

محاضره الأولى

- ما المقصود بالعمل التطوعي ؟
- هل التطوع مفهوم غربي؟
- التطوع للأغنياء وبالمال فقط
- التطوع تنافس وصراع مع دور الحكومة
- المتطوع شخص باحث عن السلطة والزعامة
- التطوع في وقت الأزمات فقط
- يمارس التطوع في أوقات الفراغ
- لماذا ندرس العمل التطوعي؟

لقد أصبح العمل التطوعي في عالمنا المعاصر منهجاً يتطلب قدرات ومهارات يتعين على المتطوعين اكتسابها والإلمام بتطبيقاتها العملية ، فلقد أصبحت ثقافة التطوع جزء لا يتجزأ من ثقافة المجتمعات المتطورة بما تمثله من منظومة القيم والمبادئ والأخلاقيات والمعايير والرموز والممارسات التي تحتل على المبادرة والعمل الإيجابي الذي يعود بالنفع على الآخرين ،

فالعمل التطوعي هو استجابة لنداء الواجب والضمير ويأتي في مقدمة أولويات جهود التنمية ، حيث أن أدبيات التنمية الحديثة تصف المشاركة الاجتماعية بأنها رأس مال الحكومات الذي تستند إليه لمواكبة الطموحات وتحقيق الإصلاحات والإنجازات ، فهو ضرورة من ضرورات الحياة لما له من رسالة اجتماعية هدفها المشاركة في البناء والتنمية وتقوية دعائم المجتمع جنباً إلى جنب مع جهود الدولة .

التطوع:

- (عمل) يأتي نتيجة تخطيط وإرادة (مؤسسي – فردي)
- (سلوك) يأتي إستجابة لظرف طارئ

فضائل التطوع وفعل الخير

{ وَجَعَلْنَاهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ } (٧٣) سورة الأنبياء
{ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ارْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ وَافْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ } (الحج:٧٧).
{ وَلِكُلِّ وَجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيُّهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعاً إِنَّ اللَّهَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ } (البقرة:١٤٨).
{ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعاً فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ } (المائدة: ٤٨)

هل المقصود بالعمل التطوعي تقديم المال للآخرين ؟

العمل الخيري التطوعي بأسمائه وأشكاله الكثيرة له جذور عميقة في تقاليد عريقة وقديمة من المشاركة في معظم الثقافات ، وسواء فهم بمعنى المعونة المتبادلة ومساعدة الناس الأقل حظاً وتقديم الرعاية والخدمات على المستويات المجتمعية المختلفة ، فهو يأخذ أشكال متعددة ابتداء من الأعراف التقليدية للمساعدة الذاتية ، إلى التجاوب الاجتماعي في أوقات الشدة والكوارث من خلال مجهودات الإغاثة وتخفيف آثار الفقر

فنقول في تحديد مفهوم العمل التطوعي وتعريفه:

- ١- كلمة عمل: إننا لا نقصد بالعمل التطوعي تقديم المال أي العمل المالي المحض أو ما كان مشتركاً بين العبادة المالية والبدنية وإنما نقصد تقديم الفعل والقول، والفعل أحياناً يكون بالترك.
 - ٢- كلمة تقديم المال في العمل الخيري سواء كان زكاة أو صدقة أو هبة أو عطية أو قرضاً.
 - ٣- كلمة تطوع : ولا يدخل في العمل التطوعي الفروض والواجبات سواء كانت عينية أو كفائية، معينة أو مبهمة مضيقاً أو موسعة، أداء أو قضاء أو نذراً.
- وإنما ما ترد تسميته بالمستحب، والمندوب، والأدب، والفضيلة والنفل والتطوع.
- والمستحب في الشريعة: ما طلب الشرع فعله لا على سبيل الإلزام وهو ما يثاب فاعله ولا يعاقب تاركه.
- فهو مستحب: من حيث أن المشرع يحبه ويؤثره.

يمكن وصف العمل التطوعي بأنه:

كل جهد بدني أو فكري أو عقلي أو قلبي يأتي به الإنسان أو يتركه تطوعاً دون أن يكون ملزماً به لا من جهة المشرع ولا من غيره.

مثال ذلك: كتابة العقود، وتغسيل الموتى، إمطة الأذى عن الطريق، إعانة الرجل على دابته ورفع متاعه عليها، أن تفرغ من دلوك في إناء المستسقي، أن تعين ضائعاً، إنقاذ الغرقى والهدمى والحرقي، إعانة في مهم كموت وعرس وسفر، كف أذاك عن الناس.

ويمكن أن نميز بين شكلين من أشكال العمل التطوعي؛ الشكل الأول: السلوك التطوعي :

ويقصد به مجموعة التصرفات التي يمارسها الفرد وتتنطبق عليها شروط العمل التطوعي ولكنها تأتي استجابة لظرف طارئ، أو لموقف إنساني أو أخلاقي محدد، مثال ذلك أن يندفع المرء لإنقاذ غريق يشرف على الهلاك، أو إسعاف جريح بحالة خطر إثر حادث ألم به - وهذا عمل نبيل لا يقوم به للأسف إلا القلة اليوم - في هذه الظروف يقدم المرء على ممارسات وتصرفات لغايات إنسانية صرفة أو أخلاقية أو دينية أو اجتماعية، ولا يتوقع الفاعل منها أي مردود مادي.

أما الشكل الثاني من أشكال العمل التطوعي فيتمثل بالفعل التطوعي الذي لا يأتي استجابة لظرف طارئ بل يأتي نتيجة تدبر وتفكر مثاله الإيمان بفكرة تنظيم الأسرة وحقوق الأطفال بأسرة مستقرة وأمنة؛ فهذا الشخص يتطوع للحديث عن فكرته في كل مجال وكل جلسة ولا ينتظر إعلان محاضرة ليقول رأيه بذلك، ويطبق ذلك على عائلته ومحيطه، ويوصف العمل التطوعي بصفتين أساسيتين تجعلان من تأثيره قوياً في المجتمع وفي عملية التغيير الاجتماعي، وهما:

- ١- قيامه على أساس المردود المعنوي أو الاجتماعي المتوقع منه، مع نفي أي مردود مادي يمكن أن يعود على الفاعل.
- ٢- ارتباط قيمة العمل بغاياته المعنوية والإنسانية.

لهذا السبب يلاحظ أن وتيرة العمل التطوعي لا تتراجع مع انخفاض المردود المادي له، إنما بتراجع القيم والحوافز التي تكمن وراءه، وهي القيم والحوافز الدينية والأخلاقية والاجتماعية والإنسانية.

خلاصة القول لا خير في كثير من نجاوهم إلا من أمر بصدقة أو معروف أو إصلاح بين الناس ومن يفعل ذلك ابتغاء مرضات الله فسوف نؤتيه أجراً عظيماً " سورة النساء آية ١١٤

تفسير الآية يقول تعالى:

" لا خير في كثير من نجواهم " يعني لا خير في كثير من كلام الناس وأحاديثهم ومحاوراتهم.
" إلا من أمر بصدقة أو معروف أو إصلاح بين الناس "

تفسير للآية بالسنة (الحديث) عن أبي الدرداء قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: { ألا أخبركم بأفضل من درجة الصيام والصلاة والصدقة قالوا: بلى يا رسول الله، قال: إصلاح ذات البين } رواه أحمد وأبو داود والترمذي وقال حسن صحيح

وبلا شك أن منزلة الصيام والصلاة عظيمة فهما ركنان من أركان الإسلام والمراد هنا بالصلاة التي إصلاح ذات البين خير منها صلاة النوافل وليس الفرائض ولكنهما عمل محصور أجره وثوابه على صاحبه بينما إصلاح ذات البين: نفع متعدي إلى الآخرين وقاعدة الشريعة: أن النفع المتعدي أولى من النفع القاصر

مثال للتطوع:

تطوع ذو القرنين ببناء السد : " حتى إذا بلغ بين السدين وجد من دونهما قوماً لا يكادون يفقهون قولاً. قالوا يا ذا القرنين إن يأجوج ومأجوج مفسدون في الأرض فهل نجعل لك خرجاً على أن تجعل بيننا وبينهم سداً. قال ما مكني فيه ربي خير فأعينوني بقوة أجعل بينكم وبينهم ردماً. أتوني زبر الحديد حتى إذا ساوى بين الصدفين قال انفخوا حتى إذا جعله نارا قال أتوني أفرغ عليه قطراً. فما استطاعوا أن يظهروه وما استطاعوا له نقباً. قال هذا رحمة من ربي فإذا جاء وعد ربي جعله دكاء وكان وعد ربي حقاً " سورة الكهف كان بناء السد نعمة عظيمة للبشرية وسبباً من أسباب هناء العيش على الأرض " قالوا يا ذا القرنين إن يأجوج ومأجوج مفسدون في الأرض فهل نجعل لك خرجاً"

قال ابن جريج عن عطاء عن ابن عباس: " خرجاً ": أي أجراً عظيماً يعني أنهم أرادوا أن يجمعوا له من بينهم مالا يعطونه إياه حتى يجعل بينه وبينهم سداً.

فقال ذو القرنين بعفة وديانة وصلاح وقصد للخير: " ما مكني فيه ربي خير " أي إن الذي أعطاني الله من الملك والتمكين خير لي من الذي تجمعونه كما قال سليمان عليه السلام: " أتمدنون بمال فما آتاني الله خير مما آتاكم " وهكذا قال ذو القرنين الذي أنا فيه خير من الذي تبتذلونه ولكن ساعدوني بقوة أي بعملكم وآلات البناء " أجعل بينكم وبينهم ردماً شكر النعم التي منحنا الله إياها يكون من خلال العمل وبذل الجهد

وفي صحيح مسلم: من حديث عائشة عن النبي صلى الله عليه وسلم: كتاب الزكاة { إنه خلق كل إنسان من بني آدم على ستين وثلاثمائة مفصل فمن كبر وحمد الله وهلل الله وسبح الله واستغفر الله [٩] وعزل حجراً عن طريق الناس ، [١٠] أو شوكة ، [١١] أو عظماً عن طريق الناس وأمر بمعروف ونهى عن منكر عدد تلك الستين والثلاثمائة السلامي فإنه يمشى يومئذ وقد زحزح نفسه عن النار {

مناقشة: ما الفرق بين....

- العمل التطوعي الفردي.
- العمل التطوعي الجماعي.
- العمل التطوعي المؤسسي.

ويمكن التمييز بين شكلين أساسيين من أشكال العمل التطوعي كما يلي:

١- العمل التطوعي الفردي :

وهو عمل أو سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبة منه وإرادة ولا يبغي منه أي مردود مادي، ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية أو دينية. في مجال محو الأمية - مثلاً - قد يقوم فرد بتعليم مجموعة من الأفراد القراءة والكتابة ممن يعرفهم، أو يتبرع بالمال لجمعية تعنى بتعليم الأميين.

٢- العمل التطوعي المؤسسي :

وهو أكثر تقدماً من العمل التطوعي الفردي وأكثر تنظيماً وأوسع تأثيراً في المجتمع، في الوطن العربي توجد مؤسسات متعددة وجمعيات أهلية تساهم في أعمال تطوعية كبيرة لخدمة المجتمع.

فقد لا يستطيع الفرد أن يقدم عملاً محدداً في سياق عمليات محو الأمية، ولكنه يتبرع بالمال؛ فتستطيع المؤسسات الاجتماعية المختلفة أن تجعل من الجهود المبعثرة متآزرة ذات أثر كبير وفعال إذا ما اجتمعت وتم التنسيق بينها.

بعض فوائد العمل التطوعي:

مستوى الفرد	الاجر والثواب
مستوى الاسرة	إستغلال الطاقات
مستوى المجتمع	تحويل الهوايات الى عمل تطوعي
القطاع الخاص	تنمية المهارات الفردية والاجتماعية
مستوى الدولة	علاج المشاكل النفسية لدى المراهقين
	علاج المشاكل الاجتماعية
	تصحيح السلوك العام في المجتمع
	ترسيخ مفهوم التكافل والمسؤولية الاجتماعية
	تنمية الاواصر الاجتماعية
	تنمية حب الوطن والانتماء

المحاضرة الثانية (مفهوم العمل التطوعي والمفاهيم المرتبطة)

الهدف من مناقشة المفاهيم

- توضيح المعنى اللفظي للمصطلح.
- توضيح الفرق بين التعريف والمفهوم.
- تعدد استخدام المفاهيم من قبل التخصصات المختلفة ومن الاهمية معرفة ما المقصود بالمفهوم من وجهة نظر الخدمة الاجتماعية وعلم الاجتماع

مقدمة:

سوف نناقش بعون الله مفهوم العمل التطوعي والمفاهيم المرتبطة به ولكن قبل مناقشة ذلك من الضروري توضيح الفروق بين المفهوم والمصطلح والتعريف

يعتقد الكثير أن "المفهوم" و"المصطلح" و"التعريف" مترادفات لفظية، والواقع أن كل واحد منها يختلف عن الآخر؛ حيث لكل دلالاته وماهيته. وينبغي التأكيد على أن المفهوم ليس هو المصطلح، وإنما هو مضمون هذه الكلمة، ودلالة هذا المصطلح في ذهن المتعلم؛ ولهذا يعتبر التعريف بالكلمة أو المصطلح هو "الدلالة اللفظية للمفهوم"، المصطلحات في مجال العلوم الطبيعية تنسم غالباً بالثبات والحصص والوضوح، فإن الأمر في العلوم الاجتماعية على خلاف ذلك. فالعلوم الاجتماعية تعج بالعديد من المفاهيم والمصطلحات التي تتباين، وتعدد التعريفات والتصورات التي تعطى لها باختلاف المواقع الإيديولوجية والمذاهب السياسية، والمدارس الفكرية. فالمفهوم الواحد يكون له أكثر من تعريف، الأمر الذي يخلق الفوضى والاضطراب أحياناً في البحث الاجتماعي.

إن المفهوم (concept) الذي هو أساس لغة التعامل الإنساني ووسيلة الإنسان للتعبير عن أفكار وحالات وأوضاع محدّدة،

أولاً: مراجعة. (لماذا ندرس العمل التطوعي؟)

لقد أصبح العمل التطوعي في عالمنا المعاصر منهجاً يتطلب قدرات ومهارات يتعين على المتطوعين اكتسابها والإلمام بتطبيقاتها العملية ، فلقد أصبحت ثقافة التطوع جزء لا يتجزأ من ثقافة المجتمعات المتطورة بما تمثله من منظومة القيم والمبادئ والأخلاقيات والمعايير والرموز والممارسات التي تحتل على المبادرة والعمل الإيجابي الذي يعود بالنفع على الآخرين ،

فالعمل التطوعي هو استجابة لنداء الواجب والضمير ويأتي في مقدمة أولويات جهود التنمية ، حيث أن أدبيات التنمية الحديثة تصف المشاركة الاجتماعية بأنها رأس مال الحكومات الذي تستند إليه لمواكبة الطموحات وتحقيق الإصلاحات والإنجازات ، فهو ضرورة من ضرورات الحياة لما له من رسالة اجتماعية هدفها المشاركة في البناء والتنمية وتقوية دعائم المجتمع جنباً إلى جنب مع جهود الدولة .

فنقول في تحديد مفهوم العمل التطوعي وتعريفه:

١. **كلمة عمل:** إننا لا نقصد بالعمل التطوعي تقديم المال أي العمل المالي المحض أو ما كان مشتركاً بين العبادة المالية والبدنية وإنما نقصد تقديم الفعل والقول، والفعل أحياناً يكون بالترك.

٢. **كلمة تقديم المال** في العمل الخيري سواء كان زكاة أو صدقة أو هبة أو عطية أو قرضاً.
٣. **كلمة تطوع** : ولا يدخل في العمل التطوعي الفروض والواجبات سواء كانت عينية أو كفاية، معينة أو مبهمة مضيقاً أو موسعة، أداء أو قضاء أو نذراً.
- وإنما ما ترد تسميته بالمستحب، والمندوب، والأدب، والفضيلة والنفل والتطوع.

والمستحب في الشريعة: ما طلب الشرع فعله لا على سبيل الإلزام وهو ما يثاب فاعله ولا يعاقب تاركه. فهو مستحب: من حيث أن المشرع يحبه ويؤثره.

يمكن وصف العمل التطوعي بأنه:

كل جهد بدني أو فكري أو عقلي أو قلبي يأتي به الإنسان أو يتركه تطوعاً دون أن يكون ملزماً به لا من جهة المشرع ولا من غيره.

مثال ذلك: كتابة العقود، وتغسيل الموتى، إمطة الأذى عن الطريق، إعانة الرجل على دابته ورفع متاعه عليها، أن تفرغ من دلوك في إناء المستسقي، أن تعين ضائعاً، إنقاذ الغرقى والهدمى والحرقي، إعانة في مهم كموت وعرس وسفر، كف أذاك عن الناس

و يمكن أن نميز بين شكلين من أشكال العمل التطوعي؛

الشكل الأول: السلوك التطوعي :

ويقصد به مجموعة التصرفات التي يمارسها الفرد وتتنطبق عليها شروط العمل التطوعي ولكنها تأتي استجابة لظرف طارئ، أو لموقف إنساني أو أخلاقي محدد، مثال ذلك أن يندفع المرء لإنقاذ غريق يشرف على الهلاك، أو إسعاف جريح بحالة خطر إثر حادث ألم به - وهذا عمل نبيل لا يقوم به للأسف إلا القلة اليوم - في هذه الظروف يقدم المرء على ممارسات وتصرفات لغايات إنسانية صرفة أو أخلاقية أو دينية أو اجتماعية، ولا يتوقع الفاعل منها أي مردود مادي.

أما الشكل الثاني من أشكال العمل التطوعي **فيتمثل بالفعل التطوعي** الذي لا يأتي استجابة لظرف طارئ بل يأتي نتيجة تدبر وتفكر مثاله الإيمان بفكرة تنظيم الأسرة وحقوق الأطفال بأسرة مستقرة وأمنة؛ فهذا الشخص يتطوع للحديث عن فكرته في كل مجال وكل جلسة ولا ينتظر إعلان محاضرة ليقول رأيه بذلك، ويطبق ذلك على عائلته ومحيطه، ويوصف العمل التطوعي بصفتين أساسيتين تجعلان من تأثيره قوياً في المجتمع وفي عملية التغيير الاجتماعي، وهما:

- ١- قيامه على أساس المردود المعنوي أو الاجتماعي المتوقع منه، مع نفي أي مردود مادي يمكن أن يعود على الفاعل.
- ٢- ارتباط قيمة العمل بغاياته المعنوية والإنسانية.

لهذا السبب يلاحظ أن وتيرة العمل التطوعي لا تتراجع مع انخفاض المردود المادي له، إنما بتراجع القيم والحوافز التي تكمن وراءه، وهي القيم والحوافز الدينية والأخلاقية والاجتماعية والإنسانية.

خلاصة القول

لا خير في كثير من نجواهم إلا من أمر بصدقة أو معروف أو إصلاح بين الناس ومن يفعل ذلك ابتغاء مرضات الله فسوف نؤتيه أجراً عظيماً " سورة النساء آية ١١٤

ثانياً: مفهوم العمل التطوعي والمفاهيم المرتبطة (التطوع - المتطوع - العمل الخيري - التكافل الاجتماعي - النشاط الاهلي)

التطوع:

- ✓ التطوع هو المجهود الذي يقوم به الفرد بصفة اختيارية عن طريق المساهمة بتقديم خدمة دون مقابل من أي نوع.
- ✓ التطوع هو فعل الشيء بإرادة حرة وعطاء قلبي وتلبية النداء طوعية
- ✓ التطوع: هو عمل غير ربحي، لا يقدم نظير أجر معلوم، وهو عمل غير وظيفي/مهني، يقوم به الأفراد من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين، من جيرانهم أو المجتمعات البشرية بصفة مطلقة.
- ✓ التطوع ظاهرة اجتماعية موجودة على مر العصور منذ بدء الخلق و هو يتضمن جهودا انسانية تبذل من افراد المجتمع بصورة فردية او جماعية و يقوم بصفة اساسية على الرغبة و الدافع الذاتي سواء كان هذا الدافع شعوريا او لا شعوريا و تضمن هذا المفهوم عدة معاني سوف يتم تناولها في الاتي :

المفهوم اللغوي للتطوع:

تطوع و هو يعني تفعل من الطاعة و هو ما تبرع به الانسان من ذات نفسه مما لا يلزمه فرد و تطوع للشيء يعني زاوله اختياريا و التطوع بالشيء التبرع به و العرب تقول تطوع أي تكلف استطاعته اما قولهم في التبرع بالشيء قد تطوع به أي انقاد مع خير احب ان يفعله و لا يقال هذا الا في باب الخير و البر

"المتطوع : هو الشخص الذي يتمتع بمهارة وخبرة معينة يستخدمها لأداء واجب اجتماعي طوعية واختيار وبدون مقابل من أي نوع."

و في القرآن الكريم (الذين يلمزون المطوعين) أي من يتطوعون للجهاد و نحوه و المطوع بتخفيف الطاء و في حديث ابي مسعود البصري في ذكر المطوعين من المؤمنين قال ابن الاثير اصل المطوع او المتطوع فاذا دغمت التاء في الطاء و هو الذي يفعل الشيء تطوعا من نفسه

يعرف المتخصصون المتطوع بانه ذلك المواطن الصالح الذي يؤمن بان مشاركته الطوعية في النشاطات المجتمعية المحققة للمصالح العام واجب عليه و لا بد من ان يقوم به على خير وجهه

وتعرف منظمة الامم المتحدة المتطوع بانه الشخص الذي يقدم خدماته دون تعويض و قد يكون في مقتبل العمر او في سن التقاعد و لا كنه بكل حال يوظف طاقاته و خبراته ووقته بهدف تحقيق الاهداف و المهام التي يؤمن بها و هو بذلك يساعد الشخص المهني او الخبير و الاخير بدوره يساعد المتطوع

العمل التطوعي: يعرف بانه:-

الجهد الذي يبذله الانسان من اجل مجتمعه بملء ارادته لتحقيق الاهداف الانسانية دون انتظار أي مقابل مادي او معنوي مقابل جهوده و يري كردي ان التطوع حركة اجتماعية تهدف الى تأكيد التعاون و إبراز الوجه الانساني و الحضاري للعلاقات الاجتماعية و إبراز اهمية التفاني في البذل و العطاء عن طيب خاطر بدون اكراه او اجبار و قد يكون هذا العمل على مستوى من الجهد الجسدي او الفكري او المادي

و تعرفه جمعية الاخصائيين الاجتماعيين بالولايات المتحدة الامريكية بأنه جهود يبذلها المتطوعون المتخصصون او شبه المتخصصين الذين يملكون خبره او مهارة معينة و لهم دور فعال في المشاركة لتحقيق خدمات المهنة التي تهدف الى رفاهية الافراد و المجتمعات بطريقة تكاملية محققة اكبر نفع ممكن له

و يعرف أيضا : بانه جهد انساني يبذله ابناء المجتمع بصورة فردية او جماعية و يؤثر بصفة اساسية على الرغبة او الدافع الذاتي سواء كان هذا الدافع شعوريا او لا شعوريا و لا يهدف المتطوع تحقيق مقابل مادي او ربح خاص بل اكتساب شعور الانتماء الى المجتمع و تحمل بعض المسؤوليات التي تسهم في تلبيّة احتياجات اجتماعية ملحة او خدمة قضية من القضايا التي يعان منها المجتمع

و هو يعني: التضحية بالوقت او الجهد او المال دون انتظار عائد مالي يوازي الجهد المبذول

و عرف بأنه الجهد الذي يبذله أي انسان لمجتمع بلا مقابل بدافع منه من اسهام في تحمل مسؤوليات المؤسسة الاجتماعية التي تعمل على تقدم الرفاهية الانسانية و على اساس ان الفرص التي تنتهي لمشاركة المواطن في اعمال هذه المؤسسات الديمقراطية مزية يتمتع بيها المجتمع و ان المشاركة تعهد يلتزمون به

و يذهب اخرون الا ان التطوع هو المجهود القائم على مهارة او خبرة معينة و الذي يدل عن رغبة او اختيار بغرض اداء واجب اجتماعي و بدون توقع جزاء مالي بالضرورة

و عرفت مؤسسة الخدمة الاجتماعية :

التطوع بأنه ذلك الجهد الذي يفعله الانسان لمجتمع بدافع منه و دون انتظار مقابل له قاصدا بذلك تحمل بعض المسؤوليات في مجال العمل الاجتماعي المنظم الذي يستهدف تحقيق الرفاهية للإنسانية من منطلق ان فرصه مشاركة المواطنين في العمل التطوعي المنظم ميزة او التزام

و من منظور عالمي يعرف بانه عمل غير ربحي يقدم من غير اجر معلوم و هو عمل غير وظيفي / مهني يقوم به الافراد من اجل مساعدة و تنمية مستوى معيشة الآخرين من جيرانهم او المجتمعات البشرية بصفة مطلقة

و عرف من منظر الاسلام على انه زيادة دافع الرغبة في نيل الثواب من عند الله سبحانه الى جانب الحث الانساني و الشعور بالآخرين و التفاعل معهم في الانخراط في فاعليات العمل التطوعي و هو قرار ذاتي يتخذه الفرد بنفسه لتقديم جهده او ماله او فكره لتحقيق هدف معين يخدم هذا الهدف المجتمع و يساعد على تنميته

خصائص العمل التطوعي : ومنها

- انه جهد و عمل يلتزم به الانسان طوعية و من الجانب التنظيمي هو تنظيم اهلي اختياري غير مفروض على الفرض ان يقوم به
- عمل غير مأجور بمعنى ان الذي يقوم به لا ينتظر اجرا مقابل عمله
- يستهدف في نهائية المطاف هدفا معنيا يقع تحت مفهوم تحسين نوعية الحياة بالنسبة لما يتصدى له من اهداف و خاصة الحياة الاجتماعية
- يستهدف سد ثغرات الخدمات الاجتماعية التي لا تقوم المؤسسات الرسمية بتغطيتها
- تنظيم تحكمه تشريعات محددة تنظم كافة اعماله يعتمد على الشفافية و المساءلة القانونية و الاخلاقية

و من خصائصه ايضا :

انه عمل تطوعي يعمل على النهضة الشاملة في شتى جوانب الحياة و من الجدير بالذكر انه ظاهرة اجتماعية صحية تحكك الترابط و التآلف و التآخي بين افراد المجتمع حتى يكون كما وصفه الرسول (ص) كالجسد الواحد موحدا ان كل انسان

مطالب بعمل الخير بما يتناسب مع قدراته فهناك من الطاقات و الجهود و الاوقات المهدرة التي يمكن من خلالها ان نبني امه

و ما يميز العمل التطوعي :

انه عمل غير وظيفي اذ ان المتطوع لا تكون له حقوق مثل الموظفون من راتب شهري و معاشات و اجازات لان عمله دائما يكون في مؤسسات اهلية غير حكومية و من التعريفات السابقة يمكن استخلاص بعض من خصائص العمل الاجتماعي التطوعي و هي :

- انه يعتمد على تعاون الافراد بعضهم مع بعض في سبيل تلبية احتياجات مجتمعه و هذا يقود الى نقطة جوهرية ان العمل الاجتماعي يأتي بناء على فهم لاحتياجات المجتمع
- انه جهد انساني فردي او جماعي
- الرغبة و الدافع الذاتي من العوامل التي تؤثر في فعاليته و عدم انتظار عائد مادي مقابل التطوع
- يعتمد على الخبرة والمهارة التي قد يتمتع بها المتطوع

و يضيف سليمان جملة من الخصائص المتعلقة بالعمل التطوعي

- المشاركة لكل الوان الطيف الاجتماعي و السياسي
- رفض البيروقراطية و الهرم الاجتماعي
- سهولة المحاسبة
- سهولة اتخاذ القرار
- المساواة
- وسيلة لتحقيق السلطة الخامسة حقوق الانسان
- الشعور بالانتماء
- تحقيق الذات
- تفجير الطاقات و توظيفها

أهمية العمل التطوعي :

يمثل الثراء الفكري الذي يشهده مفهوم التطوع في ادبيات العلوم الانسانية مرآة تعكس مدى اهمية العمل التطوعي بالنسبة للفرد و المجتمع حيث استقر في يقين الفكر الانساني اهمية التطوع كوسيلة فعالة للنهوض بالمجتمع و المشاركة في الجهود التي تبذل لتنميته و تقدمه و رخاءه و كسبيل امثل للتواصل مع المجتمعات الخارجية ضمن دائرة اوسع لمفهوم التكافل الاجتماعي و من هنا تنامت حركة انشاء و تطوير المؤسسات الخيرية التطوعية و العمل الاهلي التطوعي و هو ممارسة انسانية و سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه و برغبة منه و ارادة و لا يبقى منه أي مردود مادي و يقوم على اعتبارات اخلاقية و اجتماعية و انسانية

و غايته لا تقتصر فقط على المساعدة المادية و جمع التبرعات و توزيعها بل يتعدى الامر الى ابعاد من ذلك للأمور الاجتماعية التي تهتم الانسان بصورة عامة:

كالحفاظ على البيئة و الاهتمام بالثقافة و التعليم و الصحة و رفع مستوى المواطن ماديا و معنويا و رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة و يأتي الحرص على توسيع دائرة العمل التطوعي و تطوير اداراتها و تفعيل اشتطها ومشاريعها من منطلق اهميته التي تتمثل في الاتي:

- لم تعد الحكومات و بخاصة في الدول المتقدمة قادرة بمفردها على تحقيق التنمية المستدامة
 - تقديم كافة المساعدات و الاحتياجات و عليه تبرز اهمية مشاركة المتطوعين لمساندة الانفاق الحكومي من جانب و توفير الجهود الحكومية للمسؤوليات الكبرى من جانب اخر
 - يؤثر التطوع في النسق القيمي لدى الفرد و احد المؤشرات الدالة على مستوى نضج الشعور بالمواطنة و يمثل التطوع تعبيراً صادقاً عن قدرة الافراد على التعاون و التشارك
- خارج اطر الارتباطات التقليدية و يعبر بولاء الفرد من الوحدات الاجتماعية الضيقة (كالعائلة و العشيرة و القبيلة و الطائفة الدينية) الى دائرة اوسع من الانتماء للبيئة الاجتماعية تنتصر فيها فكرة الارادة الاجتماعية الهادفة لخير المجموعة و من ثم الارتقاء بتنميته

- المتطوع من افراد المجتمع يتميز بنظرة واقعية خاصة تجاه طبيعة الاحتياجات و المشكلات و كيفية التعامل معها
- وجود نقص في المهنين مما يستدعي استكمال هذا النقص بالمتطوعين المتدربين
- ان المتطوع يوظف الطاقات البشرية و المادية و يجعلها عمل مثمر
- يسد التطوع الفراغ في الخدمات و يوسع قاعدتها تحقيقاً لمبدئ الكفاية و الوصول بها للمناطق المحرومة تحقيق لمبدئ العدالة
- تحويل الطاقات الخاملة او العاجزة الى طاقات قادرة عاملة و منتجة
- حفظ التوازن في حركة تطوير المجتمع بطريقة تلقائية و ذاتية
- التطوع ظاهرة هامة للدلالة على حيوية الجماهير و لذلك يؤخذ كمؤشر للحكم على تقدم الشعوب
- العمل التطوعي ترجمة فعلية لما توصلت اليه ادبيات التنمية المستدامة من ان اهداف التنمية و وسيلتها في نفس الوقت هو الانسان
- تعزيز انتماء و مشاركة الشباب في مجتمعهم
- تنمية قدرات الشباب و مهارتهم الشخصية و العملية و العلمية
- يتيح للشباب التعرف على التغيرات التي تشوب نظام الخدمات في المجتمع
- يتيح للشباب فرصة التعبير عن آرائهم و افكارهم في القضايا العامة التي تهم المجتمع
- يوفر للشباب فرصة تأدية الخدمات لأنفسهم و حل المشاكل
- يوفر للشباب فرصة المشاركة في تحديد اولويات التي يحتاجها المجتمع و المشاركة في اتخاذ القرارات

و تكمن اهمية العمل التطوعي في ثلاث مهمات اساسية في نطاق دفع المجتمع على طريق التطور :

تتمثل اولى هذه المهام في كونها تشكل اطار ينظم البشر من اجل المشاركة الفعالة داخل المجتمع

و تتمثل المهمة الثانية في ان الخدمات التطوعية تعمل على تطوير اوضاع الافراد و المجتمع مما يجعلهم قادرين على المشاركة الفعالة الواعية فهي الحافز لديهم للمشاركة او لتأهيلهم والثالثة تتمثل في ان الخدمات التطوعية تعمل على مجالات عديدة من ضمنها النواحي التربوية و الاجتماعية و الثقافية و الأمنية و في اطار ذلك تتحقق نجاحات لا تقل اهميتها عن الخدمات التي تقدم من قبل الجهات الحكومية

و يجب الا ينظر ان العمل التطوعي على انه مجرد اسهام في تحمل مصير من اعباء و تكاليف مشروعات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية التي تخطط لها الدولة بل يجب ان ينظر اليه ان مجموعة من التجارب الوطنية التي تصنع التقدم و تدعمه و من هنا يأخذ التطوع في العمل الاجتماعي و الامني بعد جديدا مهما فيصبح غاية و وسيلة فهو غاية لأنه يمثل الضريبة الوطنية التي يجب ان يدفعها كل مواطن لمجتمعه و هو وسيلة لأنه في صورته المتعددة يمثل ما يشبه مدرسة الحياة الكبيرة تستوعب المواطنين جميعا ليكونوا متعلمين و لتكون مواقف الحياة بتجاربها هي منهج التعلم و مادته و بذلك فان قيمة و اهمية التطوع في العمل الاجتماعي على مختلف اشكاله يجب الا تقاس على المدى القريب بل يجيب ان تقاس بالعائد التربوي و الثقافي و الاجتماعي و الامني على المدى البعيد

و يرى كردي ان اهمية العمل التطوعي للنفس البشرية تنبع من كونه ضرورة لأثبات الذات و معالجة الانانية ونفي الكأبة و التركيز على القيم الانسانية للفرد و ادميته و ثقل شخصيته و اغناء الفكر و اكتساب المهارات و تنمية القدرات و استثمار طاقات الشباب في تحديد المشاكل و البحث عن حلول و المشاركة في اتخاذ قرارات و الاعتراف بالآخر و تشجيعه على تحمل المسؤولية

ان العمل التطوعي يتصف بمرونته و قدرته على الحركة السريعة و بهذا يكون عامل مكملا للعامل الحكومي و داعما له و العمل التطوعي ليس مرتبط بزمان محدد بقدر ما هو مرتبط بفعالية الخدمة نفسها

و يسهم العمل التطوعي في توصيف المؤهلات و تحويل الطاقات الخاملة الى طاقات منتجة و تهيئة المجتمع لمواجهه التحديات و التعامل معها و مساهمة المجتمع في بناء نفسه و اعطاء الفرصة للمشاركة الطوعية لجميع افراد المجتمع كل بحسب تخصصه و قدرته و امكانيته في اطار المتطلبات الإنسانية و للعمل التطوعي الدور الكبير في تعبئة الطاقات البشرية و المادية و توجيهها نحو العمل الاجتماعي و هو دليل على التكافل الاجتماعي و الاحساس بالآلام الاخرين ناهيك عن مساعدة الدولة نفسها في اقتسام المهام مما يعزز دور مؤسسات المجتمع المدني

و يؤكد الحاجة لها في أي دولة مهما كانت غنية او قوية لا تستطيع ان تقوم بجميع مسؤوليتها دون مساندة من الأفراد و يعتبر الشكل الاغاثي من اهم اشكال العمل التطوعي في حالة الحروب الداخلية او الخارجية او الكوارث الطبيعية

و يؤكد المرواني انا العمل التطوعي تكمن اهميته في انه يعمل على مشاركة المواطنين في قضايا مجتمعهم كما انه يربط بين الجهود الحكومية و الاهلية العاملة على تقدم المجتمع و به يحدث التأثير الايجابي في الشباب و تعليمهم طريقة للحياة قائمة على تحمل المسؤولية الاجتماعية و يلاحظ من ذلك ان العمل التطوعي يساعد على التقليل من اخطار العلل الاجتماعية و السلوك المنحرف عن طريق انغماس الافراد في القيام بأعمال تشعرهم بانهم مرغوب فيهم و يضاف الى ذلك ان هذه المشاركة التطوعية ستؤدي الى تنمية قدرة المجتمع على مساعدة نفسه عن طريق الجهود الذاتية التي يمارسها المتطوعون

اسئلة

- س : عرفي العمل التطوعي ؟
س : اذكر اهمية العمل التطوعي ؟
س : وضح دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع .

المحاضرة الثالثة

المقدمة

ولا شك ان العمل التطوعي الذي فيه نفع الناس والإحسان إليهم بما هو جائز في شرعنا من العمل الصالح ويدخل في عموم العمل الصالح المثاب عليه والممدوح في مثل قول الله تعالى: " والتين والزيتون. وطور سنين. وهذا البلد الأمين. لقد خلقنا الإنسان في أحسن تقويم ثم رددناه أسفل سافلين. إلا الذين آمنوا وعملوا الصالحات فلهم أجر غير ممنون. فما يكذبك بعد بالدين أليس الله بأحكم الحاكمين " والعمل التطوعي عبادة عظمية اسمها الشكر لنعم الله على عبده من صحة وعافية وحواس سليمة وبدن معافي والإيمان نصفان نصف شكر ونصف صبر ، والشكر الحقيقي هو ما اجتمع فيه قول اللسان وعمل الجوارح بكفها عن معصية الله وبذلها في طاعته

• مراجعة

و من خصائصه ايضا :

انه عمل تطوعي يعمل على النهضة الشاملة في شتى جوانب الحياة و من الجدير بالذكر انه ظاهرة اجتماعية صحية تحكك الترابط و التآلف و التآخي بين افراد المجتمع حتى يكون كما وصفه الرسول (ص) كالجسد الواحد موضحا ان كل انسان مطالب بعمل الخير بما يتناسب مع قدراته فهناك من الطاقات و الجهود و الاوقات المهدرة التي يمكن من خلالها ان نبني امه و ما يميز العمل التطوعي

انه عمل غير وظيفي اذ ان المتطوع لا تكون له حقوق مثل الموظفون من راتب شهري و معاشات و اجازات لان عمله دائما يكون في مؤسسات اهلية غير حكومية و من التعريفات السابقة يمكن استخلاص بعض من خصائص العمل الاجتماعي التطوعي و هي :

- انه يعتمد على تعاون الافراد بعضهم مع بعض في سبيل تلبية احتياجات مجتمعه و هذا يقود الى نقطة جوهرية ان العمل الاجتماعي يأتي بناء على فهم لاحتياجات المجتمع
- انه جهد انساني فردي او جماعي
- الرغبة و الدافع الذاتي من العوامل التي تؤثر في فعاليته و عدم انتظار عائد مادي مقابل التطوع
- يعتمد على الخبرة والمهارة التي قد يتمتع بها المتطوع

أهمية العمل التطوعي:

يمثل الثراء الفكري الذي يشهده مفهوم التطوع في ادبيات العلوم الانسانية مرآة تعكس مدى اهمية العمل التطوعي بالنسبة للفرد و المجتمع حيث استقر في يقين الفكر الانساني اهمية التطوع كوسيلة فعالة للنهوض بالمجتمع و المشاركة في الجهود التي تبذل لتنميته و تقدمه و رخاءه و كسبيل امثل للتواصل مع المجتمعات الخارجية ضمن دائرة اوسع لمفهوم التكافل الاجتماعي و من هنا تنامت حركة انشاء و تطوير المؤسسات الخيرية التطوعية و العمل الاهلي التطوعي و هو ممارسة انسانية و سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه و برغبة منه و ارادة و لا يبقى منه أي مردود مادي و يقوم على اعتبارات اخلاقية و اجتماعية و انسانية

و غايته لا تقتصر فقط على المساعدة المادية و جمع التبرعات و توزيعها بل يتعدى الامر الى ابعاد من ذلك للأمور الاجتماعية التي تهتم الانسان بصورة عامة :

كالحفاظ على البيئة و الاهتمام بالثقافة و التعليم و الصحة و رفع مستوى المواطن ماديا و معنويا و رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة و يأتي الحرص على توسيع دائرة العمل التطوعي و تطوير اداراتها و تفعيل اشتطها ومشاريعها من منطلق اهميته التي تتمثل في الاتي:

- لم تعد الحكومات و بخاصة في الدول المتقدمة قادرة بمفردها على تحقيق التنمية المستدامة
- تقديم كافة المساعدات و الاحتياجات و عليه تبرز اهمية مشاركة المتطوعين لمساندة الانفاق الحكومي من جانب و توفير الجهود الحكومية للمسؤوليات الكبرى من جانب اخر
- يؤثر التطوع في النسق القيمي لدى الفرد و احد المؤشرات الدالة على مستوى نضج الشعور بالمواطنة و يمثل التطوع تعبيراً صادقاً عن قدرة الافراد على التعاون و التشارك

و تكمن اهمية العمل التطوعي في ثلاث مهمات اساسية في نطاق دفع المجتمع على طريق التطور :

تتمثل **اولى** هذه المهام في كونها تشكل اطار ينظم البشر من اجل المشاركة الفعالة داخل المجتمع و تتمثل المهمة **الثانية** في ان الخدمات التطوعية تعمل على تطوير اوضاع الافراد و المجتمع مما يجعلهم قادرين على المشاركة الفعالة الواعية فهي الحافز لديهم للمشاركة او لتأهيلهم **والثالثة** تتمثل في ان الخدمات التطوعية تعمل على مجالات عديدة من ضمنها النواحي التربوية و الاجتماعية و الثقافية و الأمنية و في اطار ذلك **تتحقق نجاحات لا تقل اهميتها عن الخدمات التي تقدم من قبل الجهات الحكومية**

و كان العمل الاجتماعي التطوعي في السابق ارتجالي و غير منظم و في السنوات الخمسين الماضية أخذ شكل منظم و مؤسساتي تطبق فيه كل أنظمة و قوانين علم الإدارة و اكتسب سمعة طيبة لدى طبقات المجتمع و أنخرط المتخصصون و ذوي الخبرة حتى يقدموا خدمات تتسم بالتخطيط و الأعداد و تطبيق العدالة الاجتماعية على الكل

• **اولويات العمل التطوعي :**

تحديد اولويات التنمية : تعمل الجمعيات والهيئات والمؤسسات الخيرية بالتعاون مع المؤسسات الحكومية لكي تؤدي دورا هاما واساسيا في تحديد الاولويات والتحديات في المشاريع التنموية لما تتمتع به هذه المؤسسات من من خصوصية تتمثل في علاقاتها بالفئات المستهدفة وقربها بل واندماجها في بعض الاحيان مع تلك الفئات و تتيح تلك العلاقة بين المؤسسات الخيرية و مختلف فئات المجتمع رؤية واضحة للاحتياجات الملحة و المشاكل و المعوقات التي يمكن ان تصادف المشاريع التنموية و يمكنها نقل صورة اكثر وضوحا و مصداقية الى الجهات المسؤولة عن صنع القرار

تخفيض كلفة الانتاج و تخفيض النفقات الحكومية كما يسهم العمل التطوعي من جهة اخرى في الاقتصاد و الناتج الاقتصادي للدولة حيث تعمل المؤسسات الخيرية من خلال برامجها و انشطتها في مجالات خدمة المجتمع على المساهمة في تخفيض تكاليف انتاج السلع و الخدمات فإذا ما تم الاعتماد في تنفيذ عدد من البرامج و خاصة الخدمية منها خاصة التنظيم او الإدارة او القوى العاملة او العمل الخيري فان ذلك بلا شك سوف يؤدي الى خفض التكاليف

تحقيق فوائد لأفراد المجتمع بتحقيق انخفاض اسعار تقليص للإنفاق الحكومي مما يساعد الحكومات على توسيع الخدمات التي تقدمها لأفراد المجتمع خاصة في اتجاه خصخصة الدولة للخدمات

المساهمة في زيادة الناتج القومي من اسهامات المؤسسات التطوعية في تأهيل الاسر و الافراد و نقلهم الى دائرة الإنتاج و المقطرة على العطاء تعمل على اتاحة الفرصة لهم للدخول الى دورة الاقتصاد القومي للتمكن من المساهمة في اقتصاد الدولة و المجتمع بشراء و بيع و استخدام السلع و الخدمات مما يساهم في تنشيط الاقتصاد الوطني و يغطي احتياجات فئة كبيرة من المهمشين في مجتمعا الذين غابت رعاية الدولة عنهم و باتت المساعدات التي تقدم لهم من الجمعيات هي كل ما يقدمه المجتمع لهم

ان بعض رجال الاعمال و التجار وجدوا في الجمعيات التطوعية ضالتهن المنشودة من اجل انفاق و صرف زكاة اموالهم نظرا لعدم ثقتهم في من يذهبون اليهم للسؤال و ضمانا لوصولها لمستحقيها و قد ضمت تلك الجمعيات مجموعات من الشباب الواعد من الجنسين المحبين لوطنهم هدفهم اسعاد الآخرين و رسم السعادة على شفاه المحتاجين

يسهم العمل التطوعي بتنمية الاحساس لدى المتطوع و من يستفيد من خدماته بالانتماء و تقوية الرابط الاجتماعي بين فئات المجتمع و التي تأثرت تأثرا سلبيا بعوامل التغير الاجتماعي و الحضاري

كما ان الاعمال التطوعية تكون لونا من الوان المشاركة الايجابية ليس في تقديم الخدمة فحسب بل في توجيهه و رسم السياسات التي تقوم عليها تلك المؤسسات الاجتماعية و متابعة تنفيذ برامجها و تقويمها بما يعود على المجتمع ككل بالنفع العام و كلما كثر عدد المتطوعين كلما دل على وعي الافراد و حسن تجاوبهم مع هيئات و منظمات المجتمع الانشطة التطوعية من اهم معالم التنمية الاجتماعية لان نمو حركتها واتساع قاعدتها واشتراك اعداد كبيرة من الافراد فيها يعتبر دلالة اكدية على ان المجتمع استطاع ان يبني طاقة ذاتية قادرة على النهوض به وصنع التقدم فوق ارضه وقادر على دفع المخاطر التي قد يتعرض لها

يساعد العمل التطوعي في تنمية القدرات والمهارات الشخصية والعلمية والعملية ويوفر الفرص للمشاركة في تحديد الاولويات التي يحتاجها المجتمع والمشاركة في اتخاذ القرارات وزيادة الثقة بالنفس وتطوير القدرة على اداء الاعمال والتخطيط لها يتيح الفرص للتعبير عن الاءاء والافكار في القضايا العامة التي تهم المجتمع

يلاحظ ان العمل التطوعي يسهم في تطبيق الاسلوب العلمي في الاستفادة من خبرات المتطوعين القابلة للتطبيق وصنع قنوات اتصال مع منظمات شبيهة بدول اخرى من دون حساسية او التزام رسمي والاستفادة من تجارب ناجحة فهو يجلب الاموال من الخارج من منظمات مهتمة بالمجال نفسه بجانب المشاركة في ملتقيات أو مؤتمرات لتحقيق تبادل الخبرات والتطوع ظاهرة مهمة للدلالة على حيوية الجماهير وإيجابيتها لذلك يؤخذ مؤشرا للحكم على مدى تقدم الشعوب فهو يبرز الصورة الانسانية للمجتمع ويدعم التوافق بين الناس ، وقطاع التطوع قطاع رائد لأنه مستقل الامر الذي يساعد على تجريب امور جديدة او تغيير وتحسين الامور القائمة بدون ان تكون هناك أي عقبات او صعوبات الامر الذي لا يتوفر في باقي المؤسسات وخصوصا المؤسسات الحكومية

ان العمل التطوعي يزيد من لحة التماسك الوطني اذ انه يؤدي دورا اجتماعيا هاما يقول (تيتيموس) مقارنة العمل التطوعي بالتبرع بالدم : ان ايجاد الجو المناسب للجمهور للتبرع بحرية بدمهم لمساعدة شخص لا يعرفونه يعد مكون اساسي للمجتمع الصالح وبنفس هذا المقياس فان من الهمية للمجتمعات اتاحة الفرصة امام المواطنين للعتاء التطوعي ان رغبوا بذلك ان العطاء بحرية عنصر رئيسي للمجتمع الصالح لذا فان الفرصة امام الجميع المشاركة وللعمل التطوعي دور مهم في تقديم الخبرات لكل من :

- المجتمع
- المنظمات
- الافراد

اولا بالنسبة للمجتمع :

- يشكل التطوع للمجتمع اهمية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية تتمثل في
- تنمية الجانب الانساني
- اتاحة الفرصة لمعرفة احتياجات المجتمع
- تنمية القدرة على التفاعل والتواصل مع الآخرين
- تنمية الحس الاجتماعي لدى المتطوع
- يمنح الثقة بالنفس للمتطوع واحترام الذات
- يترجم مشاعر الولاء والانتماء الى الواقع الملموس
- يستثمر وقت المتطوع بأفضل الأعمال
- يتيح مجال للتعبير عن الراي للشباب خصوصا
- يدفع الافراد على المشاركة في اتخاذ القرار
- يساعد على تقديم الجديد
- يسد النقص في جوانب الحياة المعاصرة
- يفعل مبدأ التكافل الاجتماعي الذي تحت عليه الشريعة الاسلامية

التنمية التي يحققها العمل التطوعي في المجتمع :

للعمل التطوعي قوة اقتصادية غير محدودة ومتجددة وقد جرى قياسها في الدول المتقدمة بملاحظة عدد من المؤشرات التالية:

- مؤشرات العمل التطوعي
- قدرته على توفير وتنمية فرص العمل
- القيمة المضافة لساعات عمل المتطوعين غير مدفوعة الاجر
- المساهمة في توفير الخدمات الاجتماعية والثقافية والصحية والتعليمية
- المساهمة في النفقات السنوية الجارية وتشير الدراسات الى ان القطاع التطوعي في الدول الصناعية السبع المتقدمة يساهم في توفير ٨ ، ١١ مليون فرصة عمل واستوعب ٧ ، ٤ مليون متطوع كما ساهم في توليد الدخل بنسبة ٥ % لهذه البلدان
- التعرف على الفجوات الموجودة في نظم الخدمات واثارها والاهتمام بها
- المساهمة في تلبية الاحتياجات المجتمعية حيث يتميز العمل التطوعي بالسرعة والمرونة وقلة التكاليف
- التكامل مع الاعمال الحكومية وتدعيمها سواء برفع مستوى الخدمات او توسيعها
- مواجهة ما يتعرض له المجتمع من ازمات وكوارث لقدرة هذا القطاع على تعبئة الجهود
- تحقيق الوحدة العضوية لنسيج المجتمع بما يمثله من قيم التعاون والمشاركة
- المساهمة الايجابية في مواجهة السلبية التي تعوق انتشار ثقافة المشاركة واقامة

اسس المجتمع الديمقراطي وذلك بواسطة :-

- المساهمة الخلاقة في تنمية مهارات وقدرات اعضائه
- تشكيل قوة تفاوضية جماعية شعبية تساهم في وضع القرارات والسياسات العامة
- تعزيز قيم واليات المحاسبة والشفافية والرقابة الشعبية

دور التطوع للمنظمات الاهلية :

المتطوعون مصدر معلومات هامة لعملية التخطيط والتقييم لانهم غير مندمجين كليا في الانشطة اليومية بما يسمح لهم بما يلي :-

- الوقوف على اراء الجمهور والفئات المستفيدة من أنشطة الجمعية بطريقة تختلف عن الموظفين
- التعبير بجرأة وحرية دون التقيد بالاعتبارات التي تحكم اراء العاملين باجر
- مصدر هام لتنمية الموارد البشرية للجمعية
- المتطوعين قوة عمل بدون اجر
- قدرة الجمعية على جذب المتطوعين يعد مؤشر على نجاح الجمعية في تحقيق اهدافها كمنظمة تطوعية

دور التطوع للأفراد المتطوعين انفسهم :

- التوجيه الايجابي لطاقات المتطوعين واكسابهم مجموعة من الخبرات الاجتماعية التي تساهم في تكامل شخصيته وتنمية قدراته
- اشباع حاجاتهم الى تقدير الآخرين له والانتماء الى جماعة او مؤسسة
- تنمية وعيه بقيمة العمل الاجتماعي والجماعي والاحساس بالآخر والثقة به واحترام الفروق الفردية وتنمية مفهوم الحقوق والواجبات
- اشباع الحاجة الى الانتماء والاحساس بالعدالة في المجتمع من خلال مشاركة المتطوع في رسم الخطط واتخاذ القرارات او صنع القرار
- الاحساس بالمسؤولية الاجتماعية والتنشئة الاجتماعية السليمة وغرس قيم التعاون والمشاركة والعمل التطوعي وروح الفريق منذ الطفولة

- اكتساب مهارات وقدرات حياتية جديدة تسهم في بناء النفسي والاجتماعي مثل مهارات (التنظيم والحوار والتفاوض والعمل المشترك وإدارة الصراعات التي تدعم المشاركة العامة في المجتمع
- اكتساب مهارات وقدرات مهنية تساعده على اكتساب فرصة عمل أو الحصول على عمل أو الترقى في عمله اذا كان يعمل

أهداف خاصة بالمتطوع نفسه

تنطلق أهداف العمل التطوعي من حاجة المجتمع اليه بمؤسساته ومساندته ومساعدته لسد احتياجات افراد المجتمع ونتيجة لزيادة متطلبات الظروف الحياتية دفعت الحكومات للتوجه الى افراد المجتمع لتنفيذ برامج تنمية متعددة عبر المشاريع الصغيرة والمتوسطة لتنمية افراد المجتمع عن طريق التطوع ومن اهداف العمل التطوعي ما يلي: -

أهداف خاصة بالمتطوع نفسه

- الحصول على مكانة في المجتمع
- إثبات الذات .
- تحقيق أهداف خاصة متمثلة في الاشتراك في مشروعات تطوعية محببة إليه.
- استثمار أوقات فراغه في أعمال اجتماعية تحقق له الإشباع المعنوية المختلفة.
- التزود بخبرات عمل جديدة.

أهداف خاصة بالمجتمع

- تخفيف العبء عن الجهود الحكومية حيث يوفر الجهد التطوعي موارد كثيرة إذا ما قام به موظفون متخصصون.
- التعبير الحقيقي عن احتياجات المجتمع .
- تحقيق التعاون بين أفراد المجتمع حيث يدرك كل شخص أنه شريك في تحقيق أهداف المجتمع.
- الحد من السلوك المنحرف وخاصة لدى الشباب الذين لا يوجد لديهم عمل

أهداف خاصة بالمؤسسات التطوعية بالمجتمع

- مواجهة العجز في عدد من الموظفين المكلفين بالعمل في هذه الهيئات.
- يسهم المتطوع في تقديم المشورة الفنية للمؤسسة الاجتماعية وخاصة إذا كان المتطوعون من ذوي الخبرة والرأي .
- يدعم المتطوع مكانة المؤسسة الاجتماعية بالمجتمع وخاصة إذا كان من المشهورين وله سمعة طيبة
- تخفف الجهود التطوعية من العبء المادي الذي يثقل كاهل المؤسسات الحكومية.

• شروط العمل التطوعي

للمعمل التطوعي اساسيات وقواعد لابد منها لنجاحه لأنها من أهم المهام التي على المؤسسة التطوعية ان تعيرها اهتماما بالغاً قبل ان تشرع في انشطتها التطوعية ومن الشرط ما يلي :

- الشجاعة وتحمل المسؤولية
- الالتزام بمبادئ واهداف العمل التطوعي
- قبول النقد والمحاسبة
- التقاني والتضحية والمشاركة والتفاعل بين افراد العمل
- الصبر على مواجهة المشاكل
- روح الجماعة ونبذ الفردية والانانية
- بناء خطط واضحة لتدريب المتطوعين
- الاجتماعات المنتظمة – التقارير المنتظمة
- للمزيد ارجع / ارجعي للكتاب الرئيسي للمقرر ص ٣٣

• العمل التطوعي في الإسلام مكانة العمل التطوعي في الإسلام

- نظر الإسلام إلي التطوع على أنه ركيزة أساسية في بناء علاقة الفرد المسلم بأخيه المسلم أو علاقة المسلم ببيئته ، ومن ثم فقد سبق الإسلام الغرب بقرون عديدة في تبني هذا المفهوم.
- حرص الإسلام على تشجيع العمل التطوعي بصفة عامة في فكرة التكافل الاجتماعي الذي يقصد به أن يكون آحاد الشعب في كفالة جماعتهم. وساعد على ذلك القيم الأخلاقية المتأصلة في المجتمع العربي، وكذلك التراث الشعبي المتوارث.

أ. موقف القرآن الكريم من العمل التطوعي

حفل القرآن الكريم بالكثير من الآيات التي تحرض على التطوع وبذل الخير بكل صوره ونختر من هذه الآيات :

وقوله تعالى: {وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى}

وقوله أيضا {وَأَتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَى وَالْيَتَامَى وَالْمَسَاكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ}

وقوله سبحانه {وَيُؤْتِرُونَ عَلَى أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ}

ومنها كذلك قوله سبحانه {وَيُطْعَمُونَ الطَّعَامَ عَلَى حُبِّهِ مِسْكِينًا وَيَتِيمًا وَأَسِيرًا * إِنَّمَا نُطْعِمُكُمْ لِوَجْهِ اللَّهِ لَا نُرِيدُ مِنْكُمْ جَزَاءً وَلَا شُكُورًا}

وقوله عز من قائل {الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ثُمَّ لَا يُتْبِعُونَ مَا أَنْفَقُوا مَنًّا وَلَا أَذًى لَهُمْ أَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ}

العمل التطوعي في الأحاديث الشريفة

وردت أحاديث نبوية كثيرة تحثنا على التطوع وبذل الخير بجميع اصنافه في سبيل الله . ومن هذه الأحاديث:-

- "لقد رأيت رجلا يتقلب في الجنة في شجرة قطعها من ظهر الطريق كانت تؤذي الناس"
- "الساعي على الأرملة والمسكين كالمجاهد في سبيل الله أو كالذي يصوم النهار ويقوم الليل"
- "من مشى في حاجة أخيه كان خيرا له من اعتكاف عشر سنين"
- "إن الله عبدا خلقهم لحوائج الناس يفرع الناس إليهم أولئك الأمون يوم القيامة"
- "من كان معه فضل ظهر فليعد به على من لا ظهر له ومن كان له فضل من زاد فليعد به على من لا زاد له»
- "تبسمك في وجه أخيك لك صدقة وأمرك بالمعروف ونهيك عن المنكر صدقة وإرشادك الرجل في أرض الضلال لك صدقة وبصرك للرجل الرديء البصر لك صدقة وإمطتك الحجر والشوكة والعظم عن الطريق لك صدقة وإفراغك من دلوك في دلو أخيك لك صدقة»
- "من نفس عن مسلم كربة من كرب الدنيا نفس الله عنه كربة من كرب يوم القيامة ومن يسر على معسر في الدنيا يسر الله عليه في الدنيا والآخرة ومن ستر على مسلم في الدنيا ستر الله عليه في الدنيا والآخرة والله في عون العبد ما كان العبد في عون أخيه"

العمل التطوعي في اقوال التابعين

- يقول الحسن رحمه الله: "إذا رأيت الرجل ينافسك في الدنيا فنافسه في الآخرة".
- ويقول مالك بن دينار: "إن صدور المسلمين تغلى بأعمال البر وإن صدور الفجار تغلى بأعمال الفجور، والله تعالى يرى همومكم فانظروا ما همومكم رحمكم الله".
- وجاء في الأثر "اعمل لدنياك كأنك تعيش أبداً واعمل لآخرتك كأنك تموت غداً".

• أمثلة وقدوات في العمل التطوعي:

- اتخذ العمل الاجتماعي التطوعي الكثير من الأشكال في عصور الإسلام المختلفة وكان عليه السلام وصحابته الأطهار والتابعين لا يبخلون ببذل كل غالي ونفيس في سبيل الخير والتكافل. نختار من أفعاله التطوعية عليه الصلاة والسلام :
- مشاركة النبي ﷺ في بناء الكعبة. وكان يحمل الحجارة على كتفه الشريف .
- وضع النبي ﷺ الحجر الأسود في مكانه.
- شهادة أم المؤمنين خديجة رضي الله عنها لرسول الله بصور كثيرة من صور العمل التطوعي: عندما قالت له "كلا والله ما يخزيك الله أبدا إنك لتصل الرحم وتحمل الكل وتكسب المعدوم وتقري الضيف وتعين على نوائب الحق".
- مشاركته عليه السلام وهو غلام مع عمومته حلف الفضول.
- مشاركته ﷺ في بناء المسجد النبوي.
- نزول النبي ﷺ بنفسه في قبر ذي الجادين ومشاركة في دفنه.
- حلب الخليفة الراشد أبي بكر الصديق لجواري الحى منائحهم: حيث قال " بلى والله لأحلبنها لكم، وانى لأرج أن لا يغيرني ما دخلت فيه عن خلق كنت عليه".
- عمل أمير المؤمنين عمر بن الخطاب وزوجته أم كلثوم بنت على في مساعدة امرأة في المخاض. وقد جهز عمر له طعاما وأجزل له العطاء من بيت المال .
- الرجل الذى تستحي منه الملائكة ذو النورين عثمان بن عفان ؓ الخليفة الراشد الذى أحبه الله ورسوله والمؤمنون وقرش لبذله في كل وجوه العمل الخيري التطوعي. فقد تبرع عثمان بن عفان ؓ بثلاث ماله لتجهيز الجيش المسلم المتوجه لغزوة تبوك جيش العسرة.
- أمير المؤمنين على بن أبى طالب ؓ، رابع الخلفاء الراشدين المهديين، ابن عم النبي ﷺ وزوج ابنته فاطمة سيدة نساء العالمين، ووالد سيدا شباب أهل الجنة الحسن والحسين ؓ: يكنس بيت المال بنفسه بعد أن يفرغه من كل صفراء وببيضاء.
- عبد الرحمن بن عوف ؓ وبذله لماله في خدمة الإسلام والمسلمين في حياة الرسول الكريم ﷺ وبعد وفاته . وقدم يوما لجيوش الإسلام خمسمائة فرس، ويوما آخر ألفا وخمسمائة راحلة. وعند موته، أوصى بخمسين ألف دينار في سبيل الله، وأوصى لكل من بقى ممن شهدوا بدرًا بأربعمائة دينار.
- عبد الله بن عمر وإنفاقه في سبيل الله . فقد ورد أن ابن عمر جاءه يوما بأربعة آلاف درهم وقطيفة، وفي اليوم التالي رآه أيوب بن وائل في السوق يشتري لراحلته علفا نسيئة بعد أن وزعها على الفقراء.
- صهيب بن سنان وجوده وعطائه : فكان جوادا معطاء ينفق كل عطائه من بيت المال في سبيل الله، يعين محتاجا، يغيث مكروبا، يطعم الطعام على حبه مسكينا ويتيما وأسيرا.
- سلمان الفارسي وعطاؤه الوفير : فكان بين أربعة وستة آلاف في العام، بيد أنه كان يوزعه جميعا، ويرفض أن يناله منه درهم واحد.
- خديجة بنت خويلد أم المؤمنين رضي الله عنها : فقد بذلت جهدها ومالها في مؤازرة الرسول وقد قال عنها : "واستنتي بمالها إذ حرمني الناس".
- أم المؤمنين زينب بنت جحش رضي الله عنها: شاع عنها كثرة مدها بالعطاء للفقراء، فقد كانت رضي الله عنها تعمل بيدها وتتصدق على الفقراء.
- أسماء بنت أبي بكر رضي الله عنها : تضحى بنطاقها وتشقه نصفين وهو أغلى وأثمن ما تملك.
- وفي مجال الجهاد والغزو تظهر أم عطية وأم سليم بنت ملحان والسيدة عائشة ونسوة من الأنصار: اللاتي كن في الغزوات مع رسول الله في الغزوات يخلفهن في رحالهم فيصنعن لهم الطعام وتداوين الجرحى ويقمن على المرضى ويحملن الماء

العلاقة بين الوقف والتطوع :

- تستند فكرة العمل التطوعي إلى رؤية معرفية أساسها حرية الإرادة والقدرة على التصرف دون إكراه لتحقيق مصلحة أو منفعة ذات صفة جماعية وليست فردية فقط. ومن ثم تتعد صور الفعل التطوعي. وتنتمي فكرة الوقف إلى العمل التطوعي ، والتطوع هو ما تبرع به الإنسان من ذات نفسه، والمتطوع هو الذي يفعل الشيء الإيجابي تبرعاً دون انتظار مقابل مادي، فهو نوع من التبرعات، وإن كان يتميز بأنه دائم لا ينقطع طبقاً لمفهوم الصدقة الجارية.
- كافة صور العمل التطوعي في المنظور الإسلامي مرتبطة بعقيدة الإيمان بالله تعالى، وأن هذا الارتباط هو الذي يوفر لها القوة المعنوية والطاقة الروحية اللازمة لدفع الفرد للقيام بها طائِعاً مختاراً، ولا تستبعد الرؤية الإسلامية أي عمل مهما صغر حجمه أو قلت قيمته. وإلى جانب ذلك هناك تراث غني من الأبنية المؤسسية والأطر التنظيمية التي تم تطويرها عبر الممارسات الاجتماعية في الحقب التاريخية المتتالية. كل هذا جعل التطوع في الإسلام منظومة واسعة ومتكاملة.

اسئلة

- س : كيف يساهم العمل التطوعي في زيادة الناتج القومي ؟
- س : وضح / وضحي دور العمل التطوعي في تقديم الخبرات لمنظمات المجتمع
- س: اذكر / اذكر ما تعرفيه عن مكانة العمل التطوعي في الإسلام

اسئلة موضوعية :

- اختار/ اختاري الاجابة الصحيحة
- س : تنطلق اهداف العمل التطوعي من :
- ١ - الحاجات المجتمعية
- ٢ - الامكانيات المؤسسية
- ٣ - الاتجاهات العالمية
- ٤ - الاعمال الاجتماعية

محاضرة الرابعة (اخلاقيات العمل التطوعي)

مقدمة :

الاهتمام بأخلاقيات العمل التطوعي هو جزء لا يتجزأ من الاهتمام العالمي بالتحليل الثقافي، وأن الرؤية الثقافية للقيم والاتجاهات والأفكار والأخلاقيات مهمة للغاية؛ لكي تُحدّد مسارات المجتمع المدني العربي المستقبلية. والاهتمام بأخلاقيات العمل التطوعي هو جزء من كلّ يتراكم بقوة في اتجاه وعي كوني يهتم بمؤشرات تكشف عن قيم تراجعّت واندثرت؛ كالعمل التطوعي لدى الشباب، وأخرى تتسبب بالاستمرارية ومهم الحفاظ عليها.

مراجعة :

ان الانسان اجتماعي بطبعه وفي ضوء هذا الاطار: - يتم التفاعل المتبادل بين الفرد والجماعة في سبيل الخلق والابداع في مجالات الفنون والمعارف على الصعيدين النظري والعملي لتحقيق حياة أفضل تكون من اهم شروطها :

- التكيف
- الاستقرار
- التعاون
- الاحترام
- بناء المروءة
- حسن التواصل والاتصال (عند التواصل مع الآخرين الراغبين في التطوع والعمل الخيري لا بد من حسن التخاطب والتواصل معهم وحتى يحقق العمل التطوعي أهدافه
- الاجر من الله سبحانه وتعال
- البركة من الله في كل شيء
- اسعاد الفقراء واليتامى
- اسعاد المريض بالزيارة
- تابع من ص ٤٣ من الكتاب المقرر

ومن الخطوات التي تحقق نحو اخلاقيات عمل افضل

- ١- الحضور و الانضباط في المواعيد: كيف يمكن الحفاظ على حضور منضبط (مناقشة)
- ٢- التشخيص : ماهي صفات الموظف المثالي من وجهة نظر صاحب العمل (مناقشة)

لذلك يعتبر العمل التطوعي من الميادين الهامة التي تتطلب مستوى من الفهم والالتزام

كما ان الاهتمام بأخلاقيات العمل التطوعي هو جزء من سياق عالمي بعد ان اتجه في العقد الأخير من القرن العشرين نحو إبراز أهمية المكون الأخلاقي

وفي عصر العولمة: كان الاعتماد على الدراسات للتعرف علي الرؤية المستقبلية للعمل التطوعي بما يتفق مع الألفية الثالثة لذا فإن للعمل التطوعي مجموعة من الأخلاقيات

إن مصطلح أخلاقيات العمل التطوعي يدل علي مبدأ اجتماعي يركز علي كون الفرد مسئولا عن العمل الذي يؤديه وينطلق من إيمان راسخ بأن:

للعمل التطوعي قيمة جوهريّة يجب احترامها وتنميتها إذن ما هي هذه الأخلاقيات ؟

من أبرز وأهم اخلاقيات العمل التطوعي ما يلي :-

- ينطلق من الدين الاسلامي الحنيف والاعراف الاجتماعية التي لا تتعارض مع شريعته
- هدفه نبيل في خدمة الدين والوطن

يدل مصطلح اخلاقيات العمل على مبدأ اجتماعي يركز على كون الفرد مسئول عن العمل الذي يؤديه **يركز على ما يلي :**

الإخلاص : من أهم ركائز العمل الخيري الإخلاص في القول والعمل لله عز وجل ، إخلاصاً لا يشوبه رياءً أو حبّ ظهورٍ للعامة ؛ لأن المتطوع إن أظهر شيئاً من هذا خسر ثوابه وخاب ، وكذلك أيضاً عدم خلط العمل التطوعي بمصلحة شخصية دنيوية.

العمل الجماعي : حيث من مقتضياته أن المجموعة يجب أن تعمل كيدٍ واحدة وذلك من أجل تذليل العقبات وتسهيل المهمات داخل المجموعة من خلال تقسيم العمل فيما بينهم مع إعطاء الثقة للجميع التي من شأنها بث روح الإبداع والتفاني في العمل.

التخطيط الهادف : من خلاله يتسنى للجميع القيام بدوره المنوط به بكل وضوح وشفافية وعدم العشوائية في إنجاز المهمات ؛ حيث يتوجب قبل القيام بأي عمل أو مهمة أن يكون هناك تخطيط مسبق وذلك من أجل تحديد الهدف وما هيه أولوياته.

الصبر : يجب على المتطوع أن يتحلى بالصبر والحلم والتروي في كل المواقف التي تصادفه في سبيل العمل التطوعي ؛ حيث أنه معرض للتعامل مع شريحة كبيرة في المجتمع متباينة الطبع والمزاج.

المبادرة والتضحية : العمل التطوعي يحتاج لجهدٍ كبير وتضحية إيجابية ، فالتحلي بروح المبادرة عامل كبير له عظيم الأثر في خلق التفاعل بين أفراد المجموعة ، ويجب على المتطوع التضحية أحياناً بوقته من أجل هذا الهدف السامي.

النقد الهادف : قد يكون الشخص مبدعاً في عمل تطوعي ويقدم أفضل ما لديه ولكنه لا يبصر الأمور كلها بزوايا مغايرة . فقد قيل ((عين الناقد بصير)) ، فمن خلاص النقد يستمر التجديد في الأفكار والخطط وآليات العمل وبالنقد تصحح المغالطات وتستوضح الأفكار ، فلا ينبغي المكابرة ورفض النقد فرب ضارةٍ نافعه ، فقد قال الفاروق : “رحم الله امرئ أهدى إلينا عيوبنا. ”

احترام الحريات : لكل منا حريته الخاصة يدري بها حياته اليومية في شتى مجالات حياته ، ولكن هناك حدود لا يمكن للمرء تخطيها وذلك عند دخوله في مجال الحرية المشتركة مع الآخرين فهنا تنحسر الحرية الخاصة وتغلب عليها الحرية العامة فلا يفرض رأيه على الجميع ولا يقدم نفسه على أقرانه في القول والعمل ، وذلك بسبب مرجعية الأمور لرأي الجميع.

التواضع : هو من أجل الأمور التي من شأنها السمو بصاحبها أعلى المراتب دنيوياً وأخروياً ؛ فالتواضع خلق يولد لدى أفراد المجتمع ألفةً ومحبة ، فما بالك عندما يتحلى بها المتطوع في العمل الخيري !!؟

التكيف مع أفراد الجماعة أو الفريق : من أهم ركائز العمل التطوعي وأخلاقياته التكيف مع الآخرين وتقبلهم بصدرٍ رحب مع مراعاة الحفاظ على الشخصية وتجنب التقمص بميزات الآخرين في الفريق الواحد

ويمكن اختصار اخلاقيات العمل التطوعي فيما يلي :-

اخلاقيات العمل التطوعي:

- العمل مع الآخرين ضمن إطار الفريق الواحد
- العمل التطوعي ينطلق من مبادئ الدين الإسلامي الحنيف والأعراف الاجتماعية التي لا تتعارض مع شريعته

- العمل التطوعي يتضمن أهدافا نبيلة تخدم الوطن والدين وإنسان هذا الوطن
- العمل التطوعي يساهم في نشر الثقافة المتحضرة
- ان العمل التطوعي يقوم علي الاحترام المتبادل بين المتطوعين وبعضهم وبين المتطوعين وغيرهم من أفراد المجتمع
- عدم التفكير في الحصول علي مقابل مادي
- تنظيم الوقت لممارسة العمل التطوعي
- التعاون والتكافل والتواصل بين أطراف الفريق التطوعي

مجالات العمل التطوعي:

ويمكننا الحديث عن أبرز هذه المجالات في النقاط التالية :

١- الإرشاد الديني:

ونقصد به تعليم العلماء للناس أحكام الدين، ومسائل الحلال والحرام، وتبيين مفاهيم الإسلام، ونشر معالمه، وبسط فلسفته..... إلخ.

والإرشاد الديني الذي يقوم به العلماء العاملون والربانيون ويكون بهدف التعليم والتربية وبدون أي مقابل مادي يعد من أفضل وأشرف الأعمال التطوعية. ومن يقوم بهذا العمل التطوعي له ثواب عظيم، فقد روي عن الرسول قوله: ((يجيء الرجل يوم القيامة وله من الحسنات كالسحاب الركام أو كالجبال الرواسي، فيقول: يارب أتى لي هذا ولم أعملها؟ فيقول: هذا علمك الذي علمته الناس يعمل به من بعدك)) (١١)

((وقوله)): إن الله وملائكته حتى النملة في جحرها وحتى الحوت في البحر يصلون على معلم الناس الخير (((١٢) وعن الإمام الباقر أنه قال: ((معلم الخير يستغفر له دواب الأرض، وحيتان البحر، وكل صغيرة وكبيرة في أرض الله وسماؤه (((١٣).

٢- التعليم المجاني:

يعد التعليم المجاني من أبرز ميادين العمل التطوعي، وهو يساهم في نشر العلم في المجتمع، والارتقاء بمستوى الطلاب إلى الدرجات العليا .

والتعليم التطوعي له أشكال عديدة، من أبرزها: بناء مدارس وجامعات وكليات ومعاهد للتعليم المجاني من قبل القطاع الخاص، وتشبيد مؤسسات المجتمع الأهلي، وبعث الطلاب المتفوقين لإكمال دراساتهم على حساب القطاع الأهلي، أو من قبل المحسنين، وأيضاً من أشكال التعليم التطوعي هو قيام مجموعة من المعلمين أو الطلاب الجامعيين بإعطاء التلاميذ دروساً في التقوية للمناهج التعليمية أيام الامتحانات خارج المدرسة من دون أي مقابل مادي وللتعليم التطوعي دور مؤثر في نشر العلم وبسطه، كما أن للمتطوع ثواباً وأجرأ عظيمأ، فقد ورد عن الرسول قوله: ((إن معلم الخير يستغفر له دواب الأرض، وحيتان البحر، وكل ذي روح في الهواء، وجميع أهل السماء والأرض)) (١٤)

٣- التكافل الاجتماعي:

حَثَّ الإسلام على أهمية القيام بالتكافل الاجتماعي، لأنه يقضي على الفقر والجهل و المرض؛ فمساعدة الفقراء والمساكين والمحتاجين وتلبية مستلزماتهم الأساسية من مأكل ومشرب وملبس ومسكن ومنكح يعد من الحاجات الأساسية التي يجب أن تكون من أولويات العمل التطوعي

والسعي في قضاء حاجات المحتاجين يعد من الأعمال الصالحة، وهو عبادة، وله ثواب جزيل، فقد روي عن الرسول قوله: ((من سعى في حاجة أخيه المؤمن فكأنما عبد الله تسعة آلاف سنة، صائماً نهاره قائماً ليله)) (١٥) وعنه أيضاً أنه قال:

((من مشى في عون أخيه ومنفعته فله ثواب المجاهدين في سبيل الله)) (١٦) وقال الإمام الصادق ((من قضى لأخيه المؤمن حاجة قضى الله عز وجل له يوم القيامة مائة ألف حاجة من ذلك أولها الجنة)) (١٧)

٤- التعاون الصحي :

يعتبر التطوع في الميدان الصحي من الأعمال الهامة في تنمية الوعي الصحي، والحفاظ على حياة الإنسان، والمساهمة في إشاعة قيم التعاون الصحي بين الناس .
ومن أبرز مظاهر التطوع الصحي هو - تطوع الأطباء والممرضين والمسعفين لإنقاذ حياة المرضى من الخطر، أو التخفيف من آلامهم وأوجاعهم.

ولعل أهم عمل في ميدان التطوع الصحي والطبي هو أن يتبرع شخص بأحد أعضائه ((كالكلية أو الرئة أو غيرها من الأعضاء الحيوية)) لإنقاذ مرضى الفشل الكلوي أو الرئوي أو غيرها من الأمراض المستعصية!
ولاشك أن التبرع بأحد أعضاء الجسم وهو لا يزال على قيد الحياة يُعد قمة التطوع في المجال الطبي، يأتي بعد ذلك التبرع بأحد الأعضاء بعد الموت بالوصية لإنقاذ مريض بأشد الحاجة لذلك العضو المطلوب كما أن التبرع بالدم مظهر آخر من مظاهر التطوع الصحي، أضف إلى ذلك إلقاء المحاضرات والندوات التثقيفية في المجال الصحي والطبي والغذائي كل ذلك يعد من مظاهر التطوع الطبي. ومجتمعنا بحاجة ماسة لمثل هذا النوع من الأعمال التطوعية، لأنها مازالت محدودة وبحاجة إلى المزيد من الاهتمام في هذا الجانب.

٥- الحفاظ على البيئة:

الحفاظ على البيئة من التلوث بمختلف أشكاله مجال آخر للتطوع، وتبدو الحاجة ماسة جداً لهذا النوع من العمل التطوعي نظراً لتفاقم المشكلات البيئية التي باتت تهدد العالم كله بكارث خطيرة نتيجة للاعتداء على البيئة الطبيعية، وتلويث البحر و الجو والفضاء الناتج من المصانع الضخمة، وما تتركه من مخلفات ونفايات صناعية ضارة بالبيئة. أضف لذلك الاعتداء على الأشجار والغابات والمساحات الخضراء مما أدى لزيادة التلوث البيئي، والذي أهم محاوره: تلوث الهواء والماء والتراب، وهناك تلازم بين هذه الثلاثة، مما أدى لتفاقم مشكلة التلوث البيئي، وما قد ينتج عن ذلك من مخاطر وخيمة على كوكبنا.

٦- الدفاع عن حقوق الإنسان:

مجال آخر من مجالات العمل التطوعي، بل من أهمها وهو : الدفاع عن حقوق الإنسان المعنوية والمادية. فإله سبحانه وتعالى كَرَّمَ الإنسان، يقول تعالى: ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾ (18)
وتعاليم الإسلام تحت بوضوح على وجوب احترام الإنسان، وحماية حقوقه من التعدي والتجاوز والإهدار، وحرمة مصادرة أي حق من حقوقه المشروعة.

والدفاع عن حقوق الإنسان التي أقرها الإسلام، تعد من أبرز مجالات العمل التطوعي التي تحتاج للمزيد من الفاعلية والنشاط في العالمين العربي والإسلامي، فاحترام (حقوق الإنسان) يعد علامة على التطور الحضاري، في حين أن انتهاك هذه الحقوق دليل على التخلف الحضاري.

ويمكن للمتطوعين في مجال حقوق الإنسان المساهمة في نشر الوعي الحقوقي بين الناس، وتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم، وتأليف المصنفات في مجال حقوق الإنسان، والدفاع عن أية انتهاكات تقع من أي جهة ضد الإنسان وحقوقه المشروعة.

لمزيد من الاطلاع الرجوع للكتاب المقرر من ص ٤٨ - ٥٧

دوافع العمل التطوعي

تتعدد الدوافع والأسباب للانضمام للعمل التطوعي وتتشابك وتتقاطع ، وليس بالضرورة أن يكون الدافع للعمل التطوعي واحداً ، بل في الغالب تتعدد وتتأثر ببعضها بصور متفاوتة ... وتحتل الدوافع مكانة هامة في حياتنا :فهي أساس سلوك الإنسان و تفسير جميع مظاهره

ان الدافع أو الاستعداد للعمل يكمن في داخلنا وفي اعماقنا، ولا يمكن ان يكون مصدره خارجيا، فهو مصدر رغبتنا في مساعدة الآخرين، وتعريض أنفسنا للمخاطر دون خوف او تردد من اجل فكرة، حاجة، هدف او مبدء نؤمن به. الا ان التجربة هي الشمس التي تضيء على هذه المشاعر وتظهرها وتترك لها فرصة النمو، التطور، والظهور بأشكال مختلفة. ان الدافع الكامن خلف التطوع يختلف كثيرا من شخص الى شخص آخر، ومن مؤسسة الى مؤسسة اخرى، ومن مجتمع الى مجتمع آخر...

ولكي نستطيع فهم هذا الاختلاف لابد من الوقوف على كل منها، والتجول ما بين واقع وواقع العمل المؤسسي والحاجة المجتمعية، لننظر الى الدافع من وراء العمل التطوعي من اكثر من زاوية واكثر من بعد.

ف نجد ان الدافع الشخصي وراء العمل التطوعي يأخذ الدرجة الاولى في تشكيل الدافعية، المبادرة والتوجه نحو التطوع ،وبالرغم من ذلك فيمكن القول انها قد تشكل ايضا اخطر الدوافع لارتباطها بجوانب شخصية، والتي قد تؤدي الى تخبطات مختلفة لدى كل من المتطوع والمؤسسة في حال عدم دراستها

هناك العديد من النظريات التي فسرت دوافع ومحفزات التطوع و منها نظرية كيد (J. R. Kidd)، والتي تحدث فيها عن وجود عوامل داخلية وخارجية تتعلق بالحافزية والدافعية للتطوع، ومن العوامل الداخلية يأتي البحث عن الانشطة والمتعة والفرص المختلفة، الحاجة الى الشعور بالرضى عن الذات، والحاجة الى التفاعل الاجتماعي.

واما عن الدوافع الخارجية فقد تناولت الرغبة في الانتاج، الحاجة الى التعزيز اللفظي والمعنوي بأشكاله المختلفة. ومن النظريات ايضا حول الدوافع التي غالبا ما يشار إليها في ادبيات التطوع ل فيتش (Fitch) والذي اشار فيه الى ثلاث فئات من الدوافع: حب الخير، ارضاء الانا، والتفاعل الاجتماعي. وعن دافع حب الخير فيمثل الرغبة بمساعدة الآخرين، اما عن ارضاء الانا فمن خلال زيادة المهارات، والمعرفة، واحترام الذات، و اما عن الدوافع الاجتماعية فتعبر عن البحث عن الانتماءات الاجتماعية والأنشطة

إن الرغبة في تناول هذا الموضوع تكمن في الحاجة الى فهم وتبسيط بقعة من الضوء على دوافع التطوع وعلاقتها بازدياد نسبة وإعداد المتوجهين من الشباب نحو العمل التطوعي مع وجود تراجع عام واضمحلال في قيم التطوع ومفهومه في وقتنا الحالي....وتتبع الرغبة في دراسة دوافع التطوع من فهم المستجدات الحاصلة على واقع ومنظور التطوع لدى الشباب في يومنا هذا.

الدافع الرئيسي للعمل التطوعي:

- هو الرغبة في نيل الأجر والثواب بدون مردود مادي أو جزاء واحتساب الأجر من عند الله سبحانه وتعالى.

وإلى جانب هذا الدافع الأساسي توجد عديد من الدوافع منها على سبيل المثال:

- ١- الرغبة في تحقيق الذات والدفاع عن القيم ونشر المبادئ التي يؤمن بها الإنسان، وهذا الدافع مطلب أساسي للنفس البشرية. وقد أشرنا إلى العلاقة الارتباطية بين التطوع والحاجات الإنسانية فكلما شعر أفراد المجتمع بالأمن والطمأنينة وتوفرت حاجاتهم الأساسية ساعد ذلك على تنمية دواعي التطوع لأن الإنسان يخرج من ذاته إلى مساعدة الآخرين.

- ٢- الرغبة في زيادة احترام الذات، وتطلع الفرد إلى مزيد من الاحترام والتقدير الذي قد يأتي من جراء العمل التطوعي، وتكون الرغبة أشد لدى أولئك الذين يعتقدون أن لا يحصلون على التقدير الكافي في أعمالهم.
 - ٣- الرغبة في شغل أوقات الفراغ، حيث يجد بعض الناس بعد أعمالهم الرسمية الكثير من الوقت الذي قد يتحول إلى فراغ ممل ، فيجدون في التطوع أفضل سبيل للاستفادة من الوقت
 - ٤- ارتفاع درجة المسؤولية الاجتماعية والتي تجسد مسؤولية الفرد أمام ذاته عن المجتمع الذي يعيش فيه ومدى حاجته لأن يكون مسؤولاً وعنصراً فاعلاً في بناء المجتمع ، إضافة إلى أن المسؤولية الاجتماعية تعتبر مطلباً هاماً لإثراء الشخصية الإيجابية المتفاعلة المتوافقة مع المجتمع.
 - ٥- الرغبة في التعلم واكتساب المعارف الجديدة والنمو الشخصي حيث يدفع هذا الأمر الكثير من الأفراد رجالاً ونساءً إلى التطوع بالوقت والجهد فقد يجد البعض أن أعمالهم ووظائفهم أصبحت روتينية ورتيبة لا تحقق مزيداً من المعرفة ولا تقدم تحديات تستحق العناء
 - ٦- مشاعر الرضى عن النفس وإحساس المتطوع بأهمية الإيثار من جراء تفعيل خدمة ومساعدة الآخرين دون مقابل ، قد لا تتوفر بالأعمال الرسمية التي تتسم بمسار نظامي محدد مما يدفع بعض الأفراد إلى الرغبة في تقديم مزيد من الخدمات التطوعية ، لكسب الرضى عن النفس.
 - ٧- ترتبط دوافع العمل التطوعي بعمر المتطوع ورغبته في العمل التطوعي ، فكلما تقدم عمر الإنسان تغيرت دوافعه للعمل التطوعي ، فالشباب ، على سبيل المثال ، يرغبون في الانضمام إلى العمل التطوعي للحصول على الرفقة واكتساب المهارات والمعارف الجديدة، أما متوسطو الأعمار فربما كانت دوافعهم للعمل التطوعي الضيق والتبرم من العمل الرسمي والبحث عن عمل يحررهم من الروتين والرتابة ، وربما البحث عن فرص أكثر لتحقيق الذات والحصول على التقدير والاحترام، أما بالنسبة للمسنين والمتقاعدين فربما كانت دوافعهم للعمل التطوعي البحث عن دور جديد في الحياة.
 - ٨- الحاجة للاتصال بالآخرين ، حيث تؤدي هذه الحاجة الفطرية لدى الإنسان إلى الانضمام لأعمال التطوع لإتاحة فرصة التعرف على الآخرين من الأقران وتوسيع دائرة العلاقات خاصة فئة الشباب إذ يمكن أن يكون التعرف على الآخرين مفتاحاً لدخول أكبر في المجتمع، والحصول على مكاسب سواء كانت شخصية أو غيره
- ومما تقدم نلاحظ تتعدد الدوافع والأسباب للانضمام للعمل التطوعي وتنشأبك ، وليس بالضرورة أن يكون الدافع للعمل التطوعي واحداً ، بل في الغالب تتعدد وتتأثر ببعضها بصور متفاوتة ...

مقومات العمل التطوعي

أي عمل لا يقوم على أسس صحيحة يحكم بفشله حتى قبل البدء به، ولو نجح نسبياً فإنه سيبقى في دائرة الفشل! من هنا كان لا بد من توضيح مقومات العمل التطوعي . وبذلك يغدو النتاج أكبر، وتبدو الثمرة أنضر

النية إنها أساس كل عمل، تحدد القصد من وراء العمل وتبين مرماه، هي ما يراه الله ولا يراه سواه، وعلى أساسها يحاسب المرء عن أفعاله وأقواله، النية تعد أول حلقة يجب على المتطوع التمسك بها، وأن يخلصها لله وحده ضمن سلسلة ركائز ومقومات العمل التطوعي الصحيح.

الإيمان بالفكرة تعتبر هذه النقطة من أهم النقاط التي يجب على المتطوع أو صاحب الرسالة التركيز عليها؛ لأن الإيمان بالفكرة يمنح الإنسان طاقة جبارة، ونشاطاً عالياً، وقدرة على التفاني والتضحية والإخلاص وتقديم الغالي والرخيص في سبيل .

الإخلاص جزء مرتبط ارتباطاً تاماً بالنية؛ فالنية الصحيحة والخالصة تقود إلى الإخلاص في العمل، وكذلك النية التي لا تتسم بالتجرد لله تؤدي إلى عدم الإخلاص بالعمل، وبالتالي إحباط العمل؛ فما بُني على باطل فهو باطل .والإخلاص هو الذي يعطي الطعم الخاص والمذاق الرائع للعمل والقبول من الناس للعمل

معوقات العمل التطوعي

بالرغم من كل ما يمتلكه التطوع من مزايا وفوائد لها أثرها الإيجابية علي الأفراد والمجتمع بكل مؤسساته المتنوعة إلا ان هناك عوامل تعيق العمل التطوعي وتمنعه من تحقيق أهدافه ولأن هذه العوامل تكون عائقا أمام العمل التطوعي لذلك سيتم تناولها كالآتي :

ومن هذه المعوقات للعمل التطوعي ما يلي :

- ١- عوامل تعود الى التطوع
- ٢- عوامل مرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية
- ٣- عوامل راجعه الي مجتمع المحلي

عوامل راجعة للمتطوع

يعتبر المتطوع من أهم أطراف العمل التطوعي وبدونه لن ينجح العمل التطوعي ومع ذلك يواجه المتطوع عدة عوائق عند التفكير بالقيام بالأعمال التطوعية ومنها :

- ١- اعتقاد البعض ان رأيهم غير مرغوب فيه
- ٢- سوء الظن بالمؤسسات أو القائمين عليها
- ٣- تعارض العمل التطوعي مع الارتباطات الأسرية للمتطوع
- ٤- الكسل والفتور والميل للرفاهية
- ٥- عدم تقبل العمل التطوعي من بعض الأسر
- ٦- المواقف السلبية التي تسبب الإحباط للمتطوع
- ٧- تخوف بعض المتطوعين من الالتزام وتحمل المسؤولية
- ٨- ضعف الدخل الاقتصادي للمتطوعين يجعلهم ينصرفون عن الاعمال التطوعية
- ٩- ضعف الوعي بمفهوم وفوائد المشاركة بالعمل التطوعي
- ١٠- افتقاد أداب وأخلاقيات العمل التطوعي
- ١١- الخجل والحياء المسيطر علي المتعلم
- ١٢- عدم معرفة المتطوع بحقوقه وواجباته
- ١٣- الإنغلاق علي الذات وتجنب العمل الجماعي
- ١٤- اهتمام الأفراد بالقضايا الخاصة وإهمال قضايا المجتمع
- ١٥- إنتشار المزاجية بين المتطوعين
- ١٦- المساهمة في اعمال تطوعية في وقت واحد مما يشتت الجهد والخبرات
- ١٧- تعدد الاهتمامات والانشغالات.

ومنهم من يري أيضا أن معوقات العمل التطوعي هي:

- ١- السعي وراء لقمة العيش : حيث لوحظ عدم اهتمام الفقراء بالمشاركة حيث أن اهتمامهم منصب علي الحصول علي مورد للرزق
- ٢- الشعور بالاغتراب بمعنى عدم ادراك البيئة وما فيها من مشكلات تسبب الفشل في حياة الإنسان.
- ٣- انتشار نسبة الامية سواء اجتماعية – السياسية- الثقافية- العامة

- ٤- الخبرة السلبية السابقة للمتطوع والتي يمكن أن يحولها إلى ما يطلب منه من مساهمات فيترجع عن المشاركة
- ٥- عدم تناسب المشروعات الاجتماعية المطلوب المشاركة فيها مع أولويات واهتمامات وحاجات المتطوع الشخصية
- ٦- وجود بعض سلبيات الشخصية كالسلبية والتواكل
- ٧- مقاومة الإنسان لكل جديد أو تغيير وخاصة فئة كبار السن الراضة لكل تغيير
- ٨- تعارض التطوع مع مطالب المتطوع بمقابل مادي لأى مشاركة يجريها المتطوع
- ٩- قلة الخبرة بالعمل التطوعي وفلسفته وما يتضمنه وبالتالي عدم الإقبال عليه
- ١٠- إذا كان المتطوع يتصف بسوء السيرة والسمعة غير الطيبة وذلك يؤثر سلبا علي إقبال الآخرين مشاركتهم في أي عمل يقومون به

ثانيا : عوامل راجعة للمؤسسات والهيئات الاجتماعية :

تتنوع مؤسسات المجتمع فهي لها دور كبير يدعم العمل التطوعي إلا أن هناك عوامل اجتماعية مؤسسية تعيق تحقيق أهداف العمل التطوعي ومن أهم هذه المعوقات:

- ١- تعارض وقت النشاط داخل المؤسسة مع وقت المتطوع
- ٢- بعض الأنماط الثقافية السائدة في المجتمع المؤسسي
- ٣- عدم وضوح أولويات العمل التطوعي
- ٤- قلة تشجيع المتطوعين للعمل التطوعي
- ٥- قلة البرامج التدريبية الخاصة بمهارات التطوع
- ٦- عدم وضوح اختصاصات المتطوع داخل المؤسسة التطوعية
- ٧- اتباع المؤسسة لنوع من الجزاءات المبالغ فيها
- ٨- قلة الجهود المبذولة لتنشيط الحركة التطوعية من المؤسسة
- ٩- غياب الهيئات اللازمة لتدريب المتطوعين
- ١٠- غياب أو قلة التعريف بالبرامج التطوعية التي تنفذها المؤسسة
- ١١- عدم ترجمة المبادئ والآراء إلى برامج عمل واضحة
- ١٢- انعدام منهجية العمل داخل المؤسسة
- ١٣- عدم الاستفادة من خبرات و تخصصات المتطوعين
- ١٤- الاستهلاك غير المدروس المتطوع معنويا و جسديا و نفسيا
- ١٥- عدم ربط الاسباب بالنتائج و دراسة الاحتمالات
- ١٦- تقليد بعض قيادات العمل التطوعي
- ١٧- وجود بعض الانظمة الادارية المعيقة بالمؤسسة
- ١٨- معظم المؤسسات الاهلية لاتملك برامج تطوعية محددة
- ١٩- عدم اعلان المؤسسة عن حاجاتها للمتطوعين
- ٢٠- ضعف فهم المسؤولين بالمؤسسة لدور المتطوعين
- ٢١- وجود التنافس بين المتطوعين و الموظفين قد يؤثر على مستوى الاداء التطوعي
- ٢٢- عدم التزام المتطوع تجاه المؤسسة التطوعية
- ٢٣- الفشل في العمل التطوعي لعدم التوجيه المستمر لاداء المتطوعين

ثالثا : عوامل راجعة للمجتمع ومنها :

- ١- التقصير في اكتشاف القيادات التطوعية من قبل قيادات المجتمع
- ٢- انخفاض مستوى المعيشة في المجتمع فلا يتوفر الوقت للأعمال التطوعية
- ٣- اعتقاد بعض الأسر أن العمل التطوعي يفقد علاقات الأبناء بهم

اسئلة

اولا اسئلة مقالیه :

س : (تعدد مجالات العمل التطوعي في المجتمع)

ناقش وناقشي العبارة السابقة في ضوء دراستكم للعمل التطوعي

س : (العمل التطوعي من الميادين الهامة يتطلب مستوى من الفهم والالتزام)

اشرح او اشرحي العبارة السابقة مع توضيح المقصود بأخلاق العمل التطوعي

ثانيا : اسئلة موضوعية

س : يساعد العمل التطوعي على تنمية القدرات والمهارات الشخصية من خلال : -

- ١- الثقة بالنفس
- ٢- العمل الجماعي
- ٣- إتاحة الفرص
- ٤- التفاعل الاجتماعي

س : يساهم العمل التطوعي تطبيق الاسلوب العلمي من خلال : -

- ١- الاستفادة من النجاحات
- ٢- تدوين المعلومات
- ٣- تنمية المهارات
- ٤- تعدد القيادات

المحاضرة الخامسة

اولا: مقدمة:

حب الخير قيمة إنسانية جليلة تزيد قيمتها ويعلو شأنها حين تتجسد وتتحول إلى عمل ملموس يمسح دمعة المحزون ويواسي قلب المجروح ويعلم الأمي ويثقف المحتاج ويبعث السعادة والرضا في نفس صاحبه قبل الآخرين ويشيع روحاً من الألفة والمحبة تجسم الإيمان في أرقى صورته وأعلى درجاته ويحول المجتمع إلى جسد واحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى

ويلعب العمل التطوعي دوراً هاماً في تقوية العلاقات الاجتماعية بين أفراد المجتمع الواحد، ويعمل على بث روح التعاون والإخاء بين أفرادِهِ، والعمل التطوعي له دور بارز في تنمية المجتمعات إذا تشارك فيه كل أفراد المجتمع، وكان بشكل نشيط وكبير، وأكثر وجوداً في المناطق والأحياء التي يغلب عليها طابع الانعزال والفقر كما ان للعمل التطوعي بعض المعوقات التي من الممكن أن تعطل مسيرة التطوع، أو تقلل من حماسة القيام بالعمل التطوعي لدى الأفراد

ويُعدُّ الإنسانُ هو الثروة الاقتصادية والاجتماعية الأولى لأيِّ مجتمع من المجتمعات، وأساس تقدُّمه، وبقدر نُضجِه ووعيه وإلمامه بحقوقه وواجباته، واستعدادِهِ للمشاركة وتحملِ المسؤولية - بقدر ما تتحقَّقُ التَّناميَّةُ في هذا المجتمع. هناك علاقةٌ وثيقةٌ بين التَّناميَّةِ ومدى نجاحها في المجتمع والعمل التطوعي، حيث تشير الشواهدُ الواقعيَّةُ والتاريخيةُ إلى أنَّ التَّناميَّةَ تنبُعُ من الإنسان الذي يعتبرُ وسيلَتها الأساسيّة، كما أنها تهدفُ في الوقت ذاته إلى الارتقاء به في جميع الميادين الاقتصادية والاجتماعية والصِّحيَّة والثقافية، ومن المسلَّات أنَّ التَّناميَّةَ تقومُ على الجهد البشريِّ، وهو ما يستلزم - بالإضافة إلى الخطط الواضحة والمحددة - وجودَ الإنسان الواعي القادر على المشاركة في عمليَّات التَّناميَّةِ.

ثانيا : مراجعة

أنَّ الاهتمام بأخلاقيَّات العمل التطوُّعي هو جزءٌ لا يتجزأ من الاهتمام العالمي بالتحليل الثقافي، وأنَّ الرُّويَّةَ الثقافيَّةَ للقيم والاتِّجاهات والأفكار والأخلاقيَّات مهمَّةٌ للغاية؛ لكي تُحدِّدَ مَسارات المجتمع المدني العربي المستقبلية. أنَّ الاهتمام بأخلاقيَّات العمل التطوُّعي هو جزءٌ من كلِّ يتراكم بقوَّة في اتِّجاه وعي كوني يهتمُّ بمؤشِّرات تكشف عن قيم تراجعتْ واندثرتْ؛ كالعَمَلِ التطوُّعي لدى الشباب، وأخرى تنسِمُ بالاستمراريَّة ومهمُّ الحفاظ عليها. إن مصطلح أخلاقيات العمل التطوعي يدل على مبدأ اجتماعي يركز على كون الفرد مسؤولاً عن العمل الذي يؤديه وينطلق من إيمان راسخ بأن: للعمل التطوعي قيمة جوهرية يجب احترامها وتنميتها

مقومات العمل التطوعي

أي عمل لا يقوم على أسس صحيحة يحكم بفشله حتى قبل البدء به، ولو نجح نسبياً فإنه سيبقى في دائرة الفشل! من هنا كان لا بد من توضيح مقومات العمل التطوعي . وبذلك يغدو النتاج أكبر، وتبدو الثمرة أنضر

النية إنها أساس كل عمل، تحدد القصد من وراء العمل وتبين مرماه، هي ما يراه الله ولا يراه سواه، وعلى أساسها يحاسب المرء عن أفعاله وأقواله، النية تعد أول حلقة يجب على المتطوع التمسك بها، وأن يخلصها لله وحده ضمن سلسلة ركائز ومقومات العمل التطوعي الصحيح.

الإيمان بالفكرة تعتبر هذه النقطة من أهم النقاط التي يجب على المتطوع أو صاحب الرسالة التركيز عليها؛ لأن الإيمان بالفكرة يمنح الإنسان طاقة جبارة، ونشاطاً عالياً، وقدرة على التفاني والتضحية والإخلاص وتقديم الغالي والرخيص في سبيل .

الإخلاص جزء مرتبط ارتباطاً تاماً بالنية؛ فالنية الصحيحة والخالصة تقود إلى الإخلاص في العمل، وكذلك النية التي لا تنسم بالتجرد لله تؤدي إلى عدم الإخلاص بالعمل، وبالتالي إحباط العمل؛ فما بُني على باطل فهو باطل. والإخلاص هو الذي يعطي الطعم الخاص والمذاق الرائع للعمل والقبول من الناس للعمل

الدافع الرئيسي للعمل التطوعي

هو الرغبة في نيل الأجر والثواب بدون مردود مادي أو جزاء واحتساب الأجر من عند الله سبحانه وتعالى. وإلى جانب هذا الدافع الأساسي توجد عديد من الدوافع منها على سبيل المثال:

١- الرغبة في تحقيق الذات والدفاع عن القيم ونشر المبادئ التي يؤمن بها الإنسان، وهذا الدافع مطلب أساسي للنفس البشرية. وقد أشرنا إلى العلاقة الارتباطية بين التطوع والحاجات الإنسانية فكلما شعر أفراد المجتمع بالأمن والطمأنينة وتوفرت حاجاتهم الأساسية ساعد ذلك على تنمية دواعي التطوع لأن الإنسان يخرج من ذاته إلى مساعدة الآخرين.

ثالثا : تابع معوقات راجعة للمجتمع ومنها

- ١- التقصير في اكتشاف القيادات التطوعية من قبل قيادات المجتمع
- ٢- انخفاض مستوى المعيشة في المجتمع فلا يتوفر الوقت للأعمال التطوعية
- ٣- اعتقاد بعض الأسر أن العمل التطوعي يفقد علاقات الأبناء بهم
- ٤- قصور معرفي عن دور المتطوعين في المجتمع
- ٥- عدم تقدير المجتمع لجهد المتطوع
- ٦- التنشئة الأسرية التي تركز على التعليم دون التطوع
- ٧- خلو الأنشطة التعليمية من كل ما يشجع علي العمل التطوعي
- ٨- غياب التوعية الإعلامية
- ٩- عدم توفر الوضوح والشفافية في تنظيم العمل التطوعي
- ١٠- لا يتم إبراز دور المتطوعين في تنمية المجتمع وتقدمه
- ١١- لا توجد أنشطة تطوعية حقيقية برعاية الأندية والقطاع الخاص
- ١٢- ثقافة العمل التطوعي غير سائدة في المجتمع
- ١٣- أساليب العمل التطوعي قديمة وغير مؤثرة وتفقر للإبداع
- ١٤- قلة الأنظمة التي ترعي الشباب وتوجههم بشكل صحيح للعمل التطوعي
- ١٥- قلة الأنظمة المجتمعية التي ترعي الشباب وتوجههم التوجيه الصحيح للعمل التطوعي
- ١٦- لا يوجد معايير يتفق عليها لتقييم جودة الأعمال التطوعية
- ١٧- لا يوجد معايير يتفق عليها لتقييم جودة الأعمال التطوعية
- ١٨- لا يوجد أي اعتراف حكومي بالأنشطة التطوعية
- ١٩- ضعف رعاية منظمة العمل المجتمعي للأعمال التطوعية بشكل دائم
- ٢٠- لا يوجد قنوات واضحة لدى منظمة لأعمال تسهم في تعزيز دور العمل التطوعي
- ٢١- لا يتوفر مبادرات إيجابية لدعم العمل التطوعي وفق أسس علمية
- ٢٢- ندرة عقد المؤتمرات أو الندوات لرعاية فعاليات العمل التطوعي
- ٢٣- لا يوجد الحضور الفاعل للمتطوعين في المؤتمرات الدولية ولا توجد مشاريع مقدمة من جهتهم
- ٢٤- اهتمام الصحافة المكتوبة أو المرئية بالعمل التطوعي يكاد لا يذكر
- ٢٥- وجود القوانين والأنظمة غير المشجعة والروتين السائد في المجتمع
- ٢٦- الأمية حيث انها تسهم في بروز بعض السلبيات عند المتطوع مثل جهله بالمجالات التطوعية وهذا الجهل يقلل الدافع نحو المشاركة

ويرى المرواني إن من أبرز معوقات العمل التطوعي هي:

- ١- ضعف الوعي المجتمعي بدور العمل التطوعي وأهميته في التنمية و اعتماد الأفراد علي جهود الدولة فقط باعتبارها المسؤولة عن تقديم كافة الخدمات لأفراد مما أضعف من قيمة العمل التطوعي رغم أن العمل التطوعي أثبت أهميته ودوره في المجتمعات كمساند للأجهزة الرسمية في الدولة بغض النظر عن الوضع الاقتصادي للدول التي يمارس أفرادها العمل التطوعي

- ٢- ضعف قناعة المؤسسات والجهات الاقتصادية بدور العمل التطوعي ، وقيام بعضها بوضع معايير للمشاركة في العمل التطوعي ، **وهي في الأصل معوقات تحد من المشاركة** ، وهذا يعود الى عدم النظرة الواضحة من المؤسسات لماهية الدور المتوقع به من جهة المتطوعين
- ٣- الروتين في العمل التطوعي وشعور المتطوعين بأن عملهم لن يغير في الواقع شيئا .
- ٤- لا يتوفر نظام موحد للتطوع الأمر الذي **أفقد العمل التطوعي كينونته** وجعله يسير من غير تخطيط أو تنظيم وفي كثير من الأحيان يعتمد علي اجتهادات غير عملية مما أدى إلي غياب التنسيق وجعل الجهود التطوعية مشتتة **وانعكس ذلك سلبا علي مكانة العمل التطوعي في المجتمع وتقدير الناس له**
- ٥- لا يوجد معرفة مسبقة عند المتطوعين بالمكان المناسب للعمل التطوعي والزمن الكافي للتطوع
- ٦- ضعف تجربة المتطوعين وخوفهم من الفشل مقارنة بالعاملين في الجهات التطوعية الذين يأخذون مقابلا عن أعمالهم داخل الجمعيات التطوعية
- ٧- خلو الأنشطة التعليمية من أى دافع وتطوير لقيمة التطوع ومساعدة المجتمع المحلي
- ٨- من أبرز العوائق التي تواجه العمل التطوعي عالميا هو الحد من أنشطة الجمعيات التطوعية بحجة العلاقة ذات الصلة بالإرهاب، مما انعكس سلبا علي المتطوعين بالجمعيات التطوعية خشية أن يساء فهم ما يقومون به من أعمال تطوعية وخيرية

ويلاحظ (العلوى): ان هناك معوقات تعيق العمل التطوعي منها :

- ١- **عدم وضوح الرؤية :**
تؤدي المؤسسات أعمالها بنجاح إلا أن كثير من المؤسسات ليس لديها رؤية واضحة لأهدافها وخططها المستقبلية والاستراتيجية مما يربك أعمالها ويشتت أنشطتها ويفقدها الكثير من الجهود التي لو تمت بصورة واضحة وبفاعلية لحققت نتائج تفوق التوقعات
- ٢- **ضعف الاستفادة من تراكم الخبرات لدي هذه المؤسسات :**
نجد أن تغير الأشخاص القائمين علي إدارة العمل التطوعي هو شيء طبيعي إلا ان ذلك يستلزم نقل الخبرات وتراكمها جيلا بعد جيل وذلك للحفاظ علي التجربة واستمرارها إلا ان من الملاحظ في العديد من المؤسسات التطوعية هو ضعف أرشفة التجارب وتوثيقها مما يستدعي في أغلب الأحيان البدء من نقطة الصفر عند كل تغير إداري يحدث مما يضيع الجهود التي بذلت وتكرار بعض السلبيات والأخطاء التي حدثت مما يضاعف فرص الإحباط والفشل
- ٣- **ضعف التنسيق بين المؤسسات التطوعية :**
إن المؤسسات التطوعية في مجتمعنا لديها قدر بسيط من التنسيق بينها لكنه مازال دون المستوى المطلوب في تفعيل العملي لوضع آليات التواصل والتعاون الفعلي بينها
إن ضعف التنسيق بين المؤسسات التطوعية يحد من الاستفادة المتبادلة للخبرات والإمكانات ويؤدي في كثير من الأحيان الى تكرار الأعمال والبرامج وتشتيت الجهود

العوامل التي تساعد على نجاح العمل التطوعي

- ١- التنسيق بين الجهات العاملة في مجال العمل التطوعي حتى تتفادى الازدواجية والاتكالية
- ٢- التخطيط المسبق والتنظيم الدقيق
- ٣- العمل على جذب الكفاءات النادرة واقناعهم
- ٤- الاهتمام بالتدريب والاعداد المهني
- ٥- الاستفادة من تجارب الجمعيات الخيرية في البلدان الاخرى
- ٦- استخدام معطيات التكنولوجيا الحديثة
- ٧- التعاون مع القطاعات الرسمية
- ٨- دعم المتطوعين معنويا ويمكن ذلك بتحفيزهم

- ٩- الحفاظ على سرية المعلومات في العمل التطوعي
 - ١٠- ادخال مادة بمسمى العمل التطوعي
 - ١١- الاستفادة من طاقات الشباب في الاجازات
- راجعي الكتاب من ص ٨٠ الى ص ٨١

مواصفات ينبغي أن تتوفر عند اختيار المتطوع:

١. الدقة في اختيار المتطوعين وحث كل متطوع على الالتزام بما يناسبه من عمل يتفق مع قدراته
٢. ايضاح مهام العمل وتفسيره للمتطوع ليكون متهيئاً للقيام به
٣. احترام المتطوع للقواعد والنظم المتفق عليها
٤. تنظيم بعض الدورات التدريبية للمتطوعين
٥. اجراء الجمعية لدراسات تقويميه كل حين لأنشطة وجهود المتطوعين
٦. اتاحة الفرصة لتجديد المتطوعين وعدم حكره على فئة معينه
٧. تكريم المتطوعين وتقديم الشكر ((للمزيد ص ٨٢))

مقترحات لزيادة وتفعيل المشاركة في العمل التطوعي

١. حسن اختيار المتطوعين
 - وللاختيار السليم يجب مراعاة ما يلي :
 - الحصول على موافقة المتطوع
 - تحديد شكل المساعدة المطلوبة من المتطوع
 - تصنيف المتطوعين حسب خبراتهم ومهاراتهم
 - الاهتمام باحتياجات ودوافع المتطوع
 - اختيار متطوعين من اعمار ومؤهلات مختلفة
 - ادوات التعرف على سمات المتطوعين :
 - ١- المقابلة الشخصية
 - ٢- المصادر الموثوق بها
 - ٣- المقاييس الموضوعية
 - ٤- وسائل الاعلام
 - وتراعى بعض الصفات الشخصية
 - حب الخير
 - الالتزام
 - السمعة الطيبة
 - الاستعداد للاستجابة للأشراف والتوجيه
- تابع مقترحات لزيادة وتفعيل المشاركة في العمل التطوعي

٢. تدريب المتطوعين

- عمل دورات تدريبية مخططة للراغبين في العمل التطوعي وتكون هذه البرامج محدودة المدة ومرنه وبسيطة حتى تحقق الهدف منها
- مهارات كتابة التقارير
 - فن توزيع الاغذية والادوية في مواقع الاحداث
 - فن جمع التبرعات

- مهارات ادارة المنظمات الخيرية
- كيفية التعامل مع المتطوعين
- وغيرها للمزيد ص ٨٤

٣. انشاء مكاتب أو مراكز للتطوع يتولى الاتي

- ١- قيادة العمل التطوعي وتنظيمه سواء على المجتمعات المحلية او المجتمع ككل
- ٢- تقديم المشورة للمتطوعين او الراغبين في التطوع للاستفادة من طاقاتهم وتقويم جهودهم العمل على تنسيق العمل بين الهيئات والمنظمات والجمعيات
- ٣- التعريف بالعمل التطوعي وضع برامج وسياقات علمية
- ٤- العمل على تنشيط اشترك المواطنين
- ٥- تقديم المكافآت والحوافز
- ٦- ان يكون لكل مؤسسة سياسة خاصة بالمتطوعين
- ٧- حث الشباب على الاسهام في الاعمال التطوعية عن طريق (المدارس - الجامعات - النوادي الثقافية - النوادي الرياضية)
- ٨- تفعيل دور المؤسسات والجمعيات الاهلية

رابعاً : دور التعليم في تحقيق اهداف العمل التطوعي

ما هو دور التعليم في تحقيق اهداف العمل التطوعي؟

- تنشئة الابناء تنشئة اجتماعية سليمة بالتنسيق بين الأسرة والمدرسة ووسائل الاعلام.....
- غرس قيم التضحية والايثار وروح العمل الجماعي.
- تدعيم جهود الباحثين للأجراء المزيد من الدراسات
- استخدام العمل التطوعي في المعالجة النفسية
- التوعية بأداب و اخلاقيات العمل التطوعي
- تدريب المدربين واعداد الكوادر ((من الطلاب))
- تدريب خريجي معاهد الخدمة الاجتماعية
- اقامة دورات تدريبية للعاملين
- تشجيع الاسرة للأعمال التطوعية
- التوعية بأداب و اخلاقيات العمل التطوعي
- ضرورة قيام المدارس في مراحل مبكرة بأشراك الطلاب في اعمال تطوعية مثل: (حملات النظافة - العناية بالأشجار - خدمة البيئة)
- تقديم خدمات مساندة للدولة في مجال التربية الخاصة.
- احياء مفهوم التطوع واهميته للشباب.
- توضيح مهام ومسؤوليات العاملين بالعمل التطوعي

بناء على ما تقدم يمكن وضع رؤية اجتماعية امنية لتطوير وتفعيل العمل التطوعي

١. ايجاد نظام موحد للعمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الحكومية
٢. تضمين المناهج الدراسية في القطاع التعليمي
٣. رسم سياسة العمل التطوعي
- تسهيل اجراءات الراغبين بالعمل التطوعي
- احاطة المتطوعين بالمشكلات الامنية
- الاستفادة من تجارب الجمعيات التطوعية

خامسا : حقوق المتطوعين وواجباتهم

ما هو مفهوم الحق؟؟

الحق يندرج ضمن العلاقات الاجتماعية ولا ينبغي ان يكون مطلقا بل يستوجب استحضار الواجب .
والحق منهجية ووصايا تحدد للسلوك طريقا للأخلاق الفاضلة.
وهو قانونا يضمن للأفراد التمتع بحقوقهم وسلطه تلزمهم باحترام ويعتبر مفهوم الحق من المفاهيم النبيلة التي تلتقى مع قيم الواجب والحرية والإنصاف

يتمتع المتطوع بجملة من الحقوق وهي

- يشعر ان جهوده تسهم فعليا في تحقيق اهداف المؤسسة
- يتلقى التوجيه والتدريب والاشراف الضروريين لإنجاز المهام
- التعامل باحترام متبادل
- يحظى بالثقة والانتماء على المعلومات السرية الضرورية للقيام بعمله
- ينال التقدير على العمل الذي يقوم به
- يعطى اثبات او تقييم خطي لعمله الذي قام به
- معرفة حدود وقدرات المتطوعين.. ووضعهم في الاماكن الملائمة لإمكانياتهم
- جمع وحفظ معلومات المتطوعين وبياناتهم.
- الحرص على التواصل مع المتطوعين
- اعطاء المتطوع معلومات كافية حول عمله و ما هو المتوقع منه ؟
- العمل في بيئة صحيه وامنه
- تزويد المتطوع بالمعدات والادوات اللازمة
- طلب شهادة خبره من المشرفين عند التقدم للعمل

واجبات المتطوع

- المشاركة في الأنشطة والفعاليات التطوعية
- العمل في فريق واحد
- احترام الآخرين (حق وواجب)
- تنفيذ اوامر المسؤولين
- العمل بجدية ونشاط
- الالتزام بمواعيد العمل والقيام بعمله على اكمل وجه
- احترام القوانين
- المحافظة على الممتلكات
- حضور الاجتماعات التي يدعى اليها
- الالتزام بساعات واداب العمل
- عدم توريط المؤسسة في مواقف شخصية
- عدم محاولة استغلال التطوع لأهداف اخرى

تصنيف المتطوعين:

تقوم وحدة التطوع بتصنيف المتطوعين في مجموعات حسب التخصص أو الخبرات ويتم تصنيفهم كالتالي

١- متطوعين فاعلين.

٢- غير فاعلين

المتطوع الفاعل هو:

المتطوع الذي اجتاز مرحلة الستة أشهر الأولي ونال تركية مسؤول وحدة التطوع لانتقاله الى الرتبة التالية ويتم تصنيفه الى :

خامسا : تصنيف المتطوعين

١ - مساعد منسق

٢ - منسق

٣ - مدير مشروع

من هو المتطوع مساعد المنسق ؟ هو المتطوع الذي اجتاز مرحلة فاعلية التطوع ويبدأ بممارسة الإشراف على المشاريع ويخضع لتقييم وحدة التنمية المهنية بالمؤسسة التطوعية .

من هو المتطوع المنسق ؟ وفيها ينتقل المتطوع الى موظف رسمي كمنسق لمشروع معين وبراتب شهري مقابل عمله

من هو المتطوع مدير مشروع ؟ وهى الرتبة التي تمكن الفرد من أن يكون مديرا لأحد المشاريع أو له الحق في الترقى في مواقع المنظمة المختلفة

وهناك تقسيم اخر للمتطوعين كما يلي

١ - متطوع بماله

٢ - متطوع بالمركز الاجتماعي

٣ - متطوع بوقته

٤ - متطوع بفكره

متطوع المال:

- تبرعات

- صدقات

- قروض

المتطوع بالمركز الاجتماعي :

- شفاعات

- علاقات

المتطوع بوقته :

- يوم كامل

- جزء من اليوم

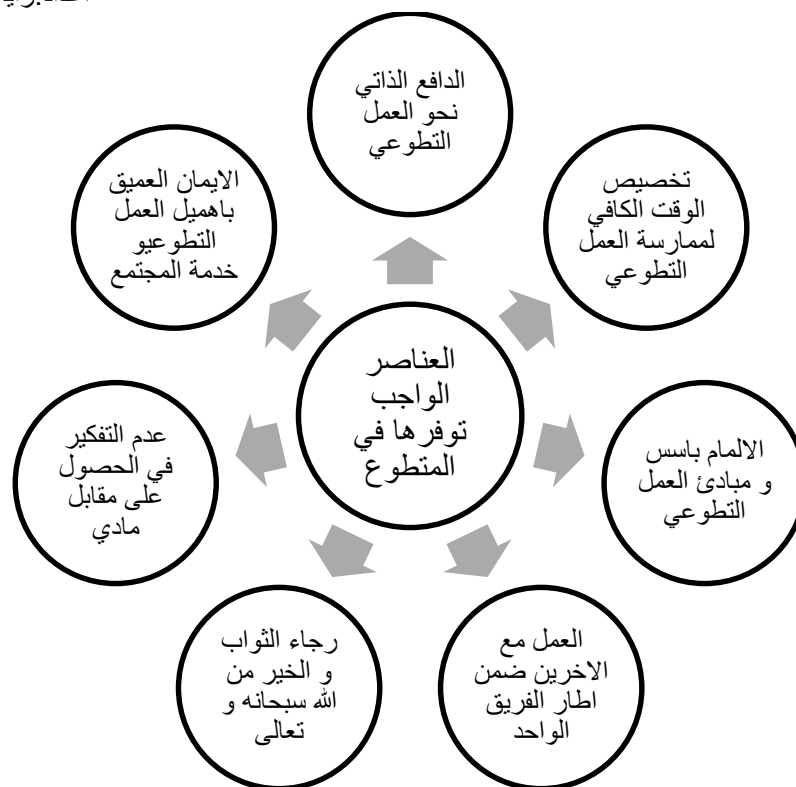
متطوع بفكره :

- تقديم رأى صائب

- دراسات واستبانات

- إحصاءات ونقد وتقويم

- العناصر الواجب توفرها في المتطوع



اسئلة

- س : ما هو دور التعليم في تحقيق اهداف العمل التطوعي
 س: هل يمكن ان تختلف الموجهات والأخلاقيات من مجتمع لآخر ؟
 س: ما هي معوقات العمل التطوعي ؟

المحاضرة السادسة

معايير اختيار المتطوعين - استقطاب المتطوعين - تدريب وتأهيل المتطوعين - نظريات العمل التطوع

مقدمة

أن العمل التطوعي عامل أساسي في بناء المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين لأي مجتمع، والعمل التطوعي ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح عند كل الناس منذ أن خلق الله ما عليها من بشر و كائنات ، و العمل الاجتماعي التطوعي أخذ عدة أشكال بدائية فرضته الطبيعة التي تجعل من الناس أن يهبوا في مساعدة بعضهم البعض لحاجة أفراد المجتمع في التكامل و التعاون ، و تعددت أشكال و أنواع العمل التطوعي بحسب المجتمع و تعليمه و وعيه و مدى المشاكل و الحاجات التي تفرض عليه ، و عبر أزمان اختلفت أشكال العمل الاجتماعي التطوعي ، فهناك عمل تطوعي لا إرادي يهب الفرد لعمله نتيجة حادث طارئ و عمل آخر مقصود و معد له لنجدة مجموعة من المحتاجين أو طبقة معينة و يزداد العمل التطوعي في أوقات الأزمات الكوارث و الحروب و تقل في حالة الرخاء و الاستقرار ، و يتشكل العمل التطوعي من جهد يدوي و عضلي و مالي و معنوي في جميع حاجة و متطلبات المجتمع ، و تطور العمل التطوعي في القرن العشرين و أخذ شكل مؤسسات و هيئات رسمية و أهلية تطبق عناصر التخطيط و التنظيم و الرقابة في أنشطة اجتماعية و اقتصادية تعليمية و تنموية

أولا : مراجعة:

حقوق المتطوعين وواجباتهم (ما هو مفهوم الحق؟؟)

الحق يندرج ضمن العلاقات الاجتماعية ولا ينبغي ان يكون مطلقا بل يستوجب استحضار الواجب . والحق منهجية ووصايا تحدد للسلوك طريقا للأخلاق الفاضلة . وهو قانونا يضمن للأفراد التمتع بحقوقهم وسلطه تلزمهم باحترام . ويعتبر مفهوم الحق من المفاهيم النبيلة التي تلتقى مع قيم الواجب والحرية والإنصاف

يتمتع المتطوع بجملة من الحقوق وهي:

- يشعر ان جهوده تسهم فعليا في تحقيق اهداف المؤسسة
- يتلقى التوجيه والتدريب والاشراف الضروريين لإنجاز المهام
- التعامل باحترام متبادل
- يحظى بالثقة والائتمان على المعلومات السرية الضرورية للقيام بعمله
- ينال التقدير على العمل الذي يقوم به
- يعطى اثبات او تقييم خطي لعمله الذي قام به
- معرفة حدود وقدرات المتطوعين.. ووضعهم في الاماكن الملائمة لإمكاناتهم
- جمع وحفظ معلومات المتطوعين وبياناتهم .
- الحرص على التواصل مع المتطوعين في بيئة صحية وامنه
- تزويد المتطوع بالمعدات والادوات اللازمة
- طلب شهادة خبره من المشرفين عند التقدم للعمل

واجبات المتطوع:

- المشاركة في الأنشطة والفعاليات التطوعية
- العمل في فريق واحد
- احترام الآخرين (حق وواجب)
- تنفيذ اوامر المسؤولين
- العمل بجدية ونشاط
- الالتزام بمواعيد العمل والقيام بعمله على اكمل وجه
- احترام القوانين
- المحافظة على الممتلكات
- حضور الاجتماعات التي يدعى اليها
- الالتزام بساعات وادأب العمل
- عدم توريط المؤسسة في مواقف شخصية
- عدم محاولة استغلال التطوع لأهداف اخرى

تصنيف المتطوعين:

تقوم وحدة التطوع بتصنيف المتطوعين في مجموعات حسب التخصص أو الخبرات ويتم تصنيفهم كالتالي :

- ١- متطوعين فاعلين.
- ٢- غير فاعلين

من هو المتطوع الفاعل ؟

المتطوع الفاعل هو: المتطوع الذي اجتاز مرحلة الستة أشهر الأولي ونال تزكية مسؤول وحدة التطوع لانتقاله الى الرتبة التالية ويتم تصنيفه الى :

معايير اختيار المتطوعين:

إن المعيار الأساسي عند اختيار المتطوعين هو ضم متطوعين مؤهلين فعلا للمهام ومؤمنين برسالة البرنامج التطوعي وهناك عدد من المعايير يمكن أن تستخدم عند اختيار المتطوع وهي :

- ١- مدى كفاءة المتطوع في أداء الرسالة
- ٢- مدى احترامه للمواعيد والالتزام
- ٣- مدى الاستجابة والتعاون (العمل في الفريق) وإلى أي مدى مكنه الاستمرار في العمل التطوعي
- ٤- سلوكيات المتطوع (مدى حبه وإقباله على العمل ومساعدة الآخرين)

الشروط الواجب توافرها في المتطوع :

- ١- أن يكون لدى المتطوع الوقت الكافي لممارسة نشاطه التطوعي .
- ٢- أن يكون في صحة جيدة كي نضمن إمكانية بذله للجهد المطلوب منه .
- ٣- إحساس المتطوع بالمسؤولية الاجتماعية ورغبته الصادقة وتحمسه للعمل التطوعي من أجل صالح مجتمعه بدون انتظار لأجر أو مقابل مادي
- ٤- اهتمامه بالمسائل الاجتماعية والقومية للمجتمع الذي يعيش فيه
- ٥- تميزه بالسمعة الحسنة في مجتمعه والمعارف والمهارات والخبرات في مجال العمل التطوعي
- ٦- التعرف إلى أسباب الرغبة في التطوع
- ٧- يسرع في بلوغ الأهداف دون احباط مع تفهمه لأهداف وتطلعات المؤسسة

ومن أهم الوسائل التي تساعد على التعرف على المتطوعين الحقيقيين والفاعلين هي :-

مقابلة المتطوع والخروج بالمعلومات التي تحتاجها الجمعية عن المتطوع واستعداده لاختيار الأفضل للقيام بالمهمة.
وتمر المقابلة بعدة مراحل هي :-

- قبل المقابلة
- بدء المقابلة
- بعد المقابلة

قبل المقابلة : إعداد اسئلة المقابلة التي تعكس المهام المطلوبة +مراجعة التوصيف الوظيفي +مراجعة استمارة التطوع التي تقدم بها المتطوع

بدء المقابلة : الترحيب بالمتطوع+ محاوره المتطوع ومناقشته بناء على المهارات المطلوبة

إنهاء المقابلة : مراجعة مضمون المقابلة والتأكد من ان كل من أطراف المقابلة قد حصل على المعلومات التي يبتغيها مع ختام المقابلة بشكر المتطوع على اهتمامه ومجهوداته

استقطاب المتطوعين:

يعرف خبراء الإدارة الاستقطاب على أنه: تشجيع الأفراد الذين يملكون المهارات المطلوبة للتقدم للعمل في المنشأة .

ويعني كذلك: كيفية انتقاء المتطوعين واستثمار خبراتهم ووقتهم وحماسهم وتسخيرها للعمل التطوعي.

فاستقطاب المتطوعين: والمحافظة عليهم في المؤسسة أمر في غاية الأهمية وذلك لكونهم

أعضاء يعملون لخدمة المنظمة دون مقابل فمن الضروري أن نجعل طريقة العرض سهلة وممتعة ومرنة وأكبر خطأ تقع فيه المنظمات عند البحث عن متطوعين هو عدم سؤالهم الأسئلة المناسبة بالطريقة المناسبة فعند طلب التطوع من الأفراد فإنهم يدعونهم للمشاركة والمساعدة وهذا لا يكفي لجعلهم يتطوعون من أنفسهم لكن عندما يتم التركيز عند الحديث مع المتطوعين المحتملين على موهبتهم وخبرتهم التي يملكونها بدلا من التركيز على إعطاء جزء من وقتهم سيكون هناك فرصة أكبر للحصول على عدد من متطوعين أكبر ومن المهم عند توزيع المهام التطوعية لمن يرغب في التطوع

- أن تكون ذات معنى وقيمة للمتطوع
- وعدم تركه فترة طويلة في انتظار المشاركة التطوعية
- وإلا يفقد حماسه ويتجه لمنظمة أخرى.

هناك عوامل تساعد على جذب الشباب للتطوع والانخراط في العمل الاجتماعي وهي :-

- ١- تحديد الأهداف المرجوة من العمل الاجتماعي
- ٢- التخطيط على أسس علمية وإدارية في الأعمال الاجتماعية
- ٣- تحديد المتطلبات والخدمة الاجتماعية
- ٤- إقناع الشباب للتطوع من خلال نشر الوعي
- ٥- الاستفادة من وسائل الإعلام لنشر الوعي من خلال الندوات والحوارات
- ٦- توظيف وسائل الاتصالات الحديثة كالإنترنت على التشجيع في الأعمال الاجتماعية
- ٧- إعطاء المتطوعين مميزات معنوية ومادية
- ٨- زرع حب العمل التطوعي الاجتماعي في مراحل الدراسة الأولى
- ٩- تكريم المتميزين في العمل الاجتماعي التطوعي

ومن العوامل التي تساعد في استقطاب المتطوعين والحفاظ عليهم:

- ١- نشر مفهوم التطوع وتقدير جهود المتطوع وتنظيم وقت المتطوع وعدم ضياعه
- ٢- تنظيم فترة الاجتماعات واحترام مواعيدها والتحضير الجيد لها
- ٣- تشجيع الشباب بإنشاء المشاريع الخاصة بهم وتنمية روح الانتماء والمواطنة لديهم واشراكهم في العمل مع مراعاة ظروفهم
- ٤- تنظيم سجلات التطوع وقياد المتطوعين وتوجيههم الوجهة السليمة لاستثمار طاقاتهم ودعوة الخبراء للاستفادة من خبراتهم
- ٥- تطوير القوانين المحلية حتى تعطي ميزات معنوية للمتطوعين
- ٦- تكريم المتطوعين ونشر نماذج لعطاء المتطوعين وتعويضهم ماديا ومعنويا

أساليب أخرى لجذب المتطوعين:

- اختيار الثقافات والمحبيين للناس في مجلس ادارة الجهة الخيرية.
- أعمال الجهة الخيرية متوافقة مع المستجدات الحديثة.
- الترغيب بالأجر والثواب عند الله
- ابراز النتائج العملية للعمل التطوعي.
- توثيق العمل التطوعي من أهل الفضل والعلم والمكانة.
- اتقان العمل.
- وضوح الأهداف والمهام لدى المتطوع
- اعداد ملف شامل لكل راغب في التطوع.

أسباب تسرب المتطوعين:

- اضعاف الجانب الاحتسابي لديهم.
- المزاح مع من لا يناسبهم ذلك.
- لا تدريبهم ولا تطورهم.
- قلل من التذكير لهم.
- أكثر من الروتين والاعمال الإجرائية في المؤسسة.
- فلتعم الفوضى في المؤسسة.
- أخرجهم في البقاء في غير وقته
- أثقل كاهله بالأعمال والأوامر
- لا تراعى نفسيته.
- كن غامضاً في برامج المؤسسة.
- ضعه مع شخص لا يناسبه.
- ضعه في مكان غير مناسب له.

الفوائد والآثار الإيجابية لعملية الاستقطاب :

- ١- علاج مشكلة البطالة: حيث يساهم العمل التطوعي في حل مشكلة البطالة والحماية من الوقوع في السلوك المنحرف
- ٢- اكتشاف القيادات التطوعية : وتدريبها وزيادة مهارتها
- ٣- زيادة انتاجية الأعمال الخيرية :حيث إن اسهامات المتطوعين تزيد من الإنتاج وسد الثغرات بالجمعيات التطوعية
- ٤- توفير وقت الموظفين :لشغل نواحي الأعمال التي تتطلب فنيات متنوعة

محاذير وأخطاء في عملية الاستقطاب :

- ١- قد يكون التطوع تعصبا للجمعية أو المؤسسة دون الجمعيات الأخرى ولو كانت في المجال نفسه
- ٢- انقضاء الطابع المؤسسي للعمل التطوعي فقد يسيطر العمل التطوعي دون التزام بنظام محدد
- ٣- استقطاب عدد كبير من المتطوعين دون الاحتياج لهم نتيجة لفقد التخطيط السليم
- ٤- عدم الاهتمام والعناية بالمتطوعين بعد استقطابهم مما يسبب رحيل الكثير منهم خاصة نتيجة اتخاذ قرارهم بعد التجربة
- ٥- استخدام المتطوعين في أي عمل حتى الأعمال المستقرة والنمطية فيجب تفريغ المتطوعين للأعمال التي تحتاج إلى التخطيط والتفكير والتجديد

عوامل نجاح عملية الاستقطاب:

- ١- اعداد قسم مختص يشرف على شؤون المتطوعين.
- ٢- أعمال حيوية ذات طبيعة جذابة.
- ٣- تطبيق تقنيات الاستقطاب
- ٤- دراسة أسباب التسرب التطوعي للمتطوعين.
- ٥- الاستفادة من تجارب الجمعيات الخيرية التطوعية.

٦- لوائح ونظم ادارية تحكم عمل المتطوعين

مصادر حصول المؤسسة على المتطوعين:

- بعض سكان المجتمع الذين يتحسسون واجبهم، أو أنهم مارسوا بعض أعمال الخير في المجتمع.
- الطلاب على مختلف مستوياتهم، خصوصاً أولئك الذين يدرسون العلوم الاجتماعية، وبالأخص طلاب تخصص الخدمة الاجتماعية، لأنهم أكثر إدراكاً لحاجة المجتمع للتطوع.
- أعضاء ينتمون إلى مجالس أسرية، أو تجمعات شبابية.
- النجوم والأبطال الرياضيين الراغبين في تقديم أعمال معينة لمجتمعهم.
- أعضاء الهيئات الدينية أو التنظيمات السياسية في البلاد المسموح لها بالممارسة الديمقراطية.
- قد تستفيد بعض المنظمات من الجهود التطوعية لبعض الذين استفادوا من خدماتها.
- تجنيد متطوعات من النساء، فقد أثبتت التجارب في العالم، أن النساء أقدر على العطاء في مجال التطوع من الرجال.

وإذا كان من السهل استقطاب المتطوعين ، فإن الحفاظ عليهم أمرٌ صعبٌ إذ أن أي إهمال من الهيئات والجمعيات للمتطوعين أو أي فشل في فهم نفسياتهم وتقدير جهودهم، قد يسبب خروج المتطوعين أو انقطاعهم عن العمل الخيري. لذا فإنه ينبغي على الهيئة أو الجمعية الخيرية أن تحافظ على متطوعيها من خلال التقدير المادي والمعنوي، المتمثل في المكافآت والحوافز المادية والشهادات التقديرية وخطابات الشكر، إلى غير ذلك من الأمور التي تميز المتطوع عن غيره.

تدريب وتأهيل المتطوعين:

- التدريب على البحث الاجتماعي على أسسه العلمية.
- التدريب على فن التسويق والترويج لتبرعات.
- كيفية اعداد نشرات وملصقات دعائية.
- تدريب المتطوعين على مهارات ادارية وتنظيمية.
- التدريب على التعامل مع الكمبيوتر وبرامجه.

نظريات العمل التطوعي:

نظريات اجتماعية ركزت على العلاقات الاجتماعية المتبادلة وقيمة المشاركة والعمل المتبادل وأهميته بين أعضاء المجتمع. وتعتمد معظم الدراسات النفسية والاجتماعية التي تتناول العلاقات التبادلية إلى استخدام بعضاً من النظريات ذات الصلة بهذا الجانب ..

وفيما يلي نتناول بعضاً من هذه النظريات على النحو التالي :

نظرية التبادل الاجتماعي:

وهي من النظريات التي حظيت باهتمام وتعقب على تطويرها عديد من الباحثين المتخصصين ووسعوا إطارها لتشمل المستويات البنائية والثقافية في المجتمع ، والعلاقات التبادلية بين الفرد والمجموعة ، وبين المجموعات بعضها مع بعض،

والتي تعتمد على الأنماط والقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع. ووصل التطور في هذه النظرية إلى الربط بينها وبين نظرية شبكة العلاقات.

وتتعلق النظرية التبادلية بالتفاعل بين الناس ، وتركز على المكاسب والخسارة التي يجنيها الناس من علاقاتهم التبادلية بعضهم مع بعض . فاستمرار التفاعل بين الناس مرهون باستمرار المكاسب المتبادلة التي يحصلون عليها من جراء التفاعل والتفاعل الذي نعينه بهذه النظرية هو التفاعل الاجتماعي الذي يعتبر الأساس بالنسبة لأي علاقة اجتماعية يمكن أن تنشأ بين الأفراد. ويمكن الإدراك الاجتماعي وراء كل تفاعل ناجح أو فاشل، ووراء كل مهارة اجتماعية يستخدمها الناس في علاقاتهم بالآخرين ، لأن تلك المهارة لا تصلح دون إدراك اجتماعي صحيح لموقف التفاعل الذي يصل بين الأفراد

وتتضمن نظرية التبادل الاجتماعي عدة فرضيات تتبلور بالآتي:

- ١- ارتباط مكاسب العمل أو النشاط الذي يقوم به الفرد بتكرار ذلك العمل والنشاط اعتماداً على المكاسب التي يجنيها الفرد من عمله.
- ٢- مراعاة عدم وجود فاصل طويل «توقف» بين القيام بالعمل والمكاسب.
- ٣- المكاسب المنتظمة قد لا تكون مجدية في تشجيع الفرد على تكرار العمل ، مثل المكاسب غير المنتظمة. فحصول الفرد على مكاسب متكررة في فترات متقاربة تقلل من قيمتها ، وهذا يرتبط بعملية الإشباع والحرمان، فتكرار المكاسب نفسها يُحدث إشباعاً للفرد ، لكن إذا زادت قيمة المكاسب التي يحصل عليها الفرد من قيامه بفعل ما زادت احتمالية قيامه بهذا الفعل .
- ٤- إذا كانت هناك مؤثرات في الماضي أدت إلى وجود مكاسب للفرد ، فإن وجود مؤثرات مشابهة ستدفع الفرد للقيام بالعمل السابق أو بعمل مشابه له.
- ٥- كلما كان تقييم الفرد لنتائج فعله أو نشاطه إيجابياً زادت احتمالية قيامه بالفعل. فوجود مكاسب على الفعل الذي يقوم به الفرد تزيد من حدوث السلوك المرغوب . وفي المقابل عدم وجود مكاسب للفرد أو وجود عقاب يقلل من احتمالية حدوث السلوك المرغوب ، مع التأكيد على أن العقاب ليس وسيلة فعالة لتغيير السلوك ، كدفع فرد ما للقيام بعمل ، أو الامتناع عن العمل ، لكن من الأفضل حجب المكاسب عن السلوك غير المقبول ، وهذا سيؤدي إلى تلاشيه.
- حينما يؤدي الفرد عملاً ولا يحصل على مكاسب – كما كان يتوقع- من جراء ذلك ، أو يوقع عليه عقاب ، فهناك احتمالية كبيرة للقيام بالسلوك المرغوب ، ونتائج هذا السلوك ستصبح ذات قيمة له هذه النظرية تنطبق على العمل التطوعي ، فالمتطوع الذي يحصل على مكاسب معنوية من احترام المجتمع وحبه وتعاطفه واكتساب تقديره ، يدفعه إلى مزيد من العمل التطوعي

نظرية الدور :

وهي تركز على الدور الذي يؤديه الفرد في نشاط أو عمل ما ، باعتبار الدور أحد عناصر التفاعل الاجتماعي ، وهو نمط متكرر من الأفعال المكتسبة التي يؤديها الشخص في موقف معين، وهذا يوضح الدور البارز الذي يؤديه المتطوع في تفعيل النشاط التطوعي، والنهوض بخدماته لسد حاجات الأفراد والجماعات.

والمتطوع قد يأخذ صوراً متعددة ، فقد يكون تبرعاً بالمال ، أو تضحية بالوقت ، كما يحدث في الأندية الرياضية والجمعيات الخيرية وأعمال الكشفية.

ومفهوم تعلم الدور :

أي مفهوم سلوك الدور الفردي ، ومفهوم سلوك دور الجماعة – يقود إلى تعدد الأدوار الاجتماعية ، كما أن الفرد بدوره يتعلم من خلال عملية التنشئة الاجتماعية (التعليم غير المقصود) ، وهو يختلف عن عملية التعلم الرسمي (التعلم المقصود) وتظهر هذه النظرية مفهوم المركز الاجتماعي ، الذي يرى أن كل شخص من الذين يحتلون هذه المراكز يقوم بأفعال معينة ، أو يقوم بأدوار ترتبط بالمراكز ، وليس بالأشخاص الذين يحتلون هذه المراكز ، وبما أن العمل التطوعي فيه إشباع لحاجة الأفراد والمجتمع على حد سواء

فهو يعمل على سد الثغرات والنقص، وبشكل أساسي في عملية التفاعل الاجتماعي القائمة بين الأفراد. ومن مفهوم المركز الاجتماعي يمكن تفسير الدور الذي يؤديه القائمون بالعمل التطوعي انطلاقاً من دوافع الخير، وهذا الدور في الأساس يقوى من المركز الاجتماعي للمتطوع

النظرية البنائية

وهذه النظرية تحاول تفسير السلوك الاجتماعي بالرجوع إلى تفسير النتائج التي يحققها هذا السلوك في المجتمع ، فالمجتمع في هذه النظرية يمثل أجزاء مترابطة ، يؤدي كل منها وظيفة من أجل خدمة أهداف الجميع. وهذه النظرية ترى أن للمجتمع نسقاً من شبكة العلاقات الاجتماعية، ومن ثم تجمع هذه العلاقات في صور منظمة اجتماعية، وبالتالي ينبغي النظر للمجتمع نظرة كلية، باعتباره نسقاً يحتوي على مجموعة أجزاء مترابطة ،

كما يترتب على هذه الرؤيا التصويرية أن تستند إلى تعدد العوامل الاجتماعية ، كما أن التكامل في المجتمع لن يكون تاماً على الإطلاق ، وهذا يحدث الخلل أو الانحراف الذي يحدث في الكشف الاجتماعي، وهذه الانحرافات التي يمكن حدوثها في النسق الاجتماعي يمكن أن تستمر لمدة تقصر أو تطول.

وهذه النظرية تنطبق على العمل التطوعي باعتباره أحد الأنساق الاجتماعية للحفاظ على استقرار المجتمع وتكامله وبهذا يترابط النسق التطوعي مع الأسري والاقتصادي والتربوي والأمني، ليشكل البناء الاجتماعي ، فإذا ما عجز أحد الأنساق الاجتماعية عن القيام بأحد وظائف البناء الاجتماعي ، فقد ينشأ الخلل الوظيفي الناتج عن عجز الأعضاء في المؤسسة عن ممارسة الوظائف الاجتماعية ، فيأتي العمل التطوعي لسد هذا العجز، ويعيد الضبط الاجتماعي إلى طبيعته

أسئلة

- س١: من هو المتطوع الفاعل ؟
- س٢: عدد / عددي واجبات المتطوع
- س٣: ما هي حقوق المتطوعين؟
- س٤: اذكر / اذكر معايير اختيار المتطوعين
- س٥: يرتبط انقاء المتطوعين واستثمار خبراتهم ووقتهم بـ (مهارتهم ، تعليمهم ، تفرغهم ، ثقافتهم) وأكبر خطأ تقع فيه المنظمات عند البحث عن متطوعين هو اسلوبها في : (طرح الاسئلة - التعامل ، ادارة الوقت ، طلب المساعدة)

المحاضرة السابعة (تابع نظريات العمل التطوعي)

مقدمة

تناولنا في المحاضرة السابقة مجموعة من النظريات التي تناقش العمل التطوعي وهي (نظرية التبادل الاجتماعي - نظرية الدور - النظرية البنائية) ونحن نعرف ان النظرية يمكن تعريفها بأنها " عبارة عن إطار فكري يفسر مجموعه من الحقائق العلمية ويضعها في نسق علمي مترابط ، وبأنها " مجموعة من القضايا تتوافر فيها شروط متعددة من أهمها : أن تكون القضايا مستندة إلى أفكار محددة تماما ، وأن تكون القضايا متسقة الواحدة مع الأخرى وأن تكون على صورة يمكن أن تستمد منها التعميمات بإتباع الأسلوب الاستقرائي .

النظرية الوظيفية :

يؤكد أنصار هذه النظرية على وظائف العلاقات المتداخلة في شبكة العلاقات الاجتماعية المحيطة بالفرد، والتي تعمل على مساندته في الظروف الصعبة التي يواجهها في بيئته ، وتركز هذه النظرية على تعزيز أنماط السلوك المتداخل في شبكة هذه العلاقات لزيادة مصادر العمل التطوعي لدى الفرد. وتشير هذه النظرية أيضاً إلى أن العمل التطوعي أو « المساندة الاجتماعية» هو تلك المعلومات التي تؤدي إلى اعتقاد الفرد بأنه محبوب من المحيطين به، وأن يشعر بأنه

- محاط بالرعاية من الآخرين ،
- وبالانتماء إلى شبكة العلاقات الاجتماعية في البيئة المحيطة،
- ويشعر بالتقدير والاحترام من مصادر العمل التطوعي القريبة منه،
- ويشعر أيضاً بواجباته والتزاماته الاجتماعية مع المحيطين به.

نظرية السلم الامتدادي :

- يبنى أساس نظرية السلم الامتدادي لسيدني ويب للعمل التطوعي على تولي الدولة مهمة توفير الخدمة والرعاية للمواطنين سابقا
- ويتولى القطاع التطوعي استكمال النقص فيه وبذلك يتكامل العمل لخير المجتمع فالجهود الحكومية تأتي في البداية والجهود التطوعية تكون امتدادا لها أي انها منظومة متناغمة بين الطرفين لما فيه المصلحة العامة
- وتقوم هذه النظرية على انه يجب على كل مجتمع ان يوفر لأبنائه حد ادنى من الرعاية وعلى الهيئات الاهلية ان تعمل جاهدة على رفع عملائه درجة على السلم الامتدادي

نظرية التحفيز:

التَّحْفِيزُ فِي دِينِنَا الْحَنِيفِ:

وَرَدَتْ فِي غَيْرِ مَا مَوْضِعٍ مِنْ كِتَابِ اللَّهِ آيَاتٌ تَحْتُ عَلَى التَّحْفِيزِ بِشَتَّى أَنْوَاعِهَا: قَالَ تَعَالَى: ﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾ [النحل: ٩٧]

نظرية التحفيز او التعزيز او التقوية:

- عندما يجري الانسان عمل منظم وناجح ويقابل ذلك شكر الناس فانه يحاول تكرار نفس العمل اما اذا لقي استياء الاخرين او عدم اهتمام فانك لا تحاول بذل مجهود لتكرار نفس العمل

- ان بالتعزيز يعني تعزيز السلوك الناجح عن طريق ايجاد عائد ايجابي نتيجة لهذا السلوك الجيد هذا التعزيز يكون بالشكر او المديح او المكافآت المالية
- او التصرف الغير مرغوب فيه يحتاج الي تغيير عن طريق التركيز على تحسين الاداء والسلوك
- ويلاحظ ان التعزيز الايجابي يشجع على الانجاز في كثير من الاحيان و على المسؤول خلق الكثير من الفرص للشكر والتقدير

ما هو التحفيز الذي نبحث عنه ؟

التحفيز Motivation هو أن تجعل شخصا مُتحفزا أي مُتحمسا لأداء شيء ما. كل منا له ما يحفزه لفعل أشياء ما. ما الذي يجعلك تتحفز لمشاهدة مباراة لكرة القدم مع أنك لن تحصل على أي مقابل مادي؟ ما الذي يحفز الإنسان على قصّ نجاحاته في العمل؟ ما الذي يجعل العاملين في مؤسسة ما متحفزين لأداء أفضل ما عندهم وما الذي يجعل نفس العاملين في ظروف أخرى مُتبطين؟

الفرق بين التحفيز والتشبيط:

التحفيز	التشبيط
يجعلك تحصل على طاقات هائلة من الموظفين	يجعلك تخسر هذه الطاقات
يجعل الموظف يفكر في حلول بمعنى بذل جهد اكثر	يجعله يؤدي ما عليه ولا يحاول أن يبذل أي جهد زائد
يجعل الموظف يؤدي وهو مستمتع بالأداء	يجعله يؤدي ما لا بد من أن يؤديه وهو كاره
تحسن الأداء	اداء متواضع

2 أهمية التحفيز في العمل التطوعي :

هناك العديد من الثمرات التي نجنبها من تحفيز الأبناء في العمل التطوعي منها على سبيل المثال:-

1. يدفع الأبناء نحو اكتساب سلوكاً إيجابياً أفضل.
2. ينمي لدى الأبناء التفكير الإبداعي في تحقيق الاحتياجات.
3. يساعد الأبناء على الحلول الابتكارية للمشكلات التي تواجههم.
4. يحقق الأهداف التي خطط لها القائمون على تنظيم العمل التطوعي.

3 العوامل المساعدة على تحفيز الأبناء:

1. بناء الشعور بالاحترام والتقدير للأبناء بإطراء عليهم والثناء على ما أنجزوه من أعمال تطوعية.
2. إفساح المجال للأبناء أن يشاركوا في تحمل المسؤولية، والعمل على تدريبهم في ذلك المجال.
3. أن نشعر الأبناء بالرضا والقبول لأعمالهم وتشجيعهم على مبادراتهم التطوعية.
4. إشراك الأبناء في تصوراتك، والطلب منهم المزيد من الأفكار لكي يقدموها بشكل طوعي.
5. العمل على تعليم الأبناء كيفية إنجاز الأعمال بأنفسهم وتشجيعهم على ذلك.
6. قِيم إنجازات الأبناء، وبيِّن القِيم التي أضافتها هذه الإنجازات إليهم.
7. ذكّرهم بفضل العمل الذي يقومون به ونتائجه على المستفيدين.
8. انزع الخوف من نفوسهم تجاه المشاركة في الأعمال التطوعية الايجابية.
9. كرر عليهم دائماً وأبداً بوجوب قرن العمل بالإخلاص ابتغاء مرضاة الله.

4 طرق التحفيز :

هناك ثلاث طرق لكي ننقل الحافز إلى الأبناء:

- الطريقة الأولى : التحفيز عن طريق الخوف:
بأن تذكر لهم الأخطار التي تحيط بنا وأن الوقت يداهدنا ، وهذه طريقة ناجعة في أول الأمر ثم تفقد تأثيرها مع الأيام.
- الطريقة الثانية : التحفيز عن طريق المكافآت والحوافز المادية:
وهذه الطريقة أيضاً مفيدة جداً في أول الأمر ولكنها لا تلبث إلا أن تخف حدتها وتفقد قدرتها على المدى البعيد؛ لأن الأبناء إذا اعتادوا على ذلك فلن يتحركوا إلا إذا كان هناك حافز مادي ومن الممكن أن يعطوا العمل على قدر ذلك الحافز المادي فقط وهو ما يعرف بنظام " التعامل المادي".
- الطريقة الثالثة : مخاطبة العقل بالإقناع:
إقناعهم أن صلاحهم يعود عليهم جميعاً بالنفع ويساهم في بناء مستقبل أفضل لهم وهذه الطريقة مفيدة جداً.

5 أنواع التحفيز:

- التحفيز الداخلي (وهو وجود الدافعية من ذات الإنسان لفعل معين.)
- التحفيز الخارجي (ويكون بإحدى وسيلتين - الترغيب أو التهيب.)

6- سبل تحفيز الأبناء نحو العمل التطوعي:

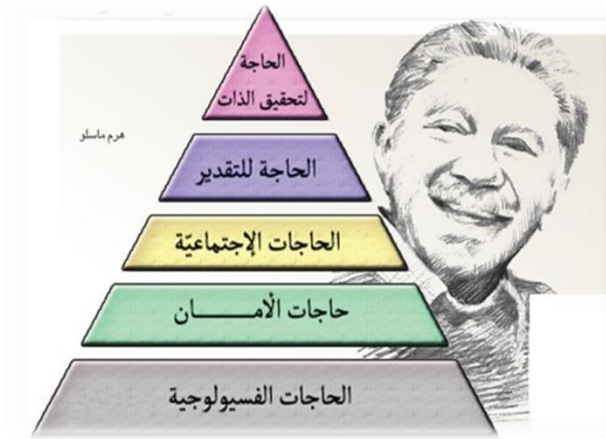
• مدح ابنك يراك متطوعاً وأشركه في ذلك لتكون أنