داستان‌های داوطلبانه

داوطلبان بازگشت و آریل دورفمن!

سعید اصغرزاده

جایی می‌خواندم که آریل دورفمن، نویسنده شهیر شیلیایی، که برای بازگشت به وطن در دوران پینوشه حتی رنج زندان را به جان خریده بود، این آخری‌ها در مصاحبه‌ای به تلخی گفته بود پس از پایان دیکتاتوری وقتی برای دومین‌بار به کشور بازگشت دیگر آن مردم را نمی‌شناخت. درواقع همانقدر که مردم عوض شده بودند، جلای وطن خود او را هم در جهت دیگری تغییر داده بود؛ ناهمسانی که باعث شد فرهنگ جدید مردم را تاب نیاورده و مصمم به بازگشت به تبعیدگاهش در آمریکا شود: یکبار به خاطر دولت، بار دیگر به خاطر ملت. عجیب نیست که در پیامد چنین فرآیندی، دست‌آخر مورد نوستالژی برای او جغرافیای طبیعی شیلی باشد و نه جغرافیای بشری‌اش.

نویسنده از خود پرسیده بود آیا قضیه دورفمن برای آن چندمیلیون ایرانی مهاجر هم صادق است؟ تغییر مکان همیشه بازگشت‌پذیر است اما پروسه‌ی تغییر فرهنگ، فکر و عادات هم؟ آیا هر مهاجری را ناگزیر باید برای همیشه از تن اصلی جدا شده پنداشت، حتی اگر گاهی مانند دورفمن وقت گفتن از کوه‌های آشنایش، چشمانش به سرخی بزند؟

«می‌خواستم به شیلی برگردم و کوه‌ها را ببینم چون اولین چیزی که دلم برایشان تنگ می‌شد، کوه‌ها بودند. تا جایی که می‌دانم در تهران کوه‌ها در شمال شهر واقع شده‌اند، یعنی همیشه جهت را می‌دانید؛ می‌دانید جنوب کدام سمت است و غرب و شرق هم. بعد از گم‌شدن در یک خیابان فقط کافی است سر را بلند کرده تا ببینید کوه‌ها کدام‌طرفند. همیشه می‌دانید چیزی پشت شما را دارد. می‌دانید که از شما محافظت می‌کند. در شیلی این کوه‌ها، کوه‌های خیلی خیلی بلند «آند» هستند، نصف آسمان را پوشانده‌اند و من بدون کوه‌ها گیج می‌شدم. در خیابان‌های صاف پاریس و هلند من گیج می‌شدم؛ نمی‌دانستم کجا هستم. از تعدل می‌خواستم برای همیشه آن‌جا زندگی کنم و همانجا بمیرم، اما سرنوشتم این نبود.»

عاشق کلمات دورفمن می‌شوم. آیا در میان مهاجران ما کسی هست که داوطلب این صراحت لهجه شود و آیا در میان دولتمردان ما کسی هست که داوطلب پذیرش این صراحت‌ها و دست به کار تمهیداتی شود؟ شاید یکی از شعارهای دولت تدبیر همین پذیرش صراحت لهجه و بازگشت است. اما آیا ما با هموطنان دور از وطنمان غریبه باقی خواهیم ماند؟ ما برای آنان چه خواهیم داشت تا موقعیت کشور را به بهترین نحو دریابند و مددرسانشان باشیم و یاری کننده‌مان باشند؟

