

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 ويبعث في نفوسهم الحماس والثقة للجهة التي ستتبنى 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 .

- 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 الكفاءة 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 للأفراد 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 مؤقتة .
- 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 والانتقادات 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 - لمعرفة 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 .

تم بحمد الله