

جامعة الملك فيصل
عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد



نظام التعليم المطور للأنتساب
اسم المقرر: العمل التطوعي

د/ حسام صالح

١٤٣٦ هـ

إعداد

بنت نجد ١٢٣

www.ckfu.org

المحاضرة الأولى

(العمل التطوعي (تعريفه ، أهميته ، أشكاله)

أولا : تعريف العمل التطوعي

يمكن تعريف العمل التطوعي بأنه « قرار ذاتي يتخذه الفرد بنفسه لتقديم جهده أو ماله أو فكره لتحقيق هدف معين يخدم هذا الهدف المجتمع ويساعده على تنميته » .

والعمل التطوعي هو كل جهد بدني أو فكري أو عقلي أو قلبي يأتي به الإنسان أو يتركه تطوعا دون أن يكون ملزما به لا من جهة المشرع ولا من غيره . كما يمكن تعريف العمل التطوعي بأنه «عمل غير ربحي لا يقدم نظير أجر معلوم وهو عمل غير وظيفي مهني يقوم به الأفراد من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين القريبين أو البعيدين أو المجتمعات البشرية بصفة مطلقة » .

وترى « **ثويتس وهويت** » أن العمل التطوعي هو « التبرع الطوعي بإنفاق الوقت و القدرات بهدف تقديم الخدمات أو أداء المهام دون توقع أجر مالي . و يتضمن العمل التطوعي مشاركة الأفراد بشكل مباشر في تقديم الخدمة للآخرين »

ويقدم «**عمر رجب**» تعريفا للعمل التطوعي بأنه (تلك الجهود التي يقوم بها أفراد المجتمع من خلال مؤسسات ذات شخصية اعتبارية يقومون بتأسيسها وفق التشريعات و النظم و اللوائح المعمول بها في الدولة و ذلك لتحقيق أغراض انسانية أو اجتماعية أو ارشادية أو مهنية و غيرها دون السعي للحصول على مقابل مادي نظير تلك الجهود)

و يرى « **بوجدان و مالينا** » أن العمل التطوعي هو « نشاط يقضى الفرد جزءا من وقته دون تقاضى أجر، و برغبة و اختيار منه ، و بصورة رسمية ، و داخل تنظيم ما، و يعمل من أجل منفعة الآخرين أو المجتمع المحلي ككل » .

ويعرف «**النعيم**» التطوع بأنه « ذلك النشاط الاجتماعي و الاقتصادي الذى يقوم به الأفراد أو الممثلون في الهيئات و المؤسسات و التجمعات الأهلية ذات النفع العام ، دون عائد مادي مباشر للقائمين عليه ، وذلك بهدف التقليل من حجم المشكلات و الاسهام في حلها ، سواء أكان ذلك بالمال أو الجهد » .

و يرى « **مدحت أبو النصر** » أنه يمكن تعريف العمل التطوعي بأنه « نشاط اجتماعي يقوم به الأفراد و بشكل فردي ، أو جماعي من خلال احدى المؤسسات دون انتظار عائد ، وذلك بهدف اشباع حاجات و حل مشكلات المجتمع ، و المساهمة في تدعيم مسيرة التنمية به » كما يعرف « **خالد عبد الفتاح** » العمل التطوعي بأنه « جهود منظمة ، يؤديها الأفراد أو الجماعات التي تنخرط في أعمال أو أنشطة منظمات المجتمع المدني و الأهلي ، و تهدف للقيام بجهود تنموية أساسا » .

ثانيا : أهمية العمل التطوعي

- ١- يركز على القيم الإنسانية للفرد .
- ٢- يؤدي الى اكتساب المهارات و تنمية القدرات من خلال صقل الفكر .
- ٣- يعترف بمدى إيجابية المشاركة في تحديد مشكلات المجتمع وكيفية استثمار طاقات الشباب و تشجيعه على تحمل المسؤولية لمعالجتها .
- ٤- يشجع على المشاركة في اتخاذ القرارات والإحساس بالآخرين والتحول من الأنانية الى المشاركة الفاعلة.
- ٥- يعد عاملا ممتما ومكملا للعمل الحكومي وداعما له لكونه يتصف بالمرونة والقدرة على سرعة الحركة .
- ٦- ليس مرتبطا بزمن محدد بقدر ما هو مرتبط بقيمة الخدمة نفسها مما يساعد على تحويل الطاقات الخاملة الى طاقات منتجة .
- ٧- تهيئة المجتمع لمواجهة التحديات والتعامل معها (إسهام المجتمع في بناء نفسه) .
- ٨- يخفف التكافل الاجتماعي والإحساس بالآلام الآخرين من خلال تعبئة الطاقات البشرية والمادية وتوجيهها نحو العمل الاجتماعي النافع .
- ٩- دليل على تعاون الحكومة نفسها مع المجتمع المدني في اقتسام المهام معها .
- ١٠- من أهم أشكال العمل التطوعي الإغاثة التي تبرز الحاجة إليها في حال الحروب الداخلية أو الخارجية والكوارث الطبيعية ومعالجة مشكلات الفئات الأكثر حاجة .

ثالثا : أشكال العمل التطوعي

١- العمل التطوعي الفردي وهو سلوك يمارسه أحد أفراد المجتمع من تلقاء نفسه أو بمشاركة مجموعة من أصحابه لا يرجون منه مردودا ماليا أو معنويا وقد وجد هذا النوع من خلال القيم الأخلاقية أو الاجتماعية أو الإنسانية

ولكن هذا النوع من العمل محدود الأهداف ليس له استقرار ويتوقف على حسب أهداف وإمكانيات الفرد أو المجموعة القائمة به .

مثال : قد يقوم فرد بتعليم مجموعة من الأفراد القراءة والكتابة ممن يعرفهم أو يتبرع للمحتاجين .

٢- العمل التطوعي المؤسسي وهو أكثر كفاءة من العمل التطوعي الفردي وأكثر تنظيما وأوسع تأثيرا في المجتمع وهو أكثر استقرارا وتحقيقا للأهداف من العمل الفردي .

كما يعتمد هذا النوع على مدى اقتناع المجتمع بأهميته وجدواه وعلى التخصص والتنظيم والتخطيط والتطوير وكيف يمكن جذب الشخصيات المؤثرة والمؤهلة التي تضمن نجاحه وتأثيره .

وفي الوطن العربي نجد أن هناك مؤسسات متعددة وجمعيات أهلية تسهم في أعمال تطوعية كبيرة لخدمة المجتمع وتهتم بقضايا اجتماعية كثيرة تهدف إلى التنمية الاجتماعية الشاملة من رعاية المعوقين والفقراء إلى من مكافحة المخدرات إلى صحة الأسرة وصحة الأم إلى الاسهام في دراسة وحل المشكلات المعاصرة للشباب وحمايتهم من العادات الدخيلة على المجتمع العربي والتي تشكل خطورة كبيرة على المجتمع .

وبالإضافة إلى ما سبق فإنه يمكن أن نميز بين شكلين من أشكال العمل التطوعي : -

الشكل الأول : السلوك التطوعي

ويقصد به مجموعة التصرفات التي يمارسها الفرد وتطبق عليها شروط العمل التطوعي ولكنها تأتي استجابة لظرف طارئ أو لموقف إنساني أو أخلاقي محدد

مثال ذلك

أن يندفع المرء (إنقاذ غريق أو إسعاف جريح) وهذا عمل جليل لذا فإنه في هذه الظروف يُقدم الفرد على ممارسات وتصرفات لأسباب إنسانية أو أخلاقية أو دينية أو اجتماعية ولا يتوقع من يقوم بها الحصول على أي مردود مادي .

الشكل الثاني : الفعل التطوعي

وهذا الشكل يختلف عن الشكل الأول حيث أنه لا يأتي نتيجة لظروف طارئة بل يأتي نتيجة دراسة وتخطيط أساسه الإيمان بفكرة التطوع ودوره في تنمية المجتمع ومعالجة مشكلاته .

ويتفرد العمل التطوعي بصفيتين أساسيتين وهما :

١- يعتمد على المبادرة الذاتية للمتطوع أو المؤسسة التطوعية .

٢- يقوم على أساس دراسة احتياجات المجتمع والخدمات التي تقدمها الحكومة ويعمل على سد الثغرات .

ولذلك يلاحظ أن نسق العمل التطوعي لا يتراجع مع انخفاض العائد المادي له إنما ينحسر بتراجع القيم والحوافز المعنوية التي تكمن وراءه ومنها التشجيع الرسمي وانعدام التنظيمات اللازمة لهوضه أو نقص القيم الدينية والأخلاقية والاجتماعية والإنسانية .

المحاضرة الثانية

أهداف العمل التطوعي وفلسفته

أولاً : أهداف العمل التطوعي

أ - الأهداف الدعوية :

- ١- إن العمل التطوعي وسيلة مهمة في ترسيخ العقيدة الصحيحة في نفوس المجتمع المسلم .
- ٢- العمل التطوعي دعوة مفتوحة لكل أفراد المجتمع للإسهام في بذل الخير
- ٣- إنه يساعد على التصدي للأفكار والمبادئ الضالة والمنحرفة بين المسلمين .
- ٤- وهو وسيلة فاعلة في دعوة غير المسلمين للدخول في الإسلام .

ب - الأهداف التربوية :

- ١- العمل التطوعي وسيلة مهمة في نشر التعليم الإسلامي وتعليم اللغة العربية .
- ٢- سد الفراغ في المجالات التطوعية .
- ٣- التعرف على القدرات واكتشاف المواهب .
- ٤- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج التربوية والتوعوية للطلاب .
- ٥- المشاركة في معالجة سلوك الطلاب المنحرفة .
- ٦- إعداد الدروس والبحوث التي من شأنها تفعيل دور العمل التطوعي .
- ٧- بناء المعاهد والمدارس التربوية للفئات الأكثر حاجة .

ج - الأهداف الاجتماعية :

- ١- تحقيق مبدأ التكافل بين أفراد المجتمع .
- ٢- توفير الرعاية الاجتماعية لأفراد المجتمع الأكثر حاجة .
- ٣- إقامة وتوطيد روابط العلاقات الاجتماعية الصالحة للمحافظة على وحدة المجتمع .
- ٤- المساهمة في تطوير مجالات العمل الخيري في المجتمع .
- ٥- تحقيق الأمن الشامل في المجتمع (الأمن الاجتماعي - الأمن الثقافي - الأمن الاقتصادي) .
- ٦- اكتساب المبادئ الصالحة التي تساعد على تقوية الروابط بين أفراد المجتمع .

ثانياً : فلسفة العمل التطوعي

تعتمد محددات العمل التطوعي على الفلسفة التالية:

١ - الفلسفة الذاتية :

وتقوم على مجموعة من الاعتبارات التي تجول في ذهن وضمير فرد أو مجموعة من الأفراد . فقد يمارس الفرد النشاط الاجتماعي لإرضاء بعض الغرائز والحاجات النفسية، فهو لا يجد نفسه متوازناً إلا من خلال قيامه بهذا النشاط ، فلكي يشعر الفرد باجتماعيته ، يلجأ إلى ممارسة هذا النشاط التطوعي ، وتتضمن رغبة الفرد في كسب شعبية وتأييد واحترام الآخرين.

٢ - الفلسفة الموضوعية :

وتنشأ نتيجة تأثير القائمين بهذا العمل بجملة الظروف والمتغيرات البيئية. ويتأتى التأثير البالغ لهذه المتغيرات بفعل وعي الفرد واستيعابه لدوره في المجتمع ، وينصب تفكيره على ممارسة نشاط أو دور معين يفرضه وجوده بين الجماعة أو مجموعة من الأفراد الذين يعيش معهم . وقد يتحقق العمل التطوعي تأسيساً على امتلاك الأفراد درجة عالية من الإحساس بالانتماء إلى مجتمعهم ، فقد يتسابقون في مواجهة الأخطار التي تهدد المجتمع كالأخطار الطبيعية (الزلازل والبراكين) أو الأخطار البشرية (الحروب) .

ويرى «محمد الأصيبي» فلسفة التطوع من خلال نظريتين: **الأولى: نظرية السلم الامتدادي لسيدني ويب :**

وأساس هذه النظرية هو تولي الدولة مهمة توفير الخدمة والرعاية للمواطنين مسبقا ، ويتولى القطاع التطوعي استكمال النقص فيه ، وبذلك يتكامل العمل لخير المجتمع ، فالجهود الحكومية تأتي في البداية والجهود التطوعية تكون امتدادا لها .

الثانية: نظرية الأعمدة المتوازنة لكيركمان جراي :

وتفترض هذه النظرية أن الخدمات المطلوبة لتحقيق الرفاهية للمجتمع عديدة ومكلفة وتحتاج لجهود القطاع الحكومي والقطاع الأهلي ، بحيث تتولى الأجهزة الرسمية الخدمات الأساسية ، ويساندها في خط متوازٍ القطاع الأهلي للقيام بخدمات أخرى لتغطية كافة الخدمات المطلوبة للمجتمع ، ولذا فهي جهود متكاملة لا تنافس بينها ، حيث أن غايتها تحقيق الصالح العام

ويمكن تصنيف الجهود التطوعية التي تدعم الجهود الحكومية في ثلاثة أنماط أساسية وهي :

النمط الأول :

وفيه تسهم الجهود التطوعية إسهاما ثانويا مع الجهود الرسمية . وهذا يعني أن التأكيد يكون على الجهود الرسمية ، ويفسح المجال للمشاركة الشعبية بما يضمن عدم المساس بالأهداف الأساسية ، وعدم التدخل في الخطط الرسمية .

وتتضح ملامح هذا النمط فيما يلي :

- ١- أن الجهود الرسمية هي الأساس في تحقيق التنمية الاجتماعية .
- ٢- أن أهداف التنمية الاجتماعية تحددها الجهات الرسمية في الدولة.
- ٣- التخطيط مهمة من مهام الدولة والجهات الرسمية فيها.
- ٤- التنفيذ يبدأ بتنظيم رسمي وبتشكيلات إدارية وفنية رسمية ، وللجهات الشعبية أن تسهم في التنفيذ كل في إطار إمكانياته وقدراته المادية والبشرية والفنية.
- ٥- المتابعة مهمة رسمية ، وتشارك فيها التنظيمات الشعبية وفق أساليب تحددها الجهات الرسمية المسؤولة.

النمط الثاني :

وفيه تكون الجهود التطوعية متفاعلة مع الجهود الرسمية في تحقيق التنمية الاجتماعية وبشكل يتناسب وسعة أنشطة هذه المنظمات.

ويتطلب ذلك توافر بعض الشروط منها :

- ١- أن المنظمات الشعبية والأهلية مملوكة للحد الأدنى من الإمكانيات الفنية والبشرية والمادية التي تمكنها من الإسهام المباشر في تنفيذ خطط التنمية الاجتماعية.
- ٢- أن تكون التنمية الاجتماعية هدفا أساسيا لأنشطة هذه التنظيمات الشعبية.
- ٣- أن يكون هناك جهاز مشترك لتنسيق الجهود المبذولة في التنفيذ والفعاليات والأنشطة المخصصة لكل جمعية أهلية بما لا يؤدي إلى تعارض أو تضاد بين أنشطة المنظمات.

النمط الثالث :

ويركز على المشاركة الشعبية والجهود التطوعية في تحقيق التنمية الاجتماعية ولا تلعب الجهود الرسمية إلا دورا محددًا وبخاصة في التنظيم والتنسيق أو في التمويل والمتابعة.

ويتطلب ذلك شروطا منها :

- ١- أن تكون المنظمات الشعبية متغلغلة في صفوف الشعب وأن تمثل طاقة جماهيرية منظمة يسهل توجيهها والإفادة من إمكانياتها.
- ٢- أن تمتلك التنظيمات مستلزمات التنفيذ فيما يتعلق بالقوى البشرية (المتطوعين) والإمكانيات الفنية والمادية اللازمة.
- ٣- أن تكون أهداف التنمية الاجتماعية واضحة لدى المنظمات الشعبية ضمانا لاتساق الجهود ووحدة التوجيه.
- ٤- أن تكون الجهود الرسمية في مستوى من الأداء يمكن الإفادة منه في جوانب التخطيط والتنفيذ والمتابعة.

المحاضرة الثالثة

الجوانب الرئيسية للعمل التطوعي و خصائصه وأهم مبادئه ومجالاته

أولاً : الجوانب الرئيسية للعمل التطوعي

من أهم الجوانب الرئيسية للعمل التطوعي :

١- الجانب الاجتماعي :

إن المؤسسات التطوعية هي الرائدة في هذا المجال والأمثلة كثيرة ومتعددة فعلى سبيل المثال لا الحصر أطباء بلا حدود ونقابات العمال والطلبة والمحامين والأطباء وغيرها .

وتلعب هذه المؤسسات دورا كبيرا في تغيير كثير من المواقف ، إن المتبع للشأن الاجتماعي في كثير من الدول يجد أن المؤسسات التطوعية هي ذات السبق في التصدي لكثير من الأمراض الاجتماعية التي باتت تؤرق الدول والحكومات .

٢- الجانب الاقتصادي والتجاري :

إن الشركات والمؤسسات التجارية لم تستوعب الجوانب التجارية التسويقية لهذا العمل وأثره الفاعل في زيادة الربحية .

مثال : قامت إحدى شركات الكمبيوتر بالتبرع لإحدى المناطق التعليمية في الولايات المتحدة الأمريكية بتجهيز جميع المدارس فيها بأجهزة الكمبيوتر الشخصية وهذا قد ضمن للشركة عقود الصيانة وخلو الساحة من المنافسة مع الشركات الأخرى الى جانب السمعة والمكانة الاجتماعية في نفوس الطلبة والأهالي والمسؤولين

٣- الجانب الحكومي والرسمي :

يوجد هناك أداة قد غفل عنها صناع القرار يمكن أن تسهم بشكل فاعل في عمليات التنمية هذه الأداة هي العمل التطوعي وذلك إن تم توظيفه بشكل عملي ، ويلعب العمل التطوعي دورا هاما في عملية التنمية وعلاج كثير من المشكلات التي تواجه المجتمع وخصوصا انه لا يعتمد على ميزانية الدولة مما يجعله أداة فعالة لتحقيق التنمية في الدول النامية .

ثانيا : خصائص العمل التطوعي

يتسم العمل التطوعي بعدة خصائص وهي :

- ١- جهد وعمل يلتزم به الفرد طواعية من غير إلزام . ٢- عمل غير مأجور مادياً .
- ٣- عمل يهدف إلى سد ثغرة في مجال الخدمات الاجتماعية .
- ٤- تنظيم محكوم بأطر إدارية مؤسسة جماعية « جمعيات عمومية ، مجلس أمناء » .
- ٥- تنظيم لا يهدف للربح المادي ، ولا يستفيد منه أعضاء المؤسسة الذين يشرفون عليه ، ولا يحققون أرباحاً شخصية توزع عليهم .
- ٦- تنظيم تحكمه تشريعات محددة تنظم أعماله ، ويعتمد على الشفافية والاستقلالية ، والبعد عن الصراعات ، والتكافل والأمانة والنزاهة والصدق والمساواة .

ثالثاً : ثوابت العمل التطوعي

هناك عدة ثوابت لا بد أن يتحلى بها العمل التطوعي هي كالتالي :

- ١ - أن العمل التطوعي لا يتم سراً وإنما لا بد من إشهاره ، ويأتي الإشهار وفقاً للتشريعات المعمول بها في الدول ، ويشترط في معظم دول العالم الحصول على ترخيص رسمي لإقامة مؤسسات العمل التطوعي .
- ٢- أنه يجب أن يكون له نظام أساسي يحدد أدوار كل المشاركين فيه ، ويحدد أهداف المؤسسة ورسالتها ورؤيتها بشكل واضح .
- ٣- يجب أن يحقق العمل التطوعي آمال واحتياجات فئات المجتمع المختلفة من : غذاء ، وكساء ، ومأوى ، وأمن ، واستقرار نفسي وأسري .
- ٤ - توفير البيئة المناسبة لتشجيع واستقطاب المتطوعين وتأهيلهم وتدريبهم وتزويدهم بالمهارات المناسبة للعمل وذلك في اطار الأهداف التي وضعتها المؤسسة التطوعية لنفسها ، ولا يجب الاكتفاء بمجرد النوايا الحسنة للمتطوعين .

رابعاً : ميادين العمل التطوعي

١ - الميدان الاجتماعي :

ويعد هذا الميدان من أبرز ميادين التطوع فقد ارتكز العمل التطوعي منذ بداياته على فكرة الخير والأعمال الخيرية وذلك امتداداً للمشاعر الدينية التي عاشها الإنسان فمساعدة الفقراء والمحتاجين وتلبية حاجاتهم الأساسية من مأكّل ومشرب وملبس ومسكن كانت الأهداف الأولى للمتطوعين في هذا الميدان .

٢ - الميدان الصحي :

يهدف العمل في هذا الميدان الى محاولة تأمين الرعاية الصحية الأولية للمحتاجين ، فتطوع الأطباء والممرضين والمسعفين للتخفيف من آلام المرضى يعتبر أحد الركائز الأساسية للعمل في هذا الميدان ، وفي هذا الميدان يبرز دور كبير لما يسمى الدفاع المدني هذا الجهاز الذي تظهر أهميته في حالات الطوارئ والكوارث والخطر .

٣ - الميدان التربوي :

بعد تأمين الاحتياجات الأساسية للإنسان والتي تكفل استمرار حياته كالغذاء والدواء تبرز أهمية المساهمة في بناء فكر هؤلاء المحتاجين وذلك عبر فتح آفاق العلم والمعرفة أمامهم ، وهنا يأتي دور العاملين في الحقل التربوي والطلاب الذين يتطوع البعض منهم لتعليم الأطفال والتلاميذ أو الكبار عبر دروس محو الأمية

٤ - ميدان العمل البيئي :

وقد نشط العمل في هذا الميدان كثيراً خلال السنوات الأخيرة نظراً لتفاقم المشاكل البيئية التي باتت تهدد العالم بكوارث خطيرة ، وفي هذا الميدان ينطلق المتطوعون من الإحساس بالمسؤولية تجاه الكرة الأرضية التي نعيش عليها في محاولة لحفظ ثروتها الطبيعية ، وهنا تنشط حملات التوعية البيئية لتعريف المجتمع بالطرق البسيطة والسليمة مع النفايات أو بعملية المساهمة في تدوير هذه النفايات .

خامساً : مجالات العمل التطوعي

١ - مجال العبادة :

فالمسلم لا يقتصر في عبادته على الفرائض والواجبات بل يزيد عليها من خلال التطوع بالنوافل والسنن ، والأمر واسع ومتاح للتنافس والتسابق في شتى أنواع العبادات كالصلاة والصيام والصدقات وغيرها .

٢ - المجالات العلمية :

كإنشاء المكتبات والمدارس والجامعات وسائر المؤسسات العلمية التي لا يكون هدفها الربح المالي ثم القيام عليها ومتابعتها .

٣ - المجالات المالية : و تتطلب دفع المال وتقديمه بسخاء من أجل نفع الناس ومساعدتهم ، وهذا المجال يدخل ويشارك في الكثير من المجالات .

٤ - المجالات الحرفية : من خلال التطوع فيما يتقن من أنواع الحرف المفيدة النافعة .

٥ - المجالات الإدارية : وهي تدخل في شتى أنواع الإدارة ، حيث صارت فن وجودة وإتقان ، فالإداري الناجح في عمله إن تطوع أفاد وقدم الكثير .

٦ - المجالات الفكرية : من خلال الآراء الصائبة ، والنصائح القيمة ، والخطط الرائدة .

سادساً : أنواع المشاركة في العمل التطوعي

١ - المشاركة العضوية :

وتعني أن يكون الشخص عضواً فعالاً في الأعمال التطوعية وذلك عبر انتسابه لإحدى مؤسسات الخدمة الاجتماعية وهذا يتطلب بذل الجهد والتضحية بالوقت وممارسة التفكير الجاد وشحذ الهمة من أجل خدمة المجتمع وتقوية العمل الخيري وإنماء الممارسة التطوعية بما يخدم الشأن الاجتماعي العام .

٢ - المشاركة المالية : وتعني دعم المشاريع الخيرية بالمال ، ومما لا شك فيه أن المال يمثل أحد مقومات نجاح الأعمال الخيرية .

٣ - المشاركة المعنوية : وتعني دعم المشاريع التطوعية معنويًا وذلك من خلال الوقوف المعنوي مع المشروع الخيري سواء بالتشجيع أو الدفاع عن المشروع الخيري أو التعريف به في المحافل العامة الى غير ذلك من صور المشاركة المعنوية .

المحاضرة الرابعة

ماهية التطوع والمتطوع

أولاً : تعريف التطوع والمتطوع

أ) تعريف التطوع :

يوضح قاموس الخدمة الاجتماعية و الخدمات الاجتماعية أن التطوع هو « توظيف و استغلال الأفراد و الجماعات غير مدفوعي الأجر في تقديم خدمات إنسانية خارج إطار المؤسسات الحكومية » .

ويمكن تعريف التطوع بأنه « جهود إنسانية تبذل من أفراد المجتمع بصورة فردية أو جماعية و يقوم بصفة أساسية على الرغبة والدافع الذاتي سواء أكان هذا الدافع شعورياً أو لا شعورياً » .

ويعرف «إبراهيم المليجي» التطوع بأنه «ذلك الجهد أو الوقت أو المال الذي يبذله الإنسان بدافع منه ، لتحمل مسؤوليات مجتمعية ، دون انتظار عائد مادي يقابل جهده المبذول» .

كما يعرف التطوع بأنه « الفعل الأساسي للمواطنة والأعمال الخيرية في المجتمع ، ويعني المساهمة بالوقت والجهد والمهارات من جانب الأفراد بكامل إرادتهم الحرة» .

وقد يعرف التطوع بأنه « تعبير هام عن المواطنة وضروري للديمقراطية ويعني الالتزام بالوقت والجهد لخدمة المجتمع ويمكن أن يأخذ أشكالاً متعددة ، ويتم تقديمه بكل حرية واختيار دون اهتمام بالعائد المادي » .

ويذهب البعض الى تعريف التطوع بأنه «ذلك العمل الذي يفيد المجتمع ويتم فعله بكامل الإرادة الحرة ودون أي مكافأة مادية»

وقد حددت الأمم المتحدة معياراً للتمييز بين التطوع وغيره من أشكال السلوك التي ربما تتشابه معه ، فالتطوع حسب هذا المعيار لا يهدف إلى العائد المادي ويعتمد على الاختيار والإرادة الحرة للأفراد ، كما يوجه لخدمة فئات أخرى بالإضافة إلى المتطوعين أنفسهم.

ب) تعريف المتطوع

المتطوع في أبسط معانيه«هو ذلك الشخص الذي يتمتع بمهارة وخبرة معينة يستخدمها لأداء واجب اجتماعي طواعية واختيار وبدون مقابل من أي نوع» والمتطوع هو من يقدم دون إجبار خدمات ويساهم في كل الأنشطة المجتمعية سواء داخل أو خارج المؤسسة .

ويذهب بعض العلماء الى أن المتطوع «هو من يقدم أو يشارك في تقديم أي خدمة بإرادته الحرة» .

ويعرف المتطوع بأنه « ذلك المواطن الصالح الذي يدرك ويؤمن بأن مشاركته التطوعية في النشاطات المجتمعية المحققة للصالح العام واجب عليه ولا بد من أن يقوم به على خير وجه » .

كما تعرف الأمم المتحدة المتطوع بأنه « ذلك الشخص الذي يقدم خدماته دون تعويض وقد يكون في مقتبل العمر أو في سن التقاعد ولكنه بكل حال يوظف طاقاته وخبراته ووقته بهدف تحقيق الأهداف والمهام التي يؤمن بها وهو بذلك يساعد الشخص المهني أو الخبير والأخير بدوره يساعد المتطوع»

ثانياً : أسس التطوع

- ١- الجهود الإنسانية التي تؤدي بشكل فردي أو جماعي .
- ٢- الرغبة أو الدافع الذاتية لدى الفرد .
- ٣- عدم انتظار أي مقابل مادي نتيجة للأعمال التطوعية .
- ٤- إن التطوع غالباً لا يتطلب إعداداً مسبقاً .
- ٥- الرغبة في المشاركة .

ثالثا : مصادر التطوع

يمكن الاستعانة بكافة أفراد المجتمع في جميع مجالات العمل التطوعي كما يمكن أن نركز على بعض المصادر التالية :

- ١- بعض أفراد المجتمع الذين مارسوا بعض أعمال الخير في المجتمع .
- ٢- أعضاء ينتمون الى أنشطة اجتماعية .
- ٣- الطلاب على مختلف مستوياتهم خصوصا أولئك الطلاب الذين يدرسون العلوم الاجتماعية وبالأخص طلاب تخصص الخدمة الاجتماعية لأنهم أكثر إدراكا لحاجة المجتمع للتطوع بالإضافة الى التخصصات التي تحتاجها طبيعة كل نشاط .
- ٤- النجوم والأبطال الرياضيين الراغبين في تقديم أعمال خدمية لمجتمعهم .
- ٥- أعضاء الهيئات الدينية والناشطين في هذا المجال .
- ٦- المستفيدون من الخدمات التطوعية حيث يمكن أن تستفيد بعض المنظمات من الجهود التطوعية لبعض من الذين استفادوا من خدماتها .
- ٧- جذب متطوعات من النساء فقد أثبتت التجارب في العالم أن النساء أقدر على العطاء في مجال التطوع أكثر من الرجال .
- ٨- المتقاعدون من كبار السن .
- ٩- الأطفال .
- ١٠- الرموز الوطنية والمرموقة في المجتمع .

رابعا : عوامل نجاح التطوع

- ١- الدقة في اختيار المتطوع .
- ٢- أن يكون العمل واضحا أمام المتطوع يعرف من خلاله حقوقه وواجباته .
- ٣- أن يلم المتطوع بأهداف ونظام المؤسسة وبرامجها .
- ٤- أن يقوم المتطوع بتحديد الوقت المطلوب منه لأداء عمله التطوعي .
- ٥- تنظيم برامج تدريبية مناسبة للمتطوعين الجدد .
- ٦- إجراء دراسات تقييمية دورية لأنشطة المتطوعين .

المحاضرة الخامسة

تابع ماهية التطوع والمتطوع

خامسا : حقوق وواجبات المتطوع

أ - حقوق المتطوع :

- ١- استغلال طاقته وإمكانياته استغلالا مفيدا .
- ٢- التعامل معه بشفافية وديمقراطية واطلاعه بطريقة صحيحة وواضحة على مناخ المؤسسة وتنظيماتها والمعلومات السرية الضرورية للقيام بعمله .
- ٣- مساعدته على إبراز مواهبه وصلتها .
- ٤- إدماجه في إطار العمل واستغلال طاقاته وإمكاناته استغلالا مفيدا ومؤثرا .
- ٥- أن تكون المؤسسة جديّة في تعاملها مع المتطوعين .
- ٦- مساعدته في تحسين مهارته في العمل الذي يقوم به .
- ٧- منحه التوجيه والتدريب والإشراف اللازم لإنجاز مهمته .
- ٨- الشعور بالاحترام والثقة من قبل المؤسسة وبأن جهوده تساعد فعليا في تحقيق أهداف المؤسسة .
- ٩- إعطائه الفرصة للأسئلة وإعطائه الاقتراحات الخاصة بالعمل الذي يقوم به .

ب - واجبات المتطوع :

- ١- الالتزام بالمواعيد الخاصة بالعمل . ٢- العمل بكل جدية ونشاط . ٣- احترام الآخرين .
- ٤- تنفيذ أوامر المسؤولين . ٥- العمل في فريق واحد . ٦- احترام سرية المعلومات الخاصة بالعمل .
- ٧- عدم توريط المؤسسة في مواقف شخصية . ٨- احترام قوانين العمل المتطوع به .
- ٩- الجدية والمصداقية في العمل الذي يقوم به .
- ١٠- استيعاب واضح لأهداف المؤسسة وتطلعها .
- ١١- عدم محاولة استغلال التطوع لأهداف أخرى .
- ١٢- القيام بالعمل المنوط به على أكمل وجه .
- ١٣- الاندماج الفعلي في المؤسسة .
- ١٤- المشاركة في الإعداد والتدريب .
- ١٥- المشاركة في الأنشطة والأعمال التطوعية .

سادسا : الأسس الواجب توافرها في المتطوع

هناك مجموعة من الأسس التي يجب أن تتوفر في المتطوع لكي يقوم بالعمل التطوعي على أكمل وجه وهي :

- ١- الاستعداد لتقدّم الإمكانيات الحقيقية المتوافرة دون مبالغة .
- ٢- عدم التحيز أو الخضوع للمؤثرات ذات أي آثار سلبية تؤثر على ما يبذل من جهود .
- ٣- عدم التطلع الى الحصول على أي عوائد مادية أو غيرها أو قبول هدايا بل رفضها حفاظا على روح العمل التطوعي الذي يؤديه دون مقابل .
- ٤- المشاركة والتعاون الكامل مع الزملاء والعمل بروح الفريق .
- ٥- تملك روح المبادرة في تحمل المسؤولية .
- ٦- المتابعة لما يقوم به من أعمال ومثابرته على الأداء بروح عالية .
- ٧- امتلاك إرادة التحدي ونشر روح التفاؤل .
- ٨- التسامح والوفاء والانتماء للعمل التطوعي .

سابعاً : الأسس التي يجب مراعاتها تجاه المتطوع

- ١- يجب أن يشعر المتطوع بأهمية العمل الذي يقوم به وأهمية جهده وقدراته وإمكانياته .
- ٢- يجب إتاحة الفرص للمتطوعين للنمو والتعليم ليستطيعوا تحمل المسؤولية .
- ٣- تدريب المتطوعين باستمرار في المجال الذي يعملون فيه .
- ٤- متابعة المتطوعين وتنمية وتدريب وتأهيل كل من يثبت ضعف مهاراته المطلوبة للعمل المكلف به .
- ٥- معرفة المتطوع لقدراته وتوظيفها طبقاً لذلك .
- ٦- إقامة مراكز خاصة شرعية لتنظيم عملية التطوع وإنشاء السجلات الخاصة به .
- ٧- الحوافز التشجيعية مهمة في مجالات العمل الإنساني .
- ٨- إرسال المتطوعين لحضور المؤتمرات والندوات التي تصقل من خبراتهم وتعرفهم الجديد في العمل التطوعي سواء داخلياً أو خارجياً وتسهم في تواصلهم مع المؤسسات التطوعية الأخرى .
- ٩- تكريم المتميزين من المتطوعين من قبل الدولة .
- ١٠- يجب أن يعرف جميع العاملين أهمية المتطوع الذي يتبرع بوقته وجهده دون أجر يذكر .
- ١١- المعرفة الكاملة للمسؤول عن العمل التطوعي بكيفية التعامل مع المتطوعين .
- ١٢- تكتيف الحملات الإعلامية لاجتذاب أكبر عدد من المتطوعين .

ثامناً : الأعمال التي يؤديها المتطوع

هناك مجموعة من الأعمال التي يجب أن يؤديها المتطوع وهي كالتالي :

- ١- المعاونة في تمويل الجمعيات وتنظيم حملات جمع التبرعات .
- ٢- القيام بتنفيذ برامج العلاقات العامة والتوعية .
- ٣- دراسة ردود فعل المجتمع الإيجابية والسلبية لبرامج المؤسسة .
- ٤- العمل في عضوية اللجان التي تقدم خدمات للمجتمع .
- ٥- المعاونة في تحديد أسباب المشكلات .
- ٦- التنفيذ المباشر للخدمات .
- ٧- التحدث باسم المؤسسة .

تاسعاً : سمات المتطوع الجاد

- ١- تنظيم الوقت والأولويات بحسب جدول أسبوعي .
- ٢- أن يكون لديه القدرة الكافية على المستوى الثقافي والمهارات الخاصة التي تمكنه من تحمل مسؤولياته التطوعية .
- ٣- حسن التعامل مع الآخرين والتخلي بالتواضع ولين الجانب .
- ٤- الشعور بالانتماء لبيئة العمل .
- ٥- القدرة على تحمل المسؤولية والاعتماد عليه في القيام بالأعمال التي في حدود طاقته .
- ٦- احترام الناس وتقبل فروقهم الفردية والرغبة في مساعدتهم .
- ٧- النضج العقلي والانفعالي الذي يمكنه من العمل مع الآخرين .
- ٨- أن يكون لديه المعرفة بموارد المجتمع .
- ٩- الالتزام بالعمل التطوعي كالالتزام بالوظيفة الرسمية .
- ١٠- أن يكون المتطوع متعاون يجيد المبادرة والإعداد للعمل .

المحاضرة السادسة

الاستقطاب والتدريب للمتطوعين

أولاً : التعريف بالاستقطاب وتقنياته

أ) تعريف الاستقطاب : يمكن تعريف الاستقطاب بأنه « تشجيع الأفراد الذين يملكون المهارات المطلوبة للتقدم للعمل في المنشأة ». ويعني استقطاب المتطوعين « تشجيع الأشخاص الذين يتمتعون بمهارة وخبرة معينة ويرغبون في أداء الواجب الاجتماعي للتقدم للعمل في المنظمة التطوعية بعض الوقت ودون مقابل مادي ».

ب) تقنيات الاستقطاب :

- 1- تحديد الحاجة إلى المتطوعين : فليس المراد هو كثرة أعداد المتطوعين ، بل المطلوب المتطوع المناسب في العمل المناسب ، وإن أية محاولة لتوظيف المتطوع دون أن يكون هناك إعداد لوظيفة مناسبة له ، كالذي يبيع سلعة لا وجود لها .
- 2- الاختيار الصحيح للمتطوع : وهذا يسهم في توفير القدرة على استغلال سليم لطاقت المتطوع ، وتخفيض كلفة الإعداد ، وعدم تحميل المتطوع فوق طاقته ، وتفهم المتطوع لأهداف وتطلعات الجمعية أو المؤسسة .
- 3- التدريب والتأهيل : إذ إن التدريب سوف يبلور موقف المتطوع ويساعده على إنجاز العمل المطلوب بكفاءة أعلى ، كما أنه يلعب دوراً بارزاً في شد المتطوع للجمعية ، واستمراره متطوعاً لأطول فترة ممكنة ، واستغلال طاقاته بشكل أفضل على كافة المستويات .
- 4- الإطار التنظيمي : وتكمن أهمية ذلك في أن المتطوع مُعرَّض للشطط من ناحية ، وللتوقف عند مواجهة أية صعوبات من ناحية أخرى ؛ فتنظيم العمل يساعد على تحقيق مسألتي الاستمرارية والمتابعة .
- 5- توفير الإمكانيات : حتى يعمل المتطوع وينجز العمل المكلف به لا بد من توفير التجهيزات المساعدة ، سواء كانت معدات ، أو آلات ، أو وسائل ، أو مكاتب ؛ لأن ذلك يوفر للمتطوع الجو المناسب للعمل .
- 6- التقييم : من المفيد تقييم جهود المتطوعين تقييماً علمياً ، كما أنه لا بد من اشتراك المتطوعين في هذه العملية ؛ من أجل التعرف على النتائج المحققة ، وسد الثغرات في رسم الخطط المستقبلية .
- 7- التحفيز والتنشيط : فيجب الاعتراف الدائم بإنجازات المتطوع وعطائه ، والمشاورة وتقبل الاقتراحات ، والشكر والتقدير ، وإزالة العقبات ، إلى غير ذلك من الوسائل .

ثانياً : عوامل نجاح عملية الاستقطاب :

- 1- دراسة أسباب التسرب التطوعي للمتطوعين داخل الجمعيات والمؤسسات الخيرية لمعالجة الأخطاء وتجنبها مستقبلاً .
- 2- وجود لوائح ونظم إدارية تحكم عمل المتطوعين وتوضح مسؤولياتهم وواجباتهم وحقوقهم .
- 3- أعمال حيوية ذات طبيعة جذابة وإنتاجية ملموسة . 4- الاستفادة من تجارب الجمعيات الخيرية التطوعية في البلدان المختلفة والاستئثار بخططها .
- 5- تطبيق تقنيات الاستقطاب . 6- إعداد قسم مختص يشرف على شؤون المتطوعين .

ثالثاً : بعض الأفكار العملية لاستقطاب المتطوعين :

- 1- إعداد برامج مرئية في مجال العمل التطوعي .
- 2- إيجاد فرص لأعمال تطوعية للمتقاعدين ويجري ذلك من خلال الشركة أو المؤسسة التي كان يعمل بها المتقاعد .
- 3- إقامة ملتقى التطوع الخيري . 4- تخصيص ساعات من أوقات الطلبة في مراحل التعليم النهائية للمشاركة في العمل التطوعي .
- 5- تفعيل فكرة التطوع الصيفي لاستقطاب الطلاب في فترات الإجازات السنوية .
- 6- إيجاد مراكز ومواقع إلكترونية تقوم بتوفير فرص للعمل التطوعي حسب المناطق خصوصاً في فترات الإجازات مع الحض على الانضمام إليها من خلال المراكز الصيفية وبرامج الصيف 7- نشر استمارات دعوة للتطوع في المؤسسات والشركات والمدارس .
- 8- إقامة دورات تدريبية عن التطوع في مختلف مجالاته . 9- تقديم حوافز للمتطوعين والمتطوعات .

يمكن تصنيف المتطوعين الى عدة أصناف وهي :

١ - متطوعين بالمال فقط . ٢ - متطوعين بالجهد فقط . ٣ - متطوعين بالجهد والخبرة . ٤ - متطوعين بالوقت .

خامساً : أهداف التدريب في العمل التطوعي وأهم مجالاته

(أ) أهداف التدريب

بدأ الاهتمام بمفهوم بناء القدرات في القطاع التطوعي في بداية التسعينيات من القرن العشرين وارتبط ذلك بالتطوع الكمي والكيفي للمنظمات الأهلية . واستهدف العمل على مؤسسة العمل التطوعي وتدريب العاملين في هذا القطاع على المستويين المهني والتطوعي لزيادة كفاءتهم وفعاليتهم فيه وهذا يعكس زيادة الاهتمام بتقوية هذه المنظمات وتفعيل دورها

ويهدف التدريب الى مساعدة المتطوعين على أداء مهامهم بطريقة أفضل وبأقل جهد ممكن للحد من الأخطاء والعمل على توفير الوقت والجهد والنفقات

وهناك ثلاثة أهداف للتدريب في مجال المنظمات التطوعية :

١ - إكساب المتدربين مهارات مهنية معينة يفترض أن تؤثر إيجابيا في كفاءتهم وفعاليتهم وإنتاجيتهم .

٢ - التأثير في المعرفة بمعنى إكساب المتدربين معلومات معينة من شأنها أن تؤثر إيجابيا في مستوى مهاراتهم أو اتجاهاتهم أو سلوكهم .

٣ - التأثير في سلوك المتدربين واتجاهاتهم إزاء المنظمة التطوعية التي يعملون بها ، وإزاء القطاع الذي ينتمون إليه ، وقيمة العمل الذي يقومون به ، وهو ما يؤثر إيجابيا في الفاعلية والكفاءة والإنتاجية.

والتدريب عملية مستمرة بالنسبة للمتطوع وهي لا تتوقف عند حصوله على فرصة تدريبية واحدة في ضوء أن هناك العديد من المستجدات في هذا المجال الذي أخذت أبعاده تتشكل في السنوات الأخيرة.

والتدريب بالمفهوم الواسع ينبغي أن يتخطى الدورات التدريبية أو ورش العمل كي يمتد إلى كل ما من شأنه التأثير في المهارات والمعرفة وتقدير الذات والعمل ويعني ذلك بالإضافة إلى التدريب بالمفهوم التقليدي قواعد البيانات والمعلومات والبحوث التي تتوجه نحو الفعل والمناخ المهني للتفاعل والتعاون والتنسيق.

والتدريب إما أن يوجه إلى المتطوعين الذين يديرون المنظمات التطوعية أو يوجه إلى المهنيين العاملين في إدارة المنظمات التطوعية وخاصة الكبيرة منها التي أصبحت بحاجة إلى مهنيين مهرة يعملون بتوجيه من مجالس أمناء المنظمات التطوعية لتحقيق أهدافها.

وبشكل عام يهدف تدريب المتطوعين الى تحفيز وعيهم وإحساسهم بالموضوعات التي تحيط بهم في مجتمعهم وبث روح القيادة بينهم حتى يستفيدوا من الخبرات والتجارب التي يجمعونها في أعمالهم حتى تكون مفيدة وذات معنى .

(ب) أهم مجالات التدريب

توصي لجنة متابعة المنظمات الأهلية العربية بعدة مجالات للتدريب في العمل التطوعي وهي :

١ - إدارة الكوادر البشرية وتنميتها : وتتمثل في تخطيط السياسات والاستراتيجيات ، والتخطيط للمشروعات ، والقيادة ، وأسس تصميم المشروعات وكتابتها ، وبناء الهيكل التنظيمي ، والاتصال .

٢ - إدارة الأبعاد المالية للمنظمة : وتتمثل في الإدارة المالية والمحاسبية ، وتنمية الموارد ، وكتابة مقترحات التمويل ، والتسويق ، وإعداد الموازنة .

٣ - تدريب مهني وحرفي متخصص : من خلال إحياء الحرف الصغيرة وتنميتها ، والإشراف المهني ، وتنمية المهارات المهنية والحرفية .

٤ - مجالات حديثة للتدريب : من خلال تصميم المادة التدريبية وتنمية مهارات المديرين ، والممارسة الديمقراطية ، والتدريب على بناء هيكل المنظمة قبل بدء نشاطها ، والعمل الجماعي وحل النزاعات وإدارة المشروعات الصغيرة ، وتعبئة المتطوعين ، والمشاركة في المؤتمرات الدولية ، والتوثيق ونظام المعلومات .

٥ - مجالات متخصصة للتدريب : إعداد منشطين في مجالات ترتبط بالتنمية المحلية ، وتدريب العاملات في رياض الأطفال التابعة للجمعيات الأهلية ، وتدريب مشرفات للتعامل مع قضايا الأطفال المعاقين ، وخدمات تنظيم الأسرة ، والإرشاد الصحي والتوعية ، وبرامج التوعية البيئية ، وتقدير الجمعيات للاحتياجات في المجتمع المحلي ، وأساليب تقييم أداء الجمعيات ، والتفاعل بين العاملين والمتطوعين ، وبناء الاتصال بين الجمعيات الأهلية .

المحاضرة السابعة

تقنيات العمل التطوعي

- تقنيات العمل التطوعي :

إن أي عمل يحتاج لاستمراريته ونجاحه الى أدوات وتقنيات تتفق مع فحواه لذا فالعمل التطوعي يحتاج الى أدوات وتقنيات خاصة تتفق مع خصائصه المتفردة وهي :

١- الإعلام والدعوة :

عندما يرتبط العمل التطوعي بمسألة التنمية الشاملة اقتصاديا وسياسيا واجتماعيا وثقافيا فيجب أن يكون هناك إعلام كثيف متواصل من خلال الدعوة إليه عبر كافة وسائل الإعلام (المكتوبة والمرئية والمسموعة) مما يشجع مبادرات الأفراد والمجموعات ويبحث في نفوسهم الحماس والثقة للجهة التي ستبنى نجاح جهودهم في تحقيق أهداف التنمية .

٢- تحديد الحاجة الى المتطوعين :

تعد هذه النقطة على جانب كبير من الأهمية لأنها تتصل اتصالا وثيقا بمسألة الاستفادة الفاعلة من الطاقات البشرية للمتطوعين من خلال حسن توجيه طاقاتهم في الجوانب التي تحقق سد حاجات أساسية من حاجات المؤسسة والمجتمع .

٣- الاختيار :

يكتسب اختيار المتطوعين بعدا خاصا مهما لعدة أسباب منها : أن اختيار المتطوعين يساعد على توضيح المفهوم المشترك لكل من الطرفين من حيث :

* طبيعة العمل .

* الإطار الذي سيعمل من خلاله .

* الفوائد على المدى القصير والطويل .

* الالتزامات المختلفة لكل فريق والحقوق والواجبات .

إن الاختيار الصحيح للمتطوعين يسهم في :

أ - تقنين الجهود في التوظيف السليم لطاقات ومهارات المتطوع .

ب - تخفيض تكلفة الإعداد من توعية وتدريب .

ج - التعجيل بتحقيق الأهداف .

د - منع التضارب في المصالح ويحول دون سيطرة الإحباط على التطوع .

هـ - عدم تحميل المتطوع أكثر من جهده .

و - تفهم المتطوع لأهداف وغايات المؤسسة .

٤- التأهيل - التدريب :

عادة ما يحتاج المتطوعين الى نوع من التأهيل أو التدريب من أجل التوظيف والاستفادة من جهودهم وطاقاتهم وتختلف المدد الزمنية المؤهلة للمتطوع من فرد لآخر ومن مهمة الى أخرى .

وللتدريب أهدافاً أساسية تتصل بما يلي :

أ - قناعة المتطوعين من جدوى التدريب سواء على المستوى الشخصي أو مستوى العمل .

ب - مدى الدرجة المطلوبة لتعميق خبراتهم القائمة .

ج - المستوى المطلوب لإكسابهم مهارات جديدة .

إن أهداف برامج التدريب والتأهيل للمتطوعين يجب أن تغطي كافة المجالات حيث إن التدريب سوف يحدد موقف المتطوع ويساعده على إنجاز العمل المطلوب بكفاءة أعلى .

ويؤدي التدريب دورا بارزا في : -

- أ - جذب المتطوع الى المؤسسة ومجالات عملها .
- ب - استدامة تطوعه لأطول مدة ممكنة .
- ج - حسن استغلال طاقاته بشكل أفضل .

وكثيرا ما تلجأ المؤسسات التطوعية والجمعيات الأهلية بعد اختيار المتطوعين وتصنيفهم الى تدريبهم لرفع مستوى أدائهم وزيادة الكفاية الانتاجية لهم ويهدف التدريب الى مساعدة المتطوعين على أداء مهامهم بطريقة أفضل وبأقل جهد ممكن للحد من الأخطاء والعمل على توفير الوقت والجهد والنفقات .

٥- العمل التنظيمي : -

إن الشكل التنظيمي الذي يعتمد على الهيكلية العلمية لتحديد الأدوار المختلفة في أداء الأعمال التطوعية من ضروريات هذا العمل . لذا يجب تأصيل العمل التطوعي بتنظيمه حيث يؤدي ذلك الى عدم البعد عن الأهداف الموضوعية ويساعد على تحقيق الاستمرارية وأقصى درجات الفاعلية . كما أن العمل الجماعي يكسب المتطوعين المزيد من الاحترام والقوة والقدرة على مواجهة الصعوبات وتخطي العقبات .

٦- التحفيز : -

إن التحفيز يؤدي درواً بارزاً في استمرارية المتطوع واستثمار طاقاته وخبراته المستجدة سواء على مستوى الجماعة أو المؤسسة ولذا يجب أن يكون العمل التطوعي محفزاً للإفراد على المشاركة فيه من خلال مختلف أوجه التحفيز التي تتناسب مع مثل تلك الأعمال .

- ومن أهم مجالات التحفيز ما يلي :

- أ - المشاركة : تعني أن يكون المتطوع ضمن فريق العمل الذي تعمل به المؤسسة أو الجماعة وليس مجرد أداة مؤقته .
- ب - الشفافية : أن يكون عمل المؤسسة أو الجماعة واضحاً ولا توجد أهداف مستترة .
- ج - الاعتراف : يجب الاعتراف دائماً بإنجازات المتطوع وعطاءاته .
- د - إقامة الحوار : يجب إتاحة الفرصة لمشاركة المتطوع من خلال إقامة الحوارات وأخذ آرائهم في كافة الموضوعات .
- هـ - يجب العمل دائماً على إزالة مختلف العقبات من أمامه لتشجيعه على مواصلة العمل .
- و - الشكر والتقدير : من خلال الاعتراف للمتطوع بمدى إسهاماته الفاعلة في تحقيق أهداف العمل الذي شارك فيه .

٧- التقييم :

إن التقييم ليس عملية مفرغة من المضمون تقوم بها المنظمة التطوعية وإنما هي عملية تستهدف تحديد مسار المنظمة في المستقبل والعمل على تصويب مسيرتها إذا كانت هناك حاجة إلى تعديل في مسارها. وليس الهدف إطلاقاً إعداد التقارير والاطلاع عليها وحفظها وإنما الهدف الاستفادة من التوجهات والاتقادات إذا وجدت وإذا كانت هناك إيجابيات في العمل يجب علينا العمل على تعزيزها والاستفادة منها في تعزيز قدرة العاملين في المنظمة وتحفيزهم على العمل .

ومن المفيد أن يتم تقييم جهود المتطوعين تقييماً علمياً منصفاً كما لا بد من أن يشترك المتطوعون في هذه العملية من أجل ما يلي:

- أ - الوقوف على أهميتها وشفافيتها .
- ب - التقييم الذاتي من خلال التعرف على النتائج المحققة .
- ج - معرفة المساعدة الفعلية التي قدمت للمؤسسة أو الجماعة .
- د - رسم الخطط المستقبلية من خلال الاستفادة من دراسة الإيجابيات والسلبيات .

٨- المتابعة :

يجب أن يكون لدى المؤسسة أو الجماعة تصور واضح لكيفية الاستفادة من المتطوعين خاصة بعد أدائهم لمهامهم المحددة وهذا لن يأتي إلا من خلال نظام متابعة يتم من خلاله التواصل معهم وإشعارهم دائماً أنهم جزء مهم من فريق العمل .