

المشرفين في المحاضن التربوية والصيف

"معضلة الانسحابات"



اطلع عليها:

الشيخ مازن التويجري

شارك فيها وعلق:

الشيخ صالح السراء (مشرف تربوي وخطيب جامع الحجي)

الأستاذ ابراهيم الأحمد (خبير في العمل التربوي)

الأستاذ محمد بهكلي

الأستاذ اسامة العجلان

الأستاذ غازي السعدون

الأستاذ عبدا لرحمن آل طالب

الأستاذ عمر السند

الأستاذ سليمان القرزعي

وعدد من المشرفين التربويين من مجمع البيان لحفقات القرآن بشمال الرياض والمجمعات في شمال وشرق الرياض.

عناصر الورقة :

- مقدمة
- مرئيات و شواهد .
- أسباب متوقعة
- + أبرز التعليقات والإضافات.
- الحل رقم (١) : فيما يتعلق بوضع اللجان المختلفة في المجمعات.
- + أبرز التعليقات والإضافات.
- الحل رقم (٢) : فيما يتعلق بإرهاق الإشراف اليومي والإنسابات.
- + أبرز التعليقات والإضافات.
- الحل رقم (٣) : فيما يتعلق بالمردود المادي.
- + أبرز التعليقات والإضافات.
- الحل رقم (٤) : فيما يتعلق بالبرنامج الخاص وتطوير الذات.
- + أبرز التعليقات والإضافات.
- التعليقات على مشكلة ""غياب الهم""
- حزمة أفكار من الأستاذ عبدالرحمن آل طالب .
- خاتمة.

مقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى آله
وصحبه أجمعين

وبعد..

في السنوات الخمس الأخيرة ، لمست وشاركتني الكثير من المشرفين في المحاضن ، كثرة الخلل
في برنامج الصيف والدخول في زوبعة الانسحابات المفاجئة ..من العاملين في المجال الدعوي
في المحاضن ..وأشغل فكري هذا الأمر بسبب طبيعة حال مجتمعنا المبارك ذا الأربع لجان
تربوية...وفي الصيف يدب الخلل والضعف والانسحابات في هذه اللجان..
فا أحببت أن أكتب ورقة بسيطة حول هذا الموضوع، لأرى الأسباب والملاحظات والحلول لهذا
الخلل الذي سبب الضعف والنفور من قبل المشرفين،
وخرجت بما تيسر من حلول ، إلا أنني وقفت عند إشكالية كبرى هي الأساس في الضعف
والانسحابات وعدم الانضباط وعدم المسؤولية..

وبحثت عن وسيلة لأطلعها على أكبر عدد من التربويين الكبار ومشرفي المجمعات ، ليقوموا
بالتعليق والإضافة على ما كتبت ، فكتبتها على شكل استبانة الكترونية فيها نص للتعليق وقمت
بنشرها لمن تيسر ...والحمد لله خرجت بتعليقات وإضافات من المشايخ والتربويين أثرت الشيء
الكثير وبينت نقاط لم تكن في الحسبان وإضافة أفكار عملية معينة

هذه القضية والمعضلة ، تحتاج إلى دراسة وتوسع أكبر من مجرد وريقات ...كان هدفي من هذه
الورقة اللطيفة أن أرسل رسالة لجميع المشرفين في تقصي.ت للالتفات الى هذه المشكلة التي
تكبد المحاضن في الصيف الخسائر والإرهاق والزوبعة ...لأجل أن يبدأ السعي في حلها وتسيط
الضوء بدراسة وموضوعية وإحصاء وتقصي ..

وأحببت أيضا وكانت بغيتي من عرضها على عدة تربويين ومشرفين كبار سابقين وحاليين ،
هو أن أستشف في البداية هل ما أراه هو حقيقة وواقع في المحاضن أم هي مجرد أضغاث أحلام

..

بين يديك أستاذي المشرف التربوي ورقة "معضلة الانسحابات في الصيف " أرجو من الله
سبحانه أن ينفع بها وأن تكون باعثة للسعي لحل هذه المعضلة .

هناك نقاط ومحاور وتعليقات خاصة بمجمعي الذي اعمل به ، لكن بالإمكان تحوير النقاط الطول
لما فيه مصلحة لجميع المحاضن.

*تنويه: ماكتب باللون الأخضر هو تعليقات التربويين ، كل تعليق منفرد عن الآخر بترقيم أو بتعداد نقطي.

وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

منئيات وشواهد وأسباب منوقعة

❖ شواهد:

- حال الكثيرين في الصيف يميل الى الراحة والدعة ، والرفض التام على المشاركة في الإشراف بدون أي سبب واضح ووجيه.
- سفرات مفاجئة من حيث لا يحتسب المسؤول.
- خمول وانقطاع حماس.
- التعذر بضغط البرامج ، والإشغال عن الأهل.
- التبرير الوهمي ، "لدي برنامجي التطويري الخاص " وبرنامج الصيف يتعارض معه.

❖ أسباب منوقعة:

- السبب الرئيسي ، غياب الباعث الرئيسي لهذا العمل ، وهو "حمل هم الدعوة".
- الخلل في مبادئ العمل الجماعي ، أهمها:
 - الصراحة والوضوح.
 - الشعور بالمسؤولية.
 - التحلي بأداب الاستئذان.
- احترام العمل في فريق. وغيرها من المبادئ المهمة
- إرهاق البرنامج اليومي الصيفي "المادي" في مرور الشباب ، و"البدني" أيضا.
- الدخول في معمة القيام بأمر الأهل والشباب ، فلا أعطى أهله حقهم ولا نفسه.
- غياب المردود الشخصي (المادي، المعنوي، المهاري وتطوير الذات.)
- الروتين الممل والمعتاد.
- من المشرفين فعلاً ، من لديه "برنامج خاص" ، فليس هناك سعي واضح لمحاولة جدولة المهام بما يتناسب مع برنامج المشرف الخاص.
- بحث كثير من المشرفين عن فرص العمل ، للخبرة وأيضاً المردود المادي ، الذي قد يتعارض مع البرنامج الصيفي فيؤدي الى انسحابه.

❖ أبرز التعليقات والإضافات:

1. "أهم سبب في نظري هو أن هذه البرامج لاتلبي احتياجات الشباب ورغباتهم ولاتحقق ذواتهم باختصار
أي برنامج صيفي يكون نسخة مكررة من البرنامج الدراسي فسيكون ضعيفا الشباب مشرفين وطلاب بحاجة إلى برامج تنافسية وحركية"

٢. "النظر الى زملائه من هم خارج العمل التربوي والدخل المادي لهم ويريد ان يكون مثلهم..
-ضعف جانب الاحتساب "
٣. "في الآونة الأخير تكلفت المحاضن في البحث عن وسائل الراحة للمشرف بحجة محاولة وسعي في استمراره في الصيف رغم انشغاله وفي نظري أن هذا الشيء هو الداء
لا بد أن نعرف أنه وفي كل مجمع وكل زمن طبيعي أن يكون هناك متخلفين ، وهذا يجعلنا نجتهد بمحاولة تبسيط البرامج حتى يشاركوا معنا ، وقد غفلنا عن الجانب الآخر من المشرفين (وفي نظري هم من يحتاج الى اهتمام) من لا يشارك الا اذا رأى برنامج قوي ويستاهل المشاركة ،
كنا في السابق لا نعاني من قلة المشرفين مع ضغط البرنامج والسبب في نظري أن ضغط البرنامج هو الحل في جذب الكثير بالعربي وبالعبارة العامية المشرف يقول (حرام اشارك في نادي او برنامج صيفي ضعيف وغير جاذب) "
٤. "الاتكال على الغير في المركز ، من الأسباب عدم قناعة المشرف بالنشاط الذي يشارك فيه طلابه (مركز صيفي أو -؛ غيرهه)
- من الأسباب عدم مراعاة حقوق المربي على نفسه وأهله،
- غياب القدوات والأكابر عن هذه الأنشطة
- عدم اختيار المجال المناسب للمشرف.؛ ؛
- شعور المربي أنه ليس هناك اهتمام بتطويره"
٥. "إيجاد مكافئة؛ الحرص على الجلسات الاستباقية الخاصة مع المشرفين لمعرفة أوضاعهم في الصيف مراعاة نفسيات المشرفين"
٦. "من الأسباب في تسرب بعض المشرفين في الصيف وهو وهم التطوير الشخصي ، إذ ينظر لنفسه أن ليس لديه ما يقدمه للشباب وأن جميع ما في جعبته قد انتهى فيرى أن الانقطاع هو الحل ؛ - البعض قد يكون لديه ترم صيفي - من الأسباب خلل في المسؤول وعدم اشارك مشرفيه في خطط الصيف."
٧. "بالنسبة للسبب الأول فإن وجد حقاً غياب هذا الهدف السامي فأظن أننا يجب أن نتوجه لحله من أساسه وهو أن يبعث هذا الهم في نفوس الطلاب أولاً حتى يخلصوا لله في هذا الأمر ثم لأجل أن نسد الحاجة في المحاضن..؛ وأما المشرفين فحاشى لله أن يغيب هذا الهم منهم ولكن قد يخبوا مع الأيام وتناول الباطل وكثرة التضييق وقلت الدعم في نظري القاصر أيها المبارك أن هذا السبب الذي ذكرته هو السبب الوحيد الجدير بحل كل الأسباب إن استقام .. ثم يأتي بعد ذلك بقية الأسباب"
٨. " لا أظن ان هناك غياب لحمل العمل الدعوي انما ضعف التصور للآثر الناتج من هذا العمل ولهذا التوعية الحقيقية واعداد الدراسات حول مستوى الاثر الفعلي واثره على المجتمع سيكون له مردود جيد حول تصحيح هذا التصور والتوجهات على حد سواء ؛ كما سيساهم في الاقتناع بالقيمة الحقيقية لهذا العمل بدلا من الاعتماد على اسلوب التحفيز عن طريق الادبيات والمواعظ"
٩. "من الأسباب قلة الأطروحات الإيمانية والتي تعلق الشاب بالله وتؤكد على التعلق بالله ومراقبته"

