كلية محمد بن راشد للإدارة الحكومية

# تمرين تحليل السياسات

**المؤلفون:** منى جواد سلمان

## تحليل سياسة التطوع والعمل الإنساني في دولة الإمارات العربية المتحدة ودوره في تعزيز التنمية المستدامة

يمثل الإنسان المحور الرئيسي في عمليات التنمية المستدامة التي تعنى بالتحسين المستمر لتحقيق مستويات الرفاه الاجتماعي، والرعاية الصحية، والتعليم لشرائح المجتمع كلّها. ويركز مفهوم التنمية المستدامة على تطوير الثروات والموارد لصالح الإنسان وإعادة تصنيعها، مع المحافظة على بيئة نظيفة وصالحة للأجيال المستقبلية. ولعل التعريف الأكثر شهرة للتنمية ينص: "هي التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر من دون النيل من قدرة الأجيال القادمة على تلبية إحتياجاتها" (الهيتي، 2014، ص14)، مما يعني أن عملية التنمية المستدامة تهدف أولاً وأخيرًا إلى توفير نمط حياة للأفراد باستثمار الثروات والموارد الطبيعية وحمايتها من الاستنزاف. وقد دعت كافة المنظمات حول العالم، وخاصة في الدول النامية، إلى تعزيز التنمية المستدامة التي تعد محور اهتمام جميع الدول في الوقت الحالي؛ ومن هذه المنظمات: منظمة التعاون الاقتصادي (OECD)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، وحماية البيئة (UNEP)، و(جامعة الملك عبد العزيز والهيئات المختصة بالموارد الطبيعية ومصادر الطاقة، والمؤتمرات الدولية والعالمية للاستدامة.

## ملخص

يهدف ملخص السياسات، إلى تحليل سياسة التطوع والعمل الإنساني وتأثيره على تعزيز التنمية المستدامة في دولة الإمارات العربية المتحدة. وتكمن أهميته في تسليط الضوء على جهود حكومة دولة الإمارات وأنشطتها في تمكين الشباب للتعامل مع المتغيرات التي أفرزتها العولمة، ودعم الجهات الخيرية والتطوعية، من خلال صياغة التشريعات والاستراتيجيات والسياسات الاجتماعية الملائمة لجعل التطوع والعمل الإنساني ممارسة حياتية في الدولة. وقد وجدت النتائج التحليلية، أن دولة الإمارات تعد من أكثر دول العالم مشاركةً في الأعمال التطوعية والإنسانية، حيث احتلت المرتبة الأولى عالميًا كأكبر مانح للمساعدات الإنمائية الرسمية لعامين متتالين 2013 و2014، قياسًا بدخلها القومي الإجمالي. كما بينت النتائج أن هناك جهود ومبادرات استثنائية على كافة المستويات لتعزيز مفهوم العمل التطوعي والإنساني. كما وجدت النتائج علاقة إيجابية بين السياسات التي تضعها الدولة وتوجيه دفة العمل التطوعي، بينها وبين تزايد حجم المتطوعين في المبادرات المحلية بين كلا الجنسين، وارتفاع إحصائيات الأعمال التطوعية والإنسانية؛ ما ينعكس إيجابًا على تعزيز التنمية المستدامة ويحافظ على مكانة الدولة عالمياً.

واختتم الملخص بعدد من التوصيات، ومن أبرزها، توفير مصادر ومعلومات مكثفة حول سياسة العمل التطوعي والإنساني في دولة الإمارات لكافة فئات المجتمع، ووضع تشريعات واضحة ومحددة لضمان حقوق الأطراف المعنية بعملية التطوع، وتوسعة حملات توجيه الشباب الإماراتي للانخراط أكثر في الأعمال الإنسانية والتطوعية والتضحية والإيثار وتعزيز روح العمل الإنساني، وإعداد ورش تدريبية وتثقيفية لرفع نسبة المتطوعين، وورش توعية لأولياء الأمور، وتوسعة قاعدة الحلقات الشبابية المشاركة في صنع القرار لصياغة سياسات فعالة للعمل التطوعي والإنساني، وتفعيل دور المرأة في الأعمال الإنسانية بكافة صورها وأشكالها، وأخيرًا التركيز على فئة الناشئة في العمل التطوعي، وعمل دراسات مستقبلية لقياس أبرز العوامل التي تساعد على تفعيل سياسة العمل التطوعي والإنساني إيجابيًا لتعزيز التنمية المستدامة.

## نبذة عن سلسلة تمرين تحليل السياسات

تمرين تحليل السياسات هو عبارة عن سلسلة من ملخصات السياسات التي يؤلفها الطلاب، حيث توفر منبرا لطلاب كلية محمد بن راشد للإدارة الحكومية للتمرن على تحليل السياسات ذات الصلة بالوطن العربي. يقوم الطلاب بتحديد قضايا تعنى بالسياسات المحلية أو العربية وتحليلها وتقديم مقترحات لتحسينها. تساهم السلسلة في زيادة تأثير الإنتاج العلمي لكلية محمد بن راشد للإدارة الحكومية على نطاق السياسات العامة. كما تقوم السلسلة بالإرتقاء بمستوى جودة نتاج البحث العلمي لطلاب الكلية. تعرض السلسلة منتجات البحث العلمي التي ينتجها الطلاب والتي تعتمد على الممارسة الفعلية في مجال السياسات العامة مما يتيح الفرصة أمام طلاب الكلية للتعاون مع ممارسين في نفس المجال والاستفادة من الخبرات المختلفة.

أما دولة الإمارات العربية المتحدة، فقد تجذرت فيها مفاهيم التنمية المستدامة والحفاظ على الموارد الطبيعية، منذ قيام دولة الإمارات عام 1971 من خلال خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية الطموحة التي وضعها الآباء المؤسسون، وجهودهم في دفع عجلة التنمية من خلال تفعيل العمل التطوعي بين أفراد المجتمع، الأمر الذي وضعها مبكرًا على خارطة التنمية المستدامة، ورسخت هذه الممارسات، لتصبح الإمارات أنموذجًا يحتذى به ليس في المنطقة فحسب وإنما على مستوى دول العالم. حيث كان المغفور له الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، طيب الله ثراه، من أكثر زعماء العالم حصولاً على أوسمة وشهادات في مجال المحافظة على البيئة ومنها: جائزة رجل البيئة والإنماء عام 1993. (جريدة البيان، 2012).

وفي الآونة الأخيرة، كثفت الدولة اهتمامها بالعمل التطوعي كأداة رئيسة لنجاح مسيرة التنمية في الدولة، ووضعت تشريعًا وقانونًا لتعزيز مبادرات التطوع على كافة المستويات الفردية والمؤسسية. وقد صرح صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة، رئيس مجلس الوزراء، حاكم دبي، رعاه الله، عن تشجيع وتعزيز مبادرات وسياسات العمل التطوعي والعمل الإنساني في الدولة؛ والتي تعكس إيجابيًا على تعزيز التنمية المستدامة. كما صرح سموه عن اعتماد (10) مبادرات تحت مظلة الاستراتيجية الوطنية لعام الخير، مايعكس جهود الدولة في دعم العمل التطوعي، وتشجيع الشباب على المبادرات الإنسانية. وقال سموه "نهدف لاستدامة الخير في الإمارات عبر (5) تشريعات جديدة وخطتين وطنيتين طويلتي الأمد و(10) أنظمة مستدامة في مجالات التطوع ومسؤولية الشركات وتعزيز دور المؤسسات الإنسانية". (وكالة أنباء الإمارات، 2017).

وجاء ملخص السياسات هذا لدراسة وتحليل سياسة التطوع والعمل الإنساني في دولة الإمارات العربية المتحدة، ودوره في تعزيز التنمية المستدامة، كإحدى السياسات الاجتماعية التي تحقق الرفاه الاجتماعي في الدولة.

## تحليل الممارسات المحلية والعالمية في العمل التطوعي

### التطوع ومجالاته

يشكل العمل التطوعي البنية الأساسية في تطور المجتمع وارتقائه، ويساعد على الترابط الاجتماعي بين أفراد المجتمع. ويرتكز المبدأ الأساسي لسلوك التطوع على الرغبة الذاتية للأفراد في تقديم المعونة أو المشورة بمختلف أشكالها المعرفية والمهارية والعينية والمادية، إلى من هم بحاجة إليها، سواء طُلبت منهم أم لم تُطلب. فسلوك التطوع نزعة ذاتية تنبع من حب الخير، والتعاطف الداخلي للفرد مع المواقف المختلفة في الحياة. ولا يشترط فيها مذهب محدد أو عِرق أو حزب سياسي أوطائفة مجتمعية، حيث يرتبط بسلوك وقيم "الإنسانية" في المجتمعات.

يعرّف الهطالي التطوُّع على أنه: "ظاهرة اجتماعية وجدت منذ بِدْءِ الخلق، وتتضمَّن جهودًا إنسانية تُبذَل من أفراد المجتمع، بصورة فردية أو جماعية، وتعتمد على الرغبة والدافع الذاتي سواء أكان هذا الدافع شعوريًا أم لا شعوريًا. ويراها ظاهرة مهمة للدلالة على حيوية الناس وإيجابيتهم، ولذلك فهو يُؤخَذ مؤشِّرًا للحكم على مدى تقدُّم الشعوب والمجتمعات" (الهطالي، 2010، ص23).

ويرى المنصوري أنَّ المتطوعين هم أشخاص نذروا أنفسهم وأموالهم وأرواحهم لمساعدة الآخرين، باختيارهم؛ بهدف خدمة المجتمع الذي يعيشون فيه. ويرى أنها وسيلة لراحة النفس والشعور بالاعتزاز والثقة عند المتطوع (المنصوري، 2015). أما روبي فيرى أن التطوع جهدًا إراديًا يقوم به الفرد عن طريق تقديم فكره أو وقته أو خبرته بدافع مساعده مجتمعه دون انتظار لعائد مادي. وللتطوع جذور قديمة وأشكال متنوعة تبدأ من أنشطة تطوعية على المستوى الفردي لأنشطة من خلال منظمات وجمعيات أهلية. ومع هذا التنوع في أشكال التطوع وأنواعه إلا أنه يمكننا أن نتفق على معايير عامة لمفهوم التطوع ( روبي، 2013). أما العامر فيذكر أنَّ العمل التطوعي هو إرادة الشعب في التغيير الإيجابي والسعي للتقدم وازدهار الدولة، وتشير إلى مبادرات لحل المعوقات والأزمات التي تواجهها الدولة، والمساعدة في وضع حلول مجدية لهذه المشكلات. فهي علاقة ديناميكية وحيوية بين المواطن وأفراد مجتمعه (العامر، 2004).

وبحسب ما ورد في التعريفات، نجد أن التطوع فرديًا كان أوجماعيًا يتخذ أشكال جمعيات النفع العام وخدمة المجتمع المدني؛ وينصب حول مفهوم العمل طواعية، بلا مقابل، لتحقيق السعادة وراحة الذات. ومن هنا نلاحظ ازياد الحملات التطوعية وارتفاع حجم الأعمال الخيرية في العالم حيث تعد مقياسًا لتقدم الدول وازدهارها. ويمكن تصنيف أبعاد العمل التطوعي، على النحو الآتي: أفراد يقدمون خدمة تطوعية

لأفراد، أفراد يقدمون خدمة تطوعية لجماعة أو مؤسسات، جماعة تقدم خدمات تطوعية لأفراد، جماعة تقدم خدمة تطوعية لجماعات أو مؤسسات.

## امتداد سلوك التطوع في الثقافة الإسلامية

إنّ سلوك التطوع لا يرتبط بتاريخ قوم، أوحقبة من الزمان، ولا تحتكره دولة، أو شعب، أوجماعة أوطائفة، حيث عُرف التطوع كسلوك تعايش وتعاون بين الناس منذ أن خلق الله تعالى البشرية. فالحاجة الإنسانية بين أفراد المجتمع، تحتم وجود علاقات متبادلة."وتطورت هذه الممارسة الإنسانية تبعًا لتطور الإنسانية وما رافقها من مشكلات تطلب من الإنسان أن يبادر طوعًا لتقديم ما بوسعه من خدمات لأخيه الإنسان من أجل التغلب على الصعاب والمشكلات المتزايدة" (الجحني،2014، ص7).

وقد جاء الإسلام لتحديد معالم التعايش والتعامل بين الناس، وأرسى نهجًا واضحًا لتعزيز العمل التطوعي، ولنا في القرآن الكريم وسنة نبيه محمد صلى الله عليه وسلم شواهد كثيرة تدعو إلى عمل الخير والتطوع وتنفيس كرب المؤمنين، "وضرب لنا مثلاً لمعنى التطوع فقد شارك صلى الله عليه وسلم قبل بعثته في ما يسمى بحلف الفضول الذي يمكن أن نصفه بلسان العصر (منظمة أو هيئة حقوقية او جمعية إصلاح) إيماناً منه صلى الله عليه وسلم بجدوى التضامن والتآزر، وضرورة التطوع في نصرة المظلوم، وإيثارًا للمشاركة العامة مع الآخرين" (المنصوري، 2015). "وعد العمل التطوعي في ظل النظام الإسلامي إحدى الشعائر الإيمانية التي لا تكمل إنسانية الإنسان من دونها" (الجحني،2014، ص7)، فأصبح العمل التطوعي عند العرب والمسلمين قيمة وشيمة من شيم الرجال، حيث يفزعون لتقديم العون والمساعدة بدوافع وقيم الألفة والترابط المجتمعي.

## العمل التطوعي والتنمية المستدامة

مما لا شك فيه أن التنمية في أي مجالٍ تعبر عن فعلٍ متطور يقوم به إنسان، والتطوع يعبر – كما ذكرنا أعلاه - عن فعلٍ ينبع من ذات الإنسان، وكلاهما يشير إلى رغبة ذاتية في تحسين الإنسان لوضعه الحالي وتوفير وضعٍ أفضل في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتقنية والبيئية. ما يعني أن التنمية المستدامة تقوم على الجهد البشري؛ ونجاح خطط أي دولة في مجالات التنمية المستدامة، يعتمد على جهودها في حشد المتطوعين وغرس مفاهيم العمل التطوعي لرفاه المجتمع.

بحسب تقرير التنمية البشرية (2015) أنه من بين 7.3 مليار شخص في العالم، هناك 3.2 مليار شخص يعمل في الوظائف المهنية العامة، بينما يعمل آخرون في الوظائف التطوعية أو الخدمية أو الرعائية، ولديهم استعداد للمشاركة في الأعمال التطوعية المختلفة. حيث إن العمل التطوعي بوجه عام: "يوجه الطاقات المهدرة ويسخرها لخدمة البناء والتنمية الاقتصادية من خلال المؤسسات والمنظمات الخيرية؛ لذا حرصت الدُّوَلُ المتقدِّمة على ترسيخ مفهوم العمل التطوُّعي، والحثِّ عليه بين جميع الفئات والشَّرائحِ الاجتماعية المختلفةِ، وخلق المناخ الملائم لتشجيع كلِّ الأفراد على العطاءِ والإبداعِ، وتخصيصِ إدارة عامَّةٍ متخصِّصةٍ لتحديد المجالات التي يمكِنُ من خلالِها التطوُّعُ والإبداع، وخلق الحوافز المادية والمعنوية؛ لرفع نسبة المتطوعين في شتَّى المجالات" (مجلة أمل وألم، 2017).

وفي تعريف التنمية المستدامة، وُضعت العديد من التعريفات، تشير في مضمونها إلى أن تحقيق التنمية المستدامة يعتمد على فهم ووعي لسلوك الحياة المشتركة بين (أنا وأنت). ولعل أكثرها شيوعًا تعريف: (مستقبلنا المشرق) في تقرير "برونتلاند" الصادر عن اللجنة الدولية للبيئة والتنمية في عام 1987: "هي التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون أن تعرض للخطر قدرة الأجيال التالية على إشباع احتياجاتهم" (مجلة بيئة المدن الإلكترونية، 2016) وقد لقي هذا التعريف قبولاً من قِبَل منظمة الأمم المتحدة، حيث يشمل في مفهومه استمرارية النهوض بالجوانب الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والبيئية والتقنية في المجتمعات.

وعرّفتها جامعة الملك عبد العزيز- وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي- (2006) التنمية المستدامة، أنها قدرة الأفراد الحاليين على العمل لتلبية احتياجاتهم الحالية مع أخذهم بعين الاعتبار احتياجات الأجيال القادمة، وذلك بعدم استهلاك الكم الكبير من الثروات والمصادر الطبيعية، والمبادرة على المحافظة عليها بأقصى طاقاتهم.

## الاتجاهات العالمية للعمل التطوعي

اعتمد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، منذ 1970 برنامجًا للمتطوعين، كجهاز مساعد للأمم المتحدة، والذراع التطوعي

لمنظومة الأمم المتحدة، واعتبر اليوم الخامس من ديسمبر من كل عام، يومًا للتطوع والمتطوعين. يهدف البرنامج إلى تشجيع الإسهامات التطوعية، وزيادة الاهتمام العالمي بثقافة العمل التطوعي، وذلك من خلال مكاتبه الحكومية، ووكالات الأمم المتحدة، وبنوك التنمية والمنظمات غير الحكومية، ومنظمات المجتمعات المحلية في كافة أنحاء العالم، حيث يركز على التنمية المستدامة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الدول العربية، 2017). ينتمي للبرنامج أكثر من 4000 متطوع من أكثر من 140 جنسية على مستوى العالم، من فئة التخصصات المرموقة وبمستويات رفيعة من المؤهلات العلمية والخبرة والحافز لخدمة الآخرين. يعمل المتطوعون كإخصائيين وطنيين متطوعين في بلدانهم، يقدمون خبراتهم في 115 مجالاً، منها: الصحة، التعليم، الزراعة، التقنية والتكنولوجيا، الشؤون الاجتماعية، التدريب والتمكين، الإغاثة الإنسانية، ورعاية المنكوبين، وغيرها.

كما توجد هيئات دولية ومحلية، غير ربحية، وجمعيات للإغاثة الإنسانية على مستوى العالم والوطن العربي، تنشط حركة التطوع بهدف جمع التبرعات والمساعدات الإنسانية وتقديمها لضحايا الحروب والدول المنكوبة، مثل: اللجنة الدولية الصليب الأحمر ومكاتبها في العالم، التي تأسست في جنيف منذ أكثر من قرن من الزمان في عام 1864، كمنظمة مستقلة ومحايدة تقوم بمهام الحماية الإنسانية، وتقديم المساعدة لضحايا الحرب والعنف المسلح. وهناك أيضاً هيئات الإغاثة، والتنمية الدولية والإسلامية التي تُعنى بتلبية احتياجات المجتمعات الخارجة من النزاعات أو الكوارث الطبيعية، وتقديم الخدمات الصحية. واتحاد المنظمات الأهلية في العالم الإسلامي التي مارست نشاطاتها في إطار العمل التطوعي كهيئة إغاثة إنسانية عام 1992، ومقرها إسطنبول.

تشير الدراسات إلى أن الدول المتقدمة تعزز طاقات مواطنيها للمساهمة في المسيرة التنموية من خلال تفعيل قنوات العمل التطوعي، والعمل في مؤسسات النفع العام (المؤسسات اللاربحية). وعلى سبيل المثال إن معدل ساعات التطوع المبذول في الولايات المتحدة الأمريكية يوازي عمل تسعة ملايين موظف، ويُقدر مجموع الوقت الذي تم التطوع به في إحدى السنوات ما قيمته 176 بليون دولار. وبلغت موارد إحدى منظمات التطوع الأمريكية منظمة المتطوعين الأمريكيين 532 مليون دولار أمريكي. وتوجد بها أكثر من مليون ونصف مليون مؤسسة خيرية غير ربحية، ويبلغ عدد الذين ينخرطون في أعمال تطوعية، نحو ثلاثة وتسعين مليون متطوع، أي قرابة (30%) من السكان، وهم يقدمون نحو عشرين مليار ساعة عمل سنويًا، وتستقبل المؤسسات الخيرية سنويًا من الأموال ما يزيد على مئتي مليار دولار أمريكي.

وفي بريطانيا أكثر من عشرين مليون شخص من البالغين يمارسون نشاطًا تطوعيًا منظمًا كل عام، وتبلغ ساعات العمل التطوعي الرسمي نحو تسعين مليون ساعة عمل كل أسبوع، وتقدر القيمة الاقتصادية للتطوع الرسمي بأربعين مليار جنيه إسترليني سنويًا (مجلة أمل وألم، 2017).

## سياسات التطوع والعمل الإنساني في حكومة دولة الإمارات

العمل التطوعي في دولة الإمارات العربية المتحدة، يعد جزءًا من النسيج الثقافي والاجتماعي الذي قامت عليه الدولة منذ أن تأسست في 1971 على يد بانيها ومؤسسها - طيب الله ثراه- الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، الذي أوجد منافذ العمل التطوعي بين أفراد المجتمع الداخلي وفي سياسته الخارجية مع الدول المجاورة والعالمية، وفق الأعراف والأسس الدولية للعمل التطوعي، من خلال دعم مكاتب التطوع في الدولة، واستحداث المبادرات ذات الطابع الإنساني والخيري، بصرف النظر عن الاختلاف العرقي والديني والسياسي. وقد سار على نهجه وسياسته، صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان، رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة – حفظه الله - في دعم سياسة التطوع، والتأكيد على تطبيق القيم الدينية والوطنية والإنسانية لدعم العطاء والخير على المستوى المحلي والعالمي. تصدرت دولة الإمارات المركز الأول عالميًا كأكبر مانح للمساعدات الإنمائية الرسمية، مقارنة بدخلها القومي الإجمالي لعامين متتالين 2013 و 2014، وفق ما جاء في تقرير لجنة المساعدات الإنمائية «DAC» التابعة لمنظمة الاقتصاد والتنمية «OECD»، محققة بذلك قفزة تاريخية في مجال منح المساعدات الخارجية (وكالة أنباء الإمارات، 2017). حيث يتكون قطاع المساعدات الخارجية الإماراتية من أكثر (30) جهة مانحة ومؤسسة خيرية تقدم مساعدات تنموية وإنسانية خارجية، بالإضافة للجهات الحكومية ومنها: مؤسسة دبي العطاء، مؤسسة زايد للأعمال الإنسانية، مؤسسة خليفة بن زايد للأعمال الإنسانية، الهلال الأحمر، نور دبي وغيرها.

من جهة أخرى، تتَّجه سياسة الدولة نحو نشر ثقافة العمل التطوعي لتعزيز التنمية المستدامة، وبناء مستقبل أفضل للأجيال الجديدة، وتحقيق رؤيتها (أن نكون الأفضل بحلول

2021)، لتسهم بفاعلية في تحقيق مؤشراتها الوطنية والعالمية، وإيجاد حلول واقعية ومفيدة لتلبية احتياجات الأفراد من خلال مشاركة الجهات القائمة على الأعمال التطوعية والإنسانية في الدولة؛ في رسم خطط المبادرات التطوعية. حيث "تشكل القوانين والتشريعات إطارًا قانونيًا لكل البرامج والأنشطة المحلية التي يجب أن يعمل بها لتحقيق التوازن بين المتطلبات التنموية والمحافظة على الموارد الطبيعية، وفي هذا السياق أصدرت الدولة عددًا من القوانين والتشريعات" (الهيتي، 2009، ص 124). كما تعمل حكومة دولة الإمارات على عقد جلسات العصف الذهني، والتشاور والتحاور بين المؤسسات الخيرية والإنسانية والأفراد والقائمين عليها، لتوليد الأفكار المبتكرة بمشاركة الفكر الشبابي، ورفع توصيات تضمن نجاح الأعمال التطوعية وتطويرها، حيث تعد الركيزة الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة، ما أهَّلها لتكون الأولى عربيًا في مؤشر رأس المال البشري العالمي 2017 (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، 2017).

وقد أعلنت الدولة في ديسمبر 2016 عن عام الخير، بهدف غرس مفاهيم التطوع وعمل الخير، وتوعية المجتمع بأهمية المسؤولية المجتمعية، حيث يتناغم عام الخير بما نصت عليه الأجندة الوطنية في الإمارات، بتمكين علاقات الأفراد فيما بينهم بالتراحم والتواصل على فعل الخير، والمضي قدمًا بما جاء به الآباء المؤسسون، في محورين: "متحدون في المصير" و"متحدون في المسؤولية"، والتأكيد على بناء مجتمع متلاحم ومترابط ومحافظ على هويته، والتشديد على بقاء دولة الإمارات العربية المتحدة الأكثر عطاءً عالميًا. لذا صاغت الدولة سياسات توجيهية شاملة لتعزيز التنمية المستدامة وتنسيق الجهود المبذولة في العمل التطوعي والإنساني، وتوسعة هذه الاعمال، وتشجيع القطاع الخاص للانخراط والاندماج في الأعمال التطوعية، إضافة الى نشر حملات توعوية للأفراد بأهمية العمل الإنساني والتطوعي من خلال تفعيل دور الإعلام في دعم هذا الفكر المتحضر ونشره (البوابة الرسمية لحكومة الإمارات، 2017).

