



جامعة الشهيد حمّه لخضر - الوادي
كلية العلوم الإسلامية
قسم أصول الدين



العمل الدعوي المؤسساتي ضوابطه وتحدياته "جمعية العلماء المسلمين الجزائريين شعبة تقرت أنموذجا"

مذكرة تخرّج تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر
في العلوم الإسلامية، تخصص: دعوة وإعلام

المشرفة:

د. فهيمة بن عثمان

الطالبة:

شافية شيبية

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
محمد الصديق قادري	أستاذ محاضر أ	جامعة الشهيد حمّه لخضر - الوادي	رئيسا
فهيمة بن عثمان	أستاذ محاضر أ	جامعة الشهيد حمّه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
يعقوب عماري	أستاذ مساعد ب	جامعة الشهيد حمّه لخضر - الوادي	ممتحنا

السنة الجامعية: ١٤٤٥ - ١٤٤٦ هـ / ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤ م



جامعة الشهيد حمّه لخضر - الوادي
كلية العلوم الإسلامية
قسم أصول الدين



العمل الدعوي المؤسساتي ضوابطه وتحدياته "جمعية العلماء المسلمين الجزائريين شعبة تقرت أنموذجا"

مذكرة تخرّج تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر
في العلوم الإسلامية، تخصص: دعوة وإعلام

المشرفة:

د. فهيمة بن عثمان

الطالبة:

شافية شيبية

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
محمد الصديق قادري	أستاذ محاضر أ	جامعة الشهيد حمّه لخضر - الوادي	رئيسا
فهيمة بن عثمان	أستاذ محاضر أ	جامعة الشهيد حمّه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
يعقوب عماري	أستاذ مساعد ب	جامعة الشهيد حمّه لخضر - الوادي	ممتحنا

السنة الجامعية: ١٤٤٥ - ١٤٤٦ هـ / ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤ م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

« وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّنْ دَعَا

إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ

إِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ »

الصفات الآية ٣٣

هَذَا

إلى من كساه الله هيبه ووقارا وحملت اسمه بكل عزة وفخر والدي الغالي

إلى التي ارتوي منها حنانا وحباً أمي الغالية .

إلى كنوزي في الدنيا إخواني وأخواتي.

"، إبراهيم ، محمد الصالح ، ياسين ، نعيمة ، نصيرة ، حنان ، حورية ، اكرام "

الى روح الغالي الذي كان محبا لطلب العلم عمي محمد الهادي .

إلى كل أفراد عائلة شيبة و قاسم وأطال الله في عمر جدتاي .

إلى كل رفيقات الدرب وأخواتي في الله وعلى رأسهم أختي التي لم تلدها أمي حليلة

إلى أرواح شهدائنا الأبرار وإلى المرابطين الصامدين المدافعين على شرف الأمة

وإلى كل طالب علم وسائر في منهج الدعوة اهدي ثمرة جهدي هذا

ونسأل الله التوفيق والسداد .



شكر وقتك

الحمد لله الذي بفضله وعونه وتمام

جوده وكرمه أن وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع فله بالغ الحمد وخالص
الشكر والثناء، فله المحامد حمدا كما أثني على نفسه. فقال تعالى: " وَلَهُ
الْحَمْدُ فِي السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَعَشِيًّا وَحِينَ تُظْهَرُونَ " سورة الروم ١٨

انه من تداعيات الواجب ومتطلبات الشكر أن أتقدم بجزيل الشكروكل عبارات الثناء
إلى أستاذتي الفاضلة المشرفة الدكتورة بن عثمان فهيمة
التي رافقتني لإكمال بحثي المتواضع بكل تواضع وصبر وقامات العلم والمعرفة قبل أن
تنيره بالمراجع والمعلومات .

فأرجو من سيادتها أن تتقبل احتراماتي وتشكراتي بعدد مافي البحث من صفحات ،بل
بعدد مافيه من كلمات وحروف .

كما اثني شكري مسبقا الى الاساتذة المناقشين على تفضلهم قراءة موضوعي هذا
دون أن أنسى من قدم لي يد المساعدة من أساتذة جامعة حمه لخضر قسم الدعوة
والإعلام .

وأخص بالذكر جنود الخفاء

الذين كان لهم يد العون في اتمام هذا العمل المتواضع

وتحملوا معي مشقة العمل

إلى أن يرى هذا الانجاز النور المشرق .

ولم يزل الشكر

ملخص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى التعمق في العمل الدعوي المؤسسي الذي كان مضمونه الخروج من الفردية إلى الجماعية المنطلقة من ضوابط ومبادئ أساسية تجعل منه أكثر تميزاً وتنظيماً ولأن العمل البشري لا يخلو من النقائص كذلك العمل الميداني لا يخلو من الحواجز والعوائق التي تقف أمام تميزه وهذا ما عرفناه بالتحديات سواء كان على المستوى التنظيمي الهيكلي أو على المستوى الخارجي الاجتماعي .

فقد تناولت في بحثي هذا التعريفات الدقيقة للمصطلحات التالية العمل الدعوي ، المؤسسة ، الضوابط والتحديات كما أدرجت في دراستي هذه دراسة المؤسسة الدعوية العريقة النشأة وأصيلة العروق هي : جمعية العلماء المسلمين –شعبة تقرت - أنموذجاً ، فتوصلت في دراستي إلى النتائج التالية :

١. سهر الجمعية على تطوير أداء رسالتها الدعوية النبيلة برغم من التحديات الجسام التي تواجهها ؛

٢. الرؤية المحددة والمضبوطة في منطلق العمل الدعوى هي التي توصل العمل إلى الريادة الإدارية؛

٣. لجمعية العلماء مبادئ عريقة النشأة هي التي جعلت لاسمها خلوداً تاريخياً وعطاءً منهجياً؛

٤. تواجه الجمعية تحديات داخلية وخارجية ولكنها تحدتها بالمواجهة والتخطيط لكي تنهض برسالتها لأنها تؤمن اذا كان التخطيط الإداري واضح ودقيق كان السعي للوصول سهل ويسر .

Abstract :

This study aims to delve deeper into institutional advocacy work that ensures a transition from individualism to collectivism, based on basic controls and principles that make it more distinct and organized. Because human work is not devoid of shortcomings, field work is also not devoid of barriers and obstacles that stand in the way of its excellence, and this is what we have termed challenges, whether they are At the structural organizational level or at the external social level.

In my research, I addressed the precise definitions of the following terms: advocacy work, institution, challenges, and controls. I also included in my study this well-established and deep-rooted advocacy institution: the Association of Muslim Scholars – Touggourt – as a model. In my study, I reached the following results :

1. The association ensured that it developed the performance of its noble advocacy mission, despite the serious challenges it faces.
2. The specific and precise vision in the work's starting point is what leads the work to administrative leadership.
3. The Association of Scholars has long-established principles that have given its name historical immortality and methodological generosity.
4. The association faces internal and external challenges, but it challenged them to confront it in order to advance its mission

because it believes that the more clear and precise the administrative planning is, the easier the effort to reach will be.

قائمة المختصرات :

الرمز	المعنى
م	ميلادي
هـ	هجري
ط	طبعة
لا ط	لا طبعة
مج	مجلد
دن	دار نشر
لا ن	لا دار نشر
ص	صفحة
ج	جزء

المقدمة

المقدمة :

الحمد لله حمد كثيرا طيبا مباركا فيه والصلاة والسلام على سيد الخلق سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين:

إن من اشرف الوظائف على وجه الأرض الوظيفة التي أمرنا الله بها وهي الدعوة إلى الله في قوله تعالى

« وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ »
سورة الصافات الآية ٣٣ فمنطلق الآية انطلقت الدعوة الفردية ثم الجماعية التي مرادها غرس المنهج الرباني الإلهي. والمتأمل في سيرة النبي صلى الله عليه وسلم يلاحظ كيفية تسييره لدعوة بالمنهج الإداري انطلاقا من مكة إلى المدينة المنورة وكيف كان يتعامل مع المحيطين به فكان يستعمل معهم نظام إداري راق ومتقدم استعمل فيه وسائل وأساليب تختص بالإدارة ومهاراتها ووظائفها المتعددة فمن هذا المنطلق أصبح المصطلح المعاصر يطلق عليه بالعمل المؤسسي الذي هو من أولوياته القيام بالدعوة بمبادئ قومية تجعل منه عملا رائدا .

فإسقاط لقول الكاتب محمد بن عبد العزيز "إذا وجدت مؤسسة ناجحة فانظر إلى إدارتها فهي بعد توفيق الله السبب في هذا النجاح وإذا وجدت مؤسسة فاشلة فانظر إلى إدارتها فهي السبب الوحيد في هذا الفشل".

فالملاحظ أن العمل المؤسسي المعاصر أصبح يركز في نشر رسالته وتبليغ دعوة الله بشكل منظم ومتكامل فالعمل القديم التقليدي لم يعد يقدم شيئا ،فمن هنا نؤمن أن الواقع أصبح يتطلب الاهتمام الكبير بالعمل المؤسسي بإدارته في سائر ميادين الدعوة فمثلا التخطيط الإدارة الجيد والمنهج الواضح لأي عمل سببا من أسباب النجاح .

فاستكمالا لأهمية هذا الموضوع سلطت الضوء على هذه الدراسة التي منطلقها : العمل الدعوي المؤسساتي ضوابط وتحديات وجعلت محل دراسي جمعية العلماء المسلمين الجزائريين - شعبة توقرت - أنموذجا . و من خلال هذه الدراسة نطرح الإشكال الآتي :

فيما تتمثل ضوابط و تحديات العمل الدعوي المؤسساتي ؟

و التي اندرجت منها مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية :

- ١ . ما المقصود بالعمل الدعوي المؤسساتي ؟
- ٢ . ماهي الخصائص التي تميز العمل المؤسساتي عن غيره ؟
- ٣ . ماهي الضوابط التي ينطلق منها العمل و ينتهج منهج المؤسسي المنظم ؟
- ٤ . هل ارتكازات التخطيط و التنظيم و التوظيف و الرقابة كفيلة بأن تحقق عمل مؤسساتي ناجح ؟
- ٥ . ماهي أهم التحديات التي تواجه العمل الدعوي المؤسساتي عموما و جمعية العلماء المسلمين الجزائريين على وجه الخصوص ؟
- ٦ . ما هي أهم الضوابط التي تركز عليها جمعية العلماء المسلمين الجزائريين والتحديات التي تواجهها ؟

خطة البحث:

للقوف على نتائج هذه الدراسة اتبعت الخطة المتكونة من أربعة مباحث تسبقها مقدمة، ويشتمل كل مبحث على مجموعة مطالب.

- **المبحث الأول :** عنوانته بدراسة العمل الدعوي المؤسسي من عدة جوانب وقد قسمت المبحث إلى أربعة مطالب فالمطلب الأول تناولت فيه تعريف العمل الدعوي المؤسسي اما المطلب الثاني

ميزت فيه أنواع العمل المؤسسي ، و المطلب الثالث اشتمل على خصائصه و مميزاته و ختم المطلب بأهمية و ثمار العمل الدعوي.

- اما المبحث الثاني : عنونته بضوابط العمل الدعوي المؤسسي ومن خلال الدراسة توصلت لاهم ثلاث ضوابط درست كل منهما في مطالب ، فا المطلب الأول ضوابط منهجية و المطلب الثاني ضوابط تقنية اما المطلب الثالث ضوابط قانونية.
- المبحث الثالث : عنونته بتحديات العمل الدعوي المؤسسي قسمت التحديات الى مطلبين المطلب الأول التحديات الداخلية للعمل المؤسسي اما المطلب الثاني التحديات الخارجية للعمل المؤسسي و المطلب الثالث الحلول المقترحة لهذه التحديات.
- المبحث الرابع: كان حول الدراسة التطبيقية الميدانية لجمعية العلماء المسلمين بين تعريفها أهدافها و ضوابطها ومشاريعها والمنهج المتبع في الدراسة كان في المطلب الثاني، والمطلب الثالث دراسة و تحليل النتائج.

المبحث التمهيدي للدراسة :

العمل الدعوي المؤسسي يعتبر من أكبر الركائز المساعدة على نشر رسالة الاسلام ،وغرس القيم النبيلة في المجتمع ،الا ان هذا العمل يجب ان يستند على مقومات صحيحة تجعله يتقدم ويتطور .

فبرغم من وجود كل هذه المقومات والركائز قد تواجهه العديد من التحديات التي تقف امام اداء الرسالة على اكمل وجه لذلك واجهتني اشكاليات في هذه الدراسة وهي :

فيما تتمثل ضوابط و تحديات العمل الدعوي المؤسسي ؟

١. ماهي الضوابط التي ينطلق منها العمل و ينتهج منهج المؤسسي المنظم ؟

٢. ماهي أهم التحديات التي تحتوي و تواجه العمل الدعوي المؤسساتي عموما و بالأخص جمعية العلماء المسلمين الجزائريين على وجه الخصوص ؟
٣. ماهي الخصائص التي تميّز العمل المؤسساتي عن غيره ؟
٤. ما هي أهم الضوابط التي تركز عليها جمعية العلماء المسلمين الجزائريين والتحديات التي تواجهها ؟

١. أهداف الدراسة : تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف و هي :

- التعريف بالعمل و دوره في تحقيق الدعوة ؛
- التعرف على المؤسسات التي تؤدي واجب الدعوة محليا و وطنيا ؛
- التعرف على أهمية العمل المؤسساتي المنظم و الفعّال ؛
- التعرف على أهم الضوابط التي تسقل العمل المؤسساتي و تجعله منظما و منضبطا ؛
- الوقوف على أهم التحديات التي تواجه العمل الدعوي المؤسساتي داخليا و خارجيا ؛
- التعرف على جمعية العلماء المسلمين كمؤسسة دعوي و ارتكاز على أهم ضوابطها و تحديد أدق التحديات التي تواجهها داخليا و خارجيا .

٢. أهمية الدراسة :

العمل الدعوي من أفضل و أشرف و أجل الطاعات على وجه الأرض فأصحابه يحملون دين الله للنّاس و يرجون لهم الهداية و الإرشاد كيف لا و قد تضيي عليه خاصية التنظيم الإداري أو التخطيط الإداري ليصبح أكثر دقّة و تنظيما ، و تصل بعمل جماعي عشوائي إلى عمل مؤسسي منظم و مهيكّل يجمع بين الطاقات و القدرات و اتجاهات و أفكار ، فالعمل المؤسساتي هو ترجمة لقوله تعالى : " وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا " ، فلا نّ الأوامر الإلهية تقضي الوجوب لقيام مؤسسة جمعوية دعوية تحقّق الحقّ وتبطل الباطل كان حقّا علينا أن نظهر فيها أهم الأسس و المبادئ التي تبنى عليها المؤسسة لكي تحقّق الغايات التي من أجلها أنشأت كذلك جاءت هذه الدراسة من أجل :

- توضيح العمل الدعوي المنظم بمؤسسات دعوية ذات رسالة واضحة والبحث عن أهم الضوابط التي يستند عليها العمل المؤسسي في أداء رسالته ؛
- لكل عمل تابع من الوسط البشري أزمات و تداعيات لذلك فالعمل المؤسسي يتعرض لمجموعة من التحديات التي قد تتغير مع الفترة الزمنية فمن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتمييز أبرز التحديات التي تواجهه ؛
- أن تقف على نمذجة نبين منها أهمية المؤسسة المنظمة غايتها دعوة الله و رسالتها نشر الإسلام ليصبح رسالة عالمية .

٣. أسباب اختيار الموضوع: هناك عدة أسباب كانت وراء اختيار الموضوع حيث تنقسم إلى:

- أ. أسباب ذاتية: تتمثل في
 - كون هذا الموضوع من مقترحات ادارة القسم المصنفة ضمن مشاريع التخرج لطلبة الماستر فدفعتني الرغبة والفضول لدراسته ؛
 - الرغبة الشخصية الجامحة في معالجة و الإطلاع على مثل هذه المواضيع؛
 - اهتمامي الشخصي بالعمل الدعوي المؤسسي و تداعياته ؛
 - الرغبة الشخصية في دراسة العمل الدعوي من شقه التنظيمي الإداري .
- ب. أسباب موضوعية: تتمثل في

- إثراء المكتبات العلمية بالدراسات و البحوث الدعوية التي من شأنها تجعل تطوير في العمل المؤسسي الدعوي و تميز ضوابطه و تحدياته.

٤. الصعوبات التي واجهت الدراسة: ما من عمل تتملكه اليد البشرية إلا يواجه صعوبات ولكي نحقق منه الأهداف و الغايات المسطرة من أجله نجد جملة من الصعوبات و لعل أهمها ما يلي:

- صعوبة ضبط المصطلح و اسقاطه على جزئية الدراسة ؛

- صعوبة الإمام بجميع الضوابط التي يتكوّن منها العمل الدعوي المؤسّساتي لتداخلها مع بعضها البعض ؛
- لان التحديات متعددة الجوانب كان من الصعب الامام بها كاملة.
- قلة المراجع التي تطابق مع موضوع الدراسة ممّا أخذ جهدا و وقتا كبيرين في عملية التحديد و إخراج هذا العمل المتواضع إلى النور.
- إمكانياتي المعرفية المحدودة، خاصّة الميدانية منها لإثراء الدراسة و التعمّق فيها أكثر من ذلك؛
- صعوبة الوصول إلى المسؤولين الذين تختص بهم المقابلة ؛
- الردود المتأخرة من بعض أفراد المؤسسات الدعوية و أحيانا منها لا مسؤولية كعدم احترام المواعيد بيننا وعدم التزام بإرسال الوثائق في وقتها ؛
- الشح والاققتصاد في إعطاء المعارف والمعلومات وبعض الوثائق من طرف أفراد المقابلة .

٥. تعريف مصطلحات الدراسة:

١. تعريف العمل الدعوي : لمعرفة معنى مصطلح العمل الدعوي نتناول ألفاظه مفردة بدءا من معنى العمل في اللغة و الاصطلاح مرورا إلى تعريف المركب لهما .
 - ١.١. العمل :

- لغة: المهنة و الفعل و الجمع أعمال و العمل: ذو العمل، و العمل: المركز و نحوه في التقسيم الإداري: ما يكون تحت حكمه و يضاف إليه.
- و العمل في الاقتصاد: موجود يبذله الإنسان لتحصل منفعة، و العامل: الذي يأخذ الزكاة من أربابها و العامل أيضا هو الذي يتولّى أمور الرجل في ماله و ملكه و عمله، و العامل: من يعمل في مهنة أو صناعة ، و العملة: القوم يعملون بأيديهم ضروبا من العمل في طين أو خفر أو غيره،

العامل : جمعه عمّال و عملة و هو كل من يعمل بيده في صناعة أو مهنة أو بناء أو غيرها^١
كذلك العمل هو: الفعل بقصد إعمال الذهن في التفكير و التدبير و الاستنباط، فيقال
أعمل فلان ذهنه في كذا و كذا إذا تدبره و فكّر فيه، و العمل: هو المهنة و الفعل^٢
■ اصطلاحاً: هو كل جهد مشروع يبذله الإنسان و يعود عليه أو على غيره بالخير و الفائدة و
■ المنفعة، سواء أكان هذا الجهد جسمياً كالخرف اليدوية أم فكرياً كالتعليم و القضاء^٣
و من عرضنا لتعريف نستنتج أنّه كل جهد بشري فكري كان أو يدوي أو مؤلف منهما مشروع و
هادف يأتي بالنفع على الفرد و المجتمع^٤.

و منه **التعريف المركب للعمل الدعوي هو** : ما يستفرغ الداعية فيه كل من طاقة عضلية
و ذهنية في تبليغ الدعوة الإسلامية

كذلك هو : استفرغ كل الجهد من قول أو فعل لنشر رسالة الإسلام و حثّ النَّاس على توحيد
الله عزّ و جل و طاعة رسوله صلى الله عليه و سلم^٥.

١.٢. **المؤسسة أو المؤسساتي** نستطيع التفصيل فيه من الناحية اللغوية و الاصطلاحية
■ **فاللغة** هو: مؤسسة جمع مؤسسات ، صيغة المؤنث لمفعول أسّس ، منشأة تؤسس لغرض معيّن
أو لمنفعة عامّة^٦

^١ نادبة بولالي " التكوين الأخلاقي و دوره في فلاح العمل الدعوي " مجلة الإحياء العدد ٣٢ ، ٢٠٢٣ ، ص ٤٤١
^٢ إبراهيم بن حسين الحضريتي " أثر القلوب على الداعية و الدعوة " رسالة دكتوراه جامعة الملك بن عبد العزيز ، كلية
الآداب و العلوم الإنسانية قسم الشريعة ، ص ٢٧
^٣ نادبة بولالي ، عيسى بوعكاز، مرجع سابق، مجلة الإحياء العدد ٣٢ ، ص ٤٤١
^٤ محمد عبد الله بن عبد الله متولي فايد " فقه المرجحات الفكرية " جامعة الأزهر الشريف ، كلية أصول الدين و الدعوة
الإسلامية بطنطا ، قسم الدعوة و الثقافة الإسلامية ، ١٤٣٩ هـ / ٢٠١٨ م ، ص ٣٦٤
^٥ نادبة بولالي ، مرجع سابق، ص ٤١٢.

تشتق كلمة مؤسسة من الفعل أسّس أي بني هيكلًا أو أنشأ إطارًا فكريًا أو أوجد تنظيمًا معيّنًا^٢

كذلك هو مشتق من أس و أسّس و هو اسم مفعول و يدل على الشيء الوطيد الثابت، فالأس أصل البناء و الأساس قاعدة البناء التي يقوم عليها و أصل كل شيء و مبدؤه^٣ فيفيد المعنى اللغوي لكلمة المؤسسي أنّه قام على أساس ثابت و راسخ يجعل ذلك الشيء المؤسّس يستمر و تستدام منفعته .

و كذلك هي من أسّس يؤسس تأسيسًا ، وضع قاعدة البناء ، و إنشاء المشروع ، و المؤسسة منشأة تؤسس لغرض معيّن^٤ .

■ **اصطلاحًا:** المؤسسة رديف للمنظمة بحيث تعمل على تلبية حاجيات الإنسانية بطريقة منظمة ذات نسق معيّن، و هي نظام اجتماعي نسبي و إطار تنسيقي عقلائي بين أنشطة مجموعة من الناس تربطهم علاقة مترابطة و متداخلة يتجهون نحو تحقيق أهداف مشتركة^٥.

^١ عاطف عبد الواحد الجاك ادريس " دور المؤسسات الدعوية الإسلامية في التنمية البشرية "، بحث لنيل شهادة ماجستير جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا كلية الدراسات العليا، ١٤٣٦/٢٠١٥ هـ ، ص ٣٩.

^٢ ذيب زينب وآخرون، " المؤسسة الدينية في الجزائر و دورها في الحفاظ على الهوية الإسلامية "، قسم دعوة و اعلام و اتصال، ٢٠١٤/٢٠١٥، ص ٤.

^٣ محمد بن عبد العزيز بن محمد العواحي " إدارة الدعوة و العمل المؤسسي " ط ، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية، ١٤٤٣ هـ/ ٢٠٢٢ م ، ص ٢٣٦.

^٤ أ بدر الدين زواقة " إدارة العمل الدعوي " ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، كلية العلوم الاسلامية ، قسم اصول الدين، ص 5

^٥ محمد أكرم العدلوني، العمل المؤسسي. ط ١، بيروت: دار ابن الحزم، ٢٠٠٦/١/١، ص ١٤

و هناك من عرّف المؤسسة بأنّها جهاز تمّ إنشاؤه لكي يقوم بأعمال خيرية مختلفة تعود بالنفع على الإسلام و المسلمين، حيث يقوم العاملون في هذه المؤسسة، و الذين تربطهم وحدة المعتقد و الهدف بوضع الخطط و المشروعات الخيرية ثمّ تنفيذها^١.

المؤسسة جماعة من الناس تتعاون في سبيل غرض من الأغراض، و يشدّ بعضها إلى بعض و فق تنظيم اجتماعي و فكري تستعين بهما على تحقيق ذلك الغرض.

المؤسسة هي مجموعة منسقة من الأعضاء تمّ تنظيمها حسب أهداف معيّنة لأداء بعض الوظائف و ذلك من خلال تنفيذ عمليات مختلفة تؤول إلى بيع السلع و الخدمات في السوق و تتميز بما يلي:

- أ. المؤسسة شخصية قانونية مستقلة لها حقوق و عليها واجبات.
- ب. القدرة على الإنتاج و الأداء الوظيفي الذي من أجلها أسست.
- ج. القدرة على البقاء ؛
- د. يجب أن تكون مواتية للبيئة التي توجد فيها لتضمن أداء مهمتها في أحسن الظروف؛
- هـ. محدّدة البرامج واضحة الأهداف و الوسائل و أساليب عملها؛
- و. تعدّ وحدة اقتصادية لها أهمية كبيرة باعتبارها مصدر رزق لعديد من فئات المجتمع.

فالكلمة المؤسسة إذا أطلقناها يتبادر إلى أذهاننا أنّها مجموعة أو هيئة منظمة يتركز على أهدافها مخطط لهما و تنظيم تستند عليه و قيادات رشيدة و برنامج مهيكّل و عاملون نشطون لديهم حقوق محفوظة و يؤدون واجباتهم في هيكلهم التنظيمي من أجل النهوض به و الاشتراك في النفع العامة .

^١ عبد الله بن محمد بن عبد المحسن المطوع " الجهود الدعوية للمؤسسات الخيرية في المملكة العربية السعودية " رسالة دكتوراه، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، كلية الدعوة و الإعلام ، ١٤٢٤/١٤٢٥ هـ، ص ١٠٧ ، ١٠٥ ، ٤٠ ، ٤١ .

١.٣. الدعوة :

■ **لغة:** قال ابن منظور: " دعا الرجل دعوا و دعاء : ناداه " و الإسم الدعوة و دعوت فلانا أي ضحت به ، و استدعيته ... و تداعى القوم: دعا بعضهم بعضا حتى يجتمعوا... و الدعاة: قوم يدعون إلى هدى أو ضلالة ، و أحدهم دعا و رجل داعية إذا كان يدعو الناس إلى بدعة أو دين ، أدخلت الهاء فيه للمبالغة و النبي ص داعي الله و ذلك المؤذن ، و الدعوة مختصة بادعاء النسبة و أصلهما للحالة التي عليهما الإنسان نحو القعدة و الجلسة

الدعاء للشيء و الحث عليه ، قال تعالى " وَاللَّهُ يَدْعُوًا إِلَى دَارِ السَّلَامِ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ " يونس ٢٥^١.

هي ما كان الخطاب فيهما موجها إلى جماعة من الناس بقصد التأثير، وهي المحاولة القولية و الفعلية لإمالة الناس إلى مذهب أو ملة^٢.

الدعوة من دعا الرجل فلانا دعوة و دعاء ، أي : ناداه و الإسم الدعوة ، و دعوت فلانا

أي ضحت به و استدعيته، و تداعى القوم أي: دعا بعضهم بعضا حتى يجتمعوا و دعاه إلى الأمير: ساقه^٣.

■ **اصطلاحاً:** للدعوة في الاصطلاح معاني عدة اخترنا منها:

^١ رمضان محمد مطايرد و آخرون " أصول الدعوة و مناهجها " ٢٠١٩ (نسخة منقحة)، ص ٢٤.

^٢ د طه أحمد الزبيدي " معجم المصطلحات الدعوة و الإعلام الإسلامي عربي انجليزي "، دار الفجر، العراق، ١٤٣٠/٢٠١٠، ص ١٢٠.

^٣ سارة بنت عبد الله جمعة البلوشي " فقه الدعوة من أمثال النبي ص " رسالة ماجستير ، جامعة طيبة المدينة المنورة ، كلية التربية و العلوم الانسانية ، ١٤٢٥/١٤٢٦ هـ ، ص ١٨

الدعوة هي حثّ النَّاس على الخير و الهدى و الأمر بالمعروف و النهي عن المنكر ليفوزوا بسعادة العاجل و الآجل^١.

و عرفها محمد أبو الفتح البيانوني بقوله : " تبليغ الإسلام للنَّاس و تعليمه إيَّاهم و تطبيقه في واقع الحياة^٢

عرف الأستاذ بهي الخولي بقوله " نقل الأُمَّة من محيط إلى محيط " .

و عرفها الدكتور رؤوف شلي بقوله " هي الحركة الإسلامية في جانبيها النظري و التطبيقي .

عرفهما محمد الغزالي بأنَّها " برنامج كامل يضمّ في أطوائه جميع المعارف التي يحتاج إليها النَّاس ليبصروا

الغاية من محياهم ، ليستكشفوا معالم الطريق التي تجمعهم راشدين^٣ .

١.٤ . **التحديات** : ومن المصطلحات التي تقدم للموضوع احتياجا ضروريا و يجب الوقوف على

معانيهما اللغوية و الاصطلاحية هي تميّز معنى التحديات .

■ **لغة**: جاء في المعجم الوسيط (تحدّي) الشيء حداه و قلنا طلب مباراته في أمر^٤.

التحدّي بمعنى المباراة و المبارزة .

^١ مرزوق بن سليم اليوبي " أثر العلم في الدعوة إلى الله " ، المملكة العربية السعودية ، دار الجوزي، ط ١ ، ١٤٢٨هـ، ص ٤١

^٢ محمد أبو الفتح البيانوني " المدخل إلى علم الدعوة " ، دراسة منهجية شاملة لتاريخ الدعوة و أصولها و مناهجها و أساليبها و مشاكلها في ضوء النقل و العقل ط ٣ ، بيروت ، مؤسسة الرسالة ، ١٤١٥ هـ / ١٩٩٥ م ، ص ١٧ ، ١٨ .

^٣ شهرة شفري " الخطاب الدعوي عند جمعية العلماء المسلمين الجزائريين دراسة مقارنة بين عبد الحميد بن باديس و محمد البشير الإبراهيمي " ، مذكرة ماجستير في الدعوة الإسلامية ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، كلية العلوم الاجتماعية و

العلوم الاسلامية ، قسم أصول الدين ، ١٤٢٩ / ١٤٣٠ هـ - ٢٠٠٨ / ٢٠٠٩ م ، ص ١٣

^٤ المعجم الوسيط، معجم اللغة العربية، ج ١، ص ١٦١.