الحل رقم (١) : فيما يتعلق بوضع اللجان المختلفة في المجمعات .

❖ لكل لجنة حال ولكل حال مقال أقول:

- فتح المجال لكل لجنة تربية بالمجمع لطرح مشروعها في الصيف بالجدولة والبرامج بما يتناسب مع أوضاع مشرفيها ويكون معايير وضع الخطة والمشروع محددة بإشترطات من المسؤولين ، ويكون المرجع والحكم في انفاذ المشروع مسؤولي المجمع. ، إذا كان معقولاً بحسب الإشترطات نفذ. وإلا الخطة العامة من قبل المسؤولين هي الأولى.

▪ مميزات:

- ضبط البرنامج بما يتناسب مع وضع كل لجنة ، فلا تصل بعض اللجان الى الإفراط ، أو التفريط وإلغاء البرنامج بأكمله .
- واقع كل لجنة يختلف عن غيرها ، والحلول التي ستوضع ستكون قريبة من الإبداع بحسب حال مشرفيها ويصبح المشرف أكثر أريحية في الإلتزام في البرنامج لأنه ممن شارك فيه.

❖ أبرز التعليقات والإضافات:

١. "أهم أمر وهو الذي فقدناه في الخمس سنوات الأخيرة ، وهو الإعداد المبكر لبرنامج الصيف".
٢. "من الحلول أن يوكل لك مشرف عمل محدد ولا يغرق بالعمل؛ ؛ زيادة عدد المشرفين لتمكين المشرفين من تحقيق أهدافهم".
٣. "في رأيي أننا نحتاج إلى كسر روتين المعتاد في النوادي الصيفيه إذ أنها في انحدار في مستوى الطرح وبخصوص فكرتك فهي رائعة وأقترح أن يكون البرنامج مشترك بين المتوسطين وبين الثانويين لتضافر الجهود وتقليل الجهد".
٤. "جميل ما ذكرته ياغالي ، وفيه فكرة تجول بخاطري منذ زمن وهي الاستفادة من بعض الشباب اللي دراستهم مسائي ، وختى تكون الكفاءة أعلى ربما يكون أفضل لو جعلناهم يلتحقون باللجان من بداية العام الدراسي بحيث لا يكون عليهم كثير تكاليف إنما المراد أن يكتسبوا ولو شيء بسيط من الخبرة ثم يستفاد منهم في الصيف بأن يكونوا أعضاء في هذه اللجان ، بهذه الفكرة نستفيد عدة أمور أهمها ربطهم بالشباب بحيث لا تتكون فجوة بينهم وبين الشباب..".