كما أطلقت الدولة مبادرات استثنائية لدعم العمل التطوعي، محليًا وعالميًا، منها على سبيل المثال: إطلاق المنصة الوطنية للتطوّع في (14) مجالاً مجتمعيًا وإنسانيًا، وهي تمثِّل أحد أهم محاور عام الخير، وتستهدف (200) ألف متطوع. وقد سجل موقع هيئة تنمية المجتمع (83) ألف متطوع خلال الأسبوع الأول من إطلاق المنصة، بنسبة زيادة عدد المتطوعين بلغت 451% عن الربع الأول لعام 2017 (صحيفة الإمارات اليوم 2017). وتم تدشين مؤسسة الإمارات للشباب التي تعمل على حشد جهود الشباب للمساهمة في اكتشاف الأبعاد الكاملة لإمكانية تقديم قيم وخدمات اجتماعية وخيرية وتطوعية في (6) مجالات، منها: تكاتف، وساند، وكفاءات، وبالعلوم نفكر، ومبادرة مليون مبرمج عربي التي تهدف إلى رسم مستقبل مشرق مستدام في مجال التكنولوجيا وصناعة واقع مستدام لشباب الوطن العربي متمكنًا من أدوات المستقبل، والمبادرة المشتركة بين وزارتي التربية والتعليم وتنمية المجتمع (علّم لأجل الإمارات) التي تستهدف فئة التربويين والإداريين المتقاعدين للاستفادة من خبراتهم في مجال التعليم، ومبادرة صناع الأمل وتهدف إلى تعزيز العمل التطوعي في الوطن العربي بتكريم جنود الخير المجهولين الذين يعملون من أجل صالح الإنسانية، حيث استقطبت مايزيد عن (65) ألف مشاركة من (22) بلدًا عربيًا، ومبادرة دبي العطاء لتعزيز فرص حصول الأطفال في البلدان النامية على التعليم الأساسي السليم والتي غطت مايزيد عن (8) مليون طفل من (31) بلدًا ناميًا وتدريب ما يزيد عن (23) ألف معلم ومعلمة. ولتشجيع نجاح المبادرات التطوعية ودعمها، وتحفيز أفراد المجتمع والجهات تعمل الدولة على تكريم المتطوعين، أفرادًا وفرق عمل ومؤسسات، وتطلق جوائز تحفيزية وتقديرية في هذا المجال، منها: جائزة الشارقة للعمل التطوعي - التي تعد أول جائزة وضعت في هذا المجال في 2001، وجائزة المرأة الإماراتية المتميزة في الخير والعطاء، وجائزة التربوي المبادر، ووسام أوائل الإمارات، وجائزة الإمارات للسيدات (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، 2017).

من خلال العرض، تتضح الجهود الكبيرة التي تبذلها دولة الإمارات العربية المتحدة في تعزيز مفهوم العمل التطوعي والإنساني، وتتضح العلاقة بين توجهات الدولة وسياساتها نحو العمل التطوعي، وبين انتشار ثقافة التطوع في المجتمع وارتفاع عدد المتطوعين، ما ينعكس إيجابًا على تعزيز التنمية المستدامة في دولة الإمارات العربية المتحدة. وبالرغم من دعم القيادة لثقافة التطوع وتوافر الروح التطوعية في المجتمع، فإن هناك عدد من المعوقات التي تواجه دولة الإمارات بما يتعلق بالعمل التطوعي على الصعيد المحلي والدولي.

## المعوقات التي تواجه التطوع والعمل الإنساني في دولة الإمارات

على الصعيد المحلي، تبذل حكومة دولة الإمارات جهودًا مكثفة لنشر ثقافة العمل التطوعي والإنساني بين أفراد المجتمع بالتعاون مع المؤسسات التطوعية والخيرية في الدولة، وتطرح مبادرات استثنائية، كما سبق أن ذكرنا. بينما ترى لوتاه، أنه بالرغم من الجهود العالمية والدولية للتشجيع على العمل التطوعي إلا أن بعضًا من فئة الشباب يصعب استقطابه للعمل التطوعي، وأشارت لوتاه إلى التركيز على نشر ثقافة الأعمال التطوعية لدى الناشئة (لوتاه، 2014). كما تعترض الدولة معوقات ومحددات تقلل من فرصها في تقديم المعونة بالشكل الأمثل على المستوى العالمي. ففي عام 2015 اشتركت دولة الإمارات العربية المتحدة في "المشاورة الإقليمية للشرق الأوسط وشمال أفريقيا" والتي تهدف إلى معرفة المعوقات التي تعيق عمل المؤسسات الخيرية والإنسانية، وتحد من العمل التطوعي في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وانتهت في تحديد هذه المعوقات نذكرها على سبيل المثال لا الحصر (القمة العالمية للعمل الإنساني، 2015):

- وجود صراعات في بعض البلدان العربية تعيق عملية إيصال المساعدات الإنسانية للأفراد المتضررة أو المحتاجة، حيث لا تستطيع المنظمات والجهات الخيرية المرسلة من شتى بقاع الأرض إلى حماية نفسها من الاعتداءات المتواصلة عليها من قبل الجهات الضالة في تلك الدول، وبذلك لا تتمكن أساسًا من حماية المعونات وإيصالها.
- عدم احترام مبادىء العمل التطوعي والإنساني لدى بعض المؤسسات الخيرية، وبالتالي ترفض تلك المؤسسات وصول المساعدات لبعض البلدان لأسباب دينية وسياسية. فواحدة من أبرز المبادىء الإنسانية في سياسة العمل التطوعي هو عدم الاكتراث للانتماء السياسي والديني للأفراد سواء المتطوعين أو متلقي المساعدة.
- ضعف الاستعداد للمخاطر والكوارث الفجائية لدى بعض جهات التطوع أو حملات الإغاثة، وبالتالي تحول دون نجاح العمل التطوعي.
- عدم التنسيق الكافي بين المعونات الدولية والإقليمية والمحلية، لما له من أهمية في معرفة دور كل جهة في تلبية احتياجات الأفراد المتضررة أو المحتاجة.