جاء في لسان العرب تحديث فلانا إذا باريته في فعل و نازعته الغلبة و هي تحديا بمعنى المبارزة و الغلبة يقال: أنا حد ياك أي معارضك ، وهذا حديا هذا أي ندّه و نظيره ، و أنا حدياك بهذا الأمر أي: مباريك الوحيد مابرزلي و حدك^١ .

و حدّده البعض على أنّه كل تغيّر أو تحوّل كمّي أو كيفي يفرض متطلبا أو متطلبات محدّدة ، تفوق إمكانية مجتمع فيه ، بحيث يجب عليه مواجهتهما و اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتحقيقها . كما يعتبره البعض هو قوّة خلاقة باعثة للتجديد و التغيّر الاجتماعي و الثقافي ، أو هو " إشكالية و ثغرة تحتاج إلى ومتجهة و حل " ^٢ .

■ اصطلاحا: هناك عدّة تعريفات قدمت في معنى التحديات منها :

هو أزمة تنجم عن شيء جديد ، و يأخذ صفة المعاصرة إلى حين ظهور غيره ، يولد الحاجة لدى المجتمع

الذي يندفع نحو التغلّب عليه، و يتطلب تغيّرا شاملا في شتّى مناحي الحياة^٣ .

التحدّي اصطلاحا يتصل اتصالا وثيقا بالمعنى اللغوي فهو طلب الإتيان بالمثل على سبيل المنازعة و الغلبة، و يتحدّد المثل تبعا لما يتحدّى به^٤ .

^١ محسن سميع الخالدي " التحدي في القرآن الكريم " جامعة النجاح ، قسم أصول الدين ، ص ٣

^٢ موسى سليمان الفيّفي " التحديات التي تواجه المتحرّرين " المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة اسبوط، العدد ١١، نوفمبر ٢٠٢١، ص ٣٩٧ .

^٣ محمد بن عبد الله عيسى حمد المطر " التحديات العقدية المعاصرة دراسة تحليلية نقدية " مجلة الدراسات العربية، ص ١٠٢٠ .

^٤ محسن سميع الخالدي " التحدي بالقرآن الكريم " ، رئيس قسم أصول الدين ، جامعة النجاح ، نابلس ، ص ٣

التحديات هي تطوّرات أو متغيرات أو مشكلات أو صعوبات أو عوائق نابعة من البيئة المحلية أو الإقليمية أو الدولية^١.

١.٥. الضوابط :

- لغة : ضبط الشيء حفظه بالحزم والرجل ضابط أي حازم ، و الأ ضبط : الذي يعمل بكلتا يديه تقول منه : ضبط الرجل بالكسر يضبط و الأثنى ضبطاء، و الضبطي : القوي و النون و الألف زائدتان للالتحاق بسفرجل .
- اصطلاحا : قال ابن منصور الضبط : الضابط و هو الأمر الكلي ينطبق على جزئيات مجموعة من القوانين التي تنظم العمل بين فئات معيّنة^٢.

٦. الدراسات السابقة:

برغم البحث الشديد و المتمعن إلّا أنني لم أجد دراسات تطابق أو تحمل نفس العنوان أو بأدقته و لكن مع ذلك وجدت كتب تحمل جزءا بليغا من العنوان كذلك رسائل ماستر و دكتوراه مشابهة لذلك و قد استفدت منها في طريق بحثي في هذا الموضوع و لله الحمد و المنّة.

الدراسة (١) : " إدارة العمل الدعوي " - لصقر شحاتة

و هو عبارة عن كتاب اشتمل على جهود العلماء و الدعاة حول إدارتهم للعمل الدعوي و بيان أهميته كذلك اختصّ في فصله الرابع بالتطرّق إلى العمل الدعوي المؤسسي بتعريفه و أهم الضوابط التي تجعل منه عملا دعويا مؤسسيا و بيّن كذلك أهمية العمل الدعوي المؤسسي فقال فيه قياسا علميا دقيقا " إن وجدت مؤسسة فاشلة فانظر إلى الإدارة فهي بعد توفيق الله السبب في هذا

^١ موسى سليمان الفيّفي " المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة اسيوط، العدد ١١، نوفمبر ٢٠٢١، ص ٤٩٩.

^٢ أبو نصر الجوهري " الصحاح في اللغة و العلوم " د ن، د دار نشر، د تاريخ نشر، ص ٢٩٤٤.

النجاح ، و إن وجدت مؤسسة فاشلة فانظر إلى الإدارة فهي السبب في ذلك ... " فالإدارة بمنزلة العقل للإنسان و العقل إذا لم يتطور تجرد بل تحجر.

الدراسة (٢) : " إدارة الدعوة و العمل المؤسسي " ل محمد بن عبد العزيز محمد العواجي

و هو كتاب اشتمل على كيفية تأسيس عمل إداري إسلامي و يبين فيه أنّ التنظيم الإداري هو أساس أي مؤسسة كما يبين أهمية العمل الدعوي المؤسسي فقدّم فيها قياسات رائعة " إذا وجدت مؤسسة ناجحة فانظر إلى الإدارة فهي بعد توفيق الله السبب في هذا النجاح ، و إن وجدت مؤسسة فاشلة كذلك الإدارة فهي السبب في هذا الفشل "

كذلك الإدارة هي أصل كل عمل مؤسسي و بدونها يكون خيط عشوائي فقط فصلاح الإدارة هو صلاح المؤسسة و لكن إغوجاجها فدلالة على إغوجاج العمل فهي بمنزلة العقل للإنسان ، والعقل إذا لم يتطور تجرد ... بل قد يتحجر

و قد تحصلنا من هذه الدراسة التأصيلية على النتائج التالية:

- الإدارة الدعوية هي عملية التخطيط و التنظيم لكافة الجهود التي يبذلها الدعاة في نشر رسالة الإسلام و الدعوة إلى الله من خلال توظيف الموارد البشرية و المادية و الوسائل المتاحة و توجيه ذلك و متابعته لتحقيق أفضل النتائج.
- إدارة العمل الدعوي المؤسسي بحاجة إلى الاستفادة من العمليات الإدارية و توظيفها مع ما يتناسب مع واقع الدعوة حتى تصل الدعوة و المؤسسات الدعوية إلى تحقيق أهدافها المنشودة.
- يعتبر التخطيط الوظيفة الإدارية الأولى و له الأولوية على الوظائف الإدارية الأخرى من تنظيم و توجيه و رقابة.
- العاملون في المؤسسات الدعوية هم المورد الأكثر أهمية من الموارد الأخرى.

- هناك عدّة مؤسسات دعوية معاصرة منها الدعوة الحكومية و المنظمات الدولية الدعوية و المؤسسات الدعوية صاحبة التخصص.
- هناك عدّة ضوابط منها ينطلق العمل المؤسسي الدعوي ...

الدراسة (٣) : " واقع التخطيط الاستراتيجي في إدارة العمل الدعوي لجمعية الإرشاد و الإصلاح بالوادي أنموذجا " رسالة لنيل ماجستير علوم الإسلامية تخصص دعوة و إعلام بمعهد العلوم الإسلامية حمة لخضر، من إعداد الطالب زكريا قطوطة و آخرون تحن إشراف د عمارة لدغم

إشكالية الدراسة : ما مدى نجاعة التخطيط الاستراتيجي في إدارة العمل الدعوي لجمعية الإرشاد و الإصلاح المكتب الولائي بالوادي

و اعتمد الدراسة في ذلك على المنهج الوصفي و هذه الدراسة و واقعها في المؤسسات الدعوية لجمعية الإرشاد و الإصلاح . أمّا دراستي فقد تناولت الإدارة بصفة عامّة و ما الضوابط التي تبني عليها المؤسسة الإدارية.

أوجه الإتفاق : كلتا الدراستين طبقنا أداة المقابلة من أجل الوصول إلى النتائج المطلوبة

نتائج الدراسة : من أهل النتائج المتحصل عليها

- أنّ التخطيط الاستراتيجي أصبح ضرورة ملحة لأي عمل مؤسسي.
- تهدف الجمعية لترسيخ القيم و الأخلاق التي تنبثق من ديننا الحنيف.
- جمعية الإرشاد و الإصلاح من المؤسسات الرائدة على مستوى العمل الدعوي و الخيري في الجزائر منذ ٣ عقود (٣٣ سنة).
- أنّ العمل المؤسسي يحقّق مبدأ التعاون، و يضيف روح الجماعة في الفريق و يحقّق التكامل في العمل.

• إدارة العمل الدعوي تمرّ بمراحل عدّة : التخطيط ، التنظيم ، التوجيه ، التوظيف و الرقابة.

الدراسة (٤) : " دور الجانب المادي في نجاح العمل الدعوي بعض المؤسسات الدعوية في ولاية الوادي انموذجا "رسالة لنيل شهادة ليسانس علو إسلامية تخصص دعوة و إعلام بمعهد العلوم الإسلامية بجامعة حمّه لخضر ، من إعداد مبروكة مزاغنية و آخرون تحت إشراف أ تريعة يوسف

إشكالية الدراسة : ما مدى تأثير الجانب المادي في العمل الدعوي و نجاح نشاطه

اعتمدت الدراسة النظرية على منهج يستند في أساسه على الوصف في محاولتنا الوصول إلى مختلف المصطلحات التي لها علاقة بالموضوع و التدقيق فيها و بالمنهج التحليلي و التعقيب على ما تمّ وصفه و قمنا بالمنهج العملي الميداني التطبيقي لثلاث مؤسسات دعوية و إبراز الدور الفعّال الذي تمنحه الجانب المالي لها .

أمّا دراستي فقد تعرّضت لهذا الجانب المادي الذي هو عصب العمل المؤسسي و نستطيع تصنيفه من الضوابط الأساسية لقيام عمل دعوي مؤسسي .

أوجه الاتفاق: في كلتا الدراستين طبقنا أداة المقابلة من أجل الوصول إلى النتائج المطلوبة

نتائج الدراسة : من أهل النتائج المتحصّل عليها:

- العمل الدعوي جزء من رسالة الإسلام العالمية.
- يجوز للعمل الدعوي بتوظيف أموال الزكاة في مشاريع استثمارية.
- إكتشاف أبعاد لدور الجانب المادي في نشر الدعوة الإسلامية و أنّه المعوق الأساسي لها .

- وجود تحفيز و تنافس بين الجمعيات و ذلك من خلال أنشطتها و المشاريع الدعوية تؤدّي دورا حيويا في بناء المجتمع .

الدراسة (٥) : " التحديات المعاصرة التي تواجه الدعوة الإسلامية و طرق مواجهتها " بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي الأوّل لتطوير علوم الدعوة و التنمية البشرية المعاصرة ، المنعقد بجامعة ملايا ماليزيا بجامعة البلقاء التطبيقية ، كلية الأمير عالية الجامعية من إعداد د ميساء روابدة.

إشكالية الدراسة : ما المخاطر و التحديات المعاصرة التي تتعرّض لها الدعوة الإسلامية ؟ و كيفية تجاوز هذه التحديات ؟

المنهج المتبع : كذلك استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة و يتحقق ذلك من خلال جمع المعلومات من مصادرها ، و توظيف هذه التحديات و بيان حقيقتها ، و التشبّه إلى آثارها ، المنهج التحليلي و ذلك بتحليل هذه التحديات و المعوقات للوصول إلى النتائج الموجودة .
أهم نتائج الدراسة :

- الإهتمام بالتحديات التي تواجه الأمة الإسلامية عامّة و معرفة أسبابها و سبل الوقاية منها و علاجها أمر حتمي واجب على كل من بوسعه أن يدلي بدلوه في هذا الميدان ؛
- تقع على الدعاة في عصرنا الحاضر مسؤولية تأخر اتباع الإسلام و تخلفهم ، لابتعادهم عن المنهج الصحيح في الدعوة إلى الله عند عرض تعاليم الإسلام ؛
- على الدعاة تجديد الخطاب الدعوي لكي يتوافق مع الواقع المعاصر و يتفق أيضا مع روح الإسلام ؛
- يجب الاستفادة من آليات العولمة من وسائل إعلامية و تكنولوجيا حديثة و متطورة في تبليغ الدعوة الإسلامية العالمية.

- ضرورة التنسيق بين مختلف الأجهزة الدعوية بوضع خطط علمية و متوازنة و مدروسة هدفها إعداد دعاة قادرين على مواجهة تحديات الدعوة إلى الله و عقباتها و قد أثار اهتمامي و إعجابي برنامج في ماليزيا هو (إمام سوبر ستار) الذي يهدف إلى إعداد الدعاة المؤهلين لحمل الدعوة و القيام بأعبائها ، و هو جهد مشكور و أوصى الدول الإسلامية الأخرى أن تحتدي حذوها في إعداد الدعاة و تأهيلهم.
- ضرورة مراقبة البرامج الإعلامية، و إعادة النظر فيها في الدول الإسلامية و توجيهها نحو الداخل و الخارج لتكون أكثر تأثيرا.

الدراسة (٦) : التخطيط الإستراتيجي للمؤسسات الدعوية و أبرز تحدياته في الواقع المعاصر " ، جامعة الأزهر كلية أصول الدين و الدعوة الإسلامية بالمنوفية من إعداد د سويلم بن حاصر العتبي

إشكالية الدراسة : ما المقصود بالتخطيط الإستراتيجي للمؤسسات الدعوية ؟

منهج الدراسة : اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي و ذلك بوصف مفهوم التخطيط الإستراتيجي الدعوي و تحليل أبرز التحديات التي تحول دون تحقيقها و بيان سبل مواجهتها و التغلب عليها

نتائج الدراسة :

- أن هدف التخطيط الإستراتيجي للمؤسسات الدعوية هو نشر الإسلام في شتى بقاع الأرض و ذلك من خلال تحديد تعزيز نقاط القوة و التغلب على نقاط الضعف داخل المؤسسات الدعوية ، فضلا عن تحليل المخاطر التي تواجهه البيئة الخارجية للدعوة البحث في سبل التغلب عليها؛

- السبب الرئيس لتأخر العديد من المؤسسات الدعوية و عجزها عن أداء رسالتها و تحقيق أهدافها هو ضعف التخطيط الإستراتيجي و غياب الرؤى الإستراتيجية ؛
- أن تأهيل الدعاة إلى الله و تزويدهم بصفات القيادة الإستراتيجية أمر لا يقل في أهميته عن إعدادهم من الناحية الإيمانية و الأخلاقية لتحمل أعباء الدعوة و القيام بتبليغها.

الدراسة (٧) : " التكوين الشرعي و أثره في العمل الدعوي " دراسة رابطة الشباب الدعاة الجزائر ، أطروحة دكتوراه الطور ٣ في العلوم الإسلامية تخصص القرآن و السنة و الفكر بجامعة الحاج لخضر جامعة باتنة من إعداد فائزة فرحاتي ، تحت إشراف د أحمد عيساوي.

إشكالية الدراسة : ما هو أثر التكوين الشرعي في العمل الدعوي

المنهج المتبع: هو المقابلة و الملاحظة، فالملاحظة هي تقنية منهجية استعملت لجمع البيانات المعلومات من الميدان، أما المقابلة هي تفاعل لفظي فيه شخصان أحدهما يقدم استشارة معلومات و الآخرين يقدمان استطراد المعلومة.

أهم النتائج : من أهم النتائج المتحصل عليها :

- أنّ عملية التكوين مهمة و ضرورية لمؤسسات التكوين الشرعي و أنّ التكوين يقوم على مجموعة مبادئ أهمها أن يكون متكاملا واقعيا متطورا يقدم معلومات جديدة للمتكون ، بالإضافة إلى أنّه عدة أنواع منها التكوين الأولي أثناء الخدمة ، و التكوين النظري و التطبيقي و التكوين الذاتي المستقل و الموجه ؛
- للعملية التكوينية أركان ضرورية منها ، البرنامج التكويني الذي يتكوّن من احتياجات التكوين و أهدافه و محتواه بالإضافة إلى استراتيجيات التكوين و تقنياته كتحديد المكان و الإمكانيات و تخطيط المناهج و اختيار هيئة التكوين و أسلوبه المناسب و في الأخير تقويم منتج التكوين ؛

- أن للقائم بالدعوة مقومات منها : المقومات النفسية ، المقومات الروحية و المقومات السلوكية و الأخلاقية و المقومات النظرية العلمية و المقومات السلوكية المهاراتية الفنية ؛
 - أنواع مؤسسات العمل الدعوي و هي : وسائل دعوية معتبرة شرعا ، وسائل دعوية ملغاة شرعا و وسائل دعوية مسكوت عنها ؛
 - ضوابط الدعوة إلى الله: القدوة قبل الدعوة، التأليف قبل التعريف، التعريف قبل التكليف و التدرّج في التكليف؛
 - أنواع التصنيف في علم الدعوة : باعتبار الموضوع ، باعتبار الدعوة ، باعتبار الميادين و المجالات الدعوية ، باعتبار منهج المصنّف نفسه في التصنيف ، باعتبار السبب و القصد ؛
 - نظريات التغيير و الإصلاح ذات التوجه الإسلامي و هي كثيرة نذكر منها : نظرية الانقلاب العسكري و الثورة المسلحة ، نظرية التغيير من خلال الدساتير و البرلمانات ، نظرية الجهاد المباشر ضد الكفرة و هو ما يسمى بالتيار الراديكالي أو الأصولي ، نظرية إدارة الأزمات والتعامل مع الانهيارات ، الثورة الشعبية أو العصيان المدني الشامل ، تيار التغيير القاعدي المرحلي ؛
 - هناك الكثير من التحديات التي تواجه العمل الدعوي منها : تحديات متعلقة بالجانب الروحي ، تحديات متعلقة بالجانب المعرفي و تحديات متعلقة بالجانب السلوكي العملي .
- الدراسة (٠٨) : إدارة المؤسسات الدعوية محاولة لصياغة نظرية إسلامية في التخطيط و التنظيم و التوجيه و الرقابة ، مذكرة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه العلوم تخصص دعوة و إعلام من إعداد الطالب : بدر الدين بن مصطفى زواقة و تحت إشراف الدكتور : أحمد عيساوي
- إشكالية الدراسة : تكمن إشكالية الدراسة الكبرى في إمكانية تطبيق وظائف الإدارة الأربعة على المؤسسات الدعوية و العمل الإسلامي المعاصر ؟

المنهج المتبع : التحليلي لوظائف الإدارة و محاولة تطبيقها على المؤسسات الدعوية بالإضافة إلى اعتماد على المنهج المركب من مناهج متنوعة كالتاريخ و المنهج الوصفي و الاستنتاجي القائم على أساس استنتاج النتائج من الظواهر و تتبعها

نتائج الدراسة :

- تطبيق وظائف الإدارة من تخطيط و تنظيم و توجيه و رقابة ، لتكتمل الدورة الإدارية على المؤسسات الدعوية ؛
- ومن الاحسان و الاتقان البحث الجاد و المتواصل للوصول للدعوة و مؤسساتها إلى أحسن وضع يصل إليه الانسان و هذا مبدأ إسلامي بكل امتياز ؛
- اعتماد الإدارة و وظائفها و الاتصال و فنونه و التسويق و مهاراته و الجودة و متطلباتها و الرقمية و مقتضياتها كل ذلك يحقق لنا نتائج على جميع المستويات و الأبعاد نتائج جيدة من أجل أداء عمل مؤسساتي بامتياز .

٧. **منهج الدراسة :** تندرج هذه الدراسة ضمن بحوث الدراسات الوصفية لأنها أنسب دراسة توضح العمل الدعوي المؤسساتي ضوابط و تحديات و استخدمت في هذه الدراسة أداة المقابلة و التي وجهت من خلالها العديد من الأسئلة إلى شخصيات بارزة في جمعية العلماء المسلمين الجزائريين و يعرف المنهج الوصفي على أنه دراسة الواقع أو ظاهرة موضوع البحث ، من خلال وصفها بطريقة علمية و من ثم الوصول إلى تحليل منطقي له دلائله و براهينه و بعد معالجة الدقيقة للمشكل يتم تحديد النتائج المستخدمة في ذلك أدوات البحث العلمي المقابلة و الملاحظة .

المبحث الأول : العمل الدعوي المؤسسي

المطلب الأول :تعريف العمل الدعوي و مشروعيته

المطلب الثاني خصائص و مميزات العمل
المؤسساتي

المطلب الثالث : أهمية العمل الدعوي المؤسسي

المطلب الرابع : أنواع العمل الدعوي المؤسسي

المبحث الأول : العمل الدعوي المؤسسي

المطلب الأول : تعريف العمل الدعوي المؤسسي و مشروعيته

١. تعريف العمل الدعوي : هناك العديد من التعاريف التي تشمل العمل الدعوي

المؤسسي سيكون ارتكازا على أهم التعريفات منها و التي تتميز في شمولية المضامين^١
أ. هو تجمّع منظم يهدف إلى تحسين الأداء و فعالية العمل. لبلوغ أهداف محدّدة و يقوم بتوزيع العمل على لجان كبرى و فرق عمل و إدارات متخصصة علمية و دعوية و اجتماعية ، بحيث تكون لهما مرجعية و حرّية اتخاذ القرار في دائرة اختصاصها .

ب. هو شكل من أشكال التعبير عن التعاون بين الناس أو ما يطلق عليه العمل التعاوني، و الميل بقبول العمل الجماعي و ممارسته، شكلا و مضمونا نصّا و روحا و أداء العمل بشكل منسّق، قائم على أسس و مبادئ و أركان و قيم تنظيمية محدّدة^٢.

ج. هو تجمّع منظم بلوائح ، يوزّع العمل فيه على إدارات متخصصة و لجان و فرق ، بحيث تكون مرجعية القرارات فيه لمجلس الإدارة ، أو الإدارات في دائرة اختصاصهما . أي أنّهما تنبثق من مبدأ الشورى الذي هو أهم مبدأ في العمل المؤسسي^٣.

د. كذلك القصد من العمل الدعوي المؤسسي هو تأطير العمل الجماعي الذي تقوم به مؤسسة ذات شخصية اعتبارية تبنى هيكلهما على أساس الالتزام بمبدأ الشورى و توزيع

^١ د . محمد بن عبد العزيز محمد العواجي " إدارة الدعوة و العمل المؤسسي " . كلية الدراسات العليا . ١٤٣٦ هـ / ٢٠١٥ م . ص ٢٣٦

^٢ عبد الحكيم بن محمد " العمل المؤسسي معناه و مقومات نجاحه " ، زيارة الموقع ٢٠٢٤/٣/٦ على الساعة ٢٢:٠٠ . <https://midad.com/article/210061> .

^٣ د محمد أكرم العدلوني " العمل المؤسسي " ط ١ . دار ابن حزم . ١٤٢٣ هـ / ٢٠٠٢ م . ص ٢٠

الأعمال و التخصصات ، و وضع السياسات و البرامج و الإصلاحات الإدارية و المالية على لجانها الإدارية و لجانها الفرعية المتخصصة مع فرق العمل الميداني المتكاملة^١.

ومن جملة هذه التعريفات نستطيع الوصول إلى أنّ العمل الدعوي المؤسسي هو عمل جماعي منظم يقوم و يرتكز على تخطيط استراتيجي لمؤسسة ما تقوم على أسس و مبادئ من أجل الوصول إلى أهداف بعيدة المدى تقوده قيادات رشيدة و لجان فاعلون هدفهم الوصول بهذا العمل الجماعي المؤسسي إلى تنظيم محكم و رشيد و هادف و غرس قيم دينية أو اجتماعية أو سياسية .

٢. **مشروعيته** : ينطلق العمل الدعوي المؤسسي من مبدأ التعاون و الجماعة و هذا يعتبر من أسمى مقاصد الشريعة و قد حثّ المصدر الأول (القرآن الكريم) و الثاني (السنة النبوية) بمجموع من الأدلة .

من القرآن الكريم: يقول الله تعالى في محكم آياته " وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ " المائدة ٢ فالآية الكريمة تحثّ على مبدأ الجماعة و تساويها في الفكرة المتفق عليها و توحيد الناس على الإيمان و تحذير الناس من الشرك و من الحرام كذلك قوله تعالى : " اَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا " آل عمران ١٠٣ فأمرنا بالجماعة أيضا ونهانا عن التشتت والفرقة . فلقد قال الإمام القرطبي في تفسيره (الله تعالى يأمر بالألفة و ينهى عن الفرقة لأنّ الفرقة هلكة و الجماعة نجاة) ؛ فالاجتماع فيه بركة ورحمة وحصول السكينة والطمأنينة^٢.

^١ عاطف عبد الواحد العاك إدريس " دور المؤسسات الدعوية الإسلامية في التنمية البشرية " . مذكرة لنيل درجة الماجستير في الإدارة العامة . جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا . ص ٥٥

^٢ محمد بن عبد العزيز محمد الحواجي . " إدارة الدعوة و العمل المؤسسي " ط ١ . مكتب الدراسات و الاستشارات التعليمية و التربوية ، ١٤٤٣ هـ / ٢٠٢٢ م ص ٢٤١-٢٤٢ .

١. من السنّة: فعن ابن عباس رضي الله عنه قال رسول الله ص " يد الله مع الجماعة " ^١ ففي العمل الجماعي بركة الوقت و التوفيق و السداد و العون من الله تعالى. و جاء في حديث أبي موسى الأشعري _ رضي الله عنه _ عن النبي ص قال : " المؤمن للمؤمن كالبنيان يشدّ بعضه بعضا " ^٢. فمن منطق هذا الحديث أن العبادة منطلقها و منهجها أن تقوم على الجماعة و التعاون، وهذا لغرس قويم مفاده أن العمل الجماعي قوي و متين و متماسك.

المطلب الثاني : خصائص و مميزات العمل الدعوي المؤسسي

يتميّز العمل الدعوي المؤسسي بمجموعة من الخصائص التي تجعله عملاً مميزاً و من أهم هذه الخصائص :

١. يضمن العمل المؤسسي ثبات العمل و استمراره، كما يحافظ على تراكم الخبرات و التجارب و المعلومات.
٢. يضمن العمل المؤسسي عدم تفرّد القائد أو القيادة باتخاذ القرارات المصيرية المتعلقة بالمؤسسة.
٣. يحافظ العمل المؤسسي على الاستقرار الإداري و المالي للمؤسسة ، و ذلك من خلال إتباع مجموعة من نظم العمل (سياسات و قواعد و إجراءات) تعمل على الأهداف و الوسائل بما يتفق مع رؤيته للمؤسسة ؛
٤. يضمن العمل المؤسسي بأنّ الإدارة ستجتهد لاختيار أفضل الأساليب و النظريات الإدارية التي تسعى لتحقيق نسبة من الأرباح و تقدم أفضل مستوى الخدمات ^٣.

^١ ابن الأثير مجد الدين أبو السعد كتاب جامع الأصول ، رقم الحديث ٤٧٩٧ ، ص ٥٦٤

^٢ نور الدين الهيثمي ، مجمع البحرين في روائد الأوسط الصغير للطبراني ، كتاب البرّ و الصلة ، باب المؤمن و أهل الإمام رقم الحديث ٢٩٠٧ ص ١٩٥

^٣ بدر الدين زواقة " إدارة العمل الدعوي " محاضرة ماستر ٢ ، قسم أصول الدين ، ص ٧

٥. يؤكد العمل المؤسسي على جاهزية المؤسسة في تقديم القيادة البديلة في وقت الضرورة و الطوارئ و دخول المؤسسة في أزمة من أي نوع أو حالة طارئة تستدعي التغيير و التبديل^١

؛

٦. وضع أنظمة عمل دقيقة و مرنة تتناسب مع عمل المؤسسة؛

٧. استقطاب كوادر بشرية مطلوبة و متميزة تتناسب مع مهمة المؤسسة ؛

٨. وضع أنظمة عمل دقيقة و مرنة تتناسب مع عمل المؤسسة في التنمية المستمرة للمهارات

اللازمة لأداء عمل المؤسسة بتميز؛

٩. أنه يضمن القرب من الموضوعية أكثر من الذاتية، بوضع معايير محدّدة، و موضوعية

للقرارات فالعمل المؤسسي يمهّد من خلال الملاحظة العلمية الدقيقة إلى الوصول إلى العمل

المطلق البعيد عن النسبية الفردية.

١٠. أنه يجلب عموم نفعه لأفراد المجتمع، بعدم ارتباطه بالأشخاص بل بالمؤسسات، هذا

تحقيق

للمصلحة العامة المطلوبة شرعا و عرفا^٢.

أنه يحقق صفة التعاون و الجماعية التي حثّ عليها القرآن الكريم و السنة النبوية " وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ٢ " المائدة ٢، و قال ص: " يد الله مع الجماعة " رواه الترمذي و صححه الألباني ، و قوله ص: " إِنَّ الْمُؤْمِنَ لِلْمُؤْمِنِ كَالْبُنْيَانِ يَشُدُّ بَعْضُهُ بَعْضًا " رواه البخاري و مسلم . و العبادات

^١ محمد أكرم العدلوني " العمل المؤسسي " ط ١ ، بيروت ، دار ابن حزم ، ١٤٢٣ هـ / ٢٠٠٢ م ، ص ٢٣

^٢ إيمان ميسه و آخرون . " واقع التخطيط الإستراتيجي في أداء العمل الدعوي جمعية الإرشاد و الإصلاح بالوادي نموذجاً " مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في العلوم الإسلامية جامعة حمّة لخضر الوادي . قسم أصول الدين . ١٤٤٢ -

١٤٤٣ هـ / ٢٠٢١ - ٢٠٢٢ م . ص ٣٤ - ٣٥

الإسلامية تؤكد على معنى الجماعية و التعاون ، كل ذلك يبعث رسالة للأمة مفادها أنّ الجماعة هي الأصل ؛

- ١١ . يمتاز العمل المؤسسي بالقرب من الموضوعية في الآراء أكثر من الذاتية ، ذلك أنّ جو المناقشة و الحوار الذي يسود العمل المؤسسي يفرض على أصحابه أن تكون لديهم معايير محدّدة و موضوعية للقرارات ، و هذه الموضوعية تنمو مع نمو النقاشات و الحوارات ، أمّا العمل الفردي فمرّدّه قناعة القائم بالعمل ؛
- ١٢ . مواجهة تحديات الواقع بما يناسبها فإنّ الأمة اليوم يواجهها تحدّ من داخلها ، في كيفية تطبيق منهج أهل السنة مع الاستفادة من منجزات العصر ، دون التنازل عن المبادئ ، كما يواجهها تحدّ من خارجها مؤسسي منظم و القيام لهذا و ذاك فرض كفاية لا ينهض به مجرد أفراد لا ينظمهم عمل مؤسسي ، كما لا ينهض أفراد الناس لتحدي العمل المؤسسي في مجالات الحياة الاقتصادية ، أو السياسية ، أو الإعلامية أو غيرها ^١ .

