فنون وهوايات (١٤١٨ هـ)

يعمل المركز على تنمية المواهب الفنية من خلال دورات متخصصة في مجالات الرسم والفنون الجميلة بهدف التدريب على الأشغال الفنية والحرف اليدوية .
ويقدم المركز ٢ . دورة متخصصة في مجالات الرسم والأشغال والتأثيرات الفنية المختلفة .
وقد ساهم المركز في تقديم دورات مجانية للمعلمات والطالبات بمركز الإنتاج اليدوي والفني .



وبالرغم من التقدم الذي أحرزته الجمعية الفيصلية في مجال تنمية الموارد البشرية إلا انه مازال هنالك بعض المعوقات والتي تؤثر على جهود تنمية الموارد البشرية والتي ينبغي عدم إغفالها ومواجهتها بطريقة إيجابية . والتي نعتقد أنها سمات موجودة في مختلف الأجهزة الإدارية في المملكة وان كانت بدرجات متفاوتة ونذكر منها ما يلي :

- غياب النظرة الشاملة للإدارة والرؤيا التكاملية .
- غياب الوضوح في الأهداف العامة وأهداف الأجهزة والدور الذي يؤدي كل جهاز او قطاع .
- غياب ثقافة التطوير الفردي او الذاتي .
- الحساسية الشديدة للنقد .
- عدم وجود نظام واضح ومعلن للحوافز الإدارية وتكاد تكون مرتكزة على المعنوية أكثر من المادية .
- ضعف إدارة شئون الموظفين فدورها يكاد يكون إجرائيا أكثر منه تنظيمياً وتنموياً .
- غياب السياسات الايجابية لتنمية الكفاءات البشرية وان وجدت تقدم برامج تدريبية حسب الإمكانيات المحددة والمتوفرة بدون دراسة جادة للاحتياجات او متابعة المتدربات للتعرف على أثار التدريب .
- حداثة خبرة القيادات الإدارية مما يؤثر على كفاءة التوجيه وتطوير العمل الإداري .

المشاركات وأوراق العمل

القوى البشرية في الجمعيات الخيرية وتدريبها

- ضعف التنسيق بين الجهات الإدارية المختلفة.
- الالتزام الحر في القوانين والقرارات.
- انخفاض مستوى استخدام التكنولوجيا.

التوصيات :

- ضرورة النظر في الترشيح لمجلس الإدارة واختيار الشخصيات القادرة على التخطيط وفق المفاهيم الإدارية الحديثة بما يواكب التطور في برامج الجمعيات .
- ضرورة تصميم برامج تأهيلية وإرشادية للراغبات في الترشيح لعضوية مجلس الإدارة في الجمعيات الخيرية.
- دعم التواصل بين الجمعيات الخيرية لتحقيق تكامل الأدوار وتبادل الخبرات.
- ترشيح موظفات الجمعيات للاستفادة من برامج معهد الإدارة العامة وذلك من خلال وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.
- تأسيس قاعدة بيانات لدى كل جمعية فيما يخص مجال التدريب لتنمية القوى البشرية.
- أهمية تدريب القيادات الإدارية العليا في الجمعيات والمتمثلة في أعضاء مجلس الإدارة والمدراء في تطوير أداء وخدمات الجمعيات لانه المرتكز الأساسي.
- تدعيم الجانب المعنوي (الديني) لتفعيل اثر برامج تنمية القوى البشرية في الجمعيات.
- التأكيد على استخدام اسلوب العمل الجماعي (فرق العمل) حيث التواصل المستمر والتعاون على قاعدة تكامل الاعمال تمثل تدريبا مستمرا لاعضاء فرق العمل وتأصيل النظرة الشمولية لمهام الادارة داخل الجمعية نفسها من جهة وبين الجمعيات الخيرية ككل من جهة اخرى .
- اعتماد نوعية البرامج التدريبية ذات الطابع التجديدي والابتكاري ، اذ يجب الا يقتصر التدريب على البرامج ذات الصفة العلاجية بل يجب أن يتعداه الى نشر ثقافة التطور والابتكار لإحداث المرونة والتغيير المطلوب.
- تطوير الهياكل التنظيمية والذي يحفز على التغيير والاستغلال الامثل للإمكانيات البشرية.
- تفعيل ثقافة تطوير الذات وربط ذلك بمؤشرات .

والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله صلى الله عليه وسلم ..