دلم نمی‌آید که از دورفمن حرف بزنم و از «مرگ و دوشیزه»اش ننویسم. آریل دورفمن در ایران بیشتر به واسطه نمایشنامه مرگ و دوشیزه شناخته شده است. نمایشنامه‌ای که دورفمن سال‌ها پیش در واکنش به شرایطی نوشته است که در کشور خودش شیلی ایجاد شده بود، اما برایش شهرتی جهانی به ارمغان آورد.» یک زن وقت غروب منتظر است که شوهرش به خانه برگردد. همه‌چیز در وضعیتی ناپایدار است. او هنوز هراسان است، سال‌هاست که هراس پنهانی‌اش را محکم در سینه حبس کرده و آن را فقط با مردی که دوستش دارد در میان گذاشته است و حالا، از امشب تا روز بعد، او باید با هراس همه این سال‌هایش روبه‌رو شود. زن در اتاق پذیرایی منزل خودش با دکتری مواجه می‌شود که معتقد است همان کسی است که مسئول تجاوز و شکنجه او در سال‌های قبل بوده است. او دکتر را همانجا به محاکمه می‌کشاند و می‌خواهد عدالت به تاخیر افتاده را همانجا اجرا کند. شوهرش، وکیلی که خودش در یک کمیسیون تحقیق مامور بررسی مرگ هزاران مخالف در رژیم گذشته است، اینجا ناگزیر به دفاع از مرد متهم است، چون معتقد است بدون پذیرفتن نقش قانون در کشورش، گذار به دموکراسی ناممکن است. اگر همسرش دکتر را به قتل برساند، شوهر می‌فهمد که دیگر قادر نخواهد بود کمک کند تا سرزمین بیمار و زخمی‌اش را بهبود بخشد...» دورفمن می‌گوید وطن من شیلی بود یا شاید هم آرژانتین، جایی که من به دنیا آمده بودم. هرچند، در همان هنگام می‌توانست آفریقای جنوبی، مجارستان یا چین هم باشد. جوامع زیادی را می‌شناسیم که وقتی دچار شکافی در درون خودشان شده‌اند، با این سوال‌ها مواجه بوده‌اند که با زخم‌های گذشته چه می‌توان کرد؟ چگونه می‌شود در کنار دشمن زیست؟ و چگونه می‌توان بدون زیر پا گذاشتن ضرورت برقراری صلح و دوستی برای پیشرفت، درباره کسانی که در گذشته از قدرتشان سوءاستفاده کرده‌اند عدالت را اجرا کرد؟ من از اینکه مرگ و دوشیزه هنوز هم مردم را به گریه می‌اندازد و آنها را با موقعیت تراژیکی که راه‌حل روشنی ندارد، رودررو می‌کند، به هیجان می‌آیم: متنی که براساس موقعیتی در «دیروز» شکل گرفته، برای جهان «امروز» ما حرف می‌زند. هیجان‌زده می‌شوم از اینکه در نسبتی که در این موقعیت میان زن‌ها و مردها شکل می‌گیرد، چیزهایی را کشف کرده‌ام. از اینکه پیچیدگی حافظه و خاطره، پیامدهای خشم، تردیدها و ابهام‌های میان حقیقت و روایت در این متن، سبب می‌شود تا درگیری ذهن و تخیل مخاطب بیشتر ادامه پیدا کند، هیجان‌زده می‌شوم. ولی سرخوشی‌ام به پایان می‌رسد وقتی می‌بینم که بشریت از گذشته‌اش هیچ‌چیز نمی‌آموزد، که شکنجه هنوز منسوخ نشده، که عدالت به ندرت به خدمت بشر در می‌آید، که سانسور به اوج خود رسیده و امید به دگرگونی دموکراتیک در حال فراموشی و تحریف است. از دست من کاری ساخته نیست. جز اینکه پس از چندسال دیگر هم، اگر لازم باشد، باز هم همین عبارت را خواهم نوشت: این داستان دیروز اتفاق افتاده، اما در همین لحظه می‌تواند به سادگی، دوباره در حال رخ‌دادن باشد.

اهدای اموال شهید اصغری به بیماران سرطانی

جانباز شهید داود اصغری قبل از شهادتش تمامی اموال و دارایی خود را وقف بیماران سرطانی کرده بود. جانباز شهید داود اصغری از پزشکان حاذق اردبیل که بعد از تحمل سال‌ها درد و رنج ناشی از جراحت‌های دوران هشت‌سال دفاع‌مقدس در نخستین روزهای سال جاری به یاران شهیدش پیوست با اهدای اموال خود به بیماران سرطانی ایثارگری خود را به اوج رساند.

حجت‌الاسلام سیدحسن عاملی نماینده ولی فقیه در استان اردبیل نیز در دیدار با خانواده شهید داود اصغری گفت: این شهید در کنار اوج ایثارگری، جانبازی و رسیدن به مقام شهادت یادگاری ارزشمند از خود به یادگار گذاشته که همیشه در کمک به محرومان مفید و موثر است. این شهید در همه حوزه‌ها به‌ویژه فعالیت‌های علمی، فرهنگی، هنری و ورزشی همانند دوران دفاع‌مقدس پیشقدم بوده و برجستگی او را می‌توان نیکوکاری او و نیت خیرخواهانه اعلام کرد.

عاملی افزود: شهید داود اصغری در مناسبت‌های مختلف به‌ویژه در ایام شهادت امام جعفر صادق علیه‌السلام با حضور در مناطق سنی‌نشین همچون «عنبران و هشتجین» با ویزیت رایگان بیماران و توزیع هدایا بین کودکان سعی می‌کرد آنها را در اوج شادی و سرور مشاهده کند. این شهید ثروت خود را با وقف کردن جاودانه کرد تا با کیاست تمام مال و ثروت، خود را بعد از پایان حیاتش ثمربخش و نتیجه‌بخش کند. عاملی از رسانه‌ها به‌ویژه صداوسیما خواست تا با معرفی ابعاد شخصیتی دکتر اصغری به نسل آینده با تولید فیلم و مستند بکوشند تا نسل آینده به جای الگو قرار دادن افراد و شخصیت‌های غربی از پزشکان خیرخواه و خیراندیش همچون شهید اصغری الگو گرفته و ذائقه مردم در تربیت فرزندانی همچون دکتر اصغری تغییر پیدا کند.

داود اصغری به سال ۱۳۴۷ در تهران به دنیا آمد. در سال ۱۳۶۲ که دوره دوم دبیرستان بود و هنوز ۱۵ بهار از عمرش می‌گذشت به فرمان حضرت امام راحل لبیک گفته و پس از گذراندن آموزش‌های نظامی به مناطق عملیاتی کردستان اعزام و در عملیات‌های چریکی به‌خصوص در منطقه اشنویه شرکت کرد. این رزمنده بسیجی سپس به گردان حضرت قاسم لشکر ۳۱ عاشورا پیوست و در عملیات‌های مختلف از جمله بدر، والفجر ۸، کربلای ۵ و مرصاد حضور یافت. داود اصغری ششم فروردین سال ۱۳۹۴ به شهادت رسید.

چهارده گام ساده برای جذب موفق داوطلب (بخش دوم)

۷- ساختار برنامه جذب و به‌کارگیری داوطلب را مشخص کنید

خوب، تا به این جا شما یک پرونده شرح وضع از برنامه داوطلبی خود ساخته‌اید و به این ایده کلی رسیده‌اید که افراد داوطلب قرار است چه وظایفی را بر عهده بگیرند و نحوه عملکرد برنامه چگونه خواهد بود. در این مرحله توانسته‌اید حمایت سازمان را جلب کنید، منابع مالی مورد نیاز را فراهم کرده‌اید و دانش خود در زمینه مدیریت افراد داوطلب را نیز افزایش داده‌اید. حالا زمان آن فرا رسیده که مشخص کنید این برنامه داوطلبی چگونه پیاده‌سازی خواهد شد و چگونه کار می‌کند. کارهایی مثل نحوه مصاحبه، آموزش و نظارت بر افراد داوطلب را باید مشخص کنید.

اقدام عملی:

- ایده‌های اولیه در ارتباط با وظایف افراد داوطلب را جمع‌آوری و پیش‌نویس شرح وظایف شغلی آنها را بنویسید
- سوالات مصاحبه را در تناسب با درک قابلیت‌های یک داوطلب در جهت منافع سازمان تدوین کنید.
- آموزش‌هایی که افراد داوطلب باید ببینند را مشخص کنید.
- تصمیم بگیرید که چه رویه‌ها و سیاست‌هایی باید به اجرا درآیند.
- ببینید که افراد داوطلب نیازمند چه حمایت‌هایی هستند، چه نظارت‌هایی باید روی عملکرد آنها انجام گیرد و چه کسانی مسئول این کارها خواهند بود.
- ایده‌های اولیه برای به رسمیت شناختن کار و ارزش افراد داوطلب را توسعه دهید.
- تأثیر این برنامه و نحوه ارزشیابی آن را مشخص کنید
- سیستم‌هایی برای پیگیری و ارزیابی ساعات کاری افراد داوطلب و دیگر داده‌های مربوط به آنها تهیه کنید

۸- مسائل مرتبط با مدیریت ریسک را بررسی کنید

مهم است که ریسک‌هایی که برای سازمان با داشتن افراد داوطلب به وجود خواهد آمد و هم‌چنین ریسک‌هایی که خود افراد داوطلب در هنگام انجام وظیفه با آن روبه‌رو می‌شوند را ارزیابی کنیم.

اقدام عملی: تصمیم بگیرید که چگونه می‌توانید با این ریسک‌ها در زمان تعریف وظایف شغلی، نظارت، آموزش، چک کردن سوءپیشینه، بیمه یا سیاست‌های اعمالی برخورد کنید. یک منبع بسیار عالی در این زمینه کتاب لیندا گراف به نام «بهتر است در امنیت باشید ... مدیریت ریسک در برنامه‌های داوطلبی و خدمات اجتماعی» است.

۹- مشکلات قانونی که ممکن است بر سر راه‌تان قرار گیرد را مشخص کنید

هیچ التزام قانونی فراگیری برای گروهی از مردم که خواهان انجام کاری خیر هستند، وجود ندارد اما با توجه به ساختار سازمان شما یا تمرکز فعالیت‌های افراد داوطلب، ممکن است الزامات قانونی خاصی وجود داشته باشد. به‌عنوان نمونه می‌توان از قانون برخی از ایالت‌ها برای چک کردن سوءپیشینه در بعضی از کارهای داوطلبی، قوانین بزرگسالان آسیب‌پذیر یا گزارش کمک‌های مالی جمع‌آوری شده نام برد.

اقدام عملی: اگر در سازمان غیرانتفاعی خود خواهان به راه انداختن برنامه‌ای برای جذب و به کارگیری افراد داوطلب هستند، از مشاور قانونی خود کمک بگیرید تا مطمئن شوید که به درستی مشکلات مدیریت ریسک را در نظر گرفته‌اید و دیگر جنبه‌های قانونی لازم را نیز بررسی کنید.

اگر بدون ساختار رسمی سازمان غیرانتفاعی، به صورت خودجوش و در راستای تلاشی مدنی خواهان به راه انداختن برنامه‌ای برای جذب و به کارگیری افراد داوطلب هستید، از یک منبع مشاوره در نزدیکی خود برای تبدیل شدن به یک سازمان غیرانتفاعی با مسائل قانونی مرتبط با کاری که می‌خواهید انجام دهید، کمک بگیرید.

۱۰- فرآیند جذب افراد داوطلب را طرح‌ریزی کنید

به این فکر کنید که افراد داوطلب با پیوستن به سازمان شما، چه چیزی به دست می‌آورند. چه چیزی یاد خواهند گرفت؟ چه تاثیری خواهند داشت؟ آیا هیچ منفعت آموزشی، شغلی و ... برای آنها وجود دارد؟ این منفعت‌ها را در تعریف وظایف شغلی بگنجانید و از آن در برنامه و پیام‌های جذب نیرو استفاده کنید.

اقدام عملی: پیش‌متنی برای استخدام تهیه کنید تا مشخص کند که داوطلب باید چه کارهایی را انجام دهد، چگونه تاثیر گذار خواهد بود و چه سود و منفعتی برای خود شخص خواهد داشت. سپس به سراغ توسعه برنامه‌ای برای جذب افراد داوطلب بروید.

- پروفایل یک داوطلب ایده‌آل برای هر کدام از موقعیت‌های داوطلبی را بیابید و به این فکر کنید که از کجا می‌توان افراد مشابه اینچنینی پیدا کرد. هر چقدر این فرآیند هدف‌مندتر باشد، احتمال پیدا کردن افراد مناسب برای این کار هم بالاتر خواهد بود.
- در ابتدا به دنبال جذب افرادی باشید که خودشان هم می‌توانند جذب کننده افراد دیگر باشند و از دوستان و آشنایان خود درخواست کنند که داوطلب همکاری با سازمان شما بشوند. اولین دلیلی که یک نفر ممکن است شروع به کار داوطلبانه کند این است که شخصا از او درخواست شده باشد. از کارمندان و اعضای گروه مدیریت بخواهید تا در دوستان و آشنایان خود به دنبال داوطلب بگردند. وقتی تعدادی داوطلب پیدا کردید، از آن‌ها هم بخواهید که به دنبال افراد دیگری برای کار داوطلبانه باشند.
- یک فهرست از مرکزهایی تهیه کنید که می‌توانید موقعیت‌های شغلی داوطلبانه را در آن‌ها اعلام کنید. از مکان‌های آنلاین و سایت‌های مفید برای هدف‌دار کردن جست‌وجوی خود در میان گروه افراد داوطلب دلخواه‌تان استفاده کنید.
- به دنبال فرصت‌هایی برای مطرح کردن نیاز خود به افراد داوطلب در مجالس و رسانه‌های مختلف باشید.

۱۱- سینه سپر کنید و استارت کار را بزنید

زمان شروع به کار و جذب افراد داوطلب رسیده است. ممکن است در ابتدا بخواهید به آرامی و با تعداد کمی داوطلب شروع کنید یا بخواهید از ابتدا قدمی گنده بردارید و همه گروه لازم را یک‌جا استخدام کنید. دایما بر سیستم‌ها و برنامه‌هایتان نظارت کنید و آماده ایجاد تغییرات لازم باشید. هر آن چه که اتفاق می‌افتد را ثبت و مستندسازی کنید تا بتوانید از این تجربیات در آینده هم استفاده کنید.

اقدام عملی: نقطه عطف یا مایلستون‌ای برای این که به چه چیزهایی و در چه زمانی باید برسید، تعیین کنید.

۱۲- افراد داوطلب خود را به رسمیت بشناسید و استراتژی‌هایی برای نگه‌داشتن آنها داشته باشید.

بهترین روش برای ترغیب افراد داوطلب به ادامه همکاری، به‌رسمیت شناختن و ارج نهادن آنان است. فرهنگ به رسمیت شناختن و ارج نهادن را در سازمان ایجاد کنید که می‌تواند شامل تشکرهای شخصی از تک‌تک افراد داوطلب و مطلع کردن آن‌ها از تاثیری باشد که داشته‌اند.

حفظ افراد داوطلب در طول زمان برای تداوم کارها و همچنین هدر ندادن انرژی در جهت جذب نیرو و آموزش نیروی جدید بسیار مفید است. یک‌سوم از داوطلب‌ها بعد از یک‌سال همکاری خودشان را قطع می‌کنند. از طریق به‌رسمیت شناختن و ارج نهادن و همچنین روش‌های مفید دیگر، می‌توانید میزان قطع همکاری را کاهش دهید.

اقدام عملی: منابع مختلف در راستای چگونگی به رسمیت شناختن و ارج نهادن افراد داوطلب را مطالعه و راه‌های کم‌هزینه برای این کار را پیدا کنید.

۱۳- افراد ذی‌نفع را مطلع نگه دارید

هیأت‌مدیره، کارمندان و دیگر رهبران را از نتایج اولیه برنامه داوطلب‌ها مطلع سازید. همگام با موفقیت‌ها، موارد تعجب‌برانگیز را هم با آن‌ها در میان بگذارید. وقتی که افراد اصلی بیشتری از ابتدا در جریان کار قرار بگیرند، بیشتر در هیجان موفقیت برنامه شریک خواهند بود و بیشتر به آن اهمیت خواهند داد.

اقدام عملی: هدف خود را به دست آوردن داده‌های ارزیابی در پایان سال اول اجرای برنامه یا حتی زودتر از آن بگذارید تا بتوانید کمیت و کیفیت نتایج را تعیین کنید. اتفاقاتی که افتاده است را با همه به‌اشتراک بگذارید.