## التوصيات

- توفير مصادر ومعلومات مكثفة حول سياسة العمل التطوعي والإنساني في دولة الإمارات، ويمكن صياغة هذه المصادر والمعلومات على شكل مواد إخبارية وإعلانية بهدف الوصول لكافة شرائح المجتمع.
- وضع تشريعات واضحة ومحددة لضمان حقوق المتطوعين والأطراف المعنية بالعمل المقدم، خلال تأدية واجب التطوع، وبعد الانتهاء منه.
- توسعة حملات توجيه الشباب الإماراتي للانخراط في الأعمال الإنسانية والتطوعية، والتضحية والإيثار، بعمل ورش تدريبية وتثقيفية؛ لرفع نسبة المتطوعين، وتعميم برامج وأنشطة العمل التطوعي والأعمال الإنسانية، وأهميتها لبناء مجتمع متكامل ومتراحم ومترابط ثقافيًا واجتماعيًا وسياسيًا، مما يضمن المضي قدمًا في تقدم الدولة وازدهارها وتحقيق رؤيتها.
- عمل دورات تثقيفية للآباء والأمهات بأهمية حضور أبنائهم للورش التعريفية والتدريبية عن التطوع والعمل الإنساني، وإشراكهم في الأعمال التطوعية، لما له من أثر على تطوير شخصيات الأبناء وصقلها من جهة، وعلى تشكيل بنية أساسية في تماسك المجتمع من جهة أخرى.
- توسعة قاعدة الحلقات الشبابية المشاركة في صنع القرار لصياغة سياسات فعالة للعمل التطوعي والإنساني.
- تفعيل دور المرأة وتمكينها من المشاركة في عملية صنع القرار لصياغة سياسات العمل التطوعي، والتركيز على فئة الناشئة، من خلال الأنشطة المدرسية والتعليمية.
- عمل دراسات مستقبلية وإحصائية لقياس أبرز العوامل التي تساعد على تفعيل سياسة العمل التطوعي والإنساني إيجابًا لتعزيز التنمية المستدامة في دولة الإمارات.

## الخاتمة

في نهاية ملخص السياسات هذا، الذي أخذنا في رحلة إلى تحليل سياسة التطوع والعمل الإنساني في دولة الإمارات العربية المتحدة، وأثره على التنمية المستدامة، نختتم بما يؤكد أن دولة الإمارات العربية المتحدة غدت أنموذجًا يحتذى به في صياغة السياسات الاجتماعية لمواجهة المتغيرات العالمية ومواكبتها بما يحقق الرفاه الاجتماعي، ووضعت التشريعات والقوانين المسيّرة للعمل الاجتماعي بإشراك المعنيين من أفراد ومؤسسات. وذللت الصعوبات والتحديات التي تواجه التطوع والعمل الانساني بمبادرات استثنائية. كما أن للدولة جهودًا حثيثة في مجال نشر سياسات التطوع والعمل الإنساني، الذي يعكس بدوره رقي المجتمع وتقدّمه، وتمكين الشباب لمواجهة المتغيرات التي أفرزتها العولمة والانفتاح العالمي؛ لإيمانها الشديد بأهمية المواطن الإماراتي، ورغبتها في تنمية قدراته نحو الاتجاه الصحيح؛ ليعود بالخير والنفع على نفسه ووطنه وعلى المجتمع المحلي والخارجي؛ وذلك ضمن الإطر والأسس والمعايير الدولية للتنمية البشرية والمستدامة التي تصدر عن الأمم المتحدة، وتتمثل في تحسين وتطوير طاقات الأفراد في المجتمعات، وتلبية احتياجاتهم بما يضمن صياغة سياسات فعالة للتنمية.

وإن الدولة نجحت في مواكبة التوجهات العالمية نحو العمل الإنساني، وتصدرت لعامين متتاليين كأكبر مانح للمساعدات الإنسانية، وحققت إنجازات على المستوى الإقليمي والعالمي في مجال المساعدات الإنسانية وحقوق الإنسان، بصياغة سياسات وتشريعات ساهمت في تعزيز التنمية المستدامة المتوازنة، وإبراز مكانة الدولة إقليميًا وعالميًا، والتي تعتمد بصورة كبيرة على الجهود التطوعية والإنسانية للمجتمع الداخلي وأفراده. وليس ذلك فحسب؛ بل قدمت مبادرات عالمية تشجع الأفراد على المستوى العالمي للمشاركة في الأعمال التطوعية والإنسانية، ودعمت ذلك بطرح جوائز مالية كبيرة لتحفيز المتميزين وتكريمهم، وتعزيز روح التعاون والتكافل وتضافر جهود العالم للمضي قدمًا نحو مستقبل مشرق مستدام.

## المراجع:

البوابة الرسمية لحكومة الإمارات (2016). تم الحصول على المعلومات من (www.government.ae) في تاريخ أكتوبر، 2017.

الجحني، علي بن فائز (2014). لمحات في العمل التطوعي وأبعاده الأمنية الواقع والمأمول في المجتمع العربي، جامعة نايف العربية للعولم الأمنية، نسخة إلكترونية.

العامر، عثمان بن صالح (2004). ثقافة التطوع لدى الشباب السعودي، (دراسة ميدانية)، الخرطوم: جامعة إفريقيا العالمية، كلية الدراسات الإسلامية.

القمة العالمية للعمل الإنساني (2015). التحليل التحضيري لأصحاب المصلحة المشاورة الإقليمية للشرق الأوسط وشمال أفريقيا، اسطنبول. تم الحصول على المعلومات من (www.agendaforhumanity.org) في تاريخ أكتوبر، 2017.

المنصوري، أحمد يوسف (2015). العمل التطوعي في حياتنا، الطبعة الأولى، أبوظبي: وزارة الثقافة والشباب وتنمية المجتمع.

الهطالي، صالح بن مطر(2010). العمل التطوعي خطوات عملية لنهضة الأمة، الطبعة الأولى، نسخة إلكترونية.

الهيتي، نوزاد عبدالرحمن (2009). التنمية المستدامة، الإطار العام والتطبيقات-دولة الإمارات العربية المتحدة نموذجاً، الطبعة الأولى، النسخة الورقية، أبوظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية.

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية (2017). الدليل الاسترشادي للتطوع في بيئة العمل للجهات الحكومية. أبوظبي: الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الدول العربية (2014). تم الحصول على المعلومات من (www.arabstates.undp.org) في تاريخ أكتوبر،2017.

تقرير التنمية البشرية (2015) – صادر عن برنامج الأمم المتحدة الانمائي (التنمية في كل عمل) نسخة إلكترونية- المكتبة البريطانية ومكتبة الكونغرس لعام 2015

صحيفة الإمارات اليوم (2017). تم الحصول على المعلومات من (www.emaratalyoum.com) في تاريخ أكتوبر، 2017.

صحيفة البيان (2012). تم الحصول على المعلومات من (www.albayan.ae) في تاريخ أكتوبر، 2017.

عام الخير (2017). تم الحصول على المعلومات من الموقع الإلكتروني لعام الخير (https://www.giving.ae/) في تاريخ أكتوبر، 2017.

لوتاه، مريم سلطان (2014). العلاقة بين ثقافة التطوع و تعزيز قيم المشاركة لدى الشباب في دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة الشؤون الاجتماعية، العدد (124).

مجلة أمل وألم (2015)، تم الحصول على المعلومات من (www.hope-oman.net) في تاريخ أكتوبر، 2017.

مجلة بيئة المدن الإلكترونية (2016)، تم الحصول على المعلومات من (www.envirocitiesmag.com) في تاريخ أكتوبر، 2017.

وكالة أنباء الإمارات (2017). تم الحصول على المعلومات من (wam.ae/ar) في تاريخ سبتمبر،2017.

## كلية محمد بن راشد للإدارة الحكومية

كلية محمد بن راشد للإدارة الحكومية هي مؤسسة بحثية وتعليمية متخصصة في السياسات العامة. تأسست عام 2005 برعاية كريمة من صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة، رئيس مجلس الوزراء وحاكم دبي. تهدف الكلية إلى تعزيز قدرات المؤسسات الحكومية على اعتماد سياسات عامة فعالة في دولة الإمارات العربية المتحدة والمنطقة العربية.

وسعياً لتحقيق هذا الهدف، تتعاون الكلية مع مؤسسات دولية فيما يتعلق بالبحوث وبرامج التدريب. بالإضافة إلى ذلك، تنظم الكلية منتديات ومؤتمرات دولية لمناقشة السياسات العامة وتيسير تبادل الأفكار واستمرار الحوار على المستويين الوطني والإقليمي.

تلتزم الكلية بإنتاج المعرفة ونشر أفضل الممارسات وتدريب صناع السياسات في الدولة والمنطقة. ومن أجل تحقيق هذا الهدف، تسعى الكلية لتطوير قدراتها لدعم برامج البحوث والتدريس بما فيها:

- بحوث تطبيقية في السياسات العامة والإدارة العامة
- ماجستير في السياسات العامة والإدارة العامة
- التعليم التنفيذي لكبار المسؤولين والمدراء
- منتديات المعرفة التي يقدمها الخبراء وصناع السياسات

## الشكر والتقدير لفريق العمل

التأليف: قام طلاب كلية محمد بن راشد للادارة الحكومية بتأليف السلسلة. حقوق الطبع محفوظة للمؤلفين.

- التحرير: لمى زقزق، باحثة مشاركة في كلية محمد بن راشد للإدارة الحكومية
- فريق الانتاج: انجي عثمان | امل السيسي | غيث يكن | شعيب كنوث

## للتواصل:

للمعلومات العامة أو التعليق على تمرين تحليل السياسات والمطبوعات، برجاء التواصل عبر البريد الاكتروني:

PAE@mbrsg.ac.ae

كلية محمد بن راشد للإدارة الحكومية
MOHAMMED BIN RASHID SCHOOL OF GOVERNMENT

**Mohammed Bin Rashid School of Government**

Convention Tower, Level 13, P.O. Box 72229, Dubai, UAE
Tel: +971 4 329 3290 - Fax: +971 4 329 3291
www.mbrsg.ae - info@mbrsg.ae

/mbrsg /mbrsg /company/mbrsg
/+mbrsgae /mbrsgae mbrsgae