بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة الملك فيصل

عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد

كلية الآداب

العمل التطوعي

د . حسام الصالح

إعداد

الفيصل

(ابو سعود)

بسم الله الرحمن الرحيم

المحاضرة الأولى

العمل التطوعي (تعريفه ، أهميته ، أشكاله)

- **أولا : تعريف العمل التطوعي**
- **ثانيا : أهمية العمل التطوعي**
- **ثالثا : أشكال العمل التطوعي**

❖ 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 مادى نظير تللك 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 ، وداخل تنظيم ما، و يعمل من أجل منفعة الآخرين أو المجتمع المحلى 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 مادى 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 فردى ، 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 وتنمية القدرات من خلال صقل الفكر .
٣- يعترف بمدى إيجابية المشاركة في تحديد مشكلات المجتمع وكيفية استثمار طاقات الشباب وتشجيعه على تحمل المسؤولية لمعالجتها .
٤- يشجع على المشاركة في اتخاذ القرارات والإحساس بالآخرين والتحول من الأنانية الى المشاركة الفاعلة.
٥- يعد عاملا متمما 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- يحفز التكافل الاجتماعي والإحساس بآلام 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 او 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 الى التنمية الاجتماعية الشاملة من رعاية المعوقين والفقراء الى من مكافحة المخدرات الى صحة الأسرة وصحة الأم الى الاسهام في دراسة وحل المشكلات المعاصرة للشباب وحمايتهم من العادات الدخيلة على المجتمع العربي والتي تشكل خطورة كبيرة على المجتمع .
وبالإضافة الي ما سبق فإنه يمكن أن نميز بين شكلين من أشكال العمل التطوعي : -

☒ **الشكل الأول : السلوك التطوعي :**
ويقصد به مجموعة التصرفات التي يمارسها الفرد وتنطبق 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 بصفتين 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 لنهوضه أو نقص القيم الدينية والأخلاقية والاجتماعية والإنسانية .

بسم الله الرحمن الرحيم

المحاضرة الثانية

أهداف العمل التطوعي وفلسفته

- **أولا : أهداف العمل التطوعي**
- **ثانيا : فلسفة العمل التطوعي**

❖ أولا : 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 .

❖ ثانيا : 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 متوازنا 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 تأثر 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 تأسيسا 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 الأصيبعي» 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 المتوازية لكيركمان جراي :

و تفترض 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 المسئولة.

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 ممتلكة للحد الأدنى من الإمكانات 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 محددا وبخاصة في التنظيم والتنسيق أو في التمويل والمتابعة.

ويتطلب ذلك شروطاً 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.

بسم الله الرحمن الرحيم

المحاضرة الثالثة

الجوانب الرئيسية للعمل التطوعي و خصائصه وأهم ميادينه ومجالاته

- **أولاً : الجوانب الرئيسية للعمل التطوعي .**
- **ثانياً : خصائص العمل التطوعي .**
- **ثالثاً : ثوابت العمل التطوعي .**
- **رابعاً : ميادين العمل التطوعي .**
- **خامساً : مجالات العمل التطوعي .**
- **سادساً : أنواع المشاركة في العمل التطوعي .**

❖ أولا : 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 بلاحدود ونقابات العمال والطلبة والمحامين والأطباء وغيرها .

وتلعب هذه المؤسسات دورا كبيرا في تغيير كثير من المواقف ، إن المتتبع 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 .

❖ **ثالثا : ثوابت العمل التطوعي** :

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

١- أن العمل التطوعي لا يتم سراً وإنما لابد 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 .

❖ **رابعا : 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 امتدادا للمشاعر الدينية التي عاشها الإنسان فمساعدة الفقراء والمحتاجين وتلبية حاجاتهم الأساسية من مأكل 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 كثيرا خلال السنوات الأخيرة نظرا 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 ثرواتها الطبيعية ، وهنا تنشط حملات التوعية البيئية لتعريف المجتمع بالطرق البسيطة والسليمة مع النفايات أو بعملية المساهمة في تدوير هذه النفايات .

❖ **خامسا : 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 .

❖ **سادسا : 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 معنويا 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 .

بسم الله الرحمن الرحيم

المحاضرة الرابعة

ماهية التطوع والمتطوع

- **أولاً : تعريف التطوع والمتطوع**
- **ثانياً : أسس التطوع**
- **ثالثاً : مصادر التطوع**
- **رابعاً : عوامل نجاح التطوع**
- **خامساً : حقوق وواجبات المتطوع**
- **سادساً : الأسس الواجب توافرها في المتطوع**
- **سابعاً : الأسس التي يجب مراعاتها تجاه المتطوع**
- **ثامناً : الأعمال التي يؤديها المتطوع**
- **تاسعاً : سمات المتطوع الجاد**

❖ أولا : 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 الذى يبذله الإنسان بدافع منه ، لتحمل مسئوليات مجتمعية ، دون انتظار عائد مادى 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 للديموقراطية 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 ولابد 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 » .

❖ **ثانيا : 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 غالبا لا يتطلب إعداداً مسبقا .
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 تقويمية دورية لأنشطة المتطوعين .

بسم الله الرحمن الرحيم

المحاضرة الخامسة

تابع ماهية التطوع والمتطوع

❖ **خامساً : حقوق وواجبات المتطوع :**

أ- **حقوق المتطوع** : -

١- استغلال طاقته وإمكانياته استغلالاً مفيداً .
٢- التعامل معه بشفافية وديمقراطية واطلاعه بطريقة صحيحة وواضحة على مناخ المؤسسة وتنظيماتها والمعلومات السرية الضرورية للقيام بعمله .
٣- مساعدته على إبراز مواهبه وصقلها .
٤- إدماجه في إطار العمل واستغلال طاقاته وإمكاناته استغلالا مفيدا ومؤثرا .
٥- أن تكون المؤسسة جدية في تعملها 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 وتطلعاتها .
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 تتوافر في المتطوع لكي يقوم بالعمل التطوعي على أكمل وجه وهي :

١- الاستعداد لتقديم 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 .

❖ **سابعا : 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 طبقا 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 داخليا أو خارجيا 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- تكثيف الحملات الإعلامية لاجتذاب أكبر عدد من المتطوعين .

❖ **ثامنا : الأعمال التي يؤديها المتطوع** :

هناك مجموعة من الأعمال التي يجب أن يؤديها المتطوع وهى 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 .

❖ **تاسعا : 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 والتحلي 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 الأخرين .
٨- أن يكون لديه المعرفة بموارد المجتمع .
٩- الالتزام بالعمل التطوعي كالالتزام بالوظيفة الرسمية .
١٠- أن يكون المتطوع متعاون يجيد المبادرة والإعداد للعمل .

بسم الله الرحمن الرحيم

المحاضرة السادسة

الاستقطاب والتدريب للمتطوعين

- **أولاً : التعريف بالاستقطاب وتقنياته .**
- **ثانياً : عوامل نجاح عملية الاستقطاب .**
- **ثالثاً : بعض الأفكار العملية لاستقطاب المتطوعين .**
- **رابعاً : تصنيف المتطوعين .**
- **خامساً : أهداف التدريب في العمل التطوعي وأهم مجالاته .**

❖ أولا : 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 :

١- 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.

٢- الاختيار الصحيح للمتطوع :
وهذا يسهم في توفير القدرة على استغلال سليم لطاقات المتطوع ، وتخفيض كلفة الإعداد ، وعدم تحميل المتطوع فوق طاقته ، وتفهم المتطوع لأهداف وتطلعات الجمعية أو المؤسسة.

٣- 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.

٤- 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.

٥- توفير الإمكانات :
حتى يعمل المتطوع وينجز العمل المكلف به لابد من توفير التجهيزات المساعدة ، سواء كانت معدات ، أو آلات ، أو وسائل ، أو مكاتب ؛ لأن ذلك يوفر للمتطوع الجو المناسب للعمل .

٦- 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 .

٧- التحفيز والتنشيط :
فيجب الاعتراف الدائم بإنجازات المتطوع وعطائه ، والمشاورة وتقبل الاقتراحات ، والشكر والتقدير، وإزالة العقبات ، إلى غير ذلك من الوسائل .

❖ **ثانيا : عوامل نجاح عملية الاستقطاب** :

١- دراسة أسباب التسرب التطوعي للمتطوعين داخل الجمعيات والمؤسسات الخيرية لمعالجة الأخطاء وتجنبها مستقبلا .
٢- وجود لوائح ونظم إدارية تحكم عمل المتطوعين وتوضح مسؤولياتهم وواجباتهم وحقوقهم .
٣- أعمال حيوية ذات طبيعة جذابة وإنتاجية ملموسة .
٤- الاستفادة من تجارب الجمعيات الخيرية التطوعية في البلدان المختلفة والاستنارة بخططها .
٥- تطبيق تقنيات الاستقطاب .
٦- إعداد قسم مختص يشرف على شؤون المتطوعين .

❖ **ثالثا : بعض الأفكار العملية لاستقطاب المتطوعين** :

١- إعداد برامج مرئية في مجال العمل التطوعي .
٢- إيجاد فرص لأعمال تطوعية للمتقاعدين ويجري ذلك من خلال الشركة أو المؤسسة التي كان يعمل بها المتقاعد .
٣- إقامة ملتقي التطوع الخيري .
٤- تخصيص ساعات من أوقات الطلبة في مراحل التعليم النهائية للمشاركة في العمل التطوعي .
٥- تفعيل فكرة التطوع الصيفي لاستقطاب الطلاب في فترات الإجازات السنوية .
٦- إيجاد مراكز ومواقع إلكترونية تقوم بتوفير فرص للعمل التطوعي حسب المناطق خصوصا في فترات الإجازات مع الحض على الانضمام إليها من خلال المراكز الصيفية وبرامج الصيف
٧- نشر استمارات دعوة للتطوع في المؤسسات والشركات والمدارس .
٨- إقامة دورات تدريبية عن التطوع في مختلف مجالاته .
٩- تقديم حوافز للمتطوعين والمتطوعات .

❖ **رابعا : تصنيف المتطوعين** :

يمكن تصنيف المتطوعين الى عدة أصناف وهي :

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

❖ **خامسا : 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 كفاءاتهم وفاعليتهم 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 يمرون بها 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 المدربين ، 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.

بسم الله الرحمن الرحيم

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 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- تخفض 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 الهيكلة العلمية لتحديد الأدوار المختلفة في أداء الأعمال التطوعية من ضروريات هذا العمل ٠ لذا يجب تأصيل العمل التطوعي بتنظيمه حيث يؤدى ذلك الى عدم البعد عن الأهداف الموضوعة 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 دروا 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 أوجهه 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 واضحا ولا توجد أهداف مستترة .
ج - الاعتراف : يجب الاعتراف دائما بإنجازات المتطوع وعطاءاته .
د- إقامة الحوار : يجب إتاحة الفرصة لمشاركة المتطوع من خلال إقامة الحوارات وأخذ آرائهم في كافة الموضوعات .
هـ- يجب العمل دائما 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 إطلاقا 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 تقييما علميا منصفا كما لابد 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 الي 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 لمهماتهم المحددة وهذا لن يأتي إلا من خلال نظام متابعة يتم من خلاله التواصل معهم وإشعارهم دائما أنهم جزء مهم من فريق العمل .

بسم الله الرحمن الرحيم

المحاضرة الثامنة

آليات العمل التطوعي

- **آليات العمل التطوعي :**

تبرز آليات العمل التطوعي من خلال تفعيله في عدة مجالات منها الإعلام والتعليم واستخدام الحاسب الآلي ، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

❖ **أولا : تفعيل العمل التطوعي في مجال الإعلام** : -

ومن المقترحات لتفعيل العمل التطوعي في مجال الإعلام ما يلي :

١- أن يمارس الإعلام دورا أكبر في دعوة المواطنين الى العمل التطوعي والتعريف بالنشاطات التطوعية التي تقوم بها المؤسسات الحكومية والجمعيات .

٢- مطالبة وسائل الإعلام المختلفة بدور أكثر تأثيرا في تعريف أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي ومدى حاجة المجتمع إليه وتبصيرهم بأهميته ودوره في عملية التنمية وكذلك إبراز دور العاملين في هذا المجال بطريقة تكسبهم الاحترام الذاتي واحترام الآخرين .

٣- بناء القدرات البشرية المهنية والفنية وفي إدارة الأعمال وإدارة العمل التطوعي والمشاركة السياسية و تكثيف التدريب .

٤- نشر وتفعيل ثقافة العمل التطوعي من خلال قنوات ووسائل الإعلام المرئي والمقروء والمسموع ومن خلال المجلات المتخصصة في متابعة أنشطة العمل التطوعي ومن خلال المحاضرات في المساجد وخطب الجمعة والمنتديات الثقافية والندوات والمؤتمرات التي تتعقد لهذا الغرض بخصوصه ويدعي لها الشخصيات البارزة في العمل التطوعي .

❖ **ثانيا : تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم** : -

١- أن تضم البرامج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة بعض المقررات الدراسية التي تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته ودوره التنموي ويقترن ذلك ببعض البرامج التطبيقية التي تدعم هذه القيمة في نفوس الشباب مثل حملات تنظيف محيط المدرسة أو العناية بأشجار المدرسة أو خدمة البيئة .

٢- ضرورة قيام المدارس وفي مراحل مبكرة في إشراك الطلبة في برامج العمل التطوعي من خلال حملات النظافة وزراعة الأشجار وغيرها والعمل على زيادة ثقة الجمهور بالمؤسسات التطوعية العاملة ، بحيث يشعر المجتمع أن هذه المؤسسات تقدم خدمات فعلية للمجتمع .

٣- تنشئة الأبناء تنشئة اجتماعية سليمة وذلك من خلال قيام مؤسسات التنشئة المختلفة كالأسرة والمدرسة والإعلام بدور منسق ومتكامل الجوانب في غرس قيم التضحية والإيثار وروح العمل الجماعي في نفوس الناشئة منذ مراحل الطفولة المبكرة .

٤- تدعيم جهود الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية حول العمل الاجتماعي التطوعي مما يسهم في تحسين واقع العمل الاجتماعي بشكل عام والعمل التطوعي بشكل خاص .

٥- استخدام العمل التطوعي في المعالجة النفسية والصحية والسلوكية لبعض المتعاطين للمخدرات والمدمنين أو العاطلين أو المنحرفين اجتماعيا .

٦- التوعية بآداب وأخلاقيات العمل التطوعي .

٧- إظهار مجالات العمل التطوعي المختلفة وأولويتها .

٨- تدريب المدربين وإعداد الكوادر .

٩- العمل على تدريب طلبة المدارس على العمل التطوعي .

١٠- تدريب خريجي معاهد الخدمة الاجتماعية.

١١- إقامة دورات تدريبية للعاملين في هذه الهيئات والمؤسسات التطوعية مما يؤدي الى اكسابهم الخبرات والمهارات المناسبة ويساعد على زيادة كفاءتهم في هذا النوع من العمل وكذلك الاستفادة من تجارب الآخرين في هذا المجال .

١٢- تشجيع الأسرة للأعمال التطوعية .
١٣- تقديم الخدمات المساندة للدولة في مجال التربية الخاصة .
١٤- إحياء مفهوم التطوع في المجتمع وخاصة بين الشباب وإعطائهم الثقة الكافية للحصول على جميع المعلومات الخاصة بعملهم .
١٥- ممارسة الديمقراطية عن طريق إتاحة الفرصة للمتطوعين أن يتخذوا قرارات خاصة بمجتمعهم بشكل مباشر وديمقراطي .
١٦- تعليم الناشئة على ممارسة التطوع بصورة منظمة وفعالة .
١٧- توضيح مهام ومسئوليات العاملين بالعمل التطوعي .
١٨- أن تمارس المدرسة والجامعة والمؤسسة الدينية دوراً أكبر في حث الشباب على التطوع خاصة في العطل الصيفية .
١٩- تشجيع الشباب والفتيات على الانخراط في الأعمال التطوعية من خلال وسائل الإعلام كالصحافة والإذاعة والتليفزيون وبيان أجورها وآثارها وعوائدها على المجتمع .
٢٠- إبراز دور البارزين في الأعمال التطوعية وتغطية أخبارهم وميادين النجاحات في حياتهم مع عرض تجاربهم وخبراتهم ليكون ذلك حافزا لهم ودافعا لغيرهم .
٢١- طباعة النشرات والكتيبات المعنية بثقافة العمل التطوعي وكذلك الدراسات والبحوث المؤصلة لهذا الأمر واستكتاب أساتذة الجامعات ومدراء المراكز والجمعيات والهيئات واللجان الخيرية والمعاهد المتخصصة لإثراء هذا الجانب .
٢٢- إنشاء لجنة وطنية متعاونة مع الجمعيات والمراكز والهيئات واللجان الخيرية تستقطب الطلاب والطالبات وتدفعهم للمشاركة العملية في الأعمال التطوعية التي حثنا عليها ديننا الحنيف وتؤكد فينا الانتماء للوطن وتساهم في وحدة المجتمع ورقي أفراده .

❖ **ثالثا : استخدام الحاسب الآلي**

ومن أهم مجالات استخدام الحاسب الآلي في المنظمات الخيرية للاستفادة منها في تفعيل مجال العمل التطوعي الإلكتروني ما يلي :

١- استخدام الانترنت في استقبال البريد وإرسال الرسائل ومراسلة الجهات الاخبارية والمتطوعين والمستفيدين من الأعمال التطوعية
٢- تكوين قاعدة بيانات بالمتطوعين وخبراتهم .
٣- تكوين قاعدة بيانات بالاحتياجات المطلوبة .
٤- إنشاء قاعدة بيانات عالمية بشأن الموارد المتاحة من المتطوعين على شبكة الانترنت وذلك يلعب دوراً محوريا في تشجيع تبادل المعلومات على الصعيد العالمي بشأن مساهمات المتطوعين في التنمية الاقتصادية والاجتماعية .
٥- العمل على إنشاء منتديات المناقشة عبر شبكة الانترنت حول العمل التطوعي والاستدامة البيئية مما يتيح الفرصة لتبادل الآراء والخبرات حول الموضوع وطرح الأفكار الإنمائية لتطوير العمل التطوعي .
٦- استخدام التكنولوجيا الحديثة لتنسيق العمل التطوعي بين الجهات الحكومية والأهلية لتقديم الخدمات الاجتماعية وإعطاء بيانات دقيقة عن حجم واتجاهات وحاجات العمل التطوعي .
٧- متابعة المتبرعين من حيث :
أ- تبرعاتهم ونشاطهم .
ب- التغيير في العناوين.
ج- رسائل الشكر .
د- متابعة ما يصل لكل متبرع من مراسلات وما يتسلم منه .
٨- إصدار بعض الحملات البريدية لفئة معينة من المتبرعين كالأطباء مثلا .
٩- تحليل أداء الحملات البريدية .
١٠ متابعة الخدمات الفنية مع الشركات المختلفة .
١١ المحاسبة المالية في المنظمات الخيرية .
١٢ متابعة صناديق جمع التبرعات المثبتة .
١٣ متابعة حركة البيع من خلال المعارض الخيرية المختلفة

١٤ متابعة الاستقطاعات المختلفة من الشركات
١٥ متابعة تبرعات الأسهم والأرباح .
١٦ إعداد تقارير مختلفة ومتنوعة وتتضمن :
أ- تقارير سنوية عن نشاط المؤسسة ومجموع التبرعات . ب- تقارير دورية عن التبرعات في فترة معينة .

بسم الله الرحمن الرحيم

المحاضرة التاسعة

(إطار العمل التطوعي وأساليبه ودور الاخصائي الاجتماعي في الحركة التطوعية)

- **أولا : إطار العمل التطوعي**
- **ثانيا : أساليب العمل التطوعي**
- **ثالثا : دور الاخصائي الاجتماعي في الحركة التطوعية**

❖ أولا : إطار العمل التطوعي :

يتصف العمل التطوعي بأنه عمل تلقائي ولكن نظراً لأهمية النتائج المترتبة عن هذا العمل والتي تنعكس بشكل مباشر على المجتمع وأفراده فإنه يجب أن يكون هذا العمل منظما ليحقق النتائج المرجوة منه وإلا سينجم عنه آثاراً عكسية .

وعادة ما يتم تنظيم العمل الاجتماعي بالأطر التالية : -

١- **إطار المجتمع :** يأتي العمل الاجتماعي التطوعي استجابة لحاجة اجتماعية فهو واقعي ومعبر عن الحس الاجتماعي وبالرغم من أن انفتاح المجتمعات يؤدي الى اتساع الخيارات أمام العمل الاجتماعي إلا أنه يبقى هناك حد أدنى من التغيرات الاجتماعية التي يهدف العمل التطوعي إحداثها وقد يرفضها المجتمع .

٢- **القوانين :** وهي مجموعة القوانين التي تنظم العمل الاجتماعي وتحدد قطاعاته كما تنظم إنشاء وعمل المؤسسات الأهلية العاملة في المجال الاجتماعي التطوعي .

٣- **المؤسسات** :وهي مؤسسات حكومية أهلية فبإمكان الشباب المشاركة في البرامج التطوعية التي تنفذها المؤسسات الحكومية كالوزارات والمدارس والجامعات والمؤسسات الدينية وغيرها ، كما يمكن للشباب ممارسة العمل التطوعي من خلال انتسابهم للمؤسسات الأهلية كالجمعيات والنوادي والهيئات الثقافية وغيرها .

❖ ثانيا : أساليب العمل الاجتماعي : وتتمثل في :

١- خدمة الفرد :

- تناول الأفراد الذين يتعرضون لمصاعب معينة
- والذين يتعثرون في مسار حياتهم .

وتهدف الى :

- مساعدتهم ليتمكنوا من ممارسة حقوقهم وتقوية علاقتهم السوية بالمجتمع .
- اتاحة المجال لهم بالمشاركة الفعالة كمواطنين صالحين لا يستطيع الوطن الاستغناء عن دورهم في بنائه .

٢- خدمة الجماعة :

- ادخلت الى العمل الاجتماعي في الثلاثينات من القرن الماضي .
- أسلوب يركز على قوة الجماعة والعلاقات التبادلية داخلها في مواجهة الصعاب التي يعيشها أفرادها أو في معالجة الأمور الحياتية المختلفة .

والجماعات اما أن تكون :

أ- جماعة تنطلق من حاجة الأفراد الى المساعدة والدعم المتبادل مثل(المصابون بالسرطان – المدمنون على الكحول) .

ب- جماعة يلتقي أفرادها من أجل اتخاذ قرارات حل المشكلات واقتراح تيسير أمورهم الاجتماعية (جماعة أهالي المعاقين – سكان منطقة أو حي) .

وهذا يسمح بتقوية الصلات وكسر طوق الوحدة والعزلة وتنمية الشعور بالقوة .

٣- التنشيط الاجتماعي :

ويتركز على تحريك الجماعات وتنظيم النشاطات ذات الطابع التربوي أو الاجتماعي أو الاقتصادي أو الثقافي أو الترفيهي بهدف تحسين العلاقات الاجتماعية وتفعيل المشاركة المجتمعية وتسهيل قيام المجتمع المدني .

❖ **ثالثا : دور الاخصائي الاجتماعي في الحركة التطوعية** :

ويتمثل هذا الدور فيما يلي :

١- توعية الجماهير:

يقصد بالتوعية احاطة الجمهور علما بما يقوم به المجتمع ككل من خدمات وما يحيط به من مشاكل ، والتعريف بهذا كله حتى يدرك كل مواطن ما يدور حوله .

وتتسم عملية توعية الجماهير بما يلي :

أ- الالتزام بالموضوعية والمصداقية دون مبالغة مع إبراز الحقائق كلها وما للمجتمع وما عليه .

ب- هي عملية مستمرة بسبب التغيرات التي تطرأ على المجتمع بصورة مستمرة وتغير المشكلات والخدمات التي توجد به .

ج- اتصافها بالشمول فلا يجب أن تقتصر على فئات محددة من المجتمع وإنما جميع أفراد المجتمع .

د- من الضروري تماشي الأسلوب مع مستوى الناس الذي نتحدث معهم .

٢- تغيير الاتجاهات :

تعني الاتجاهات مدى إحساس الناس بمشكلة معينة وأبعادها والعواقب المترتبة على استمرار هذه المشكلة والرغبة في إحداث التغيير، وتكوين هذا الاتجاه أمر في غاية الأهمية ،

فعلى سبيل المثال : يوجد في المجتمع فئة لا يستهان بها من الناس لديهم اتجاه خاطئ نحو المعاقين ، فهم ينظرون إليهم على أنهم عالة على المجتمع وتوفير الخدمات لهم نوع من الصدقة وليس حق من حقوقهم مما يتطلب منا السعي الجاد لتغيير هذا الاتجاه مما يساهم في دفع المجتمع للتطوع لهذه الفئة .

٣- اختيار المتطوعين :

يستطيع الاخصائي الاجتماعي التركيز على فئات معينة يمكن أن تشكل موردا جيدا للتطوع وهي كالتالي :

- شباب الجامعات والمدارس خلال وقت الفراغ والعطلة .
- النساء الغير عاملات .
- ربات البيوت والمسنين .
- الباحثين عن العمل والمتقاعدين .

وتمر عملية اختيار المتطوعين بالمراحل التالية :

- تقدم الراغب للتطوع باستمارة طلب التطوع : موضحا فيها المعلومات الأساسية عنه وهوايته والجهات الي يرغب التطوع فيها .
- المقابلة الشخصية : يتقابل الأخصائي الاجتماعي مع المتطوع لمعرفة مدى مناسبته للعمل التطوعي ومدى صدق المعلومات التي ذكرت في الاستمارة .

٤- تدريب المتطوع :

يكون المتطوع في بداية المشوار طاقة بشرية خاملة غير مستغلة مما يتطلب تدريبه لإكسابه المهارات والخبرات اللازمة لتأديته لدور التطوعي الموكل به .

ويتم التدريب على مستويان هما :

أ- *المستوى العام :*

يطبق على جميع المتطوعين بغض النظر عن ميدان العمل الذي يتطوع فيه ، ويتمثل التدريب في تعريف المتطوع بفلسفة التطوع وطبيعة العمل في الجمعيات والمؤسسات وأهدافها وأهمية الالتزام بالقوانين والإجراءات المتبعة في مكان التطوع وكذلك طبيعة العلاقة بين المتطوع والعاملين المهنيين في المؤسسة وينفذ هذا النوع من التدريب على المتطوعون الجدد فقط .

ب- *المستوى المتخصص :*

ويتم التدريب وفق الميدان الذي سوف يلتحق به المتطوع حيث يكسب المتطوع المهارات والخبرات الضرورية ، وهذا النوع من التدريب مستمر ، كما يتم تنفيذه متى رأي الأخصائي الاجتماعي الحاجة إليه .

٥- **تسكين المتطوعين :**

يقصد بتسكين المتطوعين إلحاق المتطوع بالجهة التي سوف يتطوع فيها ومن الضروري تركيز الأخصائي الاجتماعي على رغبة المتطوع في التطوع لاسيما وأن هناك أناس لا يرغبون في التطوع إلا بجهة معينة .

٦- **متابعة المتطوعين وتقويم أعمالهم :**

إن آخر عمل يقوم به الأخصائي الاجتماعي هو متابعة المتطوع في ميدان الجهة التطوعية والتعرف على الصعوبات التي تواجهه وكيفية التغلب عليها والوقوف على كفاءة المتطوع ومدى التزامه بالقوانين والنظم السائدة في المؤسسة . ونجد أن *عدم التزام المتطوعين بالوقت* يعد من أبرز المشاكل التي تعاني منها المؤسسات التي تستقبل المتطوعين مما يضع المؤسسة في مواقف محرجة في بعض المواقف .

بسم الله الرحمن الرحيم

المحاضرة العاشرة

(الآليات العلمية التي تعتمد عليها المؤسسات في تقديم الخدمة وتطوير العمل التطوعي)

- **أولا : الآليات العلمية التي تعتمد عليها المؤسسات في تقديم الخدمة**
- **ثانيا : تطوير العمل التطوعي**

❖ أولا : الآليات العلمية التي تعتمد عليها المؤسسات في تقديم الخدمة :

تتميز منظومة العمل التطوعي بأن لها أدوات وتقنيات وآليات تطوير مستقلة وهذه الآليات من شأنها دعم خدماتها ورفع مستوى أدائها وتتمثل هذه الآليات فيما يلي :

الآلية الأولى : دور مراكز أبحاث العمل الخيري التطوعي :

يعد دور مراكز الأبحاث من الأدوار الحيوية دائما في الأوقات العادية .

وترجع أهمية مراكز الأبحاث في تدعيم التطوير في الأداء الخيري التطوعي وذلك عن طريق تبني الأفكار ودعم الأبحاث والدراسات المتخصصة *وتقييم النتائج* والعمل على تكوين رؤية مستقبلية للعمل الخيري والتطوعي .

ويزداد الدور البحثي حيوية في ظل الأزمات من أجل قراءة الواقع قراءة صحيحة وسليمة بما يسهم في عملية صناعة الداعم والمتطوع وتحديد الاحتياجات الحقيقية للداعمين والمتطوعين بطرق علمية عن طريق تحديد الاحتياجات الحقيقية وطرق إشباعها عن طريق التطوع دون إسراف .

الآلية الثانية : دور علماء الاقتصاد :

ويتمثل هذا الدور في أن علماء الاقتصاد لديهم القدرة علي تقديم الصورة الطبيعية لما تحتاجه المجتمعات والدول من دعم في مراحل مختلفة ، وكذلك فإن لديهم القدرة على تحديد المجالات والقطاعات التي تتراجع وتتأثر بصورة أكبر بالمنظومة الاقتصادية ، وكذلك لديهم القدرة على تقييم الأداء التطوعي حتى يصل الى مراحل الإشباع التي تسهم في دعم الاقتصاد .

الآلية الثالثة : دور علماء الاجتماع :

علماء الاجتماع لديهم القدرة على قراءة التغيرات الاجتماعية في كل الأحوال من خلال ردود الفعل الجماعي التي ربما تكون إيجابية أو سلبية ومن ثم تكون لديهم القدرة على توجيه السلوك العام للمجتمع وتحفيزه من أجل تقديم دور فاعل للتعامل مع الأزمة عن طريق وضع السياسات الاجتماعية اللازمة للإسهام في التخلص من المعوقات التي تواجه المجتمع والانطلاق نحو الاستقرار الاقتصادي الذي يضمن الاستقرار الاجتماعي .

الآلية الرابعة : دور علماء النفس :

يظهر دور علماء النفس بشكل واضح في وقت الاختناقات حيث يكون لهم دورا كبيرا يتمثل في معالجة الآثار السلبية التي قد تظهر في صورة في سلوكيات فردية هدامة (مثل الإحباط واليأس والاستسلام والوهن) ، إضافة الى ردود الفعل العنيفة التي تتبلور في أشكال متعددة كالسرقة والإرهاب والتهور، ولهذا تكون مهمة علماء النفس في غاية الدقة فهم مطالبون بالعمل على إعادة تأهيل وترويض الحالات الإنسانية الجانحة لتندمج في المجتمع .

❖ ثانيا : تطوير العمل التطوعي :

للارتقاء بالعمل التطوعي و تطويره و تفعيله *لا بد من* وضع سياسة عامة ونظام موحد وشامل للعمل التطوعي يهدف إلى جذب المتطوعين للمساهمة في خدمة مجتمعهم ، و تحديد وترتيب أولويات الاحتياج في مجالات التطوع المختلفة ، والرفع من مستوى ومهارات المتطوعين ، و دعم البحوث العلمية في مجال العمل التطوعي ،

ويكون ذلك من خلال بعض المقترحات التالية :

١- أهمية تربية الأبناء تربية اجتماعية سليمة وذلك من خلال التكاتف التام بين آليات التربية المختلفة كالأسرة والمدرسة والإعلام بشكل منسق ومتكامل الجوانب لغرس قيم التضحية والإيثار وروح العمل الجماعي في نفوس الأبناء منذ مراحل الطفولة المبكرة .

٢- أن تحتوي البرامج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة بعض المقررات الدراسية التي تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته ودوره التنموي ويلازم ذلك بعض البرامج التطبيقية مما يمكن هذه القيمة في الشباب مثل حملات تنظيف محيط المدرسة أو العناية بأشجارها أو خدمة البيئة المساعدة في تنظيم المرور.
٣- دعم المؤسسات والهيئات التي تعمل في مجال العمل التطوعي ماديا ومعنويا بما يمكنها من تأدية رسالتها وزيادة خدماتها .
٤- إقامة دورات تدريبية للعاملين في هذه الهيئات والمؤسسات التطوعية مما يؤدي الى إكسابهم الخبرات والمهارات المناسبة ويساعد على زيادة كفاءتهم في هذا النوع من العمل وكذلك الاستفادة من تجارب الآخرين في هذا المجال .
٥- تكوين سجل للمتطوعين يحتوي على بيانات خاصة بالراغبين في التطوع والمجالات التي يرغبون في التطوع فيها والمناطق التي يُفضلون التطوع فيها.
٦- الاتفاق مع الجهات المعنية بالتطوع على الشروط الواجب توافرها في المتطوع والمهارات اللازمة لأداء العمل التطوعي.
٧- التركيز في الأنشطة التطوعية على البرامج والمشروعات التي ترتبط بإشباع الاحتياجات الأساسية للمجتمع الأمر الذي يسهم في زيادة الإقبال على المشاركة في هذه البرامج .
٨- وضع الأنظمة والآليات لحماية المتطوعين والإشراف عليها حتى لا يكون المتطوعون عرضة للاستغلال أو الزج بهم في مخاطر من غير توفر ضمانات حماية لهم .
٩- إقامة الندوات والمؤتمرات التي تتناول موضوع العمل التطوعي وقضاياه لزيادة الوعي والاهتمام به في المجتمع وتطوير أساليبه وتوسيع طرق جذب المتطوعين.
١٠ - إنشاء جائزة سنوية للعمل التطوعي في جميع الاختصاصات تُمنح للمتميزين في العمل التطوعي على مستوى الأفراد والمؤسسات .
١١ - استخدام التكنولوجيا الحديثة لتنسيق العمل التطوعي بين الجهات الحكومية والمؤسسات الأهلية لتقديم الخدمات الاجتماعية وإعطاء بيانات دقيقة عن حجم واتجاهات وحاجات العمل التطوعي الأهم للمجتمع .
١٢ - إنشاء جهاز خاص بالمتطوعين يشرف على تدريبهم وتوزيع المهام عليهم وينظم جهودهم .
١٣ - تطوير القوانين والتشريعات المنظمة للعمل التطوعي بما يكفل إيجاد فرص حقيقية لمشاركة كافة أفراد المجتمع في اتخاذ القرارات المتصلة بالعمل الاجتماعي .
١٤ - تشجيع الشباب وذلك بإيجاد مشاريع خاصة بهم تهدف الى تنمية روح الانتماء والمبادرة لديهم .
١٥ - حث الشباب على التطوع خاصة في العطل الصيفية من خلال المدرسة والجامعة والمؤسسة الدينية .
١٦ - التواصل مع الهيئات والجمعيات التطوعية العربية والدولية للاستفادة من خبراتها وتجاربها لدعم مسيرة العمل التطوعي الوطني.
١٧ - تبني المناسبات التكريمية للمتطوعين وهذا من شأنه أن يدعم مسيرة العمل التطوعي.
١٨ - تحديد الشروط والإجراءات الواجب اتباعها للانخراط في التطوع والمزايا التي يتمتع بها المتطوعون.
١٩ - التوفيق بين دوافع المتقدمين للعمل التطوعي وبين ما تُقدمه وتمنحه جهات التطوع.

بسم الله الرحمن الرحيم

المحاضرة الحادية عشر
(العمل التطوعي عوامل النجاح والمعوقات)

- ❖ **أولاً : عوامل نجاح العمل التطوعي**
- ❖ **ثانياً : دوافع العمل التطوعي وأهم مميزاته**
- ❖ **ثالثاً : الفوائد التي تعود على المؤسسة من العمل التطوعي**
- ❖ **رابعاً : الجوانب الإيجابية للعمل التطوعي**
- ❖ **خامساً : الجوانب السلبية للعمل التطوعي**
- ❖ **سادساً : معوقات العمل التطوعي**
- ❖ **سابعاً : الصفات والشروط الفردية والمؤسسية لنجاح العمل التطوعي**

❖ أولا : عوامل نجاح العمل التطوعي :

إن العمل التطوعي لابد له من مقومات وأسباب تأخذ به نحو النجاح ولذلك من الأهمية بمكان معرفة أسباب النجاح ليتم الحرص عليها وتفعيلها وتثبيتها وفي المقابل معرفة الأسباب التي تؤدي الي الفشل والإخفاق ليتم البعد عنها وعلاجها ، *ومن أسباب نجاح العمل التطوعي ما يلي : -*

١- أن يجد المتطوع الوقت المطلوب منه قضاؤه في عمله التطوعي بالجمعية .
٢- أن يسند لكل متطوع العمل الذي يتناسب مع إمكاناته وقدراته .
٣- فهم المتطوع للأعمال المكلف بها والمتوقع منه .
٤- إجراء دراسات تقويمية لأنشطة هؤلاء المتطوعين في المنظمة .
٥- أن يتفهم المتطوع بوضوح رسالة المنظمة وأهدافها .
٦- الاهتمام بتدريب المتطوعين على الأعمال التي سيكلفون بها حتى يمكن أن يؤدوها بالطريقة التي تريدها المنظمة .
٧- إيضاح الهيكل الإداري للمنظمة للمتطوعين .
٨- أن يلم المتطوع بأهداف ونظام وبرامج وأنشطة المنظمة وعلاقته بالعاملين فيها .

❖ ثانيا : دوافع العمل التطوعي وأهم مميزاته :

دوافع العمل التطوعي :

١- *الدافع الحضاري* : وهو ما يعرف بثقافة العولمة الخيرية والتي نشرت ثقافة إغاثة المنكوبين في الزلازل والمحن والكوارث الطبيعية والإنسانية من حروب ومصائب تجعل الأمم تجتمع لمساعدة دولة ما أو شعب ما .
٢- *الدافع الاجتماعي* لتوثيق الروابط وتنمية التعاون والشعور بالمسؤولية تجاه المجتمع .
٣- *الدافع الإنساني الذاتي* وهو ما يشعر به الإنسان من ألم الأخرين مما يدفعه الى لتقديم المساعدة والشعور بالمسؤولية تجاه المصاب .
٤- *الدافع الديني والروحي والنفسي* بغرض كسب الأجر ومرضاة الله والشعور بالسعادة .

مميزات العمل التطوعي :

١- مشاركة كل ألوان الطيف الاجتماعي والسياسي .
٢- رفض البيروقراطية وتدعيم التشاور والمرونة .
٣- سهولة المحاسبة .
٤- سهولة اتخاذ القرار .
٥- المساواة .
٦- وسيلة لتحقيق العدالة الاجتماعية .
٧- الشعور بالانتماء .
٨- تحقيق الذات .
٩- تفجير الطاقات وتوظيفها .
١٠ الاستغلال الأمثل لأوقات الفراغ لدي الشباب .

❖ **ثالثا : الفوائد التي تعود على المؤسسة من العمل التطوعي** :

١- إنه إضافة حقيقية لمواردها بحيث يسمح بتوجيه ما كان مقرراً أن تتحمله من أموال في توظيف بعض العاملين للتوسع في خدماتها أو تحسين معدل الأداء فيها فهو يؤدي الى رفع العبء المادي عن كاهلها .
٢- يتميز العمل التطوعي بالحماس في الأداء وهذا ما قد تفتقده في الموظف المدفوع الأجر وقد يرافق هذا الحماس خلفية من الخبرة والمهارة وليس مجرد الرغبة .
٣- يسمح العمل التطوعي بالممارسة الحقيقية للديمقراطية الاجتماعية في المجتمع لما يتميز به من حرية حيث يسمح للمتطوع بالتعبير الصادق عن رأيه في طبيعة ومستوى الخدمة والرعاية مما يجعل المؤسسة في تطوير مستمر .
٤- الاستفادة من الطاقات الشابة في المجتمع وشغل وقت الفراغ بطريقة فاعلة .
٥- سد العجز أو الثغرات في بعض التخصصات النادرة من خلال العمل التطوعي .

❖ **رابعا : الجوانب الإيجابية للعمل التطوعي** :

هناك العديد من المكاسب التي يجنيها الإنسان من انخراطه في العمل التطوعي وهي :

١- رضا الله والثواب في الآخرة ؛ حيث يعود العمل التطوعي بالنفع على المجتمع وأفراده ، وهو يؤدي أيضا إلى مغفرة الذنوب وتكفير السيئات .
٢- يكسب الإنسان الثقة في نفسه ، فهو يتيح له الفرصة للمشاركة ، ويزيد من قدرته على التعاون ومساعدة الآخرين .
٣- اكتساب بعض صفات الشخصية الإيجابية ، والتخلص من السلبية وحب الذات ، ويتعلم الصبر وضبط النفس ، والقدرة على تحمل المسئولية ، والقدرة على اتخاذ القرارات .
٤- تحقيق الراحة النفسية والسعادة المعنوية : العمل التطوعي يجعل الانسان يقف على نتائج إيجابية يحققها بعمله وإنتاجه ويشعره بالتالي براحة نفسية وسعادة معنوية كبيرة ويشعره بأهميته وأهمية العمل التطوعي في حياته وحياة غيره ويعيد له توازنه النفسي المفقود .
٥- العمل التطوعي يكسب الإنسان الحيوية والنشاط وينمي عنده قدرات ذهنية ومهارات ومؤهلات سلوكية : حيث أن المتفاني في العمل التطوعي يملك من الطاقات الحيوية والنشاط ما لا يملكه غيره وقد نجده تقدم به العمر ونشاطه أوسع وأكبر من نشاط شاب في مقتبل العمر ، فالعمل التطوعي دافع يفجر لدي الإنسان قوة داخلية تنمي إرادته وثقته بنفسه ويزيد من نقاط قوة شخصيته حيث يكسبه الخبرة والتجربة الاجتماعية التي تساعده على النمو الاجتماعي وتكامل شخصيته .
٦- العمل التطوعي طريق لنيل محبة الناس : من تطوع لخدمة الناس فقد اختار طريقاً لكسب القلوب وكسب محبتهم فالمتطوع محبوب لدى الناس يدعون له ويبتسمون في وجهه ويزرعون لديه التفاؤل والاطمئنان .
٧- العمل التطوعي يحقق الرفقة الصالحة ويوسع دائرة علاقات الإنسان وارتباطاته الاجتماعية : الإنسان اجتماعي بطبعه فهو بحاجة الى صحبة تشاركه أهدافه وآماله وهمومه ، ويتيح العمل التطوعي للإنسان اللقاء بأهل الخير والصلاح ممن أحسنوا اختيار أوقاتهم واهتماماتهم لإنجاز عمل مفيد لمجتمعهم ، كما يتيح له الالتقاء بأكبر عدد ممكن من الناس فيربطه أكثر بالنسيج الاجتماعي للمجتمع .
٨- يشبع العمل التطوعي عند الإنسان أثناء اشتراكه في الأنشطة التطوعية كثيرا من حاجاته الاجتماعية والنفسية مثل الحاجة الى التقدم والنجاح ، والحاجة الى الانتماء ، والحاجة الى الأمن ، والحاجة الى تأكيد الذات .
٩- يؤدي بالمتطوع إلى فهم أوضح لظروف مجتمعه ومشكلاته وإمكانياته ، وبالتالي تكون تصرفاته ومطالبه واقعية ويقتنع بالنتائج التي تتحقق .
١٠- في التطوع نوع من ممارسة الديمقراطية ، فيشارك المتطوع في كل مراحل العمل الاجتماعي من تخطيط وتنفيذ وتقويم ومتابعة ؛ حيث يشارك في أمور مجتمعه وفي كل مراحلها.

بسم الله الرحمن الرحيم

المحاضرة الثانية عشر
(تابع العمل التطوعي عوامل النجاح والمعوقات)

❖ **خامساً : الجوانب السلبية للعمل التطوعي :**

١- إهدار بعض موارد المؤسسة من خلال الحماس الزائد لدى المتطوعين اذا لم يكن يوازيه التوجيه السليم .
٢- مستوى الأداء ومعدله لدى المتطوعين قد يكون أقل من المتخصصين في طبيعة هذا العمل لأن الرغبة لا تعني إجادة الأداء .
٣- انسحاب المتطوع في أي وقت من العمل التطوعي دون أن تكون عليه التزامات كما لا يمكن إجباره على الاستمرار في العمل .
٤- انخفاض الروح المعنوية للمتطوعين نتيجة لاختلاف المعاملة فيما بينهم مما يؤدي الى عدم تحقيق المؤسسة لأهدافها.
٥- كثيرا ما يشبع المتطوع ميوله ورغباته على حساب عمله في المنظمة بما يتنافى والاستفادة من جهده وعدم اقتناعه بسياسة وفلسفة المنظمة وأهدافها .
٦- عدم القدرة على المتابعة و زيادة ممارسة السلطة داخل المنظمة وصعوبة وجود الآليات المناسبة للتقويم .

❖ **سادساً : معوقات العمل التطوعي :**

أ- *المعوقات المتعلقة بالمتطوع :*

- الجهل بأهمية العمل التطوعي .
- بعضهم يسعى لتحقيق أقصى استفادة شخصية ممكنة من العمل الخيري وهذا يتعارض مع طبيعة التطوع المبني على الإخلاص لله .
- عدم القيام بالمسؤوليات التي أسندت إليه في الوقت المحدد لأن المتطوع يشعر بأنه غير ملزم بأدائه في وقت محدد خلال العمل الرسمي .
- استغلال مرونة التطوع الى حد التسيب والاستهتار .
- تعارض وقت المتطوع مع وقت العمل أو الدراسة مما يفوت عليه فرصة الاشتراك في العمل التطوعي .
- السعي وراء الرزق وعدم وجود وقت كاف للتطوع .
- عزوف بعض المتطوعين عن التطوع في مؤسسات ليست قريبة من سكنهم .

ب- *معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية :*

- عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين تهتم بشؤونهم وتعينهم على الاختيار المناسب حسب رغبتهم .
- عدم الإعلان الكافي عن أهداف المؤسسة وأنشطتها .
- الشلليه التي تعرقل سير العمل .
- عدم تحديد دور واضح للمتطوع وإتاحة الفرصة للمتطوع لاختيار ما يناسبه بحرية .
- الخوف من التوسع خشية عدم إمكان تحقيق السيطرة والإشراف .
- عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل.
- عدم التقدير المناسب للجهد الذي يبذله المتطوع .
- البعد عن الطموح والرضا بالواقع دون محاولة تغييره .
- إرهاق كاهل المتطوع بالكثير من الأعمال الإدارية والفنية .
- تقييد العضوية أو الرغبة في عدم قبول عناصر جديدة فتصبح المنظمة حكراً على عدد معين .
- اعتبار أعمال الجمعية من الأسرار المغلقة التي يجب عدم مناقشتها مع الآخرين .
- المحاباة في إسناد الأعمال وتعيين العاملين من الأقارب من غير ذوي الكفاءة .
- الخوف من الجديد ومن الانفتاح والوقوع في أسر الانغلاق .
- الإسراف في الخوف وفرض القيود الى حد التحجر وتقييد وتحجيم الأعمال .
- الوقوع تحت أسر عاملين ذو شخصية قوية غير عابئين بتحقيق أهداف المنظمة وتطلعاتها .

ج- *معوقات متعلقة بالمجتمع :*

- عدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة تنظم العمل التطوعي وتحميه .
- عدم الوعي الكافي بين أفراد المجتمع بأهمية التطوع والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها فثقافة التطوع متدنية بشكل كبير في كثير من المجتمعات العربية .
- عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر .
- اعتقاد البعض التطوع مضيعة للوقت والجهد وغير مطلوب .

د- *المعوقات التي تعترض مشاركة الشباب في العمل التطوعي :*

- عدم السماح للشباب للمشاركة في اتخاذ القرارات بداخل هذه المنظمات .
- بعض الأنماط الثقافية السائدة في المجتمع كالتقليل من شأن الشباب والتمييز بين الرجل والمرأة .
- قلة تشجيع العمل التطوعي .
- قلة التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية التي تنفذها المؤسسات الحكومية الأهلية .
- الظروف الاقتصادية السائدة وضعف الموارد المالية للمنظمات التطوعية .
- قلة البرامج التدريبية الخاصة بتكوين جيل جديد من المتطوعين أو صقل مهارات المتطوعين .
- ضعف الوعي بمفهوم وفائد المشاركة في العمل الاجتماعي التطوعي .

❖ **سابعاً : الصفات والشروط الفردية والمؤسسية لنجاح العمل التطوعي :**

أ- *الصفات والشروط الفردية :*

- تحمل المسؤولية ومواجهتها بشجاعة .
- الالتزام بالمبادئ والأهداف .
- المحاسبة وقبول النقد .
- التضحية والتفاني .
- الشعور بالفخر بالانتماء للمنظمة الطوعية .
- الحكمة في مواجهة المشكلات .
- العفو والتسامح .
- روح الجماعة ونبذ الفردية والأنانية .
- الاحترام حسب العطاء وحجم التطوع (بغض النظر عن العمر أو المال أو المؤهلات) .
- توافر المؤهلات المطلوبة للعمل التطوعي والاستعداد للتعلم .

ب- *صفات وشروط مؤسسية :*

- وجود نظام داخلي ولوائح تنظيمية وخطط عمل واضحة .
- معرفة المتطوعين بالنظام الداخلي واللوائح والحقوق والواجبات .
- وضع خطة عمل تقوم على الاستراتيجية استنادا على النظام الداخلي .
- وجود ميزانية محددة والالزام باللوائح المالية .
- ركيزة العمل بالمؤسسة هي العمل الجماعي والمشاركة .
- وضع خطط واضحة للتدريب .
- الإيمان باللامركزية واستقلالية الفروع .
- وجود نظام للمحاسبة .
- عدم الوصاية والهيمنة .
- الاجتماعات المنتظمة والتشاور .
- وضع نظام للتقارير المنتظمة لتسهيل عملية المتابعة .
- يجب توثيق كل الأعمال من خلال نظام فاعل .
- وضع هيكلة ولوائح وعلاقات مؤسسية واضحة حيث إن إدارة العمل التطوعي تختلف عن إدارة الشركات والمؤسسات الحكومية
- الابتعاد عن التأثر بالخلفيات الاجتماعية للمتطوعين .

بسم الله الرحمن الرحيم

المحاضرة الثالثة عشر
(التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات العمل التطوعي)

- ❖ **أولاً : تعريف التخطيط الاستراتيجي**
- ❖ **ثانياً : مراحل التخطيط الاستراتيجي**
- ❖ **ثالثاً : أنواع عمليات التخطيط**
- ❖ **رابعاً : لجنة التخطيط**
- ❖ **خامساً : مجالات الخطط الاستراتيجية**

❖ أولا : تعريف التخطيط الاستراتيجي :

قبل أن نعرف التخطيط الاستراتيجي يجب أن نعرف أولا الاستراتيجية .

أ- تعريف الاستراتيجية :

يعرف «تشالندر» الاستراتيجية بأنها «تحديد الأهداف و الغايات الرئيسية طويلة الأجل للمنظمة و تنبي طرق العمل، و توزيع الموارد الضرورية لتحقيق هذه الأهداف و الغايات» .

كما يعرفها «آن» بأنها «مجموعة من القرارات التي تهتم بعلاقة المنظمة بالبيئة الخارجية ، وعليه يمكن تحقيق التوافق فيما بينهما» .

ويري «كيون» أنه يمكن تعريف الاستراتيجية بأنها «خطه شاملة و متكاملة موحدة تربط المزايا و القدرات الاستراتيجية للمنظمة بالتحديات البيئية التي تواجهها ، من أجل تحقيق أهداف المنظمة الأساسية من خلال تنظيم و تقسيم موارد المنظمة بشكل فريد قابل للتطبيق» .

فالاستراتيجية هي «عملية متواصلة ونظامية يقوم فيها الأعضاء من القادة في المنظمة باتخاذ القرارات المتعلقة بمستقبل تلك المنظمة وتطورها بالإضافة إلى الإجراءات والعمليات المطلوبة لتحقيق ذلك المستقبل المنشود وتحديد الكيفية التي يتم بها قياس مستوى النجاح في تحقيقه» .

ب- تعريف التخطيط الاستراتيجي :

التخطيط الاستراتيجي في أبسط معانيه هو « نظام متناسق من العمليات الهادفة التي تسعي إلى الانتقال بمؤسسة ما من حال إلى حال ومن وضع راهن إلى وضع جديد» .

كما أنه تصور لما يجب أن تكون عليه المؤسسة مستقبلا ، وتحديد للكيفية والنهج الكفيلين بتحقيق التغيير في اتجاه الرفع من مردود المؤسسة والارتقاء بأدائها .

ويعرف التخطيط الاستراتيجي بأنه « العملية المنهجية التي تساعد المنظمة للقيام بعمل أفضل من خلال اختيار الطريق الأفضل للاستجابة لظروف بيئة العلم المتغيرة لمواجهة احتياجات المجتمعات والحصول علي التمويل اللازم لسد هذه الاحتياجات» .

كما يعرف التخطيط الاستراتيجي بأنه «عملية اتخاذ قرارات مستمرة بناء على معلومات ممكنة عن مستقبلية هذه القرارات وآثارها في المستقبل ، و وضع الأهداف والاستراتيجيات والبرامج الزمنية والتأكد من تنفيذ الخطط و البرامج المحددة» .

فالتخطيط الاستراتيجي عملية ديناميكية إرادية وعقلانية تمكن المؤسسة من استشراف المستقبل واستباق الأزمات ومواجهة التحديات ، كما يساعد قادة المنظمات الخيرية علي الاختيار من بين الأولويات ، والمبادرة علي إنجازها ، وبالتالي فالتخطيط حاجة وضرورة لكل تدبير عقلاني يسعى إلى استدامة المؤسسة وتجديدها

والتخطيط الاستراتيجي في المنظمة التطوعية مسئولية مجالس الأمناء فعليها الإعداد الفعلي للخطة الاستراتيجية لأعمال المنظمة وتقديم ذلك من خلال لجنة فرعية متخصصة في مجال التخطيط .

❖ ثانيا : مراحل التخطيط الاستراتيجي :

١- وضع الإطار العام للاستراتيجية .
٢- دراسة و تحليل العوامل البيئية الخارجية المحيطة بالمنظمة .
٣- دراسة و تحليل العوامل البيئية الداخلية للمنظمة ، لتحديد أوجه القوة و الضعف فيها .

٤- تحديد الأهداف و وضع الاستراتيجيات البديلة و المقارنة بينها ، و اختيار البديل الاستراتيجي الذي ينظم تحقيق الأهداف .
٥- وضع السياسات و البرامج و الموازنات ، حيث تتم ترجمة الأهداف طويلة الأجل إلى أهداف متوسطة قصيرة الأجل ، و وضعها على شكل برامج زمنية .
٦- تقييم الأداء الحالي في ضوء الأهداف الاستراتيجيات الموضوعة و مراجعة هذه الأمور في ضوء الظروف البيئية المحيطة .
٧- إعداد الترتيبات التنظيمية و الإدارية اللازمة .

❖ **ثالثا : أنواع عمليات التخطيط** :

يرى «جريس» أن هناك *وسيلتين رئيستين لإجراء التخطيط* ونجاح أي منهما يعتمد على التزام مجلس الأمناء تجاه العملية وتقاليد المنظمة وثقافتها :

- *الأولى : موجهة بمعرفة الطاقم الإداري :*

حيث يؤدي المدير التنفيذي وجهازه التنفيذي بالتعاون مع عدد من أعضاء مجلس الأمناء الدور الرئيس في وضع الخطة ، ويتم إقرارها في النهاية من مجلس الأمناء.

- *والثانية : تقاسميه :*

حيث يشارك فيها مجلس الأمناء والجهاز التنفيذي اللذان يتقاسمان الأدوار وبمداخلة كبيرة من مجلس الأمناء ، بحيث تعد الخطة في النهاية خطة مجلس الأمناء. ويعد دور الجهاز الإداري دورا ثانويا.

في الحالتين فإن مسئولية متابعة تنفيذ الخطة هي مسئولية مجلس الأمناء.

وفي العادة فإن الخطة الاستراتيجية هي خطة طويلة المدى قد تمتد من ثلاث إلى خمس سنوات ، وتتضمن خططا مرحلية لتنفيذ برامج محددة . ومن هنا فالخطة المرحلية هي خطة كما هو حال الخطة الاستراتيجية ، إلا أن مدتها قصيرة ومحددة بزمن معين .

❖ **رابعا : لجنة التخطيط** :

تعد لجنة التخطيط من أهم اللجان التي يتم تشكيلها من قبل مجلس الأمناء في المنظمات التطوعية ، ولا تقتصر على أعضاء مجلس الأمناء فقط وإنما يمكن أن تشكل من المهتمين والمختصين في التخطيط .

ولجنة التخطيط هي التي تضع استراتيجية عمل المنظمة وقد تكلف أحد المختصين بإعدادها ومن ثم . تقوم بمناقشتها وإقرارها لتقديمها إلى مجلس الأمناء لاعتمادها.

وتقوم اللجنة عادة بالمهام التالية :

١- تحليل أوضاع المنظمة التطوعية من خلال المعلومات المتوافرة لوضع الخطة المحددة.
٢- تقييم احتياجات المجتمع التي على المنظمة أن تستجيب لها وتلبيها وتوثيق تلك الاحتياجات لأغراض التخطيط حاليا ومستقبلا.
٣- تأكيد الرؤية والرسالة المؤسسية التي سوف تكون المرشد لكل عمليات تحديد الأهداف ، كما ستعكس الاحتياجات التي تسعى المنظمة لتلبيتها .
٤- تحديد العراقيل والفرص السانحة والموارد البيئية التي تؤثر في المنظمة وفي عملية التخطيط وتقييمها .
٥- تأسيس أهداف ومحاور آلية تقوم على المعلومات التي تم جمعها .
٦- تحديد الأولويات ضمن الإمكانات المتوقع توافرها على المستوى المالي أو البشري .
٧- وضع خطة مالية وموازنة لدعم الأولويات والأهداف .
٨- إعداد خطة شاملة وموازنة تمهيدا لإقرارها من مجلس الأمناء .
٩- وضع خطط العمل لتحقيق الأهداف بالإضافة إلى تعميم آلية تقييم الخطة الشاملة .

❖ **خامسا : مجالات الخطط الاستراتيجية** :

١- الخطط المؤسسية :

الخطط الاستراتيجية طويلة المدى عادة ما تشمل المنظمة بالكامل بما فيها الإدارات الخاصة بالبرامج والشئون الإدارية وتتشكل من خلال الرؤية المؤسسية وتدعمها موازنة شاملة . وقد يتم وضع خطط للإدارات في إطار الخطة المؤسسية.

٢ - ***الخطط التمويلية :***

وتعمل هذه الخطط كجزء مرافق للخطط الاستراتيجية التأسيسية ، وتحدد هذه الخطط الخطوط العريضة للأهداف المالية **مثل** : تسوية العجز المالي وزيادة قيمة صافي القيمة أو إدارة استثمار الهبات الممنوحة وتشمل الخطة المالية موازنة المنظمة

بسم الله الرحمن الرحيم

المحاضرة الرابعة عشر
(الإطار التشريعي والقانوني للعمل التطوعي)

- **أولاً : المبادئ الرئيسية لتشريعات التنظيمات التطوعية .**
- **ثانياً : القواعد القانونية الأساسية للعمل التطوعي .**

❖ أولا : المبادئ الرئيسية لتشريعات التنظيمات التطوعية :

١- أن تعطى الأفراد والمجموعات والأشخاص المعنويين ، الحق في تشكيل التنظيمات لأي غرض قانوني لا يستهدف الربح ، ويجب أن يكون إنشاء هذه التنظيمات اختيارياً .
وهذا الحق المعطى يجب أن يرتبط بمفهوم السرعة والبساطة والكلفة المحدودة ، كما يسمح بإنشاء فروع لهذه التنظيمات إذا رغبت في ذلك .

٢- تؤكد هذه التشريعات اكتساب المنظمة الشخصية المعنوية أو الاعتبارية ، وحق التملك وحق المقاضاة ، والقيام بأي عمل آخر يجيز لها نظامها الأساسي الموافق عليه القيام به . وتعني الشخصية الاعتبارية أن المنظمة المسجلة بموجب القانون هي المسئولة قانونيا عما تقوم به من أعمال ، وأن أعضاءها أو أعضاء مجلس إدارتها ليسوا مسئولين بصفتهم الشخصية عن ديونها وعقودها والتزاماتها . ولا يعني ذلك أن أصحاب القرار في هذه التنظيمات ليسوا مسئولين عما يقومون به من أعمال تتعلق بالتنظيم ، فبالإمكان مقاضاتهم عن سوء الائتمان أوالفساد أو الاختلاس أو غير ذلك من أعمال تسئ إلى التنظيم .

٣- أن تراعي البساطة في المتطلبات التي يفرضها التشريع على الراغبين في إقامة المنظمات التطوعية ، بمعنى أنه يجب تقديم أدنى عدد من الوثائق عند إقامة هذه المنظمات ، مع مراعاة أن يتطلب إنشاء المنظمة أدنى قدر من السلطة التقديرية أو الحكم الشخصي من جانب المؤسسة الرسمية . ويستلزم ذلك العديد من الاعتبارات ، ومنها أن الراغبين في العمل التطوعي ، يقومون بهذا العمل بشكل تطوعي ، وليس لدى بعضهم القدرات التي تؤهله للتعامل مع البيروقراطية ومتطلباتها ، خاصة في المجتمعات المحلية الريفية.

٤- أن تحدد التشريعات حدا زمنيا بمدة معقولة ، توجب على الجهة الحكومية المسئولة عن عملية الإنشاء أن تبت في طلب الإنشاء ، وعلى التشريع أن يحدد الأسلوب الأمثل لمؤسسي هذا التنظيم بمتابعة الخطوة التي تلي انتهاء هذه المدة .

٥- أن يسمح للمنظمات التطوعية بأن يكون وجودها دائما أو محددا إذا كان ذلك ما اختاره المؤسسون .
ويذهب البنك الدولي إلى وجوب أن تتأكد الدولة أن المنظمات التطوعية تفي بالتزاماتها ، ليس عن طريق إعادة التسجيل سنويا لاستمرار وجودها كشخص معنوي ، وإنما من خلال متطلبات دقيقة، وتقارير منظمة عن أعمالها وأوضاعها المالية . والملاحظ أن تشريعات الدول العربية ، على خلاف بعض التشريعات في آسيا وأفريقيا ، تقضي بتسجيل تنظيماتها بشكل دائم .

٦- أن تؤكد حق الأشخاص المعنويين والطبيعيين على السواء ، في تكوين المنظمات التطوعية . ولكن المتعارف عليه ، في المنطقة العربية ، أن الأشخاص الطبيعيين دون غيرهم ، هم الذين يحق لهم تشكيل الجماعات التطوعية ، أي أن ذلك الحق قاصر على الأفراد على أساس أنهم هم الذين يقومون بالتطوع ، أما الأشخاص المعنويون ، كالشركات والبنوك ، **فإن التشريعات العربية** لا تعطيهم هذا الحق .

٧- أن يسمح التشريع للأفراد بإنشاء منظمات تطوعية عن طريق تصرف بوصية مثلا أو تركة .
ولكن **التشريعات العربية** ما زالت لا تسمح بقيام شخص بعينه بتسجيل منظمة غير حكومية ، تنفيذا لوصية أو تركة ، أو رغبة أسرة في القيام بعمل خيري باسم من فقدته ، وتريد أن تخلد ذكراه . وبالرغم من أن الكثير من الهبات التي يوصى بها بعد الوفاة ، تقدم عادة لمنظمات تطوعية خيرية قائمة ، إلا أن البعض قد يرغب في أن يتركوا هذه الهبات لمنظمات يرغبون في إنشائها عن طريق التصرف بالوصية.

٨- أن ينص التشريع على أن العضوية في المنظمات التطوعية **عضوية اختيارية** ، أي لا يجوز أن يفرض على أي شخص الانضمام أو الاستمرار في عضوية المنظمة إلا حسب رغبته.

❖ **ثانيا : القواعد القانونية الأساسية للعمل التطوعي** :

تؤكد جميع التشريعات العربية التي تنظم عمل المنظمات التطوعية ، والتي تعد بمثابة القوانين ، أن إشهار المؤسسة أو تسجيلها لدى الجهة الإدارية المعنية في الدولة ، يتطلب وضع أنظمة أساسية تغطي جميع احتياجات هذه التشريعات وتتفق مع التشريعات المعمول بها في البلاد العربية ولا يجوز أن تتعارض معها ، كما تأتي متفقة ومتكاملة مع الأبعاد التي تنادي بها المنظمات الدولية ، التطوعية في المستقبل .

وتتفق هذه التشريعات في عدة قواعد لابد أن تراعيها هذه الأنظمة وهي :

١- **هوية المؤسسين :**

يجب أن يتضمن النظام الأساسي أسماء المؤسسين ومعلومات محددة عنهم ، كالسن ، والمستوى العلمي ، والمهنة ، ومحل الإقامة ، والجنسية ، وما يؤكد في بعض التشريعات أن المؤسس لم يصدر ضده حكم نهائي بعقوبة جنائية ، أو بعقوبة مقيدة للحريات في جنحة مخلة بالشرف أو بالأمانة . وتشترط بعض التشريعات أن يكون من مواطني البلد . وتشترط هذه التشريعات أن يوقع على طلب التأسيس جميع المؤسسين .

٢- **أهداف المنظمة التطوعية :**

تذهب جميع التشريعات إلى ضرورة أن يتضمن النظام الأساسي للمنظمات التطوعية ، غايات المنظمة التطوعية وأهدافها بشكل محدد ، وبما لا يقبل الغموض ، بحيث لا تستهدف هذه الغايات أي غايات أو نشاطات في الحقول السياسية والدينية والطائفية . وأن تقدم خدماتها إلى جميع المواطنين دون التمييز بينهم .

وقد حددت هذه التشريعات ، وبشكل واضح ، ألا تتضمن هذه الأهداف تحقيق الربح المادي واقتسامه ، أو تحقيق المنفعة الشخصية .

وقد نص عدد من التشريعات على أنه يحظر إنشاء الجمعيات السرية ، كما يحظر أن يكون من بين أغراض الجمعية أن تمارس نشاطا يهدد الوحدة الوطنية ، أو مخالفة النظام العام ، أو الآداب ، أو الدعوة إلى التمييز بين المواطنين بسبب الجنس أو الأصل أو اللون أو اللغة أو الدين أو العقيدة .

٣- **شروط العضوية :**

تذهب جميع التشريعات العربية إلى ضرورة أن يحدد النظام الأساسي للجمعية شروط العضوية ، واشتراكات الأعضاء ، وطرق إسقاط العضوية . وتذهب الأنظمة الأساسية إلى من له حق الانتساب إلى التنظيم من حيث جنسيته . حيث تذهب بعض التشريعات إلى قصر عضوية المنظمات على الوطنيين فقط . بينما نجد بعض التشريعات تمنح الحق لغير الوطنيين في الانضمام إلى عضوية هذه التنظيمات . وتحدد الأنظمة في العادة سن الانتساب ، وغالبا ما يعد سن الثامنة عشرة هو الحد الأدنى للعضوية .

وتشترط هذه الأنظمة أن يكون الراغب في الانتساب إلى التنظيم متمتعا بحقوقه المدنية كاملة ، وأن يكون ذا أخلاق حميدة ، وحسن السيرة والسلوك ، وأن يحصل على تزكية عضوين من الأعضاء العاملين ، أو عضو من أعضاء هيئة إدارة الجمعية ، وأن يوافق على النظام الأساس للمؤسسة التطوعية .

وتلجأ العديد من المنظمات إلى اشتراطات أخرى ، كالمستوى التعليمي ، ومكان الإقامة ، أو أي شروط يضعها المؤسسون ولا تتعارض مع القانون المعمول به.

وتحدد الأنظمة الأساسية في العادة قيمة الاشتراك السنوي للعضو . ويعد شرط تسديد الرسم السنوي جزءا من شروط العضوية ، حيث إن عدم الالتزام به قد يفقد الفرد عضويته في التنظيم .

وتذهب الأنظمة الأساسية إلى تحديد أسباب زوال العضوية وهي :

أ- الانسحاب ، وهذا حق من الحقوق الأساسية للفرد.
ب- الوفاة .
ج- فقدان أحد شروط العضوية .
د- الفصل في حالة قيامه بأعمال فيها إضرار بالمنظمة .
ه- قيامه بعمل يلحق بالمنظمة التطوعية ضررا ماديا أو معنويا .
و- إذا استغل انضمامه للجمعية لغرض شخصي .

٤- **تنظيم الأمور المالية :**

تهتم الأنظمة الأساسية بتنظيم الأمور المالية في التنظيمات التطوعية حيث يتم تحديد موارد هذه التنظيمات وكيفية استغلالها والتصرف بها. *وتتفق هذه الأنظمة على أن موارد هذه التنظيمات يمكن حصرها فيما يلي* :

اشتراكات الأعضاء ، والتبرعات والهبات ، وريع إيرادات أنشطة التنظيم مما يقوم به من نشاطات لتنمية موارده المالية ، والوصايا وما يوقف لصالح هذه التنظيمات ، والخدمات التي تقدمها هذه التنظيمات .
وتذهب الأنظمة إلى ضرورة احتفاظ المنظمة في مركزها بالسجلات المحاسبية وفقا للأصول المحاسبية المتبعة ، والتي يجب أن تدقق سنويا من قبل مدقق حسابات قانوني ، يتم اختياره من قبل الهيئة العامة للتنظيم ، ويقدم تقريره إليها . كما أن الشفافية في المعلومات المالية للتنظيمات التطوعية مهمة ؛ فالمتبرعون الذين يقدمون أموالهم لهذه التنظيمات يرغبون في التأكد من أن ما قدموه من تبرعات في أيد أمينة ، وأنه يتم استخدامه بأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية وفق أهداف هذه التنظيمات.

٥- الهيئات الأساسية التي تمثل المنظمات التطوعية :

أولا: الهيئة العامة :

تحدد الأنظمة الأساسية الهيئة العامة التي تتكون من جميع الأعضاء العاملين الذين أوفوا بالتزاماتهم وفقا لأحكام هذه الأنظمة . وتحدد بعض هذه الأنظمة المدة الزمنية التي يشترط على العضو أن يقضيها قبل اكتمال عضويته في الهيئة العامة . وتذهب هذه الأنظمة إلى وجوب دعوة الهيئات العامة للاجتماع مرة كل سنة على الأقل وكذلك كلما تقتضي الضرورة .
وتحدد الأنظمة أن القرارات في اجتماع الهيئة العامة تصدر بالأغلبية المطلقة برفع الأيدي باستثناء انتخاب الهيئة الإدارية والذى يتم بطريقة الاقتراع السري .
وهناك بعض الأمور التي يتخذ بها قرارات و يجب أن تصدر بأغلبية ثلثي أعضاء المنظمة ،
وهذه الأمور هي :

١- تعديل نظام المنظمة التطوعية الأساسي.
٢- حل المنظمة التطوعية.
٣- عزل أعضاء مجلس الإدارة.

ثانيا: الهيئة الإدارية :

تذهب الأنظمة الأساسية إلى تحديد الهيئة الإدارية المنوط بها تسيير أمور المنظمة التطوعية وشروط انتخاب أعضائها وأسلوبه وصلاحياتهم وأسلوب عملهم . وتقوم الهيئة الإدارية بتمثيل المنظمة لدى جميع الهيئات الحكومية والأهلية والقضائية فيما لها من حقوق وما عليها من واجبات.

٦- حل المنظمة التطوعية :

من حق الجهة الإدارية المشرفة حل المنظمة التطوعية ، إذا خالفت القوانين المرعية التي تعمل بموجبها . ويحتاج حل المنظمة إلى ثلثي أو ثلاثة أرباع الأعضاء الذين يحق لهم التصويت ، وبحيث تؤول ممتلكات المنظمة المنقولة وغير المنقولة في حالة الحل إلى الجهة التي تقررها الهيئة العامة .

٧- أحكام عامة :

تذهب الأنظمة الأساسية إلى تحديد أحكام عامة ومنها ما يلي:

أ- حق انتساب أو انضمام المنظمة أو اندماجها في منظمات أخرى .
ب- حق المنظمة بصفتها الاعتبارية في امتلاك العقارات والأراضي وغير ذلك من الأموال المنقولة وغير المنقولة .
ج- حق المنظمة في بيع هذه الممتلكات أو رهنها أو تأجيرها .
د- حقها في فتح فروع لها في داخل البلد وخارجه .

تمت بحمد الله