۱۴- قدم بعدی را برنامه‌ریزی کنید

حالا که برنامه را به اجرا در آورده‌اید، باید تصمیم بگیرید که آیا می‌خواهید آن را گسترش بدهید یا در حوزه‌های دیگر به کار بگیرید. اگر خواهان ادامه برنامه هستید، باید به دنبال آموزش‌های پیشرفته‌تر برای رهبران این برنامه باشید تا آمادگی لازم برای برخورد با مشکلات و فرصت‌های سر راهتان را داشته باشید.

اقدام عملی: یک گام به عقب بردارید و از دور برنامه خود را ارزیابی کنید. تغییرات لازم را اعمال کنید و قدم بعدی را برنامه‌ریزی کنید.

پاورقی هفته

آنچه در زندان آموختم

اسماعیل نظریو

فعال مدنی

اسماعیل نظریو وقتی هنوز نوجوانی بیش نبود به زندان نیویورک در جزیره ریکرز افتاد، جایی که او - حتی پیش از محکوم‌شدن ۳۰۰ روز را در سلول انفرادی گذراند. حال او به‌عنوان یکی از طرفداران اصلاح قوانین زندان‌ها تلاش می‌کند تا فرهنگ مراکز اصلاح و تربیت و زندان‌هایی که در آن‌جا جوانان به دفعات تحت خشونتی غیرقابل تصور هستند را تغییر دهد. نظریو، از داستان تکان‌دهنده‌اش در زندان می‌گوید و راه‌هایی را پیشنهاد می‌کند تا به جای آسیب رساندن به نوجوانان در زندان، به آنها کمک کنند. فرهنگ زندان و مراکز اصلاح و تربیت ما باید تغییر کنند، خصوصا برای زندانیان نوجوان. ایالت نیویورک تنها یکی از دو ایالتی است، که به صورت خودکار افراد ۱۶ تا ۱۷ سال رو در رده بزرگسالان زندانی می‌کنه. این فرهنگ خشن افراد رو پس از دستگیری در محیطی پر تنش قرار میده، در این مراکز افسران اصلاح و تربیت مسئول اداره کل امور هستند. این محیط درواقع برای جوانان زمینه‌ای را برای شکوفایی استعداد یا حتی اصلاح آنها فراهم نمی‌کنه. تا زمانی که سن محکومیت قضایی تا ۱۸ سال افزایش نیافته، مجبوریم بر تغییر روند زندگی روزمره این جوانان تمرکز کنیم.

این مورد را من شخصا تجربه کردم. هنوز ۱۸ سالم نشده بود که تقریبا ۴۰۰ روز را در زندان جزیره ریکرز گذروندم و اضافه کنم که تقریبا ۳۰۰ روزش را در سلول انفرادی بودم، بذارید بهتون بگم: هر روز با تمام توان در سلولی دربسته فریاد زدن یا با تمام توان از پنجره به بیرون فریاد زدن دیوانه‌کننده‌است. از آنجایی که در سلول کار زیادی برای انجام‌دادن ندارید، شروع می‌کنید به مدام این طرف و اون طرف رفتن و با خودتون صحبت کردن، ذهنتون به حالت آشفته‌ای بهم می‌ریزه اونوقت بدترین دشمن شما میشه ذهنتون. زندان در اصل باید فرد را اصلاح کنه، نه این که شخص را عصبی‌تر، آشفته‌تر و ناامیدتر کنه. از آنجایی که هیچ برنامه‌ای برای دوران آزادی این جوانان وجود نداره، آنها این‌بار با دستانی خالی‌تر به جامعه برمی‌گردند. در اصل برنامه‌ای نیست که آنها را از ارتکاب دوباره جرم دور کنه.

قدم اول، اصلاح افسران اصلاح و تربیت است. این که مثل خیلی از افراد افسران تربیتی را افراد خوب تلقی کنیم و زندانیان را افراد بد، کار راحتی است یا در مواردی برعکس. ولی به این سادگی نیست. این افسران تربیتی افراد عادی هستند. آنها از دل همان افرادی در می‌آیند که به آنها خدمت می‌کنند. آنها فقط افراد عادی هستند. نه ربات هستند و نه از ذاتی جدا. آنها هم همان کارهایی را انجام می‌دهند که دیگر افراد جامعه انجام می‌دهند. مثلا افسران اصلاح و تربیت مرد دوست دارند با افسران زن تیک بزنند. با همدیگه بازی‌های بچه‌گانه می‌کنند یا از سیاست حرف می‌زنند یا افسران زن مدام غیبت می‌کنند. من ساعات زیادی را با تعداد بی‌شماری از این افسران اصلاح و تربیت گذراندم، بذارید درباره یکی از آنها به نام مونرو بهتون بگم. یه‌بار اون منو بین ورودی A و B کشید که بخش شمالی و جنوبی بند ما رو جدا می‌کرد. چون من درگیری فیزیکی با یکی دیگه از هم‌بندی‌هام داشتم منو اونجا می‌کشید، از آنجایی که یکی از افسران خانم اون اطراف کار می‌کرد، فکر می‌کرد قوانین شیفت اونو زیر پا گذاشتم. برای همین با مشت کوبید توی سینه‌ام. جوری که نفسم بالا نمی‌اومد. کفری نشدم و واکنش آنی نشون ندادم. چون که می‌دونستم اونجا خانه اونهاست. هیچ‌شانسی ندارم. تنها کاری که باید کرد «سکوت» و اینجوری سریع جواب میده. برای همین فقط تو چشماش نگاه کردم و حدس می‌زنم آتش خشم و آشفتگی را در چشمانم دید، بهم گفت: «این نگاهت برات دردسر سازتره، جوری نگاه می‌کنی که انگار می‌خواهی دعوا کنی.» برای همین شروع کرد به باز کردن فانوسخش لباس و درجه‌هاش رو در آورد. و گفت: «یالا، بیا جلو.»

اخبار نیکوکاری

برگزاری همایش خیرین مدرسه‌ساز در اسدآباد

رئیس آموزش‌وپرورش اسدآباد از برگزاری همایش خیرین مدرسه‌ساز در ۲۳ اردیبهشت‌ماه خبر داد و گفت: اسدآباد ۵۸۱ خیر مدرسه‌ساز فرهنگی دارد. جعفر دهبانی‌بصیر در شورای آموزش‌وپرورش اسدآباد با اشاره به برگزاری جشنواره خیرین مدرسه‌ساز در ۱۷ اردیبهشت در همدان، اظهار کرد: همایشی با همین عنوان در روز ۲۳ اردیبهشت در شهر اسدآباد برگزار خواهدشد.

وی با بیان این‌که سال گذشته در جشنواره خیرین مدرسه‌ساز استان تعهد جمع‌آوری ۴۵۰میلیون تومان از سوی خیرین شهرستان داده شد، افزود: از این میزان ۴۰۰میلیون تومان تعهد آقای حجت‌الله محمدی خیر مدرسه‌ساز بود.

رئیس آموزش و پرورش اسدآباد با اشاره به این‌که از میزان تعهد کمک خیرین به مبلغ ۴۵۰میلیون تومان، مبلغ ۲۰۰میلیون تومان آن جمع‌آوری شده است، افزود: ۲۰۰میلیون تومان دیگر مربوط به تعهد حجت‌الله محمدی است.

وی با بیان این‌که تعهد کمک این خیر در قبال ساخت مدرسه‌ای در شهر آجین است، گفت: ایشان مشکلی برای عمل به تعهد خود ندارد و با توجه به پیشرفت کار، مبالغ را مرحله به مرحله واریز می‌کند که در مرحله اول ۸۰میلیون تومان برای ساخت این مدرسه کمک کرده است.

دهبانی‌بصیر از تحویل مدرسه شهر آجین تا پایان اردیبهشت خبر داد و گفت: البته این تعهد و قول پیمانکار به آموزش‌وپرورش است.

اردبیل مرکزیت خیرین است

استاندار اردبیل گفت: باید اردبیل را مرکز و قطب تلاش و همت خیرین در حوزه‌های مختلف بدانیم که سرسلسله آنها مرحوم علیپور است که به یاد شهدای کربلا مدرسه احداث کرده است. مجید خدابخش در مراسم افتتاح و بهره‌برداری از پروژه خیرساز ۶۴ واحدی مسکونی ولیعصر نمین اظهار کرد: در قرآن کریم قاعده دعوت امت اسلامی به کار نیک کاملا مشهود و مشخص است و همواره بر الگوگیری از کارهای نیک و خیرخواهانه امت اسلامی توصیه شده‌است.

وی حرکت انقلاب اسلامی را نیز در همین راستا و کمک به محرومان و مستضعفان توصیف کرد و گفت: بعد از پیروزی انقلاب اسلامی و در کمتر از دو ماه نهادهایی همچون کمیته امداد، بنیاد مسکن با افتتاح حساب ۱۰۰ امام و مجموعه بنیاد شهید شکل گرفت که همه این نهادها با نگاه رفع محرومیت امام راحل(ره) و نهضت همیشه جاوید انجام شد.

رئیس شورای اداری استان اصلی‌ترین رکن انقلاب اسلامی را رفع فقر و فاصله طبقاتی در جامعه توصیف کرد و افزود: خیرین در همین راستا در حوزه‌هایی همچون مدرسه‌سازی، ساخت مسکن، کمک به بیماران نیازمند و کودکان بی‌سرپرست و ... وارد شده‌اند تا با روحیه ایثار، خیر و خیرخواهی رسالت انسانی خود را انجام دهند. خدابخش، اردبیل را مرکزیت حضور خیرین و همت آنها با قلب طاهر و پر از احساس و عاطفه توصیف کرد و یادآور شد: خیرین ما راه انفاق و جهاد در مسیر بخشودگی اموال و سرمایه‌های خود را می‌دانند که مرحوم علیپور خیر مدرسه‌ساز که به یاد شهدای کربلا ۷۲ تن مدرسه می‌سازد مصداق این حرکت بی‌نظیر است.

هزینه ۲۰ میلیاردی خیرین سلامت در کاشان

مدیرعامل مجمع خیرین سلامت کاشان از هزینه ۲۰ میلیارد ریالی خیرین سلامت این منطقه برای خرید تجهیزات پزشکی خبر داد. حسین نیکزاد صبح امروز در جمع خبرنگاران با اشاره به آغاز فعالیت رسمی مجمع خیرین سلامت کاشان از سال ۸۸ اظهار کرد: این درحالی است که از سال ۱۳۸۴ مجمع خیرین دانشگاه علوم پزشکی کاشان به‌طور رسمی کار خود را آغاز کرده است.

وی در خصوص اهداف تشکیل مجمع خیرین سلامت کاشان عنوان کرد: این مجمع به‌عنوان یک سازمان مردم‌نهاد با هدف شناسایی و ساماندهی خیرین فعال در امر سلامت، برنامه‌ریزی برای بهره‌گیری صحیح از کمک‌ها و مشارکت‌های مردمی و هدایت این کمک‌ها به اولویت‌های ملی در حوزه سلامت در اداره کل ثبت شرکت‌ها و موسسات غیرتجاری به ثبت رسید و فعالیت خود را به‌طور رسمی آغاز کرد.

این مسئول با اشاره به احداث نخستین مرکز درمانی خیرساز کاشان در سال ۱۳۱۷ بیان داشت: نخستین مرکز خیرساز درمانی با عنوان بیمارستان نقوی توسط زنده‌یاد حاج محمدصادق نقوی به بهره‌برداری رسید و در سال ۱۳۲۸ نیز روند ایجاد مراکز درمانی خیرساز با احداث بیمارستان اخوان پی‌گیری شد.

نیکزاد ایجاد زایشگاه کاشان، بیمارستان متینی و زایشگاه شبیه‌خوانی را از دیگر اقدامات خیرین سلامت این منطقه تا قبل از پیروزی انقلاب اسلامی عنوان کرد.