٥. "كون المشرف يشارك في رسم خطة الصيف واتفاق كافة الطاقم عليها يشكل ارتياح للجميع؛ ؛ - كذلك بالنسبة لبرنامج التطوير الشخصي للمشرف أن يجعله متوافقاً ومتناسقاً مع برنامج الشباب "
٦. "أرى انه لا بد من استيعاب نوعيات البرامج واهدافها خلال المدة الزمنية المتطلب انجازها خلالها بعيدا عن الحماس في محاولة غرس وتعليم المستهدفين بشكل اسرع مما يجعل المشرف متورط في تقديم الجديد وقد يجعل التجديد مفرغ من اهدافه التربوية الحقيقية ومجرد شكل فقط ؛ ومن ثم يتم تطوير الخطة والياتها ومحتوياتها كمنظومة متكاملة وليس مجرد تكثيف جوانب للخطة؛ اعتبار ان الصيف امتدادا لبرامج واهداف الحلقات فقط مشكلة تسبب الملل والتكرار الغير مثمر للاهداف واعتبارها شيئا جديدا يسبب الانفصال عن الاهداف لا بد من مراعاة الامرين وقد تكون فكرة جعل المراكز الصيفية عبارة عن جهات مستقلة تحقق تكاملا في العمل التربوي الشامل موازاة مع البيت والمدرسة يمكنها ان تجعل المركز يقدم شيئا نوعيا يناسب جميع المشاركين ويساهم بشكل غير مباشر في تهيئة الجيل"
٧. "من الحلول المقترحة زيادة اللقاءات المهمة بموضوع مراقبة الله والخوف منه"
٨. "#وضع جزء من البرنامج الصيفي للطلاب (فردي) قراءة ، سماع ، حفظ ،... الخ ، ويتم تعبئة نماذج أو اختبارات لمعرفة مدى الاستفادة من هذا البرنامج الفردي ؛ #غالبا الأشخاص أصحاب الاعتذارات المفاجئة والسفريات غير المخطط لها والتشاغل ، غالبا يتكررون في عام فلاهم ينتهون ولا هم يتذكرون ، فاستبعده من العمل الحساس البين أثر اعتذاره عن البرنامج ؛ #تقسيم مدة البرنامج الصيفي إلى فترات ، ليسهل على المزاجيين الارتباط بجزء من البرنامج"
٩. "وضع جانب خاص بالمشرفين سواءً تطويري او ترفيهي..؛ وضوح برنامج الصيف للمشرف .."

الحل رقم (٢): فيما يتعلق بإرهاق الإشراف اليومي والإنسحابات.

❖ ما يتعلق بالإرهاق الجسدي للعمل اليومي ، والإعذارات المفاجئة المسببة للخلل:

-استئجار باص ل ١٥ راكب لكل مسجد طوال برنامج الصيف، يسد حاجة المرور.

-وضع جدول لمناوبات الإشراف ، وطريقته:

١- إذا كان عدد العاملين في اللجنة ٦ مشرفين ، فالعدد الأساسي لتواجد المشرفين يوميا ٤ مشرفين (٥ أيام اسبوعيا) ،تبقى مشرفين اثنين (ملزمين بحضور ٣ أيام اسبوعيا) ، وتوزع المناوبة على كل اسبوع لكل مشرف ، ومن كانت لديه المناولة(ثلاثة ايام فقط) وأراد حضور البرنامج كاملا(٥أيام) يحصل على مكافئة، ونقطة المكافئة سنناقشها فيما يتقدم.

٢-جدولة المناوبة بحسب عدد العاملين واتفاقهم في ما بينهم في القدرة على الإشراف (عدد المشرفين ٤ ، ٣ ملزمين بحضور البرنامج اليوم وواحد له الإجازة يومين في الإسبوع وهكذا).

٣- حتى لا تكون هناك مشاكل في المهام ، المتابعة الرئيسية لمهام لجنة من شخص واحد ، اما تنفيذها يكون موزع بمعنى (مسؤول اللجنة الثقافية أبو محمد ، من سيقدم مسابقة ثقافية او برامج ثقافية او يتابع الأسرة او المجموعة في برنامج اسري ثقافي يكون مجدول بين جميع المشرفين استلام المهمة وهكذا).

❖ أبرز التعليقات والإضافات:

١. " انتكف في إيجار وسائل الراحة والكسل للمشرف ، فهو في نظري هو سبب التكاثر والاعتذار ، لكن لو عرف المشرف من البداية وتكونت لديه فكرة مسلمة أن برنامج الصيف في العادة يكون قوي وجذات ومعد له مبكراً ، حينها لن تجد الاعتذارات بهذا العدد الكبير ، واكبر دليل هو المجمعات التي تكون برامجها كثيرة ومضغوطة ، غالباً لو نظرت لبرامجها لتجلى لديك ولعرفت أن الإبداع والجدب هو في الاعداد الجيد"
٢. " اعتقد من وجهة نظري إعطاء اجازة اسبوع لكل مشرف او إجازة ليوم في كل اسبوع على حسب ما يراه المشرف .. ستحل كثير من المشاكل.. واطن احد اهم الاسباب في عدم وضوح وصراحة المشرف ..عدم تقبل رأيه من المشرفين الكبار او مسؤول المرحلة..* اقامة رحلة للمشرفين انفسهم فقط سيكسر الروتين.. لنفس علينا حق.. فأرى ان اعتذار (الغير مبرر) المشرف عن الصيف يأتي بعد سلسلة من عدم الارتياح في كادر الاشراف..؛ .."
٣. "تحفظ على المبالغة في المكافآت"
٤. "جيد"