المطلب الثالث : أهمية العمل المؤسسي الدعوي

أهمية العمل الدعوي المؤسسي سواء كان دعوي أو علمي أو تجاري يكمن حصره في عدّة جوانب أهمّها ^٢ :

١. تضيق الفجوة بين عمل الدعاة ، و ردم الهوة بينهم بتحقيق ذلك المبدأ ، و تأسيس الأعمال المشتركة بينهم ، فإنّ ذلك يقلل التصادم و النزاع ، و هي الطريقة المتبعة بين الدول في تأسيس اللجان و المجالس المشتركة ، وهو ما لم يشعر بعض الدعاة بأهميته و ضرورته بعد ؛

^١ . "خصائص العمل المؤسسي" . AlM ustashar . اطلعت عليه ٢٠٢٤/٠٣/١٨ على الساعة ٢١:٣٠

<https://speciacticaltio-bayt.com/Ar/specialties/q/124970>

^٢ محمد بن عبد العزيز محمّد العوامي . مرجع سابق . ص ٢٤٥-٢٤٦

٢. تحقيق التكامل في العمل، وذلك في عمل الفرد عزيز، فكثيرا مما يحصل من القصور في عمل الفرد يتلشى في عمل المؤسسة إذ المفترض حدوث التكامل باجتماع الجهود، المواهب، الخبرات، التجارب و العلوم مع التزام الشورى و التجرد للحق.
٣. الاستقرار النسبي للعمل ، بينما يخضع العمل الفردي كثيرا - قوّة و ضعفا أو مضمونا و اتجاهها - بتغيّر الأفراد و بذهاب قائد و مجيء آخر ، أو اختلاف قناعاتهم ؛
٤. يمتاز العمل المؤسسي بالقرب من الموضوعية في الآراء أكثر من الذاتية ، ذلك أنّ جو المناقشة و الحوار الذي يسود العمل المؤسسي يفرض على أصحابه أن تكون لديهم معايير محددة و موضوعية للقرارات ، و هذه الموضوعية تنمو مع نمو النقاشات و الحوارات ، أمّا العمل الفردي فمرده قناعة القائم بالعمل ؛
٥. العمل المؤسسي أكثر وسطية من العمل الفردي ، و يدفع العمل نحو التوسّط و التوازن و الاعتدال إذ هو يجمع بين كافة الطاقات و القدرات التي تتفاوت في اتجاهاتها و آرائها الفكرية مما يسهم في اتجاه الرأي نحو التوسّط غالبا ، أمّا العمل الفردي فهو نتاج رأي فرد و توجه فرد ، و حين يتوسّط في أمر يتطرف في آخر؛
٦. توظيف كافة الجهود البشرية ، و الاستفادة من شتى القدرات الإنتاجية و ذلك لأنّ العمل المؤسسي يوفر لها جو الابتكار و العمل و الإسهام في صنع القرار بينما هي في العمل الفردي أدوات تنفيذية رهن إشارة القائم بالعمل، و يوم أن أعرض المسلمون عن هذا العمل خسروا كثيرا من الطاقات العلمية و المالية ، فانفرد أصحابها بالعمل ، أو فتروا عنه ؛
٧. ضمان استمرارية العمل - بإذن الله - تعالى - لعدم توقفه على فرد يعتريه الضعف و النقص و الفتور ، و يوحشه طول الطريق و شدّة العنت و كثرة الأذى ، و على سبيل المثال فقد كان من أقوى أسباب استمرار التعليم في الدولة الإسلامية - حتّى في عصور الضعف - قيامه على المؤسسات العلمية القويّة التي تملأها الأوقاف ، كما تمدّ سائر الجهود الدعوية و الإغاثة .

المطلب الرابع: أنواع العمل المؤسسي

تعتبر المؤسسات الدعوية هي منشآت تهدف إلى إيصال رسالة بأهداف محدّدة و بجهد مختلف على اختلاف الرسالة و الأشخاص و بوسائل متعدّدة و متنوعة انطلاقاً من الأطر المرجعية مقدسة ممارسة و منهجاً و أسلوب و هدفاً . فما يميّز هذه المؤسسات الدعوية :

١. وجود إدارة ؛
٢. اختصاصها بلوائح و أنظمة ؛
٣. وجود قيادة و فريق عمل ؛
٤. مبادئ تميّز عمل الفريق .

ومن أنواع هذه المؤسسات ما يلي:

١. **مؤسسات دولية** : هي مؤسسات أو منظمات عالمية يهتم بخدمة القضايا الإسلامية و نشر الدعوة مثل رابطة العالم الإسلامية ، الهيئة العالمية للخيرية الإسلامية لجنة الدعوة في إفريقيا ، الندوة العالمية للشباب الإسلامي .
٢. **مؤسسات حكومية**: هي مؤسسات وطنية تكون من إنشاء الدولة كوزارة الشؤون الدينية و الأوقاف، و المسجد و توابعه أو مكاتب دعوة و نحوها ^١.
٣. **مؤسسات دعوية ذات تخصص دعوي أو حزبي**: هي مؤسسات دعوية متخصصة تدير العمل الدعوي ، و تقوم على جهاز إداري مهمته توجيه العمل الدعوي و التنسيق من خلال مجموعة من العاملين ، و على ضوء خطط مرحلية تسترشد بخطة شمولية ، و يعمل فيها دعاة مدربون على العمل الدعوي تابعة لأحزاب سياسية داخل الدولة و الجزائر غنية

^١ محمد بن عبد العزيز محمد العواجي " إدارة الدعوة و العمل المؤسسي " ، مرجع سابق ص ٢٣٧

- بذلك : رابطة الشباب الدعاة ، أكاديمية جيل الترجيح للتأهيل القيادي لشباب ، جمعية أو مدين الغوث للعلوم و الدراسات الفلسطينية ، جمعية المعالي للعلوم و التربية ^١ .
٤. **مؤسسات خاصّة** : كالجمعيات الدعوية و الخيرية التي تكون من إنشاء أفراد متطوعين لكن من ماله الخاص .
٥. **المؤسسات الخدمائية** : هي مؤسسات لا تقوم بإنتاج سلع مادية و لكنّها تقدم خدماتها نظير الحصول على مقابل لها ، و من أشكالها مؤسسات الخدمات الصحية العلاجية (كالمستشفيات) ، مؤسسات خدمات الترفيه و السياحة (كالمسرح) .
٦. **المؤسسات الإنتاجية**: هي مؤسسات تختص بإنتاج سلع و قد تكون صناعة هذه السلع شكلية أو تحويلية.
- من أشكالها : مؤسسات النشاط التجميعي و هي تقوم بتجميع مجموعة من الأجزاء المصنعة و تركيبها على بعضها البعض لإنتاج سلع تامّة قابلة للاستخدام أو الاستهلاك مثل : صناعة السيارات أو الإلكترونيات ^٢ .

^١ فائزة فرحاتي " التكوين الشرعي أثره في العمل الدعوة " ، دراسة رابطة الشباب الدعاة الجزائر ، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه الطور الثالث في العلوم الإسلامية جامعة الحاج لخضر باتنة ١ كلية العلوم الإسلامية قسم أصول الدين سنة

٢٠٢٠/٢٠٢١ م - ١٤٤٢/١٤١ هـ ص ١٦٣

^٢ محمد أكرم العدلوني " العمل المؤسسي " ط ١ ، بيروت ، دار ابن حزم ، ١٤٢٣ هـ / ٢٠٠٢ م ، ص ١٥-١٦

المبحث الثاني : ضوابط العمل الدعوي المؤسساتي

المطلب الأول : ضوابط منهجية

المطلب الثاني : ضوابط قانونية

المطلب الثالث : ضوابط تقنية و فنية

المبحث الثاني : ضوابط العمل الدعوي المؤسساتي

تعريف الضوابط : هي مجموعة القواعد و الأحكام التي تحدّد منطلقات أي أمر (حكم كلي ينطبق على جزئياته) ، و يمكن تقسيم الضوابط إلى أقسام على النحو :

١. ضوابط قانونية
٢. ضوابط منهجية
٣. ضوابط فنية تطبيقية تقنية^١.

حيث يعتبر العمل الدعوي المؤسساتي عمل مهيكّل و منظم إذا ما وقف على مجموعة من القواعد و التعليمات التي تحدّد له كيفية تنظيم و إدارة جهودها القانونية و الدعائية داخل مؤسسة ما و من جملة هذه الضوابط ما هو أساسي لا يمكن الاستغناء عنه و منه ما هو ضمني يرتكز بين ضابط و آخر ففي جملة هذه الضوابط التي تجعل العمل الدعوي المؤسساتي مهيكّل و فعّال و منظم و تضمن له النجاح المنشود للمؤسسة ما يلي :

المطلب الأول: الضوابط المنهجية

تعتبر الضوابط المنهجية هي القواعد والمبادئ التي تضمن السير المنظم للمؤسسة وإعطائها أفضل التطلعات التي تضمن تميز المؤسسة فمن جملة ما تتميز به هذه الضوابط هي:

• تجسيد الوظائف الإدارية:

^١ محمد بن خالد البдах " الضوابط التطبيقية لتوظيف تقنية المعلومات في خدمة الدعوة " ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، كلية الدعوة و الإعلام ، قسم الدعوة و الإحتساب ، ص ٣٧٩

المبحث الثاني: ضوابط العمل الدعوي

لكي تصل المؤسسة الدعوية إلى واجهتها المنشودة علينا أن نقف أمام تحديد الأهداف و بدقة و توضيح الرؤية التي منهما ينطلق مسار مؤسسة و يسقطه على أرضية واقعية و هذا ما نسميه التخطيط فهو عملية ضرورية يمرّ بعدّة مراحل انطلاقاً من جمع معلومات و تحديد الهدف و استمرار في المحاولات وصولاً إلى تحقيق النتائج و نستطيع حصرها في عناصر مركزة وظيفية تضمن أداء إداري جيّد و عددها ٥ و هي :

١. وظيفة التخطيط: يجب أن يكون واقعي... هادف... مستقبلي... مستمر

و لكي أضبط تخطيطي جيّدا لأي مشروع أو عمل دعوي نريد القيام به و تنفيذه علينا أن نعدّ هذه الأسئلة كأدوات تخطيط فهي التي تساعدك على التخطيط الجيّد لذلك المشروع و هي : ماذا؟ لماذا؟ من؟ لمن؟ أين؟ متى؟ كيف؟ بماذا؟ بكم؟

و ماذا لو أضفنا لهذه الأهداف أو الرؤية ما يعدّ بالتخطيط الإستراتيجي

الذي هو وسيلة إدارية و أداة لأي عمل منظم و ناجح ، فأى عمل تمّ بلا تخطيط لأهدافه و غايته فهو عمل مرتجل و نتائجه غير محدّدة و غير دقيقة ، و لقد جاء الإسلام ليبيّن عقيدة و يقيم ديناً و يشدّ أمة تحمل مشاعل أنوار العلم و العمل إلى مشارق الأرض و مغاربها فمن هنا يصبح التخطيط هو الوظيفة الإدارية التي اهتم بها القرآن الكريم و ذلك قوله تعالى : " وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ ... " الآية ٦٠ سورة الأنفال ^١ .

فالتخطيط هو خير معين لك للنجاح و الوصول إلى أهدافك و كما تقول الحكمة " ليس تحديد الهدف هو أهم ما في الأمر ، الأهم هو خطة السعي وراء تحقيقه و الالتزام بهذه الخطة " و

^١ زكريا قطوفة و آخرون " واقع التخطيط الإستراتيجي و إدارة العمل الدعوي جمعية الإرشاد و الإصلاح بالوادي انموذجا دراسة حالة " مذكرة ماستر علوم إسلامية تخصّص دعوة و إعلام ، جامعة الشهيد حمّو لخضر الوادي ، قسم أصول الدين و التاريخ ، ١٤٤٢هـ / ٢٠٢١م ، ص ٤٠

المبحث الثاني: ضوابط العمل الدعوي

هناك حكمة أخرى تقول " إذا فشلت في التخطيط فقد خططت للفشل " و بدون التخطيط تصبح الأهداف تسير في ضرب من العبث و ضياع الأوقات و هناك تعمّ الفوضى و الارتجالية و يصبح الوصول إلى الهدف بعيد المنال ^١.

و منه فالتخطيط الإستراتيجي للهدف هو وسيلة فعّالة في تحقيق الرقابة الداخلية و الخارجية على مدى تنفيذ الأهداف و يمنحك فرصة أن ترى الإنجازات و الطموحات أصبحت مماثلة أمامك و لأنّه استطاع ظان يحقّق جملة من الإيجابيات منها^٢:

- التخطيط يعمل على توفير نفقات مالية و جهود بشرية و استثمارها في مكانهما المناسب.
- يفى التخطيط في التنسيق بين العاملين أو الجهات الدعوية في البرامج المقدمة أو إعادة صياغة الأفكار و البرامج بطرق متميّزة ؛
- يسهم في معرفة مواضع الضعف في الطبيعة البشرية و تحديد برامج تدريبية في الجوانب العلمية و الإدارية و القيادية ؛
- يزيد التخطيط من فاعلية و إنتاجية المسؤول للبرامج أو الخطط الدعوية فما دام أن التخطيط يساعد في وضع الأهداف بشكل واضح فإنه كذلك يساعد القائمين على اتخاذ القرارات المناسبة ؛
- يساعد التخطيط على الاستمرارية فكثير ما تتوقف البرامج و تتعطل بسبب الانقطاع و سوء التنفيذ أو سوء التوقيت.
- يساهم التخطيط في معرفة مواضع الضعف في الطبيعة البشرية ومن ثمّ تحديد البرامج التدريبية للارتقاء بالقيادات الدعوية من عدّة جوانب ؛

^١ شحاتة صقر " إدارة العمل الدعوي " د.ط ، المجلد ١ ، دار الخلفاء الراشدين ، دار الفتح الإسلامي ، دت ، ص ٤٣٨ -

^٢ شحاتة صقر (ينظر) ، مرجع سابق ، ص ٤٣٩

المبحث الثاني: ضوابط العمل الدعوي

- يفيد التخطيط في التنسيق بين العاملين أو الجهات الدعوية في الساحة الدعوية و بأشكال مختلفة ؛
 - يقضي التخطيط على المعوقات التي قد تحدث أثناء العمل الدعوي الممارس و إيجاد حلول تخفف من حدوث هذه المعوقات ؛
 - يحقق التخطيط الأمن النفسي للأفراد و الجماعات ففي ظل التخطيط يطمئن الجميع أنّ جميع الأمور أخذت بعين الاعتبار و وضعت في الحسبان و انتظار النتائج بمحمل الحسن و حسن التوكل ؛
 - لا يمكن لصاحب رسالة يحمل همّ و هدفا و غاية يريد غرسها في الوسط الإسلامي إلاّ أن تكون له نظرة استشرافية كيف لا و سيدنا محمد -صلى الله عليه وسلم- كان صاحب رسالة ، تخطيط ، تأمل ، تفاؤل و نظرة استشرافية بعيدة ففي قول براين تريسي " كل دقيقة تقضيها في التخطيط توفر لك ١٠ دقائق في التنفيذ و هذا يعطيك ١٠٠ % من العائدات من بذل الطاقة لذلك هو خير معين لك في تحقيق النجاح و الأهداف .
٢. **وظيفة التنظيم:** يعتبر التنظيم عملية بناء العلاقات بين أجزاء العمل، و مواقعه و الأفراد من خلال سلطة فعالة بهدف تحقيق الالتحام و الترابط و أداء العمل بطريقة جماعية منظمة و فعّالة^١.

يقوم بعملية التنظيم المدير الذي له الصلاحيات الإدارية للقيام بالهيكلية للمسؤوليات و وفق خطط و أهداف ، يضمن التنظيم لإطار العملي الذي تتجسد فيه سمات التخطيط الناجح، كما يعتبر التنظيم إضافة مميزة للعمل الإنساني المخطّط له الذي سوف يقدم للمجتمع عموما و للأفراد خصوصا من أجل تحقيق مبدأ التكاملية و يضمن التنظيم الجيّد ما يلي :

- تحقيق هيكل منظمّ و منسجم يعطي كل جوانب المؤسسة.

^١ بدر الدين زواقة ينظر " إدارة العمل الدعوي " ، مرجع سابق ، ص ٣٢-٣٢

المبحث الثاني: ضوابط العمل الدعوي

- لوائح و قرارات و مراسيم و قوانين تضبط العمل المؤسسي من انطلاقه إلى آخر عنصر فيه.
 - تنظيم العلاقات بين العاملين ؛
 - تحقيق مسؤولين و سلطات يتميزون بمبدأ المسؤولية ، التعاون ، القوّة ، الدقة ، الأمانة و النزاهة ... ؛
 - مبدأ وحدة القيادة و المرجعية الدعوية ؛
 - المرونة و البساطة في العمل الدعوي ؛
 - الاستقرار الوظيفي الدعوي ؛
 - تجنّب الإسراف في الطاقات و الأموال .
٣. **وظيفة التوظيف :** يهتم التوظيف بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب في المؤسسة أو المنظمة المخصصة أمّا الأشخاص الذين ينتمون إلى هذه المنظمة أو المؤسسة فهم عبارة عن موارد حصلت عليهم المؤسسة من خلال التوظيف فقط فأى مؤسسة مطالبة بجذب الموظفين الجيدين كما عليها المحافظة على الموظفين المؤهلين لها لزيادة تكوينهم و تدريبهم^١ . و علينا اعتناء بمعايير التوظيف الأساسية و هي :
- القوّة : و هي الكفاءة و مهارات إتقان العمل .
 - الأمانة: هي الأمانة في التنفيذ و في التعامل مع الناس لذلك جاء في قوله تعالى:
" قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ " ٥٥ " يوسف ٥٥

و الموظّف ذو كفاءة عالية أعزّ من معدن نفيس ، و أغلى من جوهر ثمين فعن عمر ابن الخطاب رضي الله عنه أنّ قال يوما لمن حوله : تمنوا فقال بعضهم : أتمنى لو أنّ هذه الأرض مملوءة ذهباً فأنفقه في سبيل الله ثمّ قال : تمنوا فقال رجل : أتمنى لو أنّهما مملوءة لؤلؤاً أو زبرجداً أو جوهرًا ، فأنفقه في سبيل الله و أتصدّق ثمّ قال عمر : تمنوا فقالوا : ما ندري يا أمير المؤمنين ، قال عمر :

^١ محمد بن عبد العزيز بن محد العواجي " إدارة الدعوة و العمل المؤسسي " ، ص ١٢٥

المبحث الثاني: ضوابط العمل الدعوي

أتمنى لو أنّهما مملوءة رجالا مثل أبي عبيدة بن الجراح ، ومعاذ بن جبل ، و سالم مولى أبي حذيفة و حذيفة بن اليمان "

و من هنا يؤكد خبراء تأسيس العمل الإداري مهما كانت خطة و أهداف محدّدة و واضحة و صرفنا أموال ، و تطورنا تكنولوجيا و عندنا أضخم التقنيات و بذلنا جهدا كبيرا فإنّ كل هذا يحقق نجاح مؤسسة إلّا من خلال نوعية الأفراد العاملين فيها.

و لتوظيف ثمان مهام مساعدة في العمل الدعوي المؤسساتي :

- تخطيط الموارد البشرية في العمل الدعوي مع تحديد المهارات المطلوبة في الموظفين و عدد الأشخاص الذين يتم تعيينهم ؛
- توفير الموظفين في العمل الدعوي من عملية الاختيار من تتطابق عليه المواصفات سواء باستمارات ، مقابلات ، جلسات اختيارية ؛
- التعريف بالمؤسسة الدعوية و طبيعة عمله و سياسة العمل و تعيين المهام المقدمة للفرد ؛
- التدريب و التطوير فهذا من شأنه يجعل عطاء الفرد مستمرا و أدائه في تحسن و وصوله إلى الكفاءة المنشودة.
- قرارات التوظيف الدعوي و ذلك بتوضيح المكافآت ، الترتيبات ... ؛
- تقييم الأداء الدعوي بين فترة و أخرى للتأكد من أدائه الفعلي ؛
- توفير الموظفين في العمل الدعوي من خلال إعلانات ، الأسئلة ، استشارة أشخاص قد يعرفون أشخاص آخرين ؛
- إنهاء الخدمة في العمل الدعوي و تكون إمّا إيقاف مؤقت أو الفصل أو الاستقالة الاختيارية و يجب أن تكون واضحة في لوائح عمل المؤسسة .

٤. **وظيفة التوجيه :** و هو عملية إرشاد و تحفيز الموظفين باتجاه المنظمة أو المؤسسة فمن الطبيعي إذا وضعنا صياغة لأهداف العمل المؤسساتي و بناء هيكله التنظيمي و وظفنا العاملين فيها ،

المبحث الثاني: ضوابط العمل الدعوي

تكون الخطوة الموالية إلى توجيه الناس في اتجاه تحقيق الأهداف التنظيمية فهذه الوظيفة تحتاج إلى :

- التحفيز و التشجيع ؛
- احتواء القيادة و التأثير.
- الإرشاد و التوجيه.
- إصدار الأوامر و التعليمات ^١.

و تعتبر وظيفة التوجيه و وظيفة ضرورية و حيوية لإنجاز الأعمال وفقا لما خطط لها، فعن طريق التوجيه يلتزم المكلفون بهذه الأعمال. بالأوامر الصادرة إليهم من الإدارة و يسرون وفق التوجيهات و الإرشادات و التعليمات الموجهة إليهم من الرؤساء ^٢.

- ضرورة التعاون و التفاهم مع المرؤوسين ؛
- تجنب المعاملات القاسية مع الموظفين ؛
- تحديد المصطلحات و بدقة ؛
- عدم التمييز بين الأشخاص العاملين ؛
- التوجيهات وفق طاقات البشرية.

٥. وظيفة الرقابة : هي الوظيفة التي تعنى بتنظيم و توجيه الجهود الخاصة بالعمل تماشيا للخطّة الموضوعية من خلال مقارنة الأداء الفعلي بالمعايير الواردة في الخطّة فالرقابة الإدارية مرتبطة بالتخطيط ، وهذا يعني وجودية خطّة تتضمن أهدافا محدّدة و معايير ترقب المنظمة في بلوغها ، فجوهر العملية الرقابية يكمن في قياس الأداء للتأكد من مطابقته للخطّة ، ومن ثمّ القيام بتصحيح الأخطاء و الهفوات إن وجدت ^٣.

^١ زكرياء قطوطة و آخرون " واقع التخطيط الإستراتيجي في إدارة العمل الدعوي " ، مرجع سابق ، ص ٤١

^٢ محمد بن عبد العزيز محمد العواجي " إدارة الدعوة و العمل المؤسسي " ، مرجع سابق ، ص ١٣٤

^٣ شحاتة صقر ، مرجع سابق ، ص ٣٥٩

المبحث الثاني: ضوابط العمل الدعوي

التخطيط و التنظيم و التوظيف و التوجيه إذا أردنا التأكد من أنّ كل شيء يسير على ما يرام فهذه رقابة من أجلها تستطيع الوقوف على الأخطاء و تحديد مواضع الضعف. و على الرغم من مجيء الرقابة في نهاية العملية الإدارية إلا أنّها تعد عملية مستمرة فالمدير يمارس دوره الرقابي بشكل مستمر و متوازن مع عمليات التنفيذ ، فهو يتابع الأنشطة التنفيذية و يصحح مسارها المحدد لها أولاً بأول و ذلك بناء على معايير التي يتم وضعها مسبقاً و التي توصل إلى الأهداف المرسومة للمؤسسة بالرقابة تحقق ما يلي :

- التأكد من مدى تحقيق الأهداف العامة و الفرعية ؛
- التأكد من مطابقة الأداء الفعلي للخطط ؛
- اكتشاف الانحرافات السلبية و القيام بمعالجتها^١.

● توظيف قيادات رشيدة:

القيادة هي الركيزة الأساسية التي ينطلق منها العمل المؤسساتي المنظم لأنّها التي تضمن سيرورة مركزة للعمل طبعاً إذا ما بنيت على أسس قويمّة ممزوجة بين أخلاقيات تحتمها المهنة الدعوية الرشيدة و من ضمن ما يحقق الغاية المنشودة في القيادة ما أسس على أداء الواجبات و مطابقة بحقوق منها :

١. غرس ثقافة الحوار بين الأفراد و تقبّل آراء الآخرين العاملين و المسؤولين و ليست من القيادة الرشيدة أحياناً؛

٢. على القيادة أن تهتم بخلق جو يسوده المحبة و التعاون بين كافة العاملين و نسمي هذه بالراحة النفسية للعاملين فإذا تحققت هذه فهذا ضمان للوصول بالعمل المؤسساتي إلى الجودة^٢؛

^١ محمد بن عبد العزيز بن محمد العواجي (ينظر) " إدارة الدعوة و العمل المؤسسي " ، مرجع سابق ، ص ١٤٢

^٢ محمد بن عبد العزيز بن محمد العواجي (ينظر) " إدارة الدعوة و العمل المؤسسي " ، مرجع سابق ، ص ٢٦٦

المبحث الثاني: ضوابط العمل الدعوي

٣. اشتراك المرؤوسين في تحديد الأهداف و رسم الخطط و اتخاذ القرارات و الأمور المتعلقة بالإدارة المؤسسة فهو يسعى جاهدا إلى أن يشعر كل فرد في المؤسسة بأهمية مساهمته الإيجابية في شؤون مؤسسته ؛

٤. يمسك القائد المؤسسي بزمام الأمور في العمل ، فهو مرجع العاملين و الموجه لهم ، و الذي ينسق جهودهم و يوزع الأعمال عليهم و يطالبهم بالتنفيذ ، و يراقب سير الأعمال و كيف تؤدي بواسطتهم ، و يلجأ للسلطة متى كان ذلك ضروريا و لكن في جو مريح بدون تسلط و لا جحود لقيمة و مشاركة مرؤوسيه و أهمية العمل ؛

٥. اعتماد أسلوب الإقناع و التأثير الشخصي في العاملين ، و لا وجود لفرض الرأي أو استخدام صلاحيات القيادة في التسلط عليهم ، بل من الأجدر استعمال مبدأ الشورى في المشاركة و استشارة لكافة العاملين في المؤسسة كل بحسب مجاله و تخصصه ، كما حث ديننا الحنيف حيث قال تعالى " وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ " شورى ٣٨ ؛

٦. المقدرة على استيعاب الآخرين و فهمهم و فهم طبائع شخصياتهم و طموحاتهم تمكن القائد من حسن التعامل معهم بكل سهولة و توحيدهم نحو الأهداف التي يريدون الوصول إليها.

٧. الاهتمام بحل الخلافات العقيمة و حتى البسيطة منها التي تحدث بين صفوف العاملين.

٨. اهتمام القائد بأفكار العاملين و بآرائهم المتناسقة و المبدعة التي تساهم و بشكل كبير في عملية تنمية المؤسسة و تحديد الابتكارات فيها و تقبلها بكل رحابة صدر.

٩. تقسيم العمل بين الأفراد بحيث يتناسب مع قدراتهم و تحقيق الأهداف المرسومة ؛

١٠. إعداد قادة المستقبل لأن المؤسسة خصوصا و المجتمع عموما بحاجة ماسة لهم.

١١. على القائد أن يرسخ بعض الهمسات و يتجلى بها:

■ القيادة هي القدرة على تحقيق التميز من أشخاص أقل منهم مستوى.

■ ما يميز القيادة هي قوة العزيمة ؛

■ أنت في مكانك أما واقعك بسببك و بسبب اختيارك.

المبحث الثاني: ضوابط العمل الدعوي

- كن قدوة فالجميع يراقب ؛
- امدح علنا و قيّم على انفراد.
- عدم التخطيط يعني خططت للفشل؛
- ماهي الرسالة التي قدمت لك و لماذا أنت في هذه المؤسسة ^١.

و من هنا نخلص إلى أن مبدأ القيادة الرشيدة له دور فعّال و فعّال جدّا في ضبط العمل على أكمل وجه و خاصّة إذا استعمل الفطنة و الذكاء في التعامل مع الجماعة و نظم عمله على مبدأ الشورى الذي أمرنا الله عزّ و جل به بحيث يكسب أفكار جمهوره و أدائهم الفكري و العضلي . فمن هنا يسود النظام و يكمل العمل الجماعي المنظم و المنسق ، أمّا إذا تعصبت القيادة لأفكارها و آرائها فهنا تنطلق فوضى العمل و غرس روح الأنانية و يحتل ميزان النظام و يفشل و يتلاشى أداء العمل المؤسّساتي و اللوائح التي قدمت في سابق عهدها ، و تصبح عبارة عن مجرد أفكار لم يتعدى أمرها الكتابة فقط .