٥. " مدة البرنامج الصيفي (ما قبل رمضان) قصيرة وهي فقط ٩ أيام (بدون جمعة وسبت) وربما يكون ٨ اذا دخل رمضان فالمقترح ان يكون الحضور الزام لجميع الاوقات لقصر المدة وتجويد العمل واتقانه "
٦. " جميل جداً هذا الحل (أقصد فكرة المناوبة) أما فكرة الباص أعتقد أنها مرهقة للمشرف لأن كثرت العدد تفوت كثير من الأشياء عليه من ناحية انضباط الطلاب والوقت وغيرها .. "
٧. " فكرة تناوب المشرفين جميلة ، وهي غالباً تعتمد ع المشرف وجدولة مهامه "
٨. " الاعداد المبكر لفعاليات وبرامج الصيف ضمن تخطيط تربوي اداري متكامل سيجعل كثير من الأوقات تختصر مع طمأنينة الطاقم لتحقيق الهدف المرجو وهذا الفراغ في الهم قد يساعد في تشكيل طاقم تنفيذي جيد؛ لابد ان يتم تقسيم كثير من الأعمال بشكل علمي سليم ومناسب لطبيعة العمل فبعض المهام تحتاج إلى تقسيم افقي مجموعات عمل والآخر عمودي تخطيط تنفيذي تحضير تنفيذ مساندة مراجعة ومهام اخرى تحتاج إلى شيئاً مختلطاً؛ وهذا امور تعتمد على دراسة الامر اداريا وتربويا لتنفيذ خطة توافقية؛ وهذا الامر ليس فقط للمركز الصيفي؛ بقدر ما توصلت الى تنظيم اداري واضح بقدر ما كان تنفيذك للحلول المقترحة اعلاه أكثر فاعليه وليست ذات كفاءة فقط "

❖ أن يوضع سلم مكافئات للعاملين في الإشراف في الصيف

. تمهيد: قد يكون البعض متحفظا على ما سأذكر في مسألة المكافئات في العمل الدعوي ، وربما هذا الأمر يرى البعض أنه يخرج من دائرة الإحتساب ، ولكني أراه وسيلة باعثة الى الإنضباطية والشعور بالمسؤولية بل الى إتقان العمل ، ولو كان هذا الأمر قادحا في النية لما كان أرباب الدعوة في المؤسسات الدعوية بل يا أخي لما كان العاغلين في إدارة الحلقة والمدرسين يستلمون هذه المكافئة ، نعم التذكير بالإخلاص والإحتساب مع المكافئات سيكون بإذن الله مانعاً لتغيير المقاصد .

-مكافئة اضافية تعطى لمن يأتي في غير يوم مناوبته او يأتي في يوم الإجازة المخصصة له ، كما ذكرنا في نقطة المناوبات في الحلول السابقة.

▪ مميزات:

-ضبط العمل .

-سد قدر من حاجة المشرف في الصيف.

-باعثة الى الإتقان والشعور بالمسؤولية.

xx معضلة في هذا الحل:

..... هي توفر الدعم.....

❖ أبرز التعليقات والإضافات من التريبيين:

١. "اعيد واكرر ، المحتسب سيبقى محتسب سواء اعطيته مكافأه ام لا؛ والمعتذر سيستمر بالاعتذار ، الا اذا وفرت له راتب مجزئ ومماثل للشركات وغيرها ؛ وهذا لن يحدث؛ إذا المكافأه ليست الا جسر لكسر الاخلاص وإرهاق ميزانيه الحلقة؛ ؛ والقياس على الحلقة القرآنية هو قياس مع الفارق"
٢. " لست مع وضع السلالم و لكن تكون هناك مبالغ مقطوعة تقدر بقدرها".
٣. "كنت ارى سابقاً عدم جدوى المكافآت ولكن حين طبقته في أحد المشاريع رأيت ثمرتها وإن كانت المكافاة لا تساوي مقدار مجهود العامل ..؛ فما اقترح وسبق ان اقترحتة على المجلس عدة مرات ووافقني بها ابو عبدالعزيز المزروع ولم تنفذ وهي مكافآت للتريبيين ليس فقط في الصيف بل في طوال السنة".
٤. " أتفق معك في جدواها لكن كما ذكرت الدعم مشكلة .."
٥. " حقيق المردود المادي دون تنظيم اداري واضح يزيد من المطالب المالية بغير معايير موضوعية وهذا يؤثر مع الوقت على سلامة المنظومة كما أن البعض يرغب الى مردود الخبرة والفوائد المعنوية بعد تحقيق الاحتياج المالي) هرم ماسلو(وهذا ان لم تكن المنظومة قادة على استيعاب هذا الامر فغالبا تزداد الحاجات المعنوية ويبدأ الطاقم بالتسرب؛ توفير الأمن المادي والتنظيم الجيد لسياسات ادارة الكوادر هو من يساعد في تصحيح النية اما ابقاء هذا الضعف المادي حتى تصفوا النية فهذا كمن يصلي تحت الشمس والتعب ظنا منه ان ذلك يحدث له اجرا أكثر كما انه قد يكون فيه شيئا من تصرفات الطوائف الضالة"
٦. "بالنسبة للدعم فيه فكرة جيدة أولاً وضوح أيام العمل والراحة لدى المشرف ان صح التعبير ثانياً يُبين انه من يغيب عن يوم يوضع له غرامة مالية ويبين ذلك من بداية الصيف ثالثاً إعطاء الغرامة المأخوذة من الثاني وتسليمها للمناوب.."