• بث الروح الجماعية لدى العاملين:

إن تأسيس العمل الدعوي المؤسسي يعتمد اعتمادا وثيقا بحجم ارتفاع الفكر بين العاملين في المؤسسة فيما بعضهم البعض فهذه مسألة مهمة جدّا فإذا صفت النوايا و أخلصوا العمل لله و كانوا إخوة فعلا كما أمرهم الله تعالى " وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ " ^٣ العصر

يعني التزام بخلق الرحمة و اللين ، و التواضع لبعضهم البعض ، حبّ الخير للجميع ، غايتهم واحدة و رؤية رسالتهم محدّدة و ممنهجة و يسرون جميعا بإخلاص من أجل تحقيقها فأغلب هذه المبادئ مهمة في جعل روح الجماعة تضيء على العمل المؤسّساتي نور العطاء خاصّة و إذا كان هذا في جيل التأسيس :

^١ صقر شحاتة " إدارة العمل الدعوي " ، مرجع سابق ، ص ٢٦٢ - ٢٦٦

المبحث الثاني: ضوابط العمل الدعوي

١. علينا تحقيق مبدأ الرضا عن العاملين لإحساسهم بالعمل الجماعي، و أنهم الركيزة الأساسية في إقامته، و أن العمل إذا فقد الكتلة الجماعية فقد روح العطاء هذا و يغرس طبع الحماس و الإتقان و الاستمرار على أداء رسالة الجماعة و ثباتها
٢. كذلك محاولة جعل سياق سلوكي قويم يضبط العلاقات السلوكية بينهم فمن هذه الضوابط:

- غرس قيمة الصبر و تحمّل أعباء العمل الجماعي الدعوي ؛
- التحلّي بمكارم الأخلاق و بفضائلها قال تعالى : "وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ" آل عمران ١٥٩ .
- التواضع فهو من أعظم المفاتيح و أجلّها.
- التفاؤل مهما اشتدت الأزمات، و عدم اليأس مهما كانت النتائج.
- التزام بتطبيق و وظائف الإدارة فهي مهمة لجعل العمل المؤسسي أكثر دقة و تنظيم؛
- الاحترام المتبادل بين الجميع و خاصّة القيادة منها.
- احترام روح المسؤولية المخصّصة لكل فرد من هذه الأفراد ؛
- تبني سياسة الباب المفتوح لدى العاملين لمن يريد تقديم نصيحة، فكرة يريد تقديمها من أجل التغيير؛
- جعل الأفراد يبذلون قصارى ما في جعبتهم بإشراكهم في بعض التحديات و في إعطاء مساحة من التفكير الإيجابي ؛
- لا يمكن تحقيق التكاملية بين القيادة و العاملين في المؤسسة و بين تنفيذ الرؤية المنشودة إلاّ إذا كان العمل يسير و فق كتلة اشتراكية تعمل بقلب واحد و صولا إلى هدف واحد.
- غرس في الأفراد جودة العمل و إتقانه في شتى الميادين و خاصّة في الميدان الدعوي و هذا المنطلق انطلق منه ديننا الحنيف حيث يحثّ الإسلام على إتقان الأعمال و أدائها

المبحث الثاني: ضوابط العمل الدعوي

على أكمل وجه ، فعن عائشة رضي الله عنها قالت : " قال رسول الله على الله عليه وسلم : إنّ الله يحبّ إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه " ^١ ؛

■ **التربية الإيمانية :** من أبرز المبادئ و الأصول التي يجب على المؤسسة الدعوية أن تعتني بها و الحرص عليها ؛

■ **إخلاص النية لله تعالى ، و أن يستشعر منتسبو المؤسسة كافة عظم الأمانة الملقاة على كواهلهم ، و حجم المسؤولية المناطة بهم ، و أنّ الدعوة إلى الله عز وجل رسالة ينبغي عليهم تأديتها ، و ليست مجرد وظيفة يتقاضون عليها أجرا ماديا. و هذا الشعور سيجعلهم أكثر إخلاصا من غيرهم في تأدية عملهم و تقديم مصلحة عمل المؤسسة على مصالحهم الشخصية و التنازل و التغاضي عن بعض الأخطاء و التجاوزات التي ترتكب ضدهم من بعض منتسبي المؤسسة سواء كان ذلك بقصد أو بغير قصد ؛**

■ **الإهتمام بالعمل الجماعي في المؤسسة ، و تنمية روح و ثقافة الفريق الواحد ، و التجانس و التعاون بين منسوبيها كافة ، و الحرص على الاستفادة من قدرات كل فرد من أفرادها مهما كانت قدراته ؛**

■ **عدم انفراد مدير المؤسسة بالسلطة و العمل بمبدأ التفويض في عدد من أعمال المؤسسة و ترك المركزية في اتخاذ القرارات لأن القرار الفردي سرعان ما يذبل و يموت و تفعيل مبدأ الشورى في المؤسسة بشكل فعلي و حقيق ^٢.**

^١ محمد صالح المنجد " إدارة العمل الدعوي " ، اطلعت في ٢٠٢٤/٠٤/١٩ على الساعة ١٧:٣٠
<https://www.google.com/search?client:firefox.b.elq> ، ٢٠١٩، ١٥/١٢/١٨

^٢ سليمان بن عبد الله الحبس " المؤسسات الدعوية و إبلاغ الدعوة لغير المسلمين واقع و تطلّعات " ط ٢ ، دج ، الرياض ، الجامعة السعودية للدراسات الدعوية ٨ ، د.ت ، ص ٦٦

المطلب الثاني: ضوابط قانونية

تعتبر الضوابط القانونية قواعد وأحكام تصدرها السلطة التنفيذية في المؤسسة ومن جملة ما يميز هذه الضوابط ما يلي :

• الالتزام بالمبادئ و اللوائح المنظمة المهيكلة

تنظيم و ضبط لوائح في مؤسسة ما يعكس مدى الوعي و النضج في العمل المؤسسي ، فيوضح اللوائح و الأنظمة التي يضبطها الإنسان يضمن دائما الحفاظ على استمرار عمل المؤسسة و بقائها ككيان متماسك و لصونها من الانقسام و الانشقاق و التفرقة الذي قد يقع لمجرد التباين في وجهات النظر بين أفراد المؤسسة ، كما يضمن لنا وجود لوائح و أنظمة و وجود قاعدة أصلية و متينة يستند عليها الفرد فهي انطلاقة باب وعي لدى الأفراد و تلتزم منها الاحترام المتبادل بينهم بالالتزام اللوائح المخططة التي تم اقرارها سواء من طرف العاملين أو من طرف القيادات .

و نستطيع فتح باب الحرية و المرونة في تنفيذ هذه اللوائح و الأنظمة لأنها مجرد وسيلة ينطلق منها الفرد و ليست غاية ، فلو تمنعنا في الأمر لوجدنا أنّ المهم هو تنفيذ الأهداف و تحقيق النتائج المرجوة و ليست المهم هو التقيد التام على تلك اللوائح و سير العمل بطريقة رتيبة .

إنّ الفرد الذي يرفض تطبيق اللوائح و الأنظمة و ليس له سبب للرفض و لا يملك بديلا لذلك ، إنّما يعمل بخلق الفوضى و افشال العمل فما جعلت هذه اللوائح إلّا من أجل فضّ الخلافات التي تكتسح باب العمل الجماعي المؤسسي المنظم و تقزم من باب تميّز العمل و فكر العاملين المنخرطين في هذه الجماعة المنظمة .

و لو طرحنا باب المساءلة من المسؤول عن هذه اللوائح و الأنظمة المسطرة إلّا و كان الجواب أنّها أسست و بنيت من رحم الأفراد القيادات المسؤولة عن هذا العمل الجماعي الهادف المنظم الذي يرمي إلى القوّة و التماسك التنظيمي لسلامة العمل المؤسسي و استمراره و ضبطه بضوابط

المبحث الثاني: ضوابط العمل الدعوي

سليمة و أسس قويّة . كما أننا نَميّز درجة وعي و الفهم لدى الأشخاص المنخرطين في العمل المؤسسي إذا مارسوا الاحترام و الالتزام بلوائح المؤسسة التي تمّ إقرارها ^١ .

● **بناء ميثاق أخلاقي (قيم و مبادئ مؤسسة)** : المتعارف على القيم هي مجموعة من الأحكام و المعايير التي تنطبق من مؤسسة ما و تكون عبارة عن موجات للحكم على الأعمال و الممارسات المعنوية و العادية فالقيم هي بمثابة ميثاق أخلاقي لأي مؤسسة من المؤسسات إذ على أساسها تبني قرارات ، ترسم خطط ، تبني نظم تحدد أسس و معايير فإذا لم تضع المؤسسة لنفسها قيم أصبحت كالجسد بلا روح و لا ضمير و نستطيع تقسيم القيم إلى مستويات منها تنطلق الأسس البارزة :

- **القيم الجوهرية** : وهي أسس ضرورية و قيم راسخة كالصدق و العدل ، الالتزام المتبادل
- **قيم أساسية** : و تشمل صفات و خصائص المؤسسة و خدماتها و برامجها و هذا كله يبرز في تحقيق رؤية و رسالة المؤسسة و أهدافها فإذا بنت المؤسسة نفسها بناء قويمًا على هاته القيم نجحت في رسم اسمها و تحقيق جودتها و فرضت نفسها كمؤسسة ^٢
- **قيم اقتصادية** : و هي تهتم بالنتائج العلمية و الفوائد المحققة أو المرتقبة و قد تكون ايجابية (كحب العمل) و الإنتاج و قد تكون سلبية كالاتكالية و الفوضى
- **قيم دينية** : هي إحساس بوجود قوّة روحية تنظم الكون و هي الحقيقة التي تدور حولها هذه القيم كلها و تعني بها التجرد من الذات و هي تقوم على الإيمان بالله و الأخلاق فمثالها: الالتزام، الإتقان، الوفاء بالعهد ^٣ .

^١ محمد بن عبد العزيز محمد العواجي " إدارة الدعوة و العمل المؤسسي " ، مرجع سابق ، ص ٢٦٣

^٢ عبد الله بن سالم باهّام " البناء المؤسسي " اطلعت عليه ٢٠٢٤/٥/٧ على الساعة ٩:٠٠ <https://www.bo-hamman.com>

^٣ محمد علي إسماعيل " المؤسسة و العمل المؤسسي " اطلعت عليه ٢٠٢٤/٥/٧ على الساعة ١٠:١٥ <https://www.m-umail.net/13406>

المبحث الثاني: ضوابط العمل الدعوي

- **المشروعية القانونية :** يعني ضرورة خلق مؤسسة كيان قانوني يعترف به لكي تتمكن من بناء مؤسسي صحيح و ناجح لا بدّ من الجدية و المصداقية في بناء المشروع ، كذلك لا بد أن تتوافق هذه المشروعية القانونية مع نظام القيم في المجتمع فنحن حينما نتكلم عن المشروعية إنّنا نتكلم من ناحية القانون أمّا عندما نتكلم من الناحية الشرعية فإنّنا نتكلم عن الأعراف و القيم السائدة في المجتمع ، لا يصلح لنا عمل مؤسسي يقوم على الدعوة بطريقة عشوائية فقط فمن الأفضل و تماشيا مع نظام دولة و حماية للعمل الحصول على الترخيص القانوني حماية للعمل من تصادمه مع الوسط المجتمعي^١ .
- **الالتزام بأصول العمل المؤسسي و مبادئه :** المؤسسات الدعوية كغيرها من المؤسسات سواء كانت رسمية أو تجارية ينبغي أن تلتزم لأصول العمل المؤسسي لأنّ غايتها تحقيق رضا الله عزّ و جل من خدمة الإسلام و نره بين الناس و من أبرز الأصول و المبادئ التي يجب على المؤسسات الدعوية العناية بها و الحرص عليها
 - ✓ إخلاص العمل لله و تقديم مصلحة عمل المؤسسة على مصالحهم الشخصية
 - ✓ الاهتمام بالعمل الجماعي في المؤسسة، و تنمية روح و ثقافة الفريق الواحد، التجانس و التعاون بين منسوبيها كافة.
 - ✓ الحرص على الضبط الإداري من قبل قيادات المؤسسة و تحديد المهمات لكل فرد من أفرادها، و عدم الارتجالية في إدارة أقسامها^٢ .

المطلب الثالث: الضوابط تقنية والفنية

تعتبر الضوابط التقنية والفنية معايير تميز خصائص خدمة المؤسسة من اجل تحسينها وضمان جودة أدائها

^١ ثابت حجاز " ملخص العمل المؤسسي " اطلعت عليه ٢٠٢٤/٥/٦ على الساعة ١٧:٥٥ ،
<http://www.thabethejazi.com/article-5>

^٢ سليمان بن عبد الله الحبس "مرجع سابق " ص ٦٧

المبحث الثاني: ضوابط العمل الدعوي

١. بناء الهيكل التنظيمي (الإداري) : هو مجموعة من القواعد التي تنظم العمل و يمنهجه على منهج سليم و قويم ، فهو بمثابة الهيكل العظمي لأي مؤسسة أو منظمة حيث أن شأنه بيان و توضيح الوحدات التنظيمية و تظهر أهميته في :
 - أ. ترتيب العلاقات؛
 - ب. منح المسؤوليات و الصلاحيات .

فلو تصفحنا سيرة الرسول لوجدناه لم يكتفي بإبلاغ الناس من الأقوال فقط ، ولكن نظم أصحابه و فق أطر محدودة و أمكنه محددة لانطلاق العمل منها ، فالمكان في مكة دار الأرقم بن أبي الأرقم و في المدينة المسجد النبوي الذي كان ينطلق منه الرسول ص في عهده و انطلق منه الخلفاء الراشدون و الصحابة الكرام من بعده^١ .

و بناء الهيكل التنظيمي يجب أن يكون متينا يتناسب مع طبيعة المؤسسة و استراتيجياتها و من دونه ليس لعمل المؤسسة أي قوام^٢ .

و من أهداف التنظيم الإداري:

- أ. وضع الإطار التنظيمي لتنفيذ الخطط و البرامج الموضوعية لتحقيق أهداف المؤسسة.
- ب. تجميع المصادر اللازمة لتحقيق الأهداف البشرية - المادية - الفنية.
- ج. وضع قواعد و إجراءات اللازمة لتحويل المصادر المتوفرة إلى إنتاج ؛
- د. إيجاد التوازن بين الأهداف و المصادر و النتائج^٣ .

^١ محمد علي إسماعيل " المؤسسة و العمل المؤسسي " اطلعت عليه ٢٠٢٤/٠٥/٠٧ على الساعة ٧:١٤
<https://www.mismail.net/13496>

^٢ عبد الله بن سالم باهمام " البناء المؤسسي " اطلعت عليه ٢٠٢٤/٠٥/٧ على الساعة ١٤:٠٠
<https://www.ba.ammam.comfar/>

^٣ محمد علي إسماعيل " المؤسسة و العمل المؤسسي " مرجع سابق

المبحث الثاني: ضوابط العمل الدعوي

٢. توفير المنبع المادي (المال) : المال هو عصب الحياة ومنطلق الدعوة فالنبي ص كان دائما يستعين بأصحابه في قضية المال فعمل الدعوة الإسلامية دائما ينطلق من هذا و حين لا يتوفر المال يلجؤون إلى جمع المال من خلال حثّ الناس مثلما حدث في تجهيز جيش الحسرة .

كثير من الجمعيات و المؤسسات الدعوية تريد أن تبني نفسها بناء مؤسسيا لكنّها تواجه مشكلة المال فلا بد لها أن تنطلق من منابع محددة من أجل حدوث استقرار عمل المؤسسة .

يمكن أن يكون مصدر التمويل من مجلس الإدارة (تمويل ذاتي) و يمكن أن يكون خارجي فلا بدّ من أن تكون مصادر التمويل مستمرة و ليست دفعة واحدة لأنّ التكلفة التي قمت بتحديدها و وضعها قد تزيد و ربما تنقص ، لذلك لا يكفي أن تكون هناك جهة واحدة هي المسؤولة عن التحويل بل حاول أن تكون متعدّدة و مختلفة .

من الأفضل للمؤسسة أن يكون لها نظام مالي منظم السير و ليس عشوائي و كذلك نظام محاسبي يميّز الواردات و المصروفات ، كما تكمن المشكلة في الموارد المالية بالنسبة للمؤسسات الدعوية في أنّها في الغالب لا تملك مصادر ثابتة ، كما أنّها لا تقدم خدمات كبيرة تستحق عليها موارد جديدة و هي بهذا الشكل تعتمد على التبرّعات التي تصلها عن طريق الأفراد أو المؤسسات الرسمية أو التجارية ، فمشكلة المورد الغير ثابت يصعب عليه لعدم ضمانه فمن هنا على المؤسسة الدعوية السعي الجاد لتنمية مواردها المالية من خلال :

- أ. إيجاد موارد و مصادر مالية ثابتة كالأوقاف و الاستثمارات ؛
- ب. التسويق الصحيح لأنشطة المؤسسة من خلال التعريف بها و بأعمالها ؛
- ت. العناية بالدراسة المالية الجيّدة للمشروعات الدعوية التي تقدمها المؤسسة ؛
- ث. فتح مجال التعاون و الاشتراك في المشروعات مع جهات ذات قوّة مالية متميزة و يهتمها تحقيق أهداف المؤسسة الدعوية على أن تتولى تلك الجهات من جانب التمويل ^١.

^١ سليمان بن عبد الله الحبس (ينظر) " المؤسسات الدعوية و إبلاغ الدعوة لغير المسلمين " ، مرجع سابق ، ص ٦٥

المبحث الثاني: ضوابط العمل الدعوي

٣. السمعة الجيدة : إيجاد سمعة جيدة للمؤسسة في نظر العاملين بها و المتعاملين معها و في نظر منافسيها : و هذه السمعة ضرورية لاستيعاب الجمهور و التأثير فيهم و كسبهم دعويا و الاستفادة منهم في مشاريع المؤسسة لأنّ رأس مال المؤسسات الدعوية هم الجمهور المدعويين^١ وهي ليس لها مقياس معيّن و إنّما هي مسألة تقديرية يقدرها أصحابها و يستطيع قياسها من خلال إجابات العاملين فيها المتعاملين مع هذه المؤسسة الدعوية كذلك الجمهور المحيط بها و نستخلص ذلك من خلال السؤال عن طريق استبيان أو الحديث الودّي ، فهذا يساعد على معرفة حقيقة أي مؤسسة دعوية و حقيقة السمعة ، فإذا توفرت السمعة أعلى من الحقيقة أصبح لا بدّ من تعديل الوضع الداخلي للمؤسسة ، أمّا إذا كانت السمعة أقل من الحقيقة فلا بدّ من تعديل الوضع الخارجي للمؤسسة من خلال العلاقات العامة و الدعاية و الإعلان أيضا لأنّ السمعة الجيدة تفتح آفاق جيّدة و واسعة جدا للعمل الدعوي المؤسساتي^٢.

كما يطلق عليها أيضا الصورة الذهنية أو الاتصال المؤسسي انطلاقا من أفرادها و قادتها و جمهورها إلى شريحة المجتمع الخارجي فإذا أردنا تحقيق تميّزي حول الصدى الخارجي الجيد علينا تطبيق المبادئ التي من أجلها أسست هذه المؤسسة و وضع البصمة في المجتمع من خلال مشاهدة المبادئ و القيم و السوكات في تمثيلها مرئية^٣.

^١ بدر الدين زواقة ، مرجع سابق ، ص ٥٧

^٢ ثابت حجازي، _____ اطلعت عليه ٢٠٢٤/٧/٥ على الساعة ١٥:٠٠
http://www.thabethejazi.com/article-5

^٣ عبد الله النقي " إدارة السمعة المؤسسية " اطلعت عليه ٢٠٢٤/٥/٧ على الساعة ١٨:٠٠
https://www.youtube.com/watch?v=c93c8qk_vku

المبحث الثاني: ضوابط العمل الدعوي

كذلك علينا تعزيز سمعة المؤسسة على أصعدة الإقليمية و الدولية و ليست المحلية فقط و هذا من أجل رسم الصورة الإيجابية للمؤسسة و تحقيق جملة من المردوديات^١.

٤. بناء رؤية إلكترونية: إنّ توفر رؤية المعلوماتية و تكنولوجيا الاتصال يساعد المؤسسة أن تواكب التطور أولاً و تضع تصوّر لمكانتها المستقبلية و كيفية استفادتها من الإدارة الإلكترونية سواء في إدارة عملياتها أو طرق و أساليب تقديم دعوتها أو علاقتها بالبيئة المحيطة بها.

و نلاحظ اليوم أنّ إدارة الدعوة الإسلامية و مؤسساتها بحاجة إلى الاستفادة من أحدث التقنيات الحديثة من أجل إدارة الدعوة و كذلك نشرها فالإدارة الإلكترونية تفسح المجال أمام الدعوة لفضاءات متطورة و متميزة تتفق مع أهدافها و تنسجم مع طبيعتها .

أصبح تطبيق الإدارة الإلكترونية على المؤسسات الدعوية^٢ في مجالين :

أ. تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية على المؤسسات الدعوية و وظائفها الإدارية ، و ربط جميع العاملين في حق الدعوة ببعضهم سواء كانوا مدراء أو موظفين و عاملين ، حتّى يتم إتاحة المجال أمام الجميع للنقاش و تبادل الآراء و إثراء الأفكار، و كذلك ذلك من أجل تيسير المهام و تنفيذ الوظائف الإدارية^٣

ب. تطبيق نظام الدعوة الإلكترونية في نشر الدعوة من خلال تسخير و استغلال الوسائل الحديثة في التعريف بالإسلام ، و الوصول إلى أكبر عدد من المستهدفين بالدعوة و كذلك التواصل مع الدعاة لشحذ همهم من أجل حمل هم و رسالة الدعوة و موارد صوتية و مرئية و غير ذلك من وسائل الدعوة ، لذلك ينبغي للمؤسسات الدعوية أن تحرص على

^١ زكية فراحي " العمل المؤسسي الخيري و تحقيق التنمية الاجتماعية و الاقتصادية ، جامعة محمد الخامس الرباط، كلية الآداب و العلوم الإنسانية ، دت، ص ٢٩٩

^٢ ثابت حجازي ، اطلعت عليه ٢٠٢٤/٥/٧ على الساعة ١٨:٣٠ ،
<http://www.thabethejazi.com/article-5>

^٣ محمد بن عبد العزيز محمد العواحي ، مرجع سابق ، ص ٢٨١

المبحث الثاني: ضوابط العمل الدعوي

الإفادة من جميع تقنيات الحاسب و المعلومات المتاحة في مجال عملها ، ومن أبرز تلك الجوانب على سبيل المثال لا الحصر ما يلي :

■ استخدام البرامج التي تخدم الشؤون الإدارية بمختلف احتياجاتها كبرامج التخطيط و التطوير، و إدارة شؤون الموظفين و نحوها.

■ استخدام البرامج في جميع المجالات المالية و المحاسبية التي تضبط عملية دوران المال منذ دخوله إلى المؤسسة و حتى خروجه منها^١ .

٥. إدارة الموارد البشرية : هي عملية توظيف و قيادة العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة فالتوظيف يشمل الاستقطاب، الاختيار التعيين و القيادة تعني تهيئة الظروف التي تمكن العاملين من أداء العمل ثم تقوم الأداء لتحديد الاحتياجات التدريبية و التطويرية و مكافأة الأداء الممتاز ، و تحفيز العاملين لمزيد من التفوق ، فإدارة الموارد البشرية مرادفا هو إعداد و تهيئة القوى البشرية لكي تصبح قوى عاملة و قادرة على القيام بمهامها الإنتاجية أو الدعوية و تتم في هذه التنمية من خلال برامج التعليم و التدريب ، و زيادة وعي القوى البشرية ، تحسين أساليب الإدارة ، استعمال ال وسائل الحديثة . فالمؤسسة الدعوية الناجحة هي التي تعرف كيف تستقطب الكفاءات البشرية و تحافظ عليها في إطار سياسات متكاملة من تخطيط الموارد البشرية بناء علاقات مصالح بين الإدارة و العاملين ،... و من أبرز الوظائف التي تقوم بها هذه الإدارة:

أ. الاستقطاب ؛

ب. اختيار الكفاءات.

ج. تقييم أداء الفرد (تقييم كفاءاته).

د. التدريب و التطوير.

^١ سلمان بن عبد الله الحبس ، مرجع سابق ، ص ٦٧

المبحث الثاني: ضوابط العمل الدعوي

٦. مبدأ أنظمة العمل : هي مجموعة السياسات و القواعد و الأساليب و الإجراءات التي أنشطة المؤسسة من أجل تحقيق أهداف معيّنة و تتكون من :
- أ. السياسات : هي مقررات و أحكام شمولية تعتمد عليها الإدارة العليا في المؤسسة مع وضع معايير الأداء و حدود للتصرف في أنشطة المؤسسة ؛
- ب. القواعد و الأساليب : هي أسس و مبادئ ثابتة تتعلق بنشاط محدد و تنبثق من السياسات و تنطبق على الإجراءات ؛
- ج. الإجراءات : هي سرد الخطوات الإجرائية المطلوب اتباعها و التقيد بها كلما نشأت الحاجة التي تحقق عمل أو هدف من أهداف المؤسسة ؛
- د. الخطوات : هي تمثل عملا مسؤولا في سلسلة العمليات التي يتكون منها الإجراء و تمثل كل الخطوات تحديد الشخص المسؤول عن عمله بشكل واضح لا يترك مجالا لسوء التفسير أو التهرب من المسؤولية و تحديد العمل نفسه ، و الأدوات المستخدمة لتنفيذه من نماذج و أجهزة و غيرها ^١.

٧. تكوين المهارات الفاعلة:

- أ. مهارات قيادية: و هي المهارات اللازمة للمواقع القيادية في المؤسسات ذات المستوى المتقدم ومنها على سبيل المثال: مهارة التفكير المنهجي، مهارة الإبداع و الابتكار، مهارة التخطيط الإستراتيجي، مهارة القيادة الفعالة و مهارة صناعة الرؤية المستقبلية.
- ب. مهارات إدارية : و هي المهارات اللازمة للمستويات الإدارية العليا و المتوسطة و التي بدونها تقل كفاءة الإدارة و فاعليتها و منها : مهارة وضع الخطط ، مهارة تنظيم العمل ، مهارة التفويض ، مهارة تقويم الأداء ، مهارة الرقابة و مهارة إدارة المعلومات ؛

^١ محمد الدكالي " البناء المؤسسي " اطلعت ٢٠٢٤/٥/٧ على الساعة ٧:٠٠ ، <https://www.ba-hammam.com/ar/>

المبحث الثاني: ضوابط العمل الدعوي

ج. مهارات إنسانية : و هي المهارات اللازمة لجميع المواقع العليا و الإشرافية و الفنية في المؤسسة ومنها : مهارة الاتصال ، مهارة العلاقات الإنسانية ، مهارة العلاقات العامة ، مهارة التحفيز و تنمية الدافعية و مهارة التعامل مع الآخرين ؛

د. مهارات شخصية : وهي المهارات اللازمة لجميع المستويات الإدارية أيضا و التي لا يستغني عنها أحد و منها : مهارة بناء الذات ، مهارة إدارة الوقت ، مهارة الاستماع ، مهارة التحدث ، مهارة الكتابة ، مهارة التفكير و مهارة القراءة السريعة ؛

هـ. مهارات تكنولوجية: و هي المهارات اللازمة للمستويات المهنية أو الفنية في المؤسسة و منها: مهارة استخدام الحاسب الآلي، مهارة التعامل مع الانترنت و مهارة استخدام الأجهزة و المعدات المختلفة^١.

٨. الخطط و البرامج الواضحة: قبل وضع الخطط و البرنامج المتنوع و الشامل عليك أن تعرف واقع الجمهور المتعامل معه (حسب طبيعة العمل المؤسسي) و طبيعة الواقع أيضا كذلك استحضار نقاط القوة و الضعف كي يتم التوزيع انطلاقا منها، ومن الواجب توفره في الخطة كما يلي:

- أن تكون تتماشى مع الأهداف الإستراتيجية.
- أن تكون واضحة شفافة لدى العاملين و مقسمة أيضا.
- عدم المبالغة في وضع الخطط لأنّ بالمبالغة نقف عاجزين أمام التنفيذ^٢.

٩. وضوح الفكرة : إذا أردنا أن نقيس مقدار نجاح العمل الدعوي المؤسسي فإنّ أكبر قياس نقف عنده هو المضمون أو الفكرة التي من أجلها انطلق هذا العمل النظامي فقياس الفكرة فيه يقدر ب ٥٠ % شريطة أن تكون الفكرة تشغل فكر الجميع و ليس قيادتها فقط من المهم و الأهم أن تكون للفكرة حاجة و أهمية كبيرة و أن تحارب من أجل تحقيق هذه الأفكار التي

^١ عبد الله بن سالم باهمام ، اطلعت عليه على الساعة ١٩:٠٠

على الساعة ١٨:٠٠

٢٠٢٤/٥/٧ عليه

اطلعت

حجازي

ثابت^٢

<http://www.thabethejazi.com/article-5>

المبحث الثاني: ضوابط العمل الدعوي

أسست من أجلهم هذه المؤسسة و التحلي بالأخلاق المعينة على ذلك : الصبر ، مواجهة التحديات و التقرب من الأشخاص و محاولة إقناعهم.

١٠. وحدة الثقافة التنظيمية و منظومة القيم : هذا من أهم العناصر صلابة في المؤسسة و تماسكها ، و الثقافة التنظيمية شيء مختلف عن البناء التنظيمي أو الهيكلي فمن الضروري لكل مؤسسة توحيد الثقافة و المفاهيم الإدارية داخلها خاصة فيما يتعلق بالبنية التنظيمية المعتمدة العلاقات التنظيمية داخل المؤسسة و كيفية إدارة الأنشطة و معايير تقييمها و لوازم انتماء المؤسسي و كيفية حل النزاعات ، وكذا المعايير الأخلاقية الملزمة للمؤسسة في تحديد أهدافها و وسائلها^١.

١١. مشروعية المؤسسة: المؤسسة الناجحة و صاحبة المشروع الناجح هي من كانت تلتزم بـ:

ضابط شرعي: موافق لشرائع الدين

ضابط قانوني: الموافقة الرسمية

ضابط اجتماعي: مقبولة اجتماعيا

فالدعوة الناجحة هي التي تنطلق من أعراف الناس و الدعاة الناجحون هم الذين يخرجون من بينهم^٢.

بعد الدراسة التحليلية لهذا المبحث نستطيع استنتاج أهم الضوابط التي تؤسس و تبني لنا عملا دعويا مؤسسيا ناجحا :

١. وضوح الفكرة و الأهداف التي من أجلها انطلق هذا التنظيم المؤسسي؛

^١ أحمد بن عبد الحميد عنوز " سمات العمل المؤسسي " اطلعت عليه ٢٠٢٤/٥/٧ على الساعة ١١:٠٠
<https://amasalafy.com/ar/71331-1>

^٢ بدر الدين بن مصطفى زوافه " إدارة المؤسسات الدعوية محاولة لصياغة نظرية إسلامية في التخطيط و التنظيم و التوجيه و الرقابة "، مذكرة دكتوراه تخصص دعوة و إعلام ، جامعة العقيد الحاج لخضر باتنة ، كلية العلوم الاجتماعية و الاسلامية ، قسم أصول الدين ، من إشراف الدكتور أحمد عيساوي ، ٢٠٠٩-٢٠١٠ / ١٤٣٠-١٤٣١ هـ ص ٥٦

المبحث الثاني: ضوابط العمل الدعوي

٢. ضرورة الحصول على الترخيص القانوني لبدء العمل بكل سلامة و أضمن من خلاله مشروعية المؤسسة بنظام سليم؛
٣. وجود قيادة مؤهلة و محترمة و رشيدة و قادرة على أداء العمل بإبداعات مختلفة؛
٤. ضرورة توفر الموارد المالية لأتّما المركز الرئيسي للمؤسسة.
٥. التركيز على السمعة الجيدة لهذه المؤسسة الدعوية فهي مرآة كاشفة للمجتمع و استقطاب الفئة البشرية ؛
٦. من الضروري العمل على استقطاب الهيئة البشرية من أجل التوريث و زيادة منتوجية الأفراد ؛
٧. العمل على انجاز لوائح و أنظمة محددة و واضحة و مدروسة متفق عليها تكون موثقة و مكتوبة و معروفة لكل الجهات موظفين قادة ؛
٨. المتابعة المستمرة و تقويم العمل ممّا يضمن سلامة التخطيط و الوصول إلى العمل بأفضل النتائج نظريا و تطبيقيا.
٩. تفعيل وسائل الإعلام او ما نسميها بالحدّثة التي تساهم في عنصر كبير من توعية المجتمع و توصيل رسالة المؤسسة بطرق تقنية حديثة ؛
١٠. توفير مقر دائم للمؤسسة الدعوية ؛
١١. الاهتمام بالتكنولوجيا و استثمارها في جوانب العمل المختلفة ؛
١٢. تميّزه بالفكرة الرشيدة .

المبحث الثالث : تحديات العمل الدعوي

المؤسسي

المطلب الأول : تحديات داخلية تواجه العمل الدعوي

المؤسساتي

المطلب الثاني : التحديات الخارجية

المطلب الثالث : الحلول المقترحة للتقليل من التحديات

المبحث الثالث : تحديات العمل الدعوي المؤسسي

يد من المشاكل، و التحديات التي تحول بين أداء الرسالة المخطط لها . و تحقيق الأهداف المتأمل في أي عمل جماعي منظم و مهيكّل و مؤسس على أسس معينة، إلّا و وجده يواجه العدّاف ، كما أنّ المبصر في هذه التحديات سيجد منها ما يتعلق بالجانب الداخلي للعمل المؤسسي ، و منها ما هو خارجي عام و خاص أيضا . فسنفصل في كل هذه التحديات التي تقف أمام التقدّم بالعمل الدعوي المؤسسي :

أوّلا. تعريف التحديات

■ **لغة :** جاء في لسان العرب تحديث فلانا إذا بارئته في فعل و نازعته الغلبة و هي تحديا بمعنى المبارزة و الغلبة يقال : أنا حد ياك أي معارضك ، وهذا حديا هذا أي ندّه و نظيره ، و أنا حدياك بهذا الأمر أي : مباريك الوحيد ما برزلي و حدك^١ .

و حدّده البعض على أنّه كل تغيّر أو تحوّل كميّ أو كيفي يفرض متطلبا أو متطلبات محدّدة ، تفوق إمكانية مجتمع فيه ، بحيث يجب عليه مواجهتهما و اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتحقيقها . كما يعتبره البعض هو قوّة خلاقية باعثة للتجديد و التغيّر الاجتماعي و الثقافي ، أو هو " اشكالية و ثغرة تحتاج إلى موجهة و حل " ^٢ .

■ **اصطلاحا :** التحديات هي تطوّرات أو متغيرات أو مشكلات أو صعوبات أو عوائق نابعة من البيئة المحلية أو الإقليمية أو الدولية ^٣ .

^١ محسن سميع الخالدي " التحدي في القرآن الكريم " جامعة النجاح ، قسم أصول الدين ، ص ٣

^٢ موسى سليمان الفيّفي " التحديات التي تواجه المتحرّرين " المجلة العلمية لكلية التربية ، جامعة اسيوط ، العدد ١١ ، نوفمبر ٢٠٢١ ، ص ٣٩٧

^٣ موسى سليمان الفيّفي " المجلة العلمية لكلية التربية ، جامعة اسيوط ، العدد ١١ ، نوفمبر ٢٠٢١ ، ص ٤٩٩

المطلب الأول : تحديات داخلية تواجه العمل الدعوي المؤسسي

تحديات متعلقة بالتزكية الروحية^١: من أكبر التحديات المؤثرة على نجاح العمل الدعوي المؤسسي و استمراره هو تحدي ضعف التزكية الروحية أي ضعف الصلة بالله كذلك الإخلاص و انعدام التزكية ومجاهدة النفس و قلة ثقة المجتمع بالمشروع الإسلامي و هذا ما يجعل العاملين في مجال الدعوة يفقدون الثقة في نجاح عملهم .

فالدعوة إلى الله تسير بزداد روحي نسميه (القوة الإيمانية) فهي وقود الشخص القائد ووقود الفكر الدعوي ، فالأصل في القيادة المسؤولة أن تقدم تركية نفسها دائما على نفوس الآخرين، فالقرآن الكريم في تشخيص المشكلات كشف الأخطاء التي يرجع بها إلى النفس أولا في قوله " وَمَا أَصْبَكُمْ مِنْ مُصِيبَةٍ فَبِمَا كَسَبَتْ أَيْدِيكُمْ وَيَعْفُوا عَنْ كَثِيرٍ ۝۳۰ " الشورى ٣٠ .

كذلك نهت السنة النبوية أهم التحديات التي تواجه القيادة و هي ضعف القاعدة الإيمانية يقول الرسول -صلى الله عليه وسلم - " المؤمن القوي خير و أحب إلى الله من المؤمن الضعيف"^٢ .

١. ضعف الإرادة و العزيمة و الحماس: فالعمل الدعوي ليس بعمل وظيفي تقليدي ، و إنما هو عمل يحتاج لأصحاب الإرادات القوية و العزائم الصادقة و الحماسة الملتهبة و حب الدعوة و لكنها حماسة متزنة عند القرارات و تنفيذ البرامج و الأعمال.

٢. التأثير السلبي بأمراض المجتمع : المجتمع الذي يعيش فيه الداعية لا يستطيع الانعزال عنه ، فهو يعد ميدان عمله لذا على الداعية أن يؤثر في هذا المجتمع و لا يتأثر به إذا كان بعيدا عن القيم الإسلامية ، وهذا يقتضي أن يحصن نفسه و يقيها و يجعلها منيعة من التأثير بأمراض المجتمع .

^١ د فائزة فرحاتي (ينظر) " التكوين الشرعي و أثره في العمل و الدعوة - دراسة رابطة الشباب الدعاة في الجزائر - أطروحة دكتوراه الطور ٣ علوم إسلامية جامعة الحاج لخضر باتنة ١، كلية العلوم الإسلامية قسم أصول الدين ، ٢٠٢٠ -

٢٠٢١ / ١٤٤١ هـ - ١٤٤٢ هـ ، ص ١٨٧

^٢ محمد بن عبد الوهاب " كتاب أصول الإيمان " ، باب الإيمان بالقدر ، ص ٨٦

المبحث الثالث: تحديات العمل الدعوي المؤسسي

٣. إشكالية افتقاد التعاون و التنسيق و التكامل : يعاني العمل الإسلامي من فقد التعاون و التنسيق و التكامل بين مكوناته سواء على المستوى المحلي أو المستوى العالمي ، وهذا بسبب الأمراض الفردية لدى المنتسبين للدعوة من أنانيات و المصالح الضيقة ، و الرغبة في الاستثمار بالساحات الدعوية و السيطرة على أسواق المدعويين ، و إقصاء الآخر و الاستعلاء عليه ، ويمكن حصر الأسباب في :

- وجود حواجز نفسية للعاملين في حقل الدعوة الإسلامية.
- الاختلاف في الفهم و الاجتهاد في العمل الإسلامي .
- تنوع الأهداف و جزئيتها ؛
- الاختلاف في طرائق تحقيق الأهداف ؛
- علّة الاختلاف و الصراع بين الجماعات الإسلامية ^١.

٤. الجهل بتعاليم الدعوة و أهدافها : فمن أبرز التحديات التي تواجه التخطيط الإستراتيجي الدعوي في الواقع المعاصر جهل بعض الدعاة بتعليم الدعوة و أساسياتها و أهدافها الإستراتيجية فضلا عن جهلهم بطبيعة المدعويين و اتجاهاتهم ، فكل ذلك يجعلهم عاجزين عن تحقيق أهداف دعوتهم و نفور المدعويين منها ، ولذا نجد القرآن الكريم دائما ما يؤكد على أهمية العلم بالنسبة للداعي قال الله تعالى : " قُلْ هَذِهِ سَبِيلِي أَدْعُو إِلَى اللَّهِ عَلَى بَصِيرَةٍ أَنَا وَمَنِ اتَّبَعَنِي وَسُبْحَانَ اللَّهِ وَمَا أَنَا مِنَ الْمُشْرِكِينَ ١٠٨ " يوسف ١٠٧ و يحذر النبي -صلى الله عليه وسلم- من الدعوة إلى الله عز وجل عن جهل مبينا ما يترتب على ذلك من ضلال و فساد فيقول : إنّ الله لا يقبض العلم ينتزعه من العباد و لكن يقبض العلماء حتى إذا لم يبق عالما اتخذ الناس رؤساء جهالا فسألوا ، فأفتوا بغير علم ، فضلوا و أضلوا ^٢.

^١ ميساء روايد (ينظر) " التحديات المعاصرة التي تواجه الدعوة الإسلامية و طرق مواجهتها " ، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي الأول لتطوير علوم الدعوة و التنمية البشرية المعاصرة ، جامعة البلقاء التطبيقية ، كلية الأمير عالية الجامعية المنعقد في جامعة ملايا ماليزيا ، ١٥-١٦ / ٥ / ٢٠١٣ م ، ص ١٥

^٢ الخطيب ولي الدين التدريزي " كتاب مشكاة المصابيح ، كتاب العلم " الفصل الأول رقم الحديث ٢٠٦ ، ص ٧٢

المبحث الثالث: تحديات العمل الدعوي المؤسسي

٥. **اليأس و القنوط :** التزوّد الإيماني للداعي في حقل المؤسسة الدعوية أمر ضروري و حتمي لتحقيق الغاية الربانية و التزوّد يكون بحقيبة فقهية ، علمية و ثقافية أمّا إذا تخلّى القيادي الدعوي عن هذه الحقيقة الحتمية تسلّل له اليأس الدعوي بقلّة زاده و تسرب الفتور إلى همّته و أصبح رهين قيود و همية يستطيع أن يتخلّى عنها كما قيّد عمله بجملة من السلبيات التي لا تحقق الرايات المنشودة و منها :

- اللامبالاة في أداء الرسالة الدعوية.
- عدم الانضباط و التسيّب الرسائل.
- تراجعته عن التخطيط المنهجي و أصبح قدوة لا يحدى بها ^١.

٦. **قلّة التخطيط :** التخطيط أمر حتمي في الحياة لا غنى عنه ، و المتبع لأعمال الدعوية القائمة يلاحظ ضعف التخطيط في العمل الدعوي ممّا أسهم في إضاعة الكثير من جهود الدعاة و إضعاف ثمار أعمالهم الدعوية ، وجعل كثيرا من البرامج تنفذ لمجرد التنفيذ فقط . كما أنّ الكثير من العاملين أو الناس ما يصابون بالإحباط عندما يجدون الطريق الذي يقودهم إلى المستقبل واعر و لا يميزون كيفية الوصول إلى نهايته ، فالمشكلة هنا أنّ هؤلاء مع وجود الرغبة الجامعة في ذلك إلّا أنّهم لا يعرفون كيف و من أين يبدؤون ؟

فهنا يواجهون شعور الخمول و الخائبات و حالة ضياع كلما بدؤ في أمر توقّف قبل إتمامه و هذا ما يفسره أنّه يفتقد إلى التخطيط المنظم و الرغبات و الأهداف :

- يصبح العمل المنطلق بدون خطّة ضربا من العبث و ضياع الوقت سدّى ؛
- يكون فوضوي ارتجالي ؛
- يصعب الوصول به إلى أهداف ؛
- كثرة العثرات و الأزمات و ليس له سبيل لحلها.

^١ سويلم بن حاضر العتيبي " التخطيط الإستراتيجي للمؤسسات الدعوية و أبرز تحديات في الواقع المعاصر " ، جامعة

الأزهر ، كلية أصول الدين ، قسم الدعوة ، ص ٦٩٤

المبحث الثالث: تحديات العمل الدعوي المؤسسي

■ التعثر في ترتيب الأولويات لدى العاملين و القائمين على البرنامج الدعوي^١ .

٧. **عدم استقلالية الدعاة عن الحكومات و الأنظمة :** عدم استقلالية الدعاة عن الحكومات و الأنظمة ، من أعقد التحديات التي لها أثر سلبي على الدعوة و جهازها ، فالدعوة تحتاج إلى مناخ صالح يتيح لها الحرية و الانطلاق ، و إذا كان من واجب حكام المسلمين أن يوفرُوا للدعوة هذه الحرية الكاملة ، فمن واجب الدعاة كذلك ألا يسيئوا استخدام هذه الحرية بما يسيء إلى أمهم و دولهم دون غاية من دين أو دنيا تبرر هذه الإساءة ، فالدعوة إلى الله لا بد لها من فضاء و اتساع رحب لا يتقيّد بأهواء البشر ، فهي بالأصل تتعلق بالإخلاص في العمل لله تعالى و هو شرط ضروري لازدهارها و إيجابيتها ، فإنّ تقيّدت هذه الدعوة بشروط و قيود ذهب الإخلاص ، و ذهبت البركة في العمل ، فالإخلاص لله يجب أن يكون دون تهيب و لا تخويف و لا ضغوطات . و الملاحظ اليوم سيطرة الحكومات على الهيئات أو المؤسسات الدعوية بالحدّ من مناهجها أو التدخل في عمل الرسالة الدعوية ممّا يؤدي إلى تضيق الخناق عليها بالقوانين المغالطة و تقزيم استخدام أساليب دعوية ، فقد أصبح هذا الأمر يأرق عمل الدعاة في المجتمعات الإسلامية و هذا ما يصطلح على قلّة الإبداع و سجن الدعاة^٢ .

٨. **انعدام مبدأ الشورى :** يعدّ انعدام التواصل الفعّال بين أعضاء الفريق الواحد من أكثر العوامل المؤثرة على التعاون بين الفريق فمما يلزم القوّة العظمى في الفريق هو غرس مبدأ الشورى الذي يعدّ أصل من أصول الثوابت الذي يبنى على مقومات العمل المؤسسي و هناك من يرى بوجودها و إلزاميتها من نص الآية الكريمة " وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ " آل عمران ١٥٩ . فمن نص الآية الكريمة التي أوجب الله تعالى فيها الشورى كمبدأ عملي لحبيبه المصطفى ص فمنها تصبح علينا واجب. إذا قصرنا وتراجعنا عن هذا المبدأ فقد سلمنا بمفاتيح الفشل و التراجع فإذا كان رسول الله ص قد سار بها في منهجه مع صحابته الكرام بأمر رباني و قد صلح هذا

^١ بتصرّف (خيرى ينظر أحمد بن عبد الرحمان الصويان العمل الدعوي الخيري ... رؤية في آفاق التطوير ص ٩)

^٢ ميساء روابدة ، مرجع سابق ، ص ٨ - ٩

المبحث الثالث: تحديات العمل الدعوي المؤسسي

المنهج ، و قد أمرنا بالاعتداء برسولنا الكريم و السير على نهجه و التأسي به في كل أمورنا ، فهذا المبدأ هو ما جعل :

- قيادة الرسول - صلى الله عليه وسلم - قيادة رشيدة ؛
- عملهم متكامل رشيد ؛
- كيف إذا بإسقاط هذا المبدأ على مستوى عمل منظم إداري ، جماعي ، مؤسسي أن يحكمه النظام المخطط ، و تبقى كتلة فريقه رائدة و هو ينعدم لهذا المبدأ القويم إلا و حل فيه :

- تحليل القيادة أو انعدام فريق العمل.
- عدم وصول الرسالة التي من أجلها أقيم هذا العمل المؤسسي ^١.

٩. **ضعف الموارد المالية :** أو نستطيع تسميته بشح الموارد المالية ، فلكل مؤسسة على حساب مبدؤها و منهجها القائم عليها و لربما من أهم طموحاتها هي إعداد أنشطة متميزة و متنوعة البرامج و هذا قد ينبعث من خطتها الإستراتيجية القائمة في ضمن تخطيطها الأولى إلا أنها قد تصطدم بواقع مالي يقف حائلا على أداء رسالة العمل المؤسسي أو الجمعوي ، و ربما وجد لمورد انطلاقا من منعطف بداية العمل المؤسسي و لربما حدث فيه شحّ العطاء أو افتقاده و انقطاعه لأسباب قد تكون شخصية بفقدان الهيئة الممولة أو بانقطاعه لأنّ الوسط المجتمعي يحدّ الكثير من مبادئ العمل المؤسسي المنظم و المهيكّل لذلك يتعيّن على الهيئة المؤسسة أن تعيد التفكير في المنبع المالي و كيفية توفيره لتغطية نفقات الخطط الدعوية المرسومة فلربما بتكاسلها أو إهمالها لهذا الصنيع قد يفشل أداء عمل المؤسسة و لربما ينقطع و هذا ما يخلق فرصة كبيرة أمام دافعية مؤسسة ما فمن منطلق ضعف المنبع أو قلّته أو انعدامه علينا خلق حلول تنبعث من مبدأ الهيئة ذاتها :

■ الوقوف على التقارير المالية التي تسيّر وفقها المؤسسة.

^١ محمد بن عبد العواجي (ينظر) ، "إدارة الدعوة و العمل المؤسسي " ، مرجع سابق ، ص ٢٦٢

المبحث الثالث: تحديات العمل الدعوي المؤسسي

- تكوين أسس مال من منبع المؤسسة و العمل على استثماره بأنشطة مختلفة؛
- سد حاجيات مبدئية للعمل المؤسساتي من اشتراكات العاملين .

فالمال هو الأساس الذي يقام عليه البناء الدعوي المؤسساتي أو هو الصخرة التي تخدم هذا البناء فتحطمه، و تتحطم عليها الجهود الدعوية الأخرى^١.

فمن هذا المنطلق نستطيع القول أنّ التمويل لا يقل أهمية في العمل المؤسساتي عن العنصر البشري الذي هو ركيزة المؤسسة أو البحث في طرق أخرى متنوعة لتصل إلى استقرار مالي و مؤسسي فعال .

١٠. **ضعف الهيكل التنظيمي للمؤسسات الدعوية و عدم وضوح مسؤوليته :** يأتي الهيكل التنظيمي في العمل الدعوي المؤسسي ليحسد ضمان تنفيذ خطط و البرامج بالشكل المطلوب و المناسب ، و هو مهم على جميع المستويات في المؤسسات و الأعمال اليدوية لتنظيم و ترتيب العمل ، و لتحديد المهام و الواجبات التي يقوم بها العاملون و توزيع الأدوار ، كذلك تحديد و بيان العلاقة بين أفراد المؤسسة^٢.

فإذا افتقرت المؤسسة إلى هذا الجهاز و أصبح الارتكاز أعرجا لا يعطي نورا للعمل الدعوي و أصبح العمل عاجزا لعملية التنظيم تجسد الخطط و البرامج و اللوائح التي هي محطّ اهتمام القادة في الإسلام عبر التاريخ الإسلامي و محطاته الكثيرة من خلال تنظيم الجيوش و الدواوين و تنظيم المجتمع عموما فبه ننسق بين مختلف الإدارات و الأقسام داخل المؤسسة ، نعيد ترتيب و تهيئة المناخ و البيئة أن تعمل في ظروف ملائمة و هذا ما يساعدنا على زيادة إنتاجية العاملين في المؤسسة ، هذا كله يحققه التنظيم الهيكلي من ايجابية في مسار العمل المؤسساتي فبعدم وجود هيكل تنظيمي

^١ محمد أمين حسين بني عامر " مشاكل الدعوة و الدعاة في عصرنا الحاضر و وسائل علاجه " ، المجلد ٣٥ ، العدد ١ ،

٢٠٠٨ ، ص ٨٧

^٢ سقر شحاتة (ينظر) " إدارة الدعوة و العمل المؤسسي " ، مرجع سابق ، ص ١١٢

المبحث الثالث: تحديات العمل الدعوي المؤسسي

يلبي حاجات العمل و تخطيطاته الإستراتيجية مع عدم توزيع المسؤوليات و الصلاحيات على المستويات الإدارية في غياب التخصص و تقسيم العمل بين أعضاء الفريق و عدم بناء شبكة اتصالات تنظيمية ضالة بين أعضاء الفريق سيصبح عائقا كبيرا و تحديا يواجه التنظيم و التخطيط الإستراتيجي و يحول دون تحقيق أهداف المؤسسة الدعوية^١.

١١. ضعف التنوع في أساليب الدعوة و مواكبة التقنيات الحديثة : الناس متباينين في مداركهم و أفهامهم ، مختلفين باختلاف بيئاتهم و استعداداتهم ، كان من الحكمة أن تتنوع أساليب الدعوة و طرائقها ، من أجل أن تلائم أحوال الناس على اختلاف بيئتهم و قيمتهم و عاداتهم ، و ما طبعت على نفوسهم من تباين في التكوين و الاستعداد ، أو في الثقافة و التفكير ، ومن أجل أن يحقق مقاصده المتنوعة ، و على رأسها توحيد الله ، و قد كان التنوع في أساليب الدعوة مسلك الأنبياء و الرسل منذ القديم ، فبني الله نوح عليه السلام لم يترك فرصة لدعوة قومه إلا و تحينها و قام بابتكار وسائل لهذا يتهم ، و إرشادهم إلى الطريق المستقيم ، فمن جملة ما لوحظ في تنوع هذه الأساليب هو إصراره لداعية على تحقيق المقصد و وصول بالمدعوين إلى المنهج القويم ...

ومع الدأب على الدعوة، و تحين كل فرصة و الإصرار على المواجهة ... اتبع نوح عليه السلام كل الأساليب ، فجهر بالدعوة تارة ثم زاج بين الإعلان و الإسرار، و في أثناء ذلك كله رغبهم في خير الدنيا و الآخرة ، و حبيبهم في الغفران إذا استغفروا بهم فهو - سبحانه - غفار للذنوب، و رغبهم في الرزق الوفير الميسور من أسبابه التي يعرفونها و يرجونها و هي المطر الغزير الذي تنبت به الزرع و تسيل به الأنهار كما وعدهم برزقهم الآخر من الذرية التي يحبونها و الأموال التي يطلبونها

^١ سويلم بن حاضر العتيبي " التخطيط الاستراتيجي للمؤسسات الدعوية وبرز تحدياته في الواقع المعاصر" مرجع سابق

المبحث الثالث: تحديات العمل الدعوي المؤسسي

، فعلى الداعية و القيادي الناجح أن يميّز أهم الأساليب و كيفية تنويعها و متى يكون ذلك من أجل وصول بجمهوره إلى دعوة إسلامية رشيدة^١.

١٢. الضعف في إنتاج قيادات مؤهلة و آليات التجدد و النمو:

- جمود آليات العمل الدعوي و أساليبه و تحوّلها إلى أشكال مقدسة لا تتجاوز ما يجعل الهوة بين العمل الدعوي و بين الواقع تزداد اتساعا مع تسارع أحداث العصر و تطوّر معطياته ؛
- ضعف العمل الإسلامي عن استنبات و توليد قيادات مؤهلة بالأعداد المطلوبة و مؤشر واضح على مدى ضعف العمل الدعوي ؛
- الحاجة إلى مؤسسات متخصصة لإنتاج قيادات مؤهلة يحتاج إلى مؤسسات متخصصة في تأهيل و تخريج القيادات ذات الكفاءة العالية ، ومنه تضمن استمرارية العمل الدعوي بكفاءات متميزة و بمنهج علمي دقيق و وصول رسالة هادفة .

١٣. هجر سنة التدرّج في الدعوة و تقديم الأوليات : و يؤكد ابن حجر على أهمية

استخدام هذا المنهج في الدعوة ، لتهيئة النفوس للتلقي و القبول بقوله : " إنّ الشيء إذا في ابتدائه سهلا حجب إلى من يدخل فيه ، وتلقاه بانبساط ، و كانت عاقبته غالبا الازدياد بخلاف ضده " (١٠) ، ولنا في النبي الكريم - صلى الله عليه و سلم - أسوة حسنة ، حيث كان يراعي أمر التدرّج في دعوته ، فلم يكن ينتقل من مرحلة قبل أن يستوفيها حقّها ، كما لم يكن ينتقل إلى مرحلة لم يحن و قتها ، و لم يكن الالتزام بالتدرّج من قبل النبي - صلى الله عليه و سلم - في خاصّة نفسه فحسب ، بل كان يوصي به أصحابه ، فما هو - عليه الصلاة و السلام - يرسل معاذ بن جبل - رضي الله عنه إلى اليمن فيحضه على التدرّج مع من أرسله إليهم ، و مراعاة ذلك في إبلاغ الدعوة ، فقال له : " ادعهم إلى شهادة أن لا إله

^١ د ميسه ، مرجع سابق ، ص ٩

المبحث الثالث: تحديات العمل الدعوي المؤسسي

إلا الله و أُنِّي رسول الله ، فإن هم أطاعوا لذلك ، فأعلمهم أنّ الله قد افترض عليهم خمس صلوات في كلّ يوم و ليلة ^١ .

■ ومن هنا يأتي العمل بالتدرّج و مراعاة ترتيب الأوليات في توصيل الرسالة الدعوية ، وهذه مسؤولية الجهة الوصية أو القيادة الدعوية الرشيدة ، فالتدرّج في الدعوة إلى الله هو السير بالمدعو شيئاً فشيئاً إلى أن يصل إلى غاية ما طلب منه ، أمّا ترك هذا المنهج و تراجعنا عنه فلن تأتي الجماعي المستقبلية ثمار دعوتها و ربما تتراجع إلى النفور و الضياع ، فضلاً عن الاستقامة الغاية و المنهج ^٢ .

المطلب الثاني : التحديات الخارجية :

١. تحديات العولمة في مواجهة الدعوة : المسلم صاحب رسالة و دعوة لم يخلق لكي يندفع مع التيار ، و يساير الركب البشري حيث اتجه و سار، بل خلق ليوجه العالم و المجتمع و يملّي عليه إرادته ، لأنّه صاحب الرسالة و صاحب الحق اليقين و لأنّه المسؤول عن هذا العالم و اتجاهه و سيره ، فليس مقامه مقام التقليد و الاتباع و إنّما مقامه مقام الإمامة و القيادة، مقام الإرشاد و التوجيه، مقام الأمر و الناهي، فيجب عليها أن نأثر كما نتأثر و نفيد كما نستفيد و العولمة يجب أن نأخذ منها ما يفيدنا و نترك ما يضرنا، و إذا كانت تعني فيما تعني التقدّم و التطوّر، فالإسلام لم يمنح التطوّر بل حثّ عليه وجمع بين الأصالة و الحداثة و العقل و الفكر و حث على تميّز بين الكفر و النور و الإضاحة و التضليل، فمن هنا تأتي أهمية الدعوة الإسلامية في هذا العصر الحالي الذي يسميه الناس عصر العولمة، أو عصر الانفجار

^١ أبو العباس القرطبي " كتاب إختصار صحيح البخاري و بيان غريبه " باب وجوب الزكاة و حكم مانعها ، رقم الحديث ٧٠٢ ، ص ٧

^٢ د ميسه راوابد ، " التحديات المعاصرة التي تواجه الدعوة الإسلامية و طرق مواجهتها " مرجع سابق ، ص ١١

^٣ فايزة فرحاتي (ينظر) " التكوين الشرعي و أثره في عمل الدعوة - دراسة رابطة شباب الدعاة الجزائر - " مرجع سابق ، ص ١٩١

المبحث الثالث: تحديات العمل الدعوي المؤسسي

التكنولوجي حيث يجب علينا أن نستخدم كل الوسائل الحديثة المتاحة في نشر دعوتنا الإسلامية في العالم و في الأمر بالمعروف و النهي عن المنكر داخل ديار الإسلام .

و العولمة : دعوة جديدة لإزالة معنى الأمة و الدولة و إلغاء الحدود بين دار الإسلام و دار الكفر ، و جمع المسلمين و الديانات الأخرى تحت مفاهيم واحدة و راية واحدة تقودها العلمانية و العالمية ، لإطلاق الحريات تحت شعار حقوق الإنسان على الطريقة الغربية ، و نشر الإباحية و تثبيت جوهر المدنية الغربية تحت شعار وحدة الأديان أو السلام العالمي ، أو الانفتاح الحضاري و هذه دعاوى يقاومها الإسلام و يعارضها و لا يقبل منها شيئاً و من تحديات العولمة الموجهة ضدّ الدعوة :

- التقارب الديني (وحدة الأديان و كثرة التيارات) ؛
- الانفتاح الحضاري الغير منضبط.
- استغلال قضايا المرأة في تشويه الإسلام^١.

٢. عدم توفر المناخ الصالح و البيئة الملائمة : الدعوة تحتاج إلى قاعدة تنطلق منها انطلاقاً قويا و تنمو فيه و تزدهر ازدهارا طيبا بإضافة إلى ذلك يجب أن تدعم مادي و معنويا و يدافع عنها و يزيل عنها الحواجز و العقبات التي تقف في طريقها و قاعدة تحتضن الدعاة و تربيهم و تعدّهم للدعوة و الجهاد كالشجرة و الشجرة لا تنبت في الأعاصير و الرياح و البناء لا يقوم في الهياج / لذلك فعمل الدعوة الإسلامية يتحقق في مؤسسة م إذا وجدت الجو الهادئ المناسب ، فمن مواصفات البيئة الصالحة :

- بيئة ذات موارد اقتصادية تحقق للدعوة و الدعاة ما يلزمهم و يكفل حياتهم.
- أن تكون البيئة فيها العدد المناسب من الناس من أجل القيام بالعمل الدعوي و حماية الدعوة ؛

^١ ميساء رابدة (ينظر) " التحديات الخارجية التي تواجه الدعوة الإسلامية و طرق مواجهتها " ، مرجع سابق ، ص

المبحث الثالث: تحديات العمل الدعوي المؤسسي

- أن تكون محاطة بموارد بشرية تساعد في توسيع قاعدة الدعوة.
- أن تكون البيئة مساعدة على تغيير المنكر و غرس القيم النبيلة.

فإذا فقدت البيئة هذه العناصر أصبح المناخ غير مناسب و تفقد الدعوة أول شروط حياتها و فاقدة لأسباب قوتها و

استقرارها و أكبر عائق لها إذا كانت محاطة بكثير من الأعداء^١.

٣. افتتان المدعويين بالحضارة الغربية و التأثير بهم : افتتان بعض المسلمين بحضارة

الغرب كان له بالغ الأثر في انسلاخهم من دينهم و انكارهم لأحلامهم و ضياع هويتهم ، وقد كان للتقنيات الحديثة و التكنولوجيا دورا كبيرا في تلقيهم مفاهيم و قيم مصادمة لمبادئ الإسلام و قيمه ، وهذا التحدي من أخطر التحديات التي تواجه الداعية حيث يلاقي الداعية بسببه الإعراض من الناس ، و الانصراف عما يدعوهم إليه و إغلاق الأبواب دونه ، و عدم تمكنه من الدعوة بطريقة صحيحة و سليمة المقصد و الغاية . و لقد كان لهذا الافتتان وقع في نفوس بعض أبناء المسلمين الذين عاشوا بالغرب ، فتأثروا بدعوات المستشرقين في أفكارهم فتبعوهم و عادوا إلى أوطانهم يجتهدون في ترويج ثقافتهم و قيمتهم و أفكارهم الغربية و عملوا على التشكيك بدعوة الإسلام و إحباط دعائه ، و قد وصف أبو الأعلى المودودي المفتونين بالحياة الغربية ، بقوله : " و لقد ظهرت طائفة من أبناء المسلمين لا يفكرون إلاّ بعقول غربية ، ذلك و هم لا يبصرون إلاّ بأعين غربية و لا يسلكون إلاّ الطرق التي مهدها لهم الغرب ، وقد رسخ في نفوسهم أنّ الحق هو ما عند أهل الغرب حق و الباطل ما يعدونه باطلا " . فإذا توغلت هذه الثقافة الغربية في الفكر الإنسان قد يصعب الانسلاخ منها أو القضاء عليها نهائيا

^١ محمد أمين حسن بني عامر (ينظر) ، مرجع سابق ، ص ٩٠

المبحث الثالث: تحديات العمل الدعوي المؤسسي

فهنا واجب القيادات الدعوية و الجهات المؤسسية المهمة بأمور العقائدية الاهتمام بصقل أفكار المنحرفين منهم و تحدي الصعاب من أجل النهوض بفكر إسلامي من جديد ^١.

٤. الإعلام المعاصر : يعتبر الإعلام اليوم قوة فاعلة تربط المجتمع الإنساني بمضامين واتجاهات متعددة بغرض التحول والإقناع ، وما نشهده اليوم من الانتشار الهائل من البرامج الإعلامية عبر الأجهزة المتطورة يوما بعد يوم لدليل واضح على خطورة الإعلام وأهميته بالنسبة لأي جماعة تتطلع للسيادة والانتشار ^٢.

فلقد أصبح الإعلام اليوم غذاء للشعوب أو الهواء الذي نتنفسه فهو يجري كالسيل الجارف عن طريق وسائله المتعددة الأشكال والألوان مثال المذياع ، التلفاز الانترنت الأقمار الفضائية ، الصحافة ، الكتب والمجلات ، الكمبيوتر فكلها مسخرة لنشر الفاحشة وإذاعة الفساد ومما يترتب على ذلك إضعاف العقيدة وتحطيم الأخلاق والقيم الإسلامية النبيلة ^٣.

فهذه الوسائل استطاعت تدخل إلى كل الأماكن وتحديث العالم بأسره، كما أصبحت هي الرفيق المصاحب للإنسان، فإذا تأملنا في هذا الغذاء وجدناه بقدر ما فيه من خير للناس والأمة جميعا بقدر ما فيه من شر ودمار للإنسان ولدينه. فصور الإعلام ظهرت عندما تعرض العالم الإسلامي للاستعمار الغربي وسقطت كل مناحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية و حتى التعليمية منها والسياسية وأصبح العالم يدور في فلك الغرب .

ونلاحظ في مغزى الإعلام المعاصر يجده يخضع لسيطرة الصهاينة فهي المسؤول الأول عليه وله هدف واحد ووحيد يدور حول حرب الإسلام ، لذلك نجد وسائل الإعلام تحقق :

- إهمال البرامج الدينية وتشويه حقائق الإسلام والتضليل والكذب على الأنظمة.

^١ محمد أمين حسين بني عامر "مشكلة الدعوة و الدعاة" مرجع سابق ، ص ٩١

^٢ فايزة فرحاتي " التكوين واثره في العمل الدعوي ، مرجع سابق ، ص ١٩٣

^٣ محمد بن عبد العزيز العواجي ، مرجع سابق ، ص ٩١

المبحث الثالث: تحديات العمل الدعوي المؤسسي

- تعمل على نشر الفواحش ورذائل الأخلاق والقيم الفاسدة المنحطة.
- الترويج لأفكار غريبة والدعوة على التقليد الاعمي .

فمن هذا المحتويات وغيرها أصبح الإعلام وسيلة هدم لا وسيلة بناء فهو المثبط للعمل الدعوي ومشوش على الكثير من الأفكار والأفراد.

٥. الإدارة الرقمية : أصبح الفكر التكنولوجي والإبداعي المعرفي ما اطلق عليه حديثا بالإدارة الرقمية بحيث يشير إلى منهجية جديدة تقوم على الاستيعاب الشامل والاستخدام الواعي ، والاستثمار الايجابي لتقنيات المعلومات والاتصال الحديثة في ممارسة الوظائف الأساسية للإدارة على مختلف المستويات التنظيمية في المؤسسات والمنظمات المعاصرة .

فالإدارة الرقمية تسهر على تحقيق الغاية الأساسية للمؤسسات ساعية نحو التميز وذلك بتمكينها من بناء قدرات تنافسية عالية وفعالة تجعلها قادرة على الوصول السريع والمجدي لكافة الميادين فمن أهم المميزات التي توفرها للإدارة:

- ديمومة أداء المؤسسات لأعمالها بشمل مستمر في أي وقت.
- المشاركة المجتمعية عن طريق استطلاع الآراء ووجهات النظر عن الخدمة المقدمة ؛
- تحقيق الاتصال المستمر بين العاملين على اتساع نطاق العمل ؛
- إدارة الوقت باعتباره مورد رئيسي.
- التوجه نحو توظيف تكنولوجيا المعلومات حتى يتم انجاز الأعمال الإدارية بدقة مطلوبة ^١.

٦. مواجهة فكرية : تنتشر الأفكار والفلسفات المختلفة التي تناقض العقيدة الإسلامية وتواجه المؤسسات الدعوية صعوبة في التصدي لها ^٢ :

^١ د. محمد بن عبد العزيز العواجي (ينظر) " إدارة الدعوة والعمل المؤسسي " ، ص ٢٨٧ - ٢٨٩ .

^٢ محمد أمين حسن محمد بني عامر " مشاكل الدعة والدعاة في عصرنا الحاضر ووسائل علاجها " المجلد ٣٥ العدد ١ ، ٢٠٠٨ سنة النشر ، ص ٨٧ .

المبحث الثالث: تحديات العمل الدعوي المؤسسي

١. مكُرُّ الأعداء المستمر بالمسلمين، وكيدهم لهم، وتخطيطهم الدائم للقضاء على الدعوة الإسلامية، وهو سنة من سنن الله الثابتة في هذه الحياة، قال تعالى: ﴿وَيَمْكُرُونَ وَيَمْكُرُ اللَّهُ وَاللَّهُ خَيْرُ الْمَاكِرِينَ﴾ سورة الأنفال ٣٠.

٢. تعاون الأعداء فيما بينهم على تطبيق المكر، وتنفيذ تلك المخططات، وتداعيمهم على المسلمين، جاء في الحديث الشريف يوشك الأمم أن تداعى عليكم كما تداعى الأكلة إلى قصعتها، فقال قائل: ومن قلة نحن يومئذ؟! قال: بل أنتم يومئذ كثير، ولكنكم غثاء كغثاء السيل، ولينزعن الله من صدور عدوكم المهابة منكم، وليقذفن الله في قلوبكم الوهن، فقال قائل: يا رسول الله، وما الوهن؟ قال: حب الدنيا وكراهية الموت.

٣. تنوع أساليب الأعداء في مواجهة الدعوة والدعاة، فمن مواجهة صريحة مكشوفة، إلى محاولة احتواء لها ولأصحابها بأساليب عديدة، إلى مخادعة واستدراج لهم إلى مواقف مقصودة.. إلى غير ذلك من مشكلات وعقبات، التي تعوق مسيرة الدعوة الإسلامية. فهي سنة ثابتة في الصراع بين الحق والباطل إلى يوم القيامة، لا بد للمسلمين من الإفادة منها، والعمل على أساسها ومواجهتها بالحجة والبرهان.

المطلب الثالث : الحلول المقترحة لتقليل من التحديات لأداء عمل دعوي

مؤسسي متميز

التحديات التي تقف أمام تميز أي عمل دعوي مؤسسي لا نستطيع الوقوف عندها على أنها عقبة لا يمكن تجاوزها ولكن علينا السعي في البحث عن حلول لتقليلها وسنعرض أهم الحلول المتحصل عليها :

المبحث الثالث: تحديات العمل الدعوي المؤسسي

١. التأهيل الحقيقي للقيادة الذي يكمن في إيجاد المراكز والمؤسسات الدعوية المتخصصة في تنشئة قيادات أكفاء على يد متخصصين مهرة، وذوي علم ومعرفة وتجربة في الدعوة إلى الله تعالى .
٢. يجب على الداعية القيادي أن يطلع على سيرة الأنبياء عليهم السلام عموما و محمد - صلى الله عليه وسلم - خصوصا في الدعوة إلى الله، والتأسي بمنهجهم في الدعوة، فالرسالة الخاتمة صالحة للتطبيق في كل زمان ومكان ويعتبرها كمنهج .
٣. القائد الناجح لا يترك وسيلة لعرض دعوته إلا واستعملها ، وقد حرص النبي - صلى الله عليه وسلم - في دعوته إلى التجديد في استخدام الأساليب الدعوية المتنوعة ، فلم يقتصر على أسلوب واحد في دعوته بل نوع في استخدام كل أسلوب فيه إيصال الخير إلى الناس وهدايتهم، فكان يتخير المناسبة ، والمكان والزمان ، ليعظ الناس، فكان على يقين بتباين البشر، وتنوع ثقافتهم ، وبيئاتهم ، واختلاف طبائعهم^١ .
٤. يجب تثقيف الدعاة وقيادات المؤسسة ، وتوجيههم إلى اختيار الأساليب المناسبة والملائمة للمدعويين، ومتابعة التطور التقني والإفادة منه التدرج سنة كونية في كل شئ ، و الانتقال بالمدعويين في الدعوة خطوة بخطوة بمنهج قويم ، فالعمل الدعوي يستدعي التدرج في معرفة أحوال الناس قدرات المدعويين وأحوالهم الرمانية والمكانية .
٥. التخطيط أمر ضروري وإلزامي لكل عمل فإذا لم تخطط فقد راهنت على الفشل.
٦. أي عمل دعوي مؤسسي يجب أن ينطلق من قاعدة صلبة متينة وواضحة فيها من الوسائل والمبادئ ما يجعل العمل في ريادة وتقدم وتميز.
٧. الاستفادة من آليات العولمة من وسائل إعلامية ،وتكنولوجية حديثة ومتطورة في تبليغ الدعوة الإسلامية^٢ .
٨. أن يعمل المسلمون في عملهم على تحقيق نظرية إعلام إسلامية تقوم على:

^١ ميساء روابدة " التحديات المعاصرة التي تواجه الدعوة الإسلامية و طرق مواجهته " مرجع سابق ، ص ١٢-١٣

^٢ ميساء روابدة " مرجع سابق " ص ٢٩

المبحث الثالث: تحديات العمل الدعوي المؤسسي

- ✓ العقيدة الإسلامية الصافية المستمدة من كتاب الله وسنة رسوله.
- ✓ تركز على مبدأ الأخلاق الإسلامية التي ترتبط بالعقيدة وتتبع كتاب الله وسنة رسوله.
- ✓ يعمل على نشر الدعوة الإسلامية وإيصالها للعالم كما جاء بها النبي محمد - صلى الله عليه وسلم
- ✓ نشر العلم النافع بين الناس ونشر الوعي الثقافي والسياسي^١.
- ٩. إيجاد سبل تكوينية للتطوير من مهارات العاملين في المؤسسة هذا سبيل لكسب التطورات المستقبلية، والسهر على استمرارية لأداء المؤسسات الناجح . وتنميتها، وتلمس حاجات الدعاة وتوفيرها.
- ١٠. بقيام الجهات المسؤولة على الدعوة في برامجها بالارتقاء بحال الدعاة والمؤسسة ماديا يجب تنوع الموارد بحيث يعتبر المورد المالي هو المحرك الأول والأساسي للعمل الدعوي لذلك يجب تنوع الموارد، وفتح آفاق جديدة فيها مما يجعل العمل يستمر ويتميز.
- ١١. العناية بالعمل المؤسسي الذي يلتزم بالشورى و التناصح و يقوم بتوزيع الأدوار و البر امج و الصلاحيات على مجالس عمل و لجان متخصصة و فرق عمل متكاملة و نظم و أعضاء
- ١٢. التنسيق بين المؤسسات الدعوية في الجوانب الإدارية و المالية يعدّ ضرورة ينبغي العناية بها من خلال ايجاد برامج حاسوبية تخدم الشؤون المالية و الإدارية .
- ١٣. إعداد و بناء قواعد للمعلومات تسهم في تسير التخطيط و تسهيله ، بالإضافة إلى تمكين المؤسسات الدعوية للرسم الرؤى المستقبلية لعملها^٢.

^١ محمد أمين حسن محمد بني عامر " مشاكل الدعوة و الدعاة في عصرنا الحاضر و وسائل علاجها " المجلد ٣٥ العدد ١،

٢٠٠٨، ص ١٠١ - ١٠٢

^٢ د سليمان ابن عبد الله الحبس " المؤسسات الدعوية و إبلاغ الدعوة لغير المسلمين " ط ٢ مكتبة الملك فهد ، ص ٧٢

المبحث الرابع : الدراسة التطبيقية

المطلب الأول : ماهية جمعية العلماء
المسلمين

المطلب الثاني : منهج الدراسة

المطلب الثالث : تحليل و تفسير نتائج
المقابلة

المطلب الرابع: نتائج الدراسة، التوصيات و
آفاق

المبحث الرابع : الجانب التطبيقي للدراسة

المطلب الأول:تعريف جمعية العلماء المسلمين

١. **التعريف بالجمعية :** جمعية العلماء المسلمين الجزائريين هي جمعية إسلامية تربوية ثقافية ، علمية و وطنية تأسست في ١ ذي الحجة ١٣٤٩ الموافق لـ ٠٥ ماي ١٩٣١ على يد ثلّة من العلماء الجزائريين تمارس نشاطاتها التربوية و التنفيذية و الدعوة عبر كامل تراب الوطن و حيث توجد الجالية الجزائرية .

٢. **تأسيسها :** مرّ تأسيس الجمعية وطنيا على قادة ونخبة من أعلام الجزائر بدأ بالشيخ عبد الحميد ابن باديس سنة ١٩٣١ بداية مشرقة لنهضة الإسلام و نهاية لمرحلة مظلمة فيها جهل ، انحراف و فساد أخلاقي و ديني ، استمرّ فيها إلى غاية ١٩٤٠ ثمّ استلم قيادتها الشيخ البشير الإبراهيمي إلى غاية ١٩٦٥ م و بقيت تتداول على قيادات و أعلام الجزائر الشيخ أحمد حماني ثمّ المغربي ثمّ عبد الحميد شيباني ثمّ الشيخ عبد الرزاق قسوم من ٢٠١١ إلى ٢٠٢٣ و حاليا يترأسها الشيخ عبد المجيد بيرم منذ ١ جانفي ٢٠٢٤ م

٣. **شعارها:** " الإسلام ديننا، العربية لغتنا، الجزائر وطننا"

٤. **مقاصد الجمعية (وفقا للمادة ٤) أهداف الجمعية :**

- نشر الفهم الصحيح لتعاليم الإسلام وفقا لنصوص الكتاب و السنّة ؛
- المساهمة في إعداد الأجيال الناشئة و تحصينها فكريا و خلقيا و حضاريا.
- العمل لتوعية المسلم الجزائري بانتمائه الوطني و الحضاري و مواكبة العصر.
- المحافظة على المرجعية الفقهية المعتمدة في وطننا ؛
- محاربة البدع و كل ما هو محرم بصريح الشرع بالتوعية و الموعظة الحسنة.
- تقديم النصح و المشورة للأفراد و الهيئات و المؤسسات فيما يخدم صالح البلاد و العباد.
- إعداد نخبة من الرجال و النساء ليكونوا عمدة لنهضة الجزائر.

المبحث الرابع: الجانب التطبيقي للدراسة

- إصلاح أساليب التعليم و طرق التدريس ؛
- تنظيم بعثات تعليمية لخريجي مدارس الجمعية و معاهدها إلى المشرق العربي و أولت اهتماما بالتعليم المسجدي.
- وضع برامج لنمّيّ التعليم الديني و العربي للصغار المبتدئين.
- اهتمت الجمعية بالكبار بتخصص دروس في الوعظ و الإرشاد و محو الأمية.
- ٥. الوسائل : تستعين الجمعية لتحقيق مقاصدها بالوسائل التالية :
- تنظيم النشاطات الدينية و التربوية و الثقافية و العلمية بالمساجد و في سائر الفضاءات التربوية و الثقافية و الإعلامية ؛
- تنظيم الملتقيات و الندوات و الرحلات و الدورات التكوينية و المخيمات داخل الوطن و خارجه؛
- انشاء المؤسسات التربوية و التعليمية بجميع أطوارها بدءا بالابتدائي و انتهاء بالمعاهد و المؤسسات الجامعية (طبقا لقانون الدولة الساري المفعول) ؛
- إنشاء مدارس لتعليم القرآن و تدريس علومه ؛
- العمل من أجل إنشاء مصليات في مؤسسات الجمعية.
- إنشاء و دعم النوادي الثقافية و العلمية و الرياضية و الحرفية و الكشفية و مراكز استقبال الطفولة للجنسين؛
- إنشاء الوسائل الإعلامية المكتوبة و المسموعة و المرئية و الإلكترونية؛
- اقتناء وسائل للطباعة و النشر و التوزيع.
- السعي لربط أواصل الصلة بين الجمعية و مثيلاتها من الهيئات و كذا الشخصيات العلمية داخل الوطن وخارجه ؛
- مناصرة القضايا العادلة و الدفاع عن المقدسات و تقديم الإغاثة الإنسانية داخليا و خارجيا.

٦. العضوية و الانخراط:

✓ شروط الانخراط: تتمثل في:

- أن يكون الفرد المسلم سليم العقيدة و حسن السلوك؛
- الالتزام بمبادئ الجمعية و تطبيق قانونها الأساسي و نظامها الداخلي.
- أن لا يكون قد صدر في حقّه حكم جزائي.

✓ كيفية الانخراط: يتم الانخراط في الجمعية في بلدية إقامة المعني و الهيكله فيه أو محل

دراسته أو عمله بتزكية من المكتب الوطني (يحدّد ذلك عن طريق التنظيم)

٧. هياكلها : حسب ما تنصّ عليه المادة ٦ من الهياكل الوطنية :

- أ. الجمعية العامة: لديها قانون ينصّ على اجتماعاتها و مهامها.
 - ب. المجلس الوطني: لديها قانون ينصّ على اجتماعاتها و مهامها.
 - ج. المكتب الوطني : يتكون من ٢٥ عضوا كلّ عضو بالمهنة المقدمة له و يحتوي على تنوع كبير في مختلف المجالات و هو المشرف على تنصيب الشعب الولائية .
- المادة ٢٠ :تعريف الجمعية العامة الولائية : هي الهيئة العليا للجمعية على المستوى الولائي و تتكون من أعضاء المؤسسين على مستوى الولاية :

- أعضاء المكتب الولائي المنتهية عهده ؛
- أعضاء المجلس الولائي المنتهية عهده .

المادة ٣٠ : الجمعية العامة البلدية : هي الهيئة العليا لجمعية العلماء المسلمين الجزائريين على المستوى البلدي و تتكون من :

- الأعضاء المؤسسين على مستوى البلدية الذين يمارسون نشاطهم في الجمعية.
- كل المنخرطين على المستوى البلدي ؛
- لديهم مهام تنصّ عليها المادة ٣١ .

المبحث الرابع: الجانب التطبيقي للدراسة

المكتب البلدي :

المادة ٣٦ : تعريفه : المكتب البلدي هو الجهاز التنفيذي للمجلس البلدي للجمعية و هو مسؤول أمامه ينتخب أعضاء المكتب البلدي لعهددة ٥ سنوات

المادة ٣٧ . تكوينه : يتكون من ٧ إلى ٩ أعضاء :

أ. الرئيس ؛

ب. عضو مكتب بلدي مكلف بالإدارة ؛

ج. عضو مكتب بلدي مكلف بالمالية و الوسائل العامة ؛

د. عضو مكتب بلدي مكلف بالنشاط العلمي و التربوي و الدعوي ؛

هـ. عضو مكتب بلدي مكلف بالإعلام و العلاقات العامة ؛

و. عضو مكتب بلدي مكلف بالثقافة و إحياء التراث و البحث العلمي.

ز. عضو مكتب بلدي مكلف بالطلبة و الشباب ؛

ح. عضو مكتب بلدي مكلف بشؤون الأسرة و المرأة و الطفولة.

ط. عضو مكتب بلدي مكلف بالتنظيم و الرقابة .

ملاحظة: يحدّد النظام الداخلي مهام أعضاء المكتب البلدي

المادة ٣٨ . تسييره :

- يقترح مشروع برنامج عمل يعرضه على المجلس البلدي.
- ينفذ قرارات المجلس البلدي و ما يصدر عن المكتب الولائي أو الوطني ؛
- يشرف على نشاطات فروع الأحياء و يراقب سيرها.
- يحدّد تاريخ انعقاد دورة المجلس البلدي و يحضر جدول أعماله على أن يرفق المكتب الولائي عليها .

المبحث الرابع: الجانب التطبيقي للدراسة

المادة ٣٩ : ينعقد المكتب البلدي في دورة عادية مرة ١ كل شهر ، وفي دورة استثنائية عند الاقتضاء بدعوة من رئيسه أو بطلب من ثلثيه (٣/٢) أو ثلثي (٣/٢) المجلس البلدي ، و في دورة استثنائية بطلب من المكتب الولائي .

فروع الشعبة البلدية :

المادة ٤٠ . تعريف فروع الشعبة البلدية : الفرع هو الهيئة الصغرى للجمعية و تكون على مستوى كل حي أو مؤسسة تربوية أو ثقافية أو مهنية أو تكوينية . ينتخب أعضاء مكتبه لعهددة تدوم ٥ سنوات

المادة ٤١ : الفرع يتكون من مجموعة من المنخرطين في الحي أو المؤسسة التربوية أو الثقافية أو المهنية أو التكوينية.

المادة ٤٢ : تكوين مكتب فرع: للفرع مكتب يقوم على تسيير نشاطه يتكون من ٣ إلى ٥ أعضاء:

- الرئيس ؛
- عضو مكلف بالإدارة و التنظيم و المالية.
- عضو مكلف بالنشاط العلمي و التربوي و الإعلام و الثقافة و التراث.
- عضو مكلف بالشباب ؛
- عضو مكلف بشؤون الأسرة و المرأة و الطفولة.

ملاحظة: يحدّد النظام الداخلي مهام أعضاء مكتب الفرع

المادة ٤٣ : ينعقد الفرع في دورة عادية كل ما اقتضت الضرورة، و في دورة استثنائية بدعوة من المكتب البلدي أو مكتب الفرع.

المبحث الرابع: الجانب التطبيقي للدراسة

٨. بعض الأحكام العامة:

- المكتب الوطني هو من يتولّى تسيير البرنامج الخاص بالمؤسسات التربوية و التعليمية في ضوء البرامج الرسمية بجميع الأطوار.
- تخضع نوادي الجمعية و مؤسساتها التربوية و التعليمية في إدارتها لمكاتب الشعب البلدية و رقابة المكتب الولائي و الإشراف عليه ؛
- المكتب الوطني وحده مؤهل بترخيص فتح نوادي أو مؤسسات تربوية أو أية وسيلة إعلامية تابعة للجمعية مهما كان طابعها و يضع ذلك نظامها الداخلي .

٩. أحكام مالية للجمعية:

- المادة ٤٧ موارد الجمعية :موارد الجمعية هي
- أ. حاصل اشتراكات الأعضاء (كل منخرط في الجمعية ملزم بدفع اشتراكه في شعبة مقرر انخراطه)
- ب. حاصل الهبات و الوصايا من المحسنين
- ج. الإعانات التي تقدمها مؤسسات الدولة و الجماعات المحلية
- د. الإعانات التي تقدمها الهيئات الدولية طبقا لقانون الدولة الساري المفعول
- هـ. العائدات المرتبطة بأنشطتها و مؤسساتها التربوية .
- المادة ٤٨ : يوزّع حاصل الاشتراكات التي تحصل عليها الجمعية حسب النصب التالية:
- ٣٠ % للمكتب الوطني
- ٢٠ % للمكتب الولائي
- ٥٠ % للمكتب البلدي
- يوزع حاصل المداخل الأخرى حسب ما هو مفصل في النظام الداخلي.
- المادة ٤٩ : توضع وجوبا كل أموال الجمعية في حساب وحيد بنكي أو بريدي .

المبحث الرابع: الجانب التطبيقي للدراسة

- المادة ٥٠: يمنع جمع المال دون إذن كتابي من المكتب الوطني و من السلطات العمومية المعنية (يحدّد ذلك عن طريق التنظيم).

المطلب الثاني: منهج الدراسة

تعريف المقابلة: هي معلومات شفوية يقدمها المبحوث، من خلال لقاء يتم بينه وبين الباحث أو من ينوب عنه وتسجيل إجابات على الاستمارة المخصصة لذلك^١.

- كذلك هي توجيه المحادثة نحو هدف محدد، فالمقابلة تختلف عن الحديث العادي فهي محادثة جادة موجهة نحو هدف محدد أو إشكالية معقدة وغامضة، ووضوح هذا الهدف أو الإشكالية شرط أساسي لقيام علاقة حقيقية بين القائم بالمقابلة وبين المبحوث.

مزايا المقابلة : تتمثل في^٢ :

١. فالمقابلة لا تتطلب من المبحوثين أن يكونوا مثقفين حتى يجيبوا على الأسئلة حيث أن القائم بالمقابلة هو الذي يقوم بقراءة الأسئلة والمبحوث يجيب فقط
٢. تتميز المقابلة بالمرونة فيستطيع القائم بالمقابلة أن يشرح للمبحوثين ما يكون غامضا عليهم من أسئلة وأن يوضح معاني بعض الكلمات
٣. تتميز المقابلة بتجمع بين الباحث والمبحوث في موقف مواجهة ، وهذا الموقف يتيح له فرصة التعمق في بعن التناقضات في الإجابة أوفهم الظاهرة التي يدرسها، وملاحظة سلوك المبحوث
٤. المقابلة تساعد الباحث على الكشف الحقائق

^١ سوميو ايكان " أدوات البحث العلمي " ، جامعة حسيبة بن بوعلي بسطيف ، معهد التربية البدية و الرياضية ، ص ١

^٢ مصطفى قواس " محاضرات في تقنيات البحث العلمي " ص ١ - ٣

المبحث الرابع: الجانب التطبيقي للدراسة

٥. تضمن المقابلة للباحث الحصول على معلومات من المبحوث دون أن يناقش مع غيره من الناس أو يتأثر بآرائهم، وبذا تكون الآراء التي يدلي بها المبحوث أكثر تعبيراً عن رأيه.

الأسئلة المدرجة في المقابلة :

• من هي هذه جمعية العلماء المسلمين ؟

١. تعريفها

٢. هل لها هيكل تنظيمي؟ وما هو ؟

٣. فيما يفيد هذا التنظيم الهيكلي ؟

٤. ماهي الوسائل التي تمارس بها أساليبها الدعوية ؟

٥. هل لها لوائح تنظيمية - نظام داخلي للجمعية -

٦. هل للجمعية أهداف مخططة ؟ وماهي ؟

٧. هل هناك شروط يختص بها منتسب الجمعية - الشعبة - ؟

٨. هل التقسيم الإداري من الوطني إلى البلدي له اثر ايجابي على أداء رسالة الجمعية - الشعبة

٩. هل استطاعت الشعبة أن تحقق الأهداف المخططة والرسالة الدعوية الساعية من اجلها ؟

١٠. من الأهداف القائمة عليها الجمعية ؟

١١. ماهي الضوابط التي استطاعت الشعبة رسمها أثناء أداء مهمتها الرسالية ؟

١٢. ماهي نسبة تحقيق هذه الضوابط ؟

١٣. أثناء تماشى هذه الجمعية مجتمعيًا هل هناك تحديات تواجهها على مستواها الداخلي؟ والخارجي أيضا.

١٤. ماهي التطلعات المستقبلية للجمعية - الشعبة - ؟

المطلب الثالث: تحليل و تفسير نتائج المقابلة

١. تحليل نتائج المقابلة الأولى^١: من الواجب الأخوي والطبيعة الإيمانية التي أدبنا عليها الدين الإسلامي تبتدئ وترتقي الجلسات بمبدأ التعارف لتحصل المحبة والألفة وتقوى روابط الود كانت الجلسة الأولى مع رئيس المكتب الولائي الشيخ والأستاذ الفاضل حمصي عبد السلام وثلة من أعضاء مكتبه الموقر ولكن تعذر على بقية الأفراد الحضور، حيث كانت جلسة مليئة بالحديث الشيق عن هذه الجمعية العريقة في مسار الأمة الإسلامية والتي امتد جذورها إلى النصف الأول من القرن العشرين اسمها بقي خالد في عقول الأمة لأنها مؤسسة دعوية إسلامية تأسست على يد قيادات علمية رشيدة من ضمن أهدافها إصلاح الفساد المجتمعي، المحافظة على الهوية العربية الإسلامية، زرع القيم والأخلاق الإسلامية النبيلة تقاسمت تولى القيادة واغلبهم قامات علمية ومستوى علمي راقى وهذا لطبيعة المنهج المعتمد تولى قيادة رشيدة وفاعلة هذا على المستوى الوطني. كذا لك المنهج يسير على بقية الهياكل الخاصة بالمؤسسة الولائي والبلدي.....

توضح أيضا من حديث المقابلة أن الهيكل الأعلى المنظم للجمعية استطاع خلق هياكل قاعدية وقاعدة صلبة متينة تمتاز بتكاملية الأخوة ومبدأ الشورى والتناصح كذا لك التمسنا حرارة العمل بإخلاص و روح الإصلاح وهذا ما يفسر عودتها من ١٩٩٠ إلى يومنا هذا. وأصبح لها مكاتب في كل الولايات بالإضافة إلى مجموع من الشعب الولائية منها والبلدية.

^١ تمت المقابلة مع الاستاذ حمصي عبد السلام رئيس المكتب الولائي لجمعية العلماء المسلمين الجزائريين، استاذ ثانوي متقاعد تخصص علوم اسلامية، رجل نشط في مجالات عدة دروس مسائية لرجال جلسات اصلاح ذات البين،..... يوم الخميس

١-٥-٢٠٢٤ على الساعة ١٧:٠٠ مساء

٢. تحليل نتائج المقابلة الثانية ^١:

ما يميز تواجد الهيكل التنظيمي انه يجعل رتبة العمل في تزايد وقوة ولودة وهذا يبرهن مصداقية وجذور الأصيلة للعمل المؤسسي هذا الذي انطلق من منهج الدعوة الربانية التربوية ممزوجا بالعملية الإدارية وامتدت جذوره في ولاية توفرت بعد حصولها على الترخيص الولائي وتنصيب المكتب الولائي في سنة ٢٠٢١ وظمّت عدة شعب هي: تبسبست، النزلة، الزاوية العابدية، المقارين، تماسين، الطيبات، النقر، بن ناصر، سيدي سليمان، الحجيرة، العالية و بلدة عمر. ولكل شعبة من هذه الشعب وظائف إدارية مختصة بها وأهداف دعوية تنطلق منها نزولا من الهيكل الأعلى. هذا ما أكدّه رئيس شعبة تقرت الأستاذ الفاضل إبراهيم ريغي الذي تولى مسؤوليتها حيث قال: الشعبة استطاعت أن تحقق إنتاج دعوي وتتوجه بالإداري التنظيمي المؤسسي في فترة وجيزة فله الحمد والمنة فمن ضمن المدارس القرآنية التي تمّ تأسيسهم على مستوى الشعبة لبلدية تقرت لوحدها كمثال :

١. المدرسة القرآنية الفلاح العربية بشارع الاستقلال ؛
٢. المدرسة القرآنية إبراهيم الشاهد بحي خزان الماء.
٣. المدرسة القرآنية الطالب حسين سنوسي بحي الرمال ٢ ؛
٤. المدرسة القرآنية مباركة عنانو بحي الرياض المحطة ؛
٥. المدرسة القرآنية حسين بوقفة بحي الرمال.
٦. المدرسة القرآنية حشاني الأبيض بحي المستقبل الشمالي.

^١تمّت المقابلة مع الأستاذ إبراهيم الريغي - الأستاذ إبراهيم الريغي من مواليد ٢ ماي ١٩٧٦ درس بجامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية بقسنطينة تخصص عقيدة ،أستاذ علوم إسلامية منذ ٢٠٠٤ إلى يومنا هذا في سنة ٢٠٠٣ كان من المترددين على الجمعية تولّى رئاسة الشعبة في نوفمبر ٢٠٢١ في ٢٠٢٠ تحصّل على شهادة الماستر بجامعة الوادي - يوم السبت ٠٤-٠٥-٢٠٢٤ على الساعة ٩:٠٠ صباحا.

المبحث الرابع: الجانب التطبيقي للدراسة

٧. المدرسة القرآنية الأفاضل بحي المستقبل الجنوبي.

وكلّ هذه المدارس خرجت من رحم السمعة الطيبة والجيدة للمؤسسة فلو لم يكن لها اثر طيب واتساع جيد لما كسبت كل هذه التبرعات من الفئة المحسنة فالسمعة الطيبة للمؤسسة وللأفراد العاملين فيها كانت وليدة ذلك كله ، كذلك توغلهم في الوسط الاجتماعي وإيمان العاملين بالرسالة الدعوية الساهرين عليها ما جعل العمل هذا يتميز بصفة إدارية : مدير ، أساتذة ، مسير مالي ، برنامج مسطر ، تقارير أدبية و تقارير مالية

هذا المشروع القرآني قد حقّق مورد مال يعني من رحم المشروع حققنا ضابط مهم يسعى في توسعة العمل الإداري وترقيته.

فمّا صال به حديثنا مع الأساتذة الأفاضل عن الضوابط التي ميزت العمل الدعوي وجعلت منه عملا إداريا ومؤسسيا وخاصة آن اهتمام الأكبر في القرآن الكريم لأنه المنبع الأول في العقيدة الإسلامية وقيدت المدارس القرآنية المنبثقة منها بضوابط ومبادئ أهمها :

١. تربية النشء على حبّ القرآن الكريم وحبّ المسجد ونصل إلى جيل قرآني منهجا سلوك عملا.

٢. العمل الجماعي المتكامل مع القيادات الإدارية ؛

٣. التكاملية التشاورية أوصلت الشعبة إلى التطوّر

٤. وجود لوائح تنظم النظام الداخلي للمدارس القرآنية التابعة بالأخص وللجمعية عموما.

٥. كسب ثقة المحسنين المتطوعين وجميع شرائح المجتمع.

٦. الاهتمام بالنشء من خلال النوادي الأطفال.

٣. تحليل نتائج المقابلة الثالثة : ومن خلال ما توصلنا له في رحلتنا المعرفية مع الشعبة تحدث

الأستاذ الفاضل قائلا : في بادئ ذي بدء أتقدم بالشكر الجزيل لرئيس المكتب الولائي لجمعية العلماء المسلمين الجزائريين الشيخ عبد السلام حمصي ومكتبه الموقر ، الذي كان له الفضل

المبحث الرابع: الجانب التطبيقي للدراسة

الكبير في جعل جمعية العلماء تتبوأ مكانة مرموقة في المجتمع التقرتي، تليق بمقام رصيدها النضالي والفكري . بالرغم من مواجهتها لجملة من التحديات ، فقد ظلت صامدة، عاملة ، تستظل بها أجيال المستقبل كمرجعية دينية أصيلة . ويكفيها فخرا -على الأقل- أنها نجحت في إنشاء و تشييد العديد من المدارس القرآنية في مختلف البلديات التابعة لشعبتها الموقرة . ومن جملة التحديات التي تواجه الشعبة ما يلي :

١. قلة توفير العنصر البشري المؤهل والفعال لتحسين جودة التعليم.
٢. التكوين العلمي والبيداغوجي: يجب تعزيز تكوين المعلمين والمعلمات ؛
٣. الرقابة والتطوير: يجب الاهتمام بمراقبة مناهج المدارس وتطويرها لضمان جودة التعليم.
٤. التحديات الاجتماعية: تسهم المدارس القرآنية في استقامة النشء ومحاربة الانحراف ؛
٥. قلة التواصل بين هيئاتها وشعبها ، وعليه لابد من تفعيله ؛
٦. الجانب التطوعي وأثره السلبي في الانضباط والالتزام بالمسؤول ؛
٧. لابد من تعزيز حضورها الإعلامي، وإلى التركيز على رسالة الجمعية في إصلاح المجتمع.
٨. انعدام المساعدات المالية من الدولة فأغلب الأنشطة الجانب المالي يكون على عاتق المعلمات ؛
٩. عدم توثيق بعض الملاك لعقود الملكية لبعض المدارس القرآنية ؛
١٠. الأرضية الرقمية للتسيير الإداري والمالي متواضعة مجهود شخصي.
١١. نقص الأنشطة الترفيهية لضيق ساحات المدارس ، والرحلات العلمية والفضاءات القريبة ؛
١٢. كل المدارس مساحتها لا تسمح ببناء مدارس بالمعايير القانونية.

أما عن تحدياتها الخارجية :

المبحث الرابع: الجانب التطبيقي للدراسة

جمعية العلماء المسلمين الجزائريين تدخل في مرحلة جديدة في مسارها، وبالنظر إلى حجم رصيدها الثقافي والفكري الكبير الذي صار جزءا من هويتنا، ولابد من مواصلة العمل والنضال، بكيفية تجعلها فاعلة في المجتمع، قادرة على التأقلم مع التحولات المحلية والعالمية

فجمعية العلماء محكوم عليها أن تكون في طليعة القوى المؤثرة في المجتمع، وفي قلب الحراك الاجتماعي، لأنها لم تولد لتكون جمعية عادية، تحصر نشاطها في مجال ضيق، أو تتدحرج إلى هامش ومحيط الأحداث ولن يتأتى لها النجاح إلا بأخذ "سلاح الحياة"

العلم والفكر النقدي ، والأدوات والمناهج المعرفية الحداثية المناسبة للعصر، وكذا تبني الحوار كوسيلة للعمل، لأن المدنية مثلما قال الفارابي (المعلم الثاني) : لا تنشأ بالعزلة والمجاهمة بل تنشأ بالحوار والاحتكاك، والأخذ والعطاء . ومن نافلة القول التذكير بواجب المثقفين المؤمنين بالمنهج الباديسي في دعم القيادة الجديدة ، من أجل تحديد الخطاب الإسلامي في زمن تحديات الحداثة ، لإعادة الإشراق إلى الإسلام ، ومن القضايا المفصلية التي لا يمكن تجاهلها ، العلاقة بين الدين والسياسة ، التي أبدعت فيها الجمعية أيام الاستعمار بطريقة ذكية وفاعلة، ولا شك أن العلمانية التي تعد إحدى أدوات الديمقراطية، تلقي بظلالها على هذه القضية . وبغض النظر عن المواقف المتباينة ، فلا بد من التحلي بالجرأة والموضوعية لتعميق النظر في هذه القضية الشائكة التي لا يمكن القفز عليها، قصد تبيان نقاط التلاقي أو التنافي مع فلسفة الحكم في الإسلام . و يمكن ادراج تحديات أخرى فيما يلي:

١. الخطاب الديني التقليدي الكلاسيكي.
٢. عدم الاهتمام بتكوين الإنسان كما فعلت بعض الدول في جنوب شرق آسيا.
٣. التغريب وآثاره السلبية، وعليه لابد من الحفاظ على الهوية الوطنية الجزائرية.
٤. واقع الشباب وعدم تحصينهم بالتربية والأخلاق.
٥. ضرورة دعم حقوق الإنسان.

المبحث الرابع: الجانب التطبيقي للدراسة

٦. الغلو والتطرف، وكثرة التيارات.
٧. الثقافة الديمقراطية، ونشر الإسلام الوسطي المعتدل، والحوار بين الحضارات ؛
٨. إعادة النظر في بعض الثغرات الموجودة في دفتر الشروط الخاصة بالاعتماد ؛
٩. الأرضية الرقمية للمكتب الوطني غير عملية ولا ترقى للمستوى المطلوب.
١٠. توحيد منهجية التسيير والتدريس بالمدارس القرآنية والنوادي التربوية، من خلال عقد ورشات خاصة لهذا.
١١. اعتماد شهادات الحفظ القرآني، من خلال اقتراح هيئة قانونية من جمعية العلماء المسلمين الجزائريين للتنسيق مع وزارة الشؤون الدينية للاعتراف بشهادة الحفظ القرآني لدى الدولة.
١٢. مدّ الجسور في قضية اعتماد المعاهد التابعة للجمعية مع استحداث دفتر شروط لطريقة إنشاءها؛
١٣. العولمة وخطرها على الفرد والأسرة والمجتمع ؛
١٤. محاربة الغزو الثقافي وخطره على المجتمعات.
١٥. التأكيد على أن قضية الأمة العربية والإسلامية المركزية هي فلسطين، والأقصى والمقدسات، وغزة، والمطالبة بالوقوف في وجه مشاريع التهويد والتهديم والعدوان، وضرورة دعم القوافل التي ترسلها جمعية العلماء المسلمين الجزائريين لفلسطين.
٤. الجلسة الرابعة: منها بحثنا عن جملة الأفاق المستقبلية المتوقعة تحقيقها لتحقيق تميز الشعب:

(١) تنظيم مخيمات أخرى مستقبلية، تستقطب أكثر عدد من الطلبة.

(٢) المشاركة في المسابقات المحلية والوطنية والدولية.

(٣) تنظيم دورات شرعية وعلمية متنوعة.

(٤) تنظيم خرجات علمية وترفيهية ؛

المبحث الرابع: الجانب التطبيقي للدراسة

- ٥) تنظيم برامج مكثفة للخاتمين والخاتمات والمعلمات من تنشيط مشايخ ودكاترة في التخصص.
- ٦) تنشيط محاضرات وأيام دراسية في المساجد والمدارس التعليمية.
- ٧) إحياء المناسبات الدينية والوطنية بما يناسب الحدث.
- ٨) المشاركة الفعالة في الحملات التوعوية.
- ٩) التعاون والتنسيق مع مختلف الجمعيات الفاعلة في المجتمع المدني ؛
- ١٠) تكوين الفرد المسلم المميّز الخادم لدينه ووطنه.
- ١١) تكوين خلية من حكماء المشايخ لإصلاح ذات البين، وفك النزاعات.
- ١٢) التكوين الديني المعتدل الوسطي والبعد عن الغلو والتطرف والتشدد.
- ١٣) تنظيم ملتقيات محلية وولائية ...

الخاتمة

نحمد الله العليّ القدير أن منّ عليا بإتمام هذا البحث الذي كان عنوانه " العمل الدعوي المؤسساتي ضوابط و تحديات و كان الهدف العام من هذه الدراسة التعرّف على العمل الدعوي في قالب عمل مؤسساتي منظم و وقع اختياري على جمعية العلماء المسلمين الجزائريين شعبة تقرت لتكون أنموذج دراسي هذه و قد حاولت في هذه الدراسة الوصول إلى النتائج التالية و الإجابة على الإشكاليات المطروحة :

١. هذه الجمعية عريقة في أصلها مبدئها قيم و أخلاقها ثوابت إسلامية ؛
٢. جمعية العلماء المسلمين مؤسسة خالدة يمتد أصولها و ثوابتها إلى أجيال و أجيال ؛
٣. هذه المؤسسة الدعوية استطاعت استقطاب كوادر ساهمت في إثراء منهجها الدعوي ممّا ساعدها على الريادة ؛
٤. العمل الدعوي المؤسسي هو كل عمل انطلق من تخطيط و اتبع مناهج و أعدّ وسائل من أجل الوصول ؛
٥. من خصائص العمل الدعوي المؤسساتي يجلب النفعية للمجتمع و يتعد عن الذاتية بقربه من الموضوعية أكثر و يحقق التعاون و يقضي على الفردية ؛
٦. كل عمل مخطط له تخطيطا استراتيجيا ضمن سيرورة منهج المؤسسة ؛
٧. التخطيط و التنظيم و التوظيف و الرقابة هي وظائف إدارة منها ننطلق لتحقيق ركائز أخرى فالاعتماد عليها قد يحقق النجاح و يمكن العكس ؛
٨. من ضوابط الجمعية: التعاون، المصادقية و تحديد الأهداف و الاستمرارية هي من جعلتها تستمر؛
٩. من التحديات الكبرى التي تعرقل مسار أي عمل مؤسسة المورد المالي و العز و الثقافي الفكري .

التوصيات

بعد إتمامنا لهذه الدراسة ونحسبها أنها مثمرة بحول الله أوصي نفسي وزملائي الأفاضل والمعنين
عموما واخلص بالذكر قسم الدعوة والإعلام

١. بالاجتهاد أكثر في طريق الدعوة لأنها طريق مخفوفة بالمكارم وتحمل بالإخلاص العمل
الدائم لله عز وجل. فالإخلاص سرّ النجاح ؛
٢. الاهتمام بالدراسات التي من شأنها تنهض بالأمة عموما و بجانب الدعوة خصوصا ؛
٣. إثراء المكاتب العلمية بمثل هذه المواضيع فلقد لاحظت افتقارا كبيرا.

:

آفاق الدراسة

من خلال معالجاتي للموضوع جاءت أفكار جديد تبقى محل اقتراح مستقبلا:

١. العمل الدعوي المؤسساتي وتحدياته الداخلية ؛
٢. العمل الدعوي المؤسساتي ضوابط وتحديات مؤسسة النهضة بالقران الكريم- أنموذجا ؛
٣. ضوابط العمل الدعوي المؤسساتي جمعية المعالي للعلوم والتربية - أنموذجا - .

المراجع

المراجع :

١. القرآن الكريم

المعاجم :

١. ابن الأثير مجد الدين أبو السعداء، كتاب جامع الأصول. رقم الحديث ٤٧٩٧،
٢. أبو نصر الجوهري "الصحيح في اللغة و العلوم" دن ، د دار نشر ، د تاريخ نشر .

كتب :

٣. شحاتة صقر " إدارة العمل الدعوي " د.ط ، المجلد ١ ، دار الخلفاء الراشدين ، دار الفتح الإسلامي، دت
٤. محمد أمين حسين بني عامر " مشاكل الدعوة و الدعاة في عصرنا الحاضر و وسائل علاجه " ، المجلد ٣٥ ، العدد ١ ، 2008
٥. العدلوني محمد أكرم " العمل المؤسسي " ، 1/1/2006 ، 14
٦. شغري شهرة " الخطاب الدعوي عند جمعية العلماء المسلمين الجزائريين دراسة مقارنة بين
٧. العواجي محمد بن عبد العزيز بن محمد " إدارة الدعوة و العمل المؤسسي " ط ١ ، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية ، ١٤٤٣ هـ / ٢٠٢٢ م
٨. العواجي محمد بن عبد العزيز محمد " إدارة الدعوة و العمل المؤسسي " . كلية الدراسات العليا . ١٤٣٦ هـ / ٢٠١٥ م .
٩. الفيافي موسى سليمان " المجلة العلمية لكلية التربية ، جامعة اسويط ، العدد ١١ ، نوفمبر ٢٠٢١
١٠. القرطبي أبو العباس " كتاب إختصار صحيح البخاري و بيان غريبه " .

١١. الهيثمي نور الدين ، مجمع البحرين في روائد الأوسط الصغير للطبراني ، كتاب البرّ و الصلة ، باب المؤمن و أهل الإمام رقم الحديث ٢٩٠٧
١٢. خير أحمد بن عبد الرحمان الصويان العمل الدعوي الخيري ... رؤية في آفاق التطوير.
١٣. بني عامر محمد أمين حسن محمد " مشاكل الدعوة والدعاة في عصرنا الحاضر ووسائل علاجها " المجلد ٣٥ العدد ١ ، ٢٠٠٨ سنة النشر ،
١٤. د محمد أكرم العدلوني " العمل المؤسسي " ط ١ . دار ابن حزم . ١٤٢٣ هـ / ٢٠٠٢ م .
١٥. رمضان محمد مطايرد و آخرون " أصول الدعوة و مناهجها " ٢٠١٩ (نسخة منقحة)
١٦. غدير بشير حليلة . ذيب زينب . حثيفة منى ، " المؤسسة الدينية في الجزائر و دورها في الحفاظ على الهوية الإسلامية " ، قسم دعوة و اعلام و اتصال ، ٢٠١٤ / ٢٠١٥
١٧. فراجي زكية " العمل المؤسسي الخيري و تحقيق التنمية الإجتماعية و الإقتصادية ، جامعة محمد الخامس الرباط ، كلية الآداب و العلوم الإنسانية ، دت ،
١٨. محمد أمين حسن محمد بني عامر " مشاكل الدعوة و الدعاة في عصرنا الحاضر و وسائل علاجها " المجلد ٣٥ العدد ١ ، ٢٠٠٨
١٩. محمد بن عبد الوهاب " كتاب أصول الإيمان " ، باب الإيمان بالقدر
٢٠. محمد عبد الله بن عبد الله متولي فايد " فقه المرجحات الفكرية " جامعة الأزهر الشريف ، كلية أصول الدين و الدعوة الإسلامية بطنطا ، قسم الدعوة و الثقافة الإسلامية ، ١٤٣٩ هـ / ٢٠١٨ م
٢١. (خير أحمد بن عبد الرحمان الصويان العمل الدعوي الخيري ... رؤية في آفاق التطوير
٢٢. البداح محمد بن خالد " الضوابط التطبيقية لتوظيف تقنية المعلومات في خدمة الدعوة " ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، كلية الدعوة و الإعلام ، قسم الدعوة و الإحتساب
٢٣. الحبس سليمان ابن عبد الله " المؤسسات الدعوية و إبلاغ الدعوة لغير المسلمين " ط ٢ مكتبة الملك فهد

٢٤. الخالدي محسن سميع " التحدي في القرآن الكريم " جامعة النجاح، قسم أصول الدين
٢٥. الخطيب ولي الدين التدريزي " كتاب مشكاة المصابيح، كتاب العلم " الفصل الأول.
٢٦. العتيبي سويلم بن حاضر " التخطيط الإستراتيجي للمؤسسات الدعوية و أبرز تحديات في الواقع المعاصر " ، جامعة الأزهر، كلية أصول الدين، قسم الدعوة
٢٧. العدلوني محمد أكرم " العمل المؤسسي " ط ١ ، بيروت، دار ابن حزم، ١٤٢٣ هـ / ٢٠٠٢ م
٢٨. زواقة بدر الدين " إدارة العمل الدعوي " ، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية العلوم الاسلامية، قسم اصول الدين
٢٩. بولالي نادية " التكوين الأخلاقي و دوره في فلاح العمل الدعوي " مجلة الإحياء العدد ٣٢ ، ٢٠٢٣،
٣٠. الزيدي طه أحمد " معجم المصطلحات الدعوة و الإعلام الإسلامي عربي انجليزي " ، دار الفجر ،العراق ، ٢٠١٠/١٤٣٠

المجلات و الدراسات العلمية :

٣١. المطر محمد بن عبد الله عيسى حمد " التحديات العقدية المعاصرة دراسة تحليلية نقدية " مجلة الدراسات العربية
٣٢. المعجم الوسيط معجم اللغة العربية
٣٣. موسى سليمان الفيافي " التحديات التي تواجه المتحررين " المجلة العلمية لكلية التربية ، جامعة اسبوط ، العدد ١١ ، نوفمبر ٢٠٢١ .

الابحاث و الدراسات العلمية :

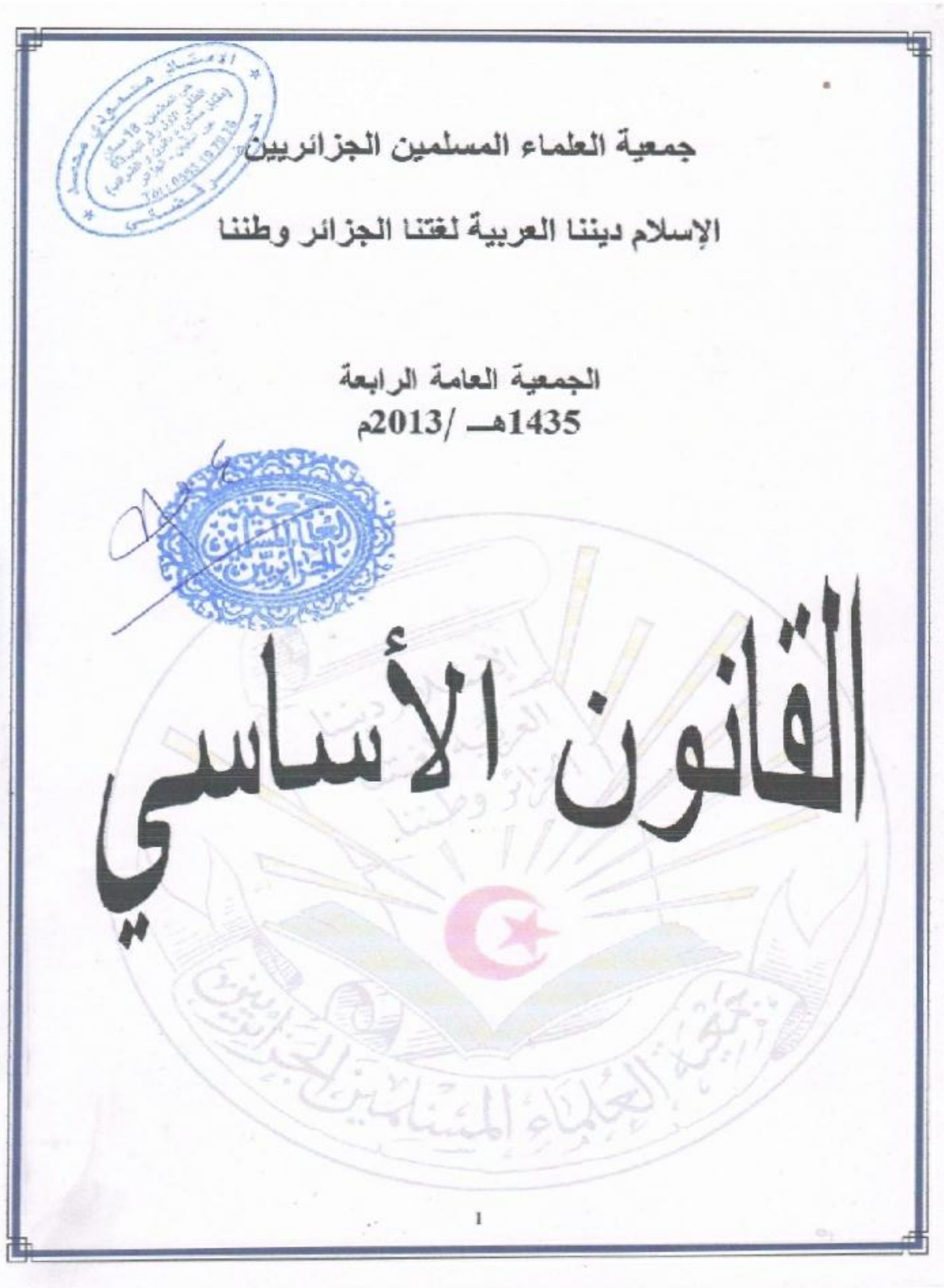
٣٤. إيمان ميسه و آخرون . " واقع التخطيط الإستراتيجي في أداء العمل الدعوي جمعية الإرشاد و الإصلاح بالوادي نموذجاً " مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في العلوم الإسلامية جامعة حمّه لخضر الوادي . قسم أصول الدين . ١٤٤٢ - ١٤٤٣ هـ / ٢٠٢١ - ٢٠٢٢ م .

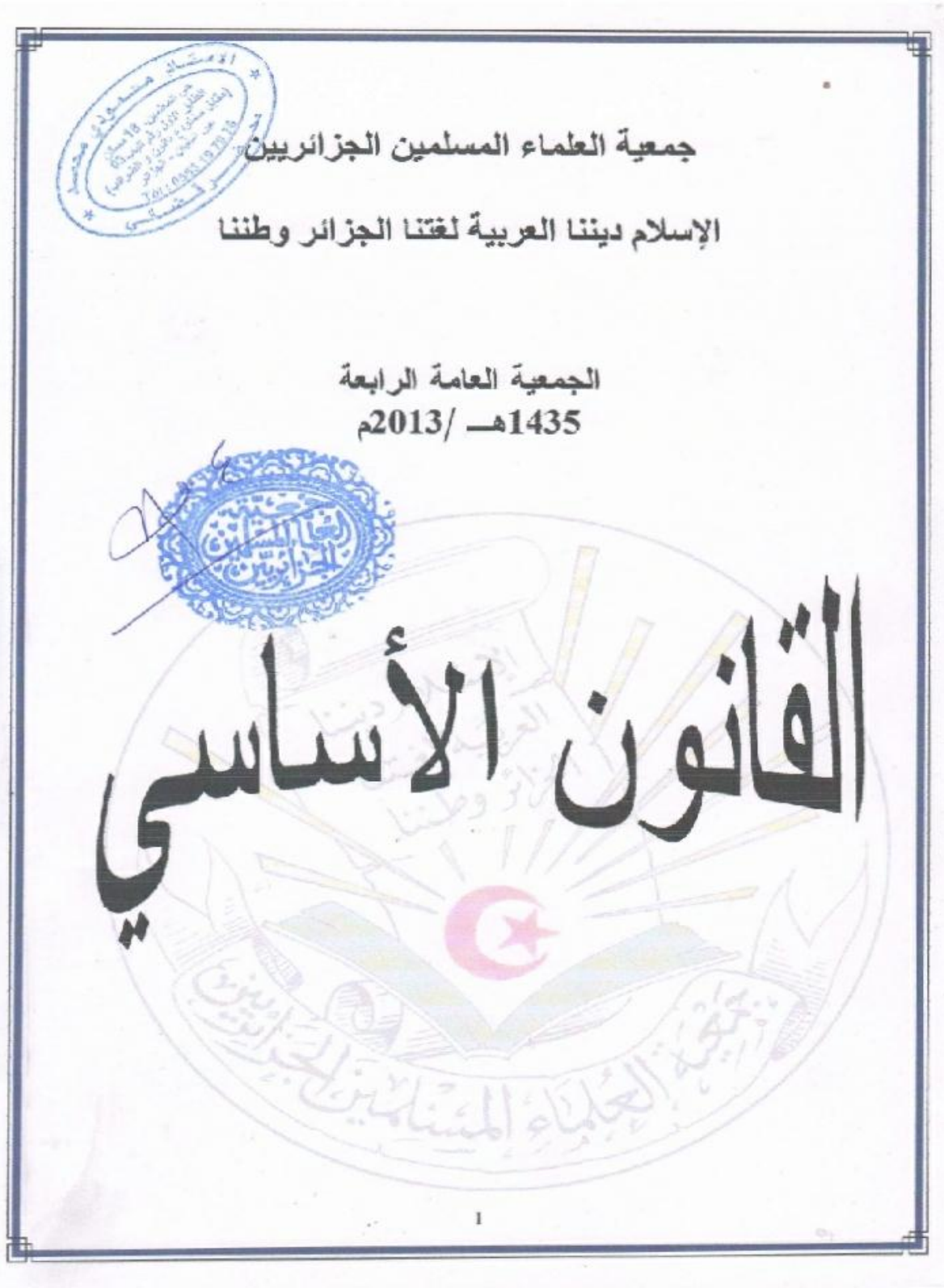
٣٥. البيانوني محمد أبو الفتح " المدخل إلى علم الدعوة " ،دراسة منهجية شاملة لتاريخ الدعوة و أصولها و مناهجها و أساليبها و مشاكلها في ضوء النقل و العقل ط ٣ ، بيروت ، مؤسسة الرسالة ، ١٤١٥ هـ / ١٩٩٥ م .
٣٦. ادريس عاطف عبد الواحد الجاك " دور المؤسسات الدعوية الإسلامية في التنمية البشرية " ، بحث لنيل شهادة ماجستير جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا كلية الدراسات العليا ، ١٤٣٦/٢٠١٥ هـ
٣٧. البلوشي سارة بنت عبد الله جمعة " فقه الدعوة من أمثال النبي ص " رسالة ماجستير ، جامعة طيبة المدينة المنورة ، كلية التربية و العلوم الانسانية ، ١٤٢٥/١٤٢٦ هـ
٣٨. الحضرتي براهيم بن حسين " أثر القلوب على الداعية و الدعوة " رسالة دكتوراه جامعة الملك بن عبد العزيز ، كلية الآداب و العلوم الإنسانية قسم الشريعة
٣٩. اليوبي مرزوق بن سليم " أثر العلم في الدعوة إلى الله " ، المملكة العربية السعودية ، دار الجوزي، ط ١ ، ١٤٢٨ هـ
٤٠. روابد ميساء (ينظر) " التحديات المعاصرة التي تواجه الدعوة الإسلامية و طرق مواجهتها " ، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي الأول لتطوير علوم الدعوة و التنمية البشرية المعاصرة ، جامعة البلقاء التطبيقية ، كلية الأمير عالية الجامعية المنعقد في جامعة ملايا ماليزيا ، ١٥-١٦ / ٥ / ٢٠١٣ م ،
٤١. زكريا قطوفة و آخرون " واقع التخطيط الاستراتيجي و إدارة العمل الدعوي جمعية الإرشاد و الإصلاح بالوادي انموذجا دراسة حالة " مذكرة ماستر علوم إسلامية تخصص دعوة و إعلام ، جامعة الشهيد حمّ لخضر الوادي ، قسم أصول الدين و التاريخ ، ١٤٤٢ هـ / ٢٠٢١ م ،
٤٢. زواقه بدر الدين بن مصطفى " إدارة المؤسسات الدعوية محاولة لصياغة نظرية إسلامية في التخطيط و التنظيم و التوجيه و الرقابة " ، مذكرة دكتوراه تخصص دعوة و إعلام ، جامعة العقيد الحاج لخضر باتنة ، كلية العلوم الاجتماعية و الاسلامية ، قسم أصول الدين ، من إشراف الدكتور أحمد عيساوي ، ٢٠٠٩-٢٠١٠ / ١٤٣٠-١٤٣١ هـ

٤٣. سوميو ايكان " أدوات البحث العلمي " ، جامعة حسبية بن بوعلي بسطيف ، معهد التربية البدية و الرياضية
٤٤. عبد الحميد بن باديس و محمد البشير الإبراهيمي " ، مذكرة ماجستير في الدعوة الإسلامية ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الاسلامية ، قسم أصول الدين ، ١٤٢٩/١٤٣٠ هـ - ٢٠٠٨/٢٠٠٩ م
٤٥. عبد الله بن محمد بن عبد المحسن المطوع " الجهود الدعوية للمؤسسات الخيرية في المملكة العربية السعودية " رسالة دكتوراه ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، كلية الدعوة و الإعلام ، ١٤٢٤/١٤٢٥ هـ
٤٦. فرحاتي فايزة " التكوين الشرعي و أثره في العمل و الدعوة - دراسة رابطة الشباب الدعاة في الجزائر - أطروحة دكتوراه الطور ٣ علوم إسلامية جامعة الحاج لخضر باتنة ١ ، كلية العلوم الإسلامية قسم أصول الدين ، ٢٠٢٠-٢٠٢١ / ١٤٤١ هـ - ١٤٤٢ هـ
٤٧. مصطفى قواس " محاضرات في تقنيات البحث العلمي "
- مواقع و مجلات إلكترونية :
٤٨. " AlM ustashar [1] خصائص العمل المؤسسي . " اطلعت عليه ٢٠٢٤/٠٣/١٨ على الساعة ٢١:٣٠ <https://speciacialtio-bayt.com/Ar/specialties/q/124970>
٤٩. إسماعيل محمد علي " المؤسسة و العمل المؤسسي " اطلعت عليه ٢٠٢٤/٠٥/٧ على الساعة ١٥:١٠ <https://www.m-umail.net/13406>
٥٠. باهمام عبد الله بن سالم " البناء المؤسسي " اطلعت عليه ٢٠٢٤/٠٥/٧ على الساعة ١٤:٠٠ <https://www.ba.ammam.com>
٥١. حجاز ثابت " ملخص العمل المؤسسي " اطلعت عليه ٢٠٢٤/٠٥/٦ على الساعة ١٧:٥٥ ، <http://www.thabethejazi.com/article-5> ،

الملاحق

الملحق (١) :







الجمهورية الإسلامية الموريتانية
الإسلام - حريتنا - والتمسك بعقيدتنا

شعبة تقورت

اللجنة الوطنية للنشاط العلمي والتربوي والدعوي
شعبة بلدية تقورت

توقرت في : 27 / شوال / 1444
2023 / 05 / 18

أنشطة شعبة بلدية تقورت

للفترة الممتدة من : 17 سبتمبر 2022 إلى : 18 ماي 2023

* مقدمة :

بناء على القرار المؤرخ في صفر 1436 هـ الموافق لـ ديسمبر 2014م الذي يُحدد دفتر الشروط المتعلق بإنشاء المؤسسات التعليمية والنوادي والمعاهد التابعة لجمعية العلماء المسلمين الجزائريين ومراقبتها .

– وعملًا بقانون الجمعيات رقم 12 – 06 ، وتطبيقًا للمادتين 05 و 58 من القانون الأساسي .

– ووفقًا للنظام الداخلي لجمعية العلماء المسلمين الجزائريين المنطبق من الجمعية العامة الرابعة للمجلس الوطني في دورته الثالثة في 2016م 1437 هـ ، من المادة 85 إلى المادة 112 لاسيما المادة 102 المحددة لمهام مكتب شعبة البلدية ، ومن ذلك الفقرة الخامسة والتي تنصّ على تقديم التقرير المالي والأدبي نصف السنوي، بعد المصادقة عليه من قبل المجلس البلدي، إلى المكتب الولائي.

نَعرض على أئمتنا المحترمة الأعمال التالية التي قامت بها شعبة بلدية تقورت بمياكلها أو من يمثلها نيابة عن أعضائها التابعة لجمعية العلماء المسلمين الجزائريين ، ومن ذلك :

* تمهيد :

- 1/ رئيس الشعبة إبراهيم ريفي أستاذ التعليم الثانوي لمادة العلوم الإسلامية، ماستر علوم إسلامية تخصص عقيدة إسلامية.
- 2/ انطلاق التسجيلات كان في 17 سبتمبر 2022 .
- 3/ انطلاق الدراسة الفعلية بالنسبة للأفواج القرآنية كان في 01 أكتوبر 2022

وبالنسبة لأفواج التمدريس التحضيري والتمهيدي ومحو الأمية كان في 02 أكتوبر 2022 .

- 4/ عدد المناسرات القرآنية 08 ، عدد الطلبة 1584 ، عدد المدرّاء 08 ، عدد المعلمين للقرآن الكريم 49 ، عدد معلمات التحضيري والتمهيدي 15 ، عدد الإداريين 07 ، عدد المستخدمين 10. وكل المدارس تدرّس في ظروف حسنة ومسلّمة .

- 1/ الجانب التربوي :** بالنسبة للتمهيدي 08 أفواج والتحضيري 07، أفواج ومحو الأمية فوجان، سيرورة الدروس متنازة جداً وتقدم سلس في البرنامج بما ينماشى مع التوزيع السوي المبرمج من المكتب الوطني/ نسبة تقدم البرنامج 98 % تقريباً .
- 2/ الجانب القرآني:** 1/ عدد الأفواج القرآنية 47 فوج ، 2/ الكم المحفوظ في المتوسط 10 أحزاب، بتقديم 05 أحزاب في المتوسط في الفصل، ونسبة تقدم الطلبة في الحفظ مقارنة بالعام الماضي جيدة، 3/ تنظيم المحيمات القرآنية المكثفة في جميع المدارس القرآنية للتكرار ، والتقدم في الحفظ، قد يصل إلى حزب في اليوم .
- 4/ تدريس وشرح وحفظ بعض الشئون الشرعية : متن الجزرية ، متن تحفة الأطفال ، في أحكام التجويد .**
متن الآجرومية في النحو ، متن الأرجوزة الميمنية في ذكر حال أشرف البرية ، في السيرة النبوية .
متن ابن عاشر في العقيدة والفقه الإسلامي والسلوك على مذهب الإمام مالك ، 317 بيتاً من بحر الرجز .
متن سلم الوصول إلى علم الأصول ، في العقيدة التوحيد ...
- 3/ الجانب الدعوي :** انطلاق دورات شهرية ودورية ، 1/ دورة الفقه الإسلامي للمسلم الصغير من تقديم الأستاذ إبراهيم ريغي في 2023/01/27/26 ، 2/ دورة شرح الأربعين النووية من تقديم الشيخ عبد السلام حمصي في 2022/01/14 ، 3/ محاضرة بعنوان كيف نربي أبنائنا على حب الوطن وغرس روح الانتماء للوطن من تقديم الأستاذة بایوسف حبيبة والشيخ عبد السلام حمصي ، 4/ التعريف بسيرة المصطفى ﷺ وذلك في ذكرى المولد النبوي بجميع المدارس القرآنية في 2022/10/08 .
- 5/ نشاطات بمناسبة ليلة الإسراء والمعراج . 6/ بمناسبة شهر رمضان دروس متنوعة في مساجد مختلفة من تقديم الأستاذ الفاضل عبد السلام حمصي ، والأستاذ إبراهيم ريغي على مدار الشهر الفضيل.**
- 4/ الجانب الثقافي :** تقدم محاضرات وندوات والمشاركة في المنتقيات 1/ محاضرة حول انتفاضة الأقصى وتاريخ فلسطين من تقديم كوكبة من الأستاذة لجمعية الأقصى الشريف بورقلة ، 2/ تقديم ندوة تاريخية حول تاريخ توقرت من خلال المصادر والمراجع التاريخية ، من تقديم الأستاذ أحمد خوضر، بتاريخ 2023/01/22 . 3/ مشاركة الأستاذ إبراهيم ريغي في تقديم محاضرات تحسيسية مع كوكبة من الأطباء والأخصائيين النفسانيين حول المخدرات، أنواعها وأخطارها وطرق الوقاية منها في أربع بلديات تابعة لولاية توقرت لأربعة أيام متتالية بداية من 29 أكتوبر 2022 في أكبر المساجد حيث الجمع الغفير للمصلين، بالتنسيق مع الجمعية الجزائرية للإغاثة الإنسانية ، المكتب الولائي توقرت. 4/ تقديم محاضرة تحسيسية حول انحراف الشباب : أسبابه ، مظاهره ، طرق العلاج ... بمسجد الشرفان بالزاوية العابدية من تقديم الأستاذ إبراهيم ريغي وذلك يوم 07 أفريل 2023 . 5/ المشاركة في تقديم محاضرة تحسيسية حول المخدرات، أنواعها وأخطارها بمسجد المنار بني أسود ، من تقديم الأستاذ إبراهيم ريغي وذلك يوم 24 أفريل 2023 . 6/ المشاركة في تقديم محاضرة تحسيسية حول المخدرات، أنواعها وأخطارها بمركز التكوين المهني رقم 03 الشهيد بوليفة أحمد من تقديم الأستاذ إبراهيم ريغي وذلك يوم 30 أفريل 2023 .
- 7/ المشاركة في المنتدى الثاني الرمضاني ببلدة عمر توقرت بمحاضرة من تقديم الأستاذ إبراهيم ريغي بعنوان : حفظ القرآن الكريم وأثره في التحصيل الدراسي والقيم الأخلاقية، وذلك يوم السبت 25 مارس 2023 الموافق لـ 03 رمضان 1444.**
- 5/ الدورات التكوينية: 1/ دورة تنسيقية تكوينية لفائدة معلمات التحضيري والتمهيدي في شرح الطرق البيداغوجية في التدريس أيام 21 / 22 / سبتمبر 2022 بمدرسة الإمام نافع .**

2/ دورة تأهيلية للمعلمات الخاتمات بعنوان : حفظ القرآن الكريم وقواعد مراجعته ، من تقديم البروفيسور فضيلة الشيخ أبو بكر كافي. 3/ دورات تكوينية في أداء صلاة التراويح وإمامة الناس، والآذان والإقامة لطلبة القرآن الكريم . 4/ دورة تكوينية في كيفية أداء مناسك العمرة لفائدة قطاع عمال التربية بثنائية الأمر عبد القادر توقرت من تقديم الأستاذ عبد السلام حمصي، والأستاذ إبراهيم ريغي، وذلك يوم السبت 10 ديسمبر 2022. 5/ دورة توجيهية تكوينية في كيفية أداء مناسك الحج الأسبوع القادم إن شاء الله تعالى وذلك أيام 23 / 24 / 25 ماي 2022. بمسجد معاذ بن جبل بحي النخيل توقرت من تقديم الأستاذ إبراهيم ريغي. 6/ دورة تشاركية بين شعبة بلدية توقرت بالتنسيق مع شعبة عين الصحراء لفائدة أساتذة المدارس القرآنية حول طرق التدريس، وأهم الوثائق الإدارية ، والبرنامج الصيفي، وأهم المنون، التعامل مع الأولياء ، بحضور الأستاذ محمد برفوق رئيس شعبة عين الصحراء. 7/ دورات تربوية تعليمية لفائدة طلبة البكالوريا في عديد المؤسسات التربوية.

6/ المسابقات : 1/ مسابقات داخلية للمدارس القرآنية تحضيراً للمسابقات الخارجية للقرآن الكريم في رمضان. 2/ المشاركة في المسابقات الخارجية في شهر رمضان المبارك، والحمد لله تحقيق النتائج والمراتب الأولى والمشرفة. 7/ الزيارات العلمية والرحلات الترفيهية: 1/ زيارة طلبة التحضيري لتحف المجاهد في ذكرى أول نوفمبر 2022. 2/ زيارة للحماية المدنية، 3/ زيارة المسجد العتيق، 4/ حركات رياضية بالملعب الأولمبي ، 5/ زيارة للمسح الأولمبي وتعليم الأطفال تقنيات السباحة، 6/ زيارات للابتدائيات. 7/ زيارة لمطبعة الواحة، 8/ زيارة لجمعية فكرتك الشبانية، 9/ رحلات ترفيهية لحدائق التسلية ، ولواحات النخيل .

11/ الورشات : 1/ ورشة للأشغال البدوية وصنع هدايا للأولياء، 2/ ورشة للأشغال البدوية بمناسبة ذكرى المولد النبوي ، 3/ ورشة أخرى بمناسبة أول نوفمبر ونختم بمعارض. 4/ ورشة تلوين الطين والفخار ...

12/ الحفلات والتكريمات : من المناسبات الدينية 1/ إحياء ذكرى المولد الشريف، 2/ ليلة الإسراء والمعراج، 3/ شهر رمضان، ومن المناسبات الوطنية إحياء 3/ ذكرى 01 نوفمبر، 4/ ويوم العلم 16 أفريل بجميع المدارس القرآنية مع تقديم أنشطة بالمناسبة : 5/ حفظ أناشيد ، 6/ تقديم معارض ، 7/ مسرحيات ... ، 8/ وتكريم المتفوقين . 9/ المشاركة في عيد العلم بثنائية عيد الرحمان الكواكبي تيسست بمداخلة للطلبة للأستاذ إبراهيم ريغي حول: جمعية العلماء المسلمين الجزائريين ودورها في الإصلاح التربوي ، وذلك يوم الأحد 16 أفريل 2023. 10/ المشاركة في عيد العلم بابتدائية الطالب بابا توقرت بمداخلة للأستاذ إبراهيم ريغي حول دور جمعية العلماء المسلمين الجزائريين في الإصلاح التربوي ، وتربية الشء. وذلك يوم الخميس 20 أفريل 2023.

13/ العطل : رزنامة العطل في هذه الفترة موازية لوزنامة وزارة التربية بالنسبة للتحضيري والمهدي ، أما بالنسبة لأفواج القرآن الكريم فيتم الإعلان عنها بعد اجتماع مجلس الإدارة.

إمضاء رئيس شعبة توقرت



اللجنة الوطنية للنشاط العلمي والتربوي والدعوي توقرت في : 06/ رجب / 1444
شعبة بلدية توقرت
2023 / 01 / 28

التقرير الأدبي لشعبة بلدية توقرت

للفصل: الأول الفترة من : 19 سبتمبر 2022 إلى : 28 جانفي 2023

* مقدمة :

بناء على القرار المؤرخ في صفر 1436 هـ الموافق لـ ديسمبر 2014م الذي يحدد دفتر الشروط المتعلق بإنشاء المؤسسات التعليمية والنوادي والمعاهد التابعة لجمعية العلماء المسلمين الجزائريين ومراقبتها .

- وعملا بقانون الجمعيات رقم 12 - 06 ، وتطبيقا للمادتين 05 و 58 من القانون الأساسي .
- ووفقا للنظام الداخلي لجمعية العلماء المسلمين الجزائريين المنبثق من الجمعية العامة الرابعة للمجلس الوطني في دورته الثالثة في 2016م 1437 هـ ، من المادة 85 إلى المادة 112 لاسيما المادة 102 المحددة لمهام مكتب شعبة البلدية ، ومن ذلك الفقرة الخامسة والتي تنص على تقديم التقرير المالي والأدبي نصف السنوي، بعد المصادقة عليه من قبل المجلس البلدي، إلى المكتب الولائي.

نعرض على أسماعكم المحترمة الأعمال التالية التي قامت بها المدارس التابعة لجمعية العلماء المسلمين الجزائريين شعبة بلدية توقرت بهيكلها أو من يمثلها نيابة عن أعضائها ومن ذلك :

* تمهيد :

- 1/ رئيس الشعبة إبراهيم ريغي أستاذ ثانوي لمادة العلوم الإسلامية ماستر علوم إسلامية.
- 2/ انطلاق التسجيلات كان في 17 سبتمبر 2022 .
- 3/ انطلاق الدراسة بالنسبة للأفواج القرآنية كان في 01 أكتوبر 2022 وبالنسبة لأفواج

التمدرس والتحضير والتمهيد ومحو الأمية كان في 02 أكتوبر 2022 .
4/ عدد المدارس القرآنية 06، عدد الطلبة 1153 ، عدد المدراء 06 ، عدد معلمات القرآن الكريم 39 ، عدد معلمات التحضير والتمهيد 13 ، عدد الإداريين 06 ، عدد المستخدمين 09. وكانت الانطلاقة في ظروف حسنة وسلسة .

1/ الجانب التربوي: بالنسبة للتمهيد والتحضير ومحو الأمية سيرورة الدروس عادية جدا وتقدم سلس في البرنامج ما يتماشى مع التوزيع السنوي/ نسبة تقدم البرنامج 45 % تقريبا .

2/ الجانب القرآني: 1/ الكم المحفوظ في المتوسط 20 حزب، بتقدم 05 أحزاب في المتوسط في الفصل، ونسبة تقدم الطلبة في الحفظ مقارنة بالعام الماضي جيدة، 2/ تنظيم المخيم القرآني المكثف أيام 24/25/26 ديسمبر 2022 بمدرسة الشاهد إبراهيم.

3/ الجانب الدعوي: إنطلاق دورات شهرية ودورية ، 1/ دورة الفقه الإسلامي للمسلم الصغير من تقديم الأستاذ إبراهيم ريغي في 26/27/01/2023 ، 2/ دورة شرح الأربعين النووية من تقديم الشيخ عبد السلام حمصي في 14/01/2022 ، 3/ محاضرة بعنوان كيف نربي أبنائنا على حب الوطن وغرس روح الانتماء للوطن من تقديم الأستاذة بايوسف حبيبة والشيخ عبد السلام حمصي ، 4/ التعريف بسيرة المصطفى ﷺ وذلك في ذكرى المولد النبوي بجميع المدارس القرآنية في 08/10/2022 .

4/ الجانب الثقافي: 1/ محاضرة حول انتفاضة الأقصى وتاريخ فلسطين من تقديم كوكبة من الأستاذة لجمعية الأقصى الشريف بورقلة ، 2/ تقديم ندوة تاريخية حول تاريخ توقرت من خلال المصادر والمراجع التاريخية ، من تقديم الأستاذ أحمد خوضر، بتاريخ 22/01/2023 .

5/ الدورات التكوينية: 1/ جلسة تنسيقية تكوينية لفائدة معلمات التحضير والتمهيد في شرح الطرق البيداغوجية في التدريس 21/22/09/2022 .
2/ دورة تأهيلية للمعلمات الخاتمات بعنوان : حفظ القرآن الكريم وقواعد مراجعته ، من تقديم الأستاذ الدكتور أبو بكر كافي يوم 29/12/2022 .

6/ المسابقات : مسابقات داخلية للمدرسة في ديسمبر 2022 تحضيراً للمسابقات الخارجية للقرآن الكريم في رمضان .

7/ الرحلات والزيارات العلمية: زيارة طلبة التحضير لمتحف المجاهد في ذكرى أول نوفمبر 2022.

11/ الورشات : ورشة للأشغال اليدوية بمناسبة ذكرى المولد النبوي ، وأخرى بمناسبة أول نوفمبر .

12/ الحفلات والتكريمات من المناسبات الدينية إحياء ذكرى المولد الشريف ومن المناسبات الوطنية إحياء ذكرى 01 نوفمبر بجميع المدارس القرآنية مع تقديم أنشطة بالمناسبة : حفظ أناشيد تقديم معارض ، مسرحيات ... ، وتكريم المتفوقين .

13/ العطل :رزمة العطل في هذه الفترة موازية لرزمة وزارة التربية بالنسبة للتحضيري والتمهيدي من 29/12/2022 إلى 08/01/2023 ، أما بالنسبة لأفواج القرآن الكريم من 31/12/2022 إلى 08/01/2023 ..

إمضاء رئيس شعبة توفرت

الملحق (٥) :



بسم الله الرحمن الرحيم
جمعية العلماء المسلمين الجزائريين

أسست في 17 ذي الحجة 1349 هـ
الموافق لـ 5 ماي 1931 م



الإسلام ديننا، العربية لغتنا، الجزائر وطننا

لجنة التنظيم الوطنية:

رقم: 002 / 2021

توزيع المهام على أعضاء المكتب البلدي

بناء على القانون الأساسي والنظام الداخلي للجمعية:

تم تنصيب مكتب شعبة بلدية: ... ولاية: ...

يوم: ... الموافق لـ 14/04/2021 م

الرقم	الاسم واللقب	المهمة في الجمعية	الإمضاء
01	أبراهيم ريغي	الرئيس	
02	سروام بولمودة	عضو مكلف بالإدارة	
03	يوسف عظامر	عضو مكلف بالمالية والوسائل	41
04	يوسف بن حميدة	عضو مكلف بالإعلام والعلاقات العامة	
05	جعفر بن رشيدة	عضو مكلف بالثقافة والتراث	
06	عبد الكريم تايبي	عضو مكلف بالنشاط العلمي والتربوي والدعوي	
07	بو بكر برتيجت	عضو مكلف بالشباب والطلبة	
08	زليخة دها	عضو مكلف بالأسرة والمرأة والطفولة	
09	كمال بن جلول	عضو مكلف بالتنظيم والمراقبة	

يكلف السادة المذكورون أعلاه بما يلي:

- تمثيل الجمعية، والقيام بمهامها في بلدية: ... ولاية: ... قصد التوجيه والإعلام.

- الإشراف على الجمعيات العامة على مستوى بلدية: ... ولاية: ... والقيام بكل مهام الجمعية المقررة قانونا من جمع الاشتراقات للهيئات، ونشر أفكار ومبادئ الجمعية.



حمصي عبد السلام

الملاحق

الملحق (٦): من نشاطات الشعبة



الملحق (٧): زيارة أعيان البلدة لمقر الشعبة



الفهرس

فهرس الآيات القرآنية :

الآية	الصفحة
« وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ » الصافات ٣٣	ب
" وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا "	هـ
إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا	هـ
" وَاللَّهُ يَدْعُو إِلَى دَارِ السَّلَامِ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ "	ر
يونس ٢٥	
" وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ "	٣
" المائدة ٢ "	
" أَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا " آل عمران ١٠٣	٣
" وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ ... " الآية ٦٠ سورة الأنفال	١١
" قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ "	١٤
يوسف ٥٥	
" وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ " العصر ٣	١٩
" وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ " آل عمران	١٩

	١٥٩
٣٤	" وَمَا أَصْبَحُكُمْ مِنْ مُصِيبَةٍ فَبِمَا كَسَبَتْ أَيْدِيكُمْ وَيَعْفُوا عَنْ كَثِيرٍ " الشورى ٣٠ .
٣٥	" قُلْ هَذِهِ سَبِيلِي أَدْعُو إِلَى اللَّهِ ... مِنَ الْمُشْرِكِينَ ١٠٨ " يوسف ١٠٧
٣٨	" وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ " آل عمران ١٥٩
٤٧	﴿ وَيَمْكُرُونَ وَيَمْكُرُ اللَّهُ وَاللَّهُ خَيْرُ الْمَاكِرِينَ ﴾ سورة الأنفال ٣٠

فهرس الأحاديث النبوية :

الصفحة	الحديث
٤	" يد الله مع الجماعة "
٤	" المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضا "
٥	" يد الله مع الجماعة " رواه الترمذي و صححه الألباني ، و قوله ص : " إِنَّ المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضا " رواه البخاري و مسلم
١٤	عن عمر ابن الخطاب رضي الله عنه أَنَّ قال يوما لمن حوله : تمنوا فقال بعضهم : أتمنى لو أَنَّ هذه ... أتمنى لو أَنَّهُما مملوءة رجالا مثل أبي عبيدة بن الجراح ، ومعاذ بن جبل ، و سالم مولى أبي حذيفة و حذيفة بن اليمان "

الفهرس

٢٠	" إِنَّ اللَّهَ يَحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقَنَهُ " (المعجم الأوسط للطبراني ٢٧٥/١ نو صححه الألباني في السلسلة الصحيحة ١٠٦/٣)
٣٤	المؤمن القوي خير و أحبّ إلى الله من المؤمن الضعيف
٣٥	إِنَّ اللَّهَ لَا يَقْبِضُ الْعِلْمَ ... فَضْلُوا وَ أَضْلُوا " (صحيح البخاري)
٤٢	" ادعهم إلى شهادة أن لا إله إلاّ الله و أنّي رسول الله ، فإن هم أطاعوا لذلك ، فأعلمهم أنّ الله قد افترض عليهم خمس صلوات في كلّ يوم و ليلة "
٤٧	قال قائل: ومن قلة نحن يومئذ؟! قال: بل أنتم يومئذ كثير، ولكنكم غثاء كغثاء السيل، ولينزعن الله من صدور عدوكم المهابة منكم، وليقذفن الله في قلوبكم الوهن، فقال قائل: يا رسول الله ، وما الوهن؟ قال: حب الدنيا وكراهية الموت

فهرس المواضيع :

الصفحة	الفهرس
	الإهداء
	شكر و تقدير
	ملخص الدراسة
	قائمة الاختصارات
ب	المقدمة
ج	خطة البحث

المبحث التمهيدي للدراسة	
د	الإشكالية العامة
د	الإشكاليات الفرعية
د	أهداف الدراسة
هـ	أهمية الدراسة
ر	أسباب اختيار الموضوع
ر	الصعوبات التي واجهت الدراسة
ز	مصطلحات الدراسة
ل	منهج الدراسة
المبحث الأول : العمل الدعوي المؤسساتي	
٢	المطلب الأول : تعريف العمل الدعوي و مشروعيته
٤	المطلب الثاني : خصائص و مميزات العمل الدعوي المؤسساتي
٦	المطلب الثالث : أهمية العمل المؤسسي الدعوي
٧	المطلب الرابع : أنواع العمل المؤسسي الدعوي
المبحث الثاني : ضوابط العمل الدعوي المؤسساتي	
١٠	المطلب الأول : ضوابط منهجية
٢١	المطلب الثاني : ضوابط قانونية
٢٤	المطلب الثالث : ضوابط تقنية و فنية
المبحث الثالث : تحديات العمل الدعوي المؤسسي	
٣٥	المطلب الأول : التحديات الداخلية للعمل المؤسسي
٤٣	المطلب الثاني : التحديات الخارجية للعمل المؤسسي
٤٩	المطلب الثالث : الحلول المقترحة لهذه التحديات
المبحث الرابع : الجانب التطبيقي للدراسة	

الفهرس

٥٢	المطلب الأول : تعريف جمعية العلماء المسلمين
٥٧	المطلب الثاني : منهج الدراسة (المقابلة)
٥٩	المطلب الثالث : تحليل و تفسير نتائج المقابلة
٦٥	الخاتمة
٦٦	التوصيات
٦٦	الآفاق المستقبلية
٦٧	المراجع
٧٥	الملاحق
٨٦	فهرس الآيات القرآنية
٨٧	فهرس الأحاديث النبوية
٨٩	فهرس المواضيع