الحل رقم (٤) : فيما يتعلق بالبرنامج الخاص وتطوير الذات .

❖ ما يتعلق بتطوير الذات والبرنامج الخاص :

-وضع برنامج تطويري مختلف المجالات والمسارات ، بحيث يكون لكل مسار برنامج خاص للمشرفين ، جدول بحسب برنامج الصيف ولا يتعارض معه ..وحتى يكون الإنضباط في البرنامج أكبر تصرف مكافئة لكل حضور والتزام ببرنامج.

-اذا كان للمشرف برنامج خاص ، يعرض على المسؤولين ، ويتفق معه بالمهام التي تناسب مع برنامج الخاص بدون تعارض وإرهاق وأيضا يكافئ على التزامه ببرنامجه الخاص.

■ مميزات :

- من لديه الرغبة في التطوير ويتعذر بترك البرنامج لأجل التطوير فهذا حل ، ولا عذر له .
- محاولة احتواء الأشخاص الجادين فعلا ولديهم برنامجهم الخاص .

❖ أبرز التعليقات والإضافات من التربويين:

١. "الصيف ليس مجال للتطوير؛ لانه وقت الاصل أن يكون للطالب؛ ؛ ولا بأس بشي بسيط لكن لا ينبغي أن يتكفل به في نظري".
٢. " لحرص على اقامة برنامج مسارات واضح (متعوب عليه) بحيث يرونه مجدي بالنسبة لهم .. سيغير آراءهم كم ذكرت الله يحفظك..؛ واعيد لايد ان يعد لهذه البرامج مبكرا.."
٣. " فكرة رائعة وتدخّل فيما سبق طرحه".
٤. "جميل .. لكن غالب الذين يكون عندهم برنامج خاص أنهم يركزون ع نقاط يحتاجونها وربما لا نستطيع احتواء الكثير من المشرفين لأجل اختلاف التخصصات ثم اختلاف الاهداف والمستويات.."
٥. " طالما انه ليس بينك وبين المشرف عقد لا يصح ان يعرض عليك او يأخذ موافقتك لكن تغطية الحاجة الإشرافية لايد ان تكون مبنية على معايير مهنية وليست علاقات و معارف عامة؛ عليه قد يكون للشخص اهتمامات اخرى بعيدة عن العمل التربوي او الدعوي كيف يتم اجازتها والموافقة عليه؟؟؛ اقترح عليك الاطلاع على استراتيجيات اادار الموارد البشرية تتفتق لديك كثير من هذا الامور"

تعليقات وحلول من قبل التربويين على المعضلة الكبرى "غياب الهم الدعوي في الصيف" .

- " ١ - قدم برنامج مليء بالجادبية
- ٢ - لا بد وأن يشعر المشرف أنه يعمل في الصيف على شي واضح وبرنامج معد ؛ الخلل هو الغمooooووو الذي تعود عليه المشرف ، كثيراً ما أسمع من المشرفين كلمه (وش عندنا اليوم) (وش البرنامج اليوم) (متى البرنامج الفلاني) ؛ إذا كان هذه الامور والتساؤلات تخرج من المشرفين فما بالك بالطلاب !!!؛ المشرف يشعر بالنقص اذا سألته احد طلابه (يابو فلان وش فيه اليوم) فيأتي الرد : والله ما ادري !!!!؛
- ٣ - المشرفين في السنين الاولى يهملون ولا يخبرون بالبرامج لذا بعد سنه او سنتين لن يصير عليك سيتركك لانك انت السبب في تركه فترة يأتيك ولا يعرف شي عن البرنامج فمع الوقت يضجر ويتركك؛
- ٤ - الوووووو ثم الوووووو ثم الاعداد المبكر ثم الوووووو و ثم الاعداد المبكر هو الحل هو الحل هو الحل؛ ودع عنك التكلف في طلب الراحة للمشرف فهو والله سبب الكيل"
- " اعطاء مثل هذه النوعيات ماتريده هو الافضل حتى لانفقدهم في المستقبل.. مثلاً لا يريد ان يستمر بالصيف .. نعهده ونقول لك ما تريد وموعدا الفصل القادم بأذن الله..؛ لاني مثل ما ذكرت مسبقاً ان ذلك لم يكن الا من عدة امور متراكمة سابقاً..؛ وأذكر انها حصلت معنا في وكانت النتيجة طيبه باستمرار هذا المشرف معنا..؛ ؛ وجزاكم الله الجنة"
- "هي مشكله من اساس المشرف فيجب ان تغرس في مرحله مبكره من المتوسط او قبل وان يرى المشرف بعض النتائج ستكون عون له للعمل وحضور الهدف"
- " تذكيره بأهمية المشاركة في العمل الصيفي فمن تعلم منك حرفاً أو خلقاً أو تلقى منك نصحاً كان لك مثل أجره، كما أن خير الناس أنفعهم، والوقت سيمضي للعامل والمتفرغ لكن شتان بين الاثنين ؛ # وضوح المهمة المطلوب من الشخص القيام بها وعدم مطالبته بشيء آخر وبيان ماله وما عليه؛ # وجود الحافز المادي المناسب مع المهمة التي سيقوم بها الشخص؛ # عدم مطالبته بالحضور حتى في الوقت الذي ليس فيه له مهمة فيه بل يكون اختياري؛ # عند عدم اقتناع الشخص بما ذكر وعدم رغبته في المشاركة أرى ألا يلح عليه كثيراً بل يستفاد منه في البرامج الأخرى التي يتقنها ودعوته لحضور بعض الفعاليات لعله يشاهد ما يرغبه في المشاركة مستقبلاً؛
- # الدعاء لآخواننا في ظهر الغيب بأن الله يحب إليهم الإيمان ويزينه في قلوبهم رychب إليهم الخير وأهله ويعينهم على ذكره وشكره وحسن عبادته"
- " صناعة الهم تكون ب:؛
- ؛ القدوة الحسنة؛ الإشراف في الهم التربوي؛ استشارته في المستجدات التربوية؛ الارتباط بعلاقة شخصية مستقلة عن علاقة العمل؛ ربطه بأصحاب هم دعوي؛ تذكيره بالأجر؛ تذكيره بالنتائج الملموسة؛ الدعاء الدعاء الدعاء"
- " فعلاً عي مربكه لكثير من الاعمال الدعوية ؛ في ظني الحل هو هي ؛
- ١ - تمكين الاخلاص لله عزوجل في عمله وسكناته سنحل كثير من الاشكاليات؛
- ٢ - معرفة ما يدار حوله من مخططات لهدم الدين ؛
- ٣ - النظر في أحوال المسلمين وما يحاك لها؛
- ٤ - القراءة لرموز الدعوة وما قدمته من تضحيات في سبيل الدين ؛
- ٥ - مجالسة أصحاب الهم الدعوي والمناقشة عن ما يستطيع تقديمه؛
- ٦ - استشعاره بأهمية الدعوة في حياته؛
- ٧ - تذكير بفضل الدعوة وما يناله من أجور عظيمة ؛ ٨ - تذكيره بأنه يؤدي عمل الأنبياء والرسول والصالحين؛
- ٩ - اقحامه في مشاريع جاذبة دعوية (لانه قد يكون من النوع الملول)؛
- ١٠ - ربطه بأحد العلماء ولو مره في كل اسبوعين؛ ١١ - التحفيز التحفيز التحفيز < وهذا ينقصنا في مجتمعنا"
- "لا أظن شيئاً أنجع من تعزيز الهم الدعوي وحاجة الأمة ، لا يحضرني حلول ولو اهدتني لشيء أخبرتك ..".

- "من الحلول المقترحة : تكثيف اللقاءات بالبادئين والدعاة العاملين في هذا المجال ليزيدوا هم الشببية ويدفعوهم للطاء والبذل"
- " ظن ان المشكلة ليست غياب الهم ولكن عمقه فكثير من الهموم هذه الايام تكون رغبات أكثر منها هموم وضعف فهم الشخص لنفسه يجعله يواجه متاعب في التعامل معها وهذه مشكلة اظنها مجتمعية ادت الى تأخر سن الوعي المجتمعي ؛ ابحت في استراتيجيات التغيير الأفكار والعاطفة والسلوك وغيرها لتبني برنامجا لذلك لكن لا تنس ان تضع في بالك ان هناك امورا كالعولمة والمدنية والتقنية جرت الناس الى هذا المستوى من الفراغ الفكري والاتجاه نحو المهنية اكثر؛ فلا بد من وضع تغييرات المجتمع عامة بالاعتبار حين تعميق هذا المفهوم"
- " تبين أهمية العمل ومدى تأثيره على الطلاب..".

حزمتة أفكار من الأستاذ عبدالرحمن آل طالب حول الموضوع.

الانسحابات هي ظاهرة ليست جديدة في العمل ، ومن الأسباب عدم الإقتناع بجدوى البرامج التي تقام في الصيف وعدم ظهور أثرها الواضح على الشباب ، مما يجعل المشرف يفكر في الانسحاب ..حقيقة وإن لم يظهر الأثر ، فأعظم مردود يُعمل لأجله هو بقاء الأجر من الله بعد الإحتساب وإخلاص النية.

وأیضا من الأسباب ، قد يضطر بعض المشرفين المتميزين والمحتسبين الى الانسحاب ، بسبب اتكالية غيره من المشرفين فيلجئ الى ترك العمل بسبب معايته لحالة الظلم في توكيل المهام بحقه..

هي معضلة لن تنتهي بسبب الحالة الروتينية النمطية في العمل .

الذي يجعل كثير من المشرفين في الإستمرارية في العمل مع وجود الروتين الممل ، هو العلاقة الإجتماعية والشعور بالإهتمام الذي يجده من طلابه والمشرفين العاملين معه.

من الوسائل التي تعالج مشكلة الملل والانسحاب :

- أن يكون هناك إتفاقية بين المشرف وبين اللجنة بالإشراف لمدة زمنية محددة ويوضع سلم وظيفي له .
- معنى أي مشرف لا يستمر في أي حلقة او أي لجنة في مجمع او مرحلة الا لمدة سنتين أو أي مدة محددة وبعدها سيغير عمله للجنة أخرى حتى يتجدد النشاط والعمل .
- لطرد حالة الفتور وتجديد النشاط ، وهي فكرة تحتاج الى مزيد تأمل ، وهي إضافة مناشط يقوم بها المشرف خارج إطار "العمل الإشرافي" (دورات ، رحل دعوية ، دورة قرآنية في مكة ، زيارة ...إلخ) بترتيب من اللجنة مجدولة للمشرف في الفصل او في الصيف مثلاً : من لديه رغبة للقيام برحلة دعوية تعرض عليه ويعطى اجازة للمشاركة مدة الرحلة ، من شأن هذه الفكرة أن تجعل المشرف يأتي بمجموعة من القصص والمواقف والعبير والفوائد عن رحلة دعوية يطرحها على طلابه ويعيش جو الداعية المرابي فعلا ، ويعفى من المشاركة فترة معينة في برنامج الصيف او الفترة الدراسية ، وأيضا ليغير من جو الإشراف ويستجم ، وهي فكرة مشابهة لما تقوم به الشركات في ارسال موظفيها للدورات في الخارج فا هدف الشركات ليس الدورة والإنفاق عليها فقط ، وإنما هي أشبه بالهدايا ، كي يتجدد نشاط الموظف ويأتي بروح وجدية مختلفة.

تبقى مشكلة وهي مشكلة الهم والتضحية لا تحل بما ذكرت من الوسائل وإنما تحل تربويا ...

خاتمة

في ختام هذه الورقة ، أقول..

هذه محاولة متواضعة جدا لتسليط الضوء على الإشكالية والمعضلة ، أبعث من خلالها رسالة للمسؤولين في المجمعات ، للمسارة في طرح حلول عملية وإجراء دراسة وحصر الآراء والاحتياجات المطلوبة لهذه المشكلة..

أشكر في ختام هذه الورقة الأساتذة المربين الذين أعطوا هذا الموضوع حقه من التعليق والإضافة...

هذا جهد بشري محض ، يعتريه الخلل والنقص ، فما فيه من صواب وصدق فمن الله وحده وما فيه من خطأ وتقصير فمني والشيطان ..

أسأل الله العظيم أن يتولانا في الدنيا والآخرة ويجعلنا مباركين أين ما كنا

لا تنسنا من دعواتك..

وصلى الله وسلم على نبيينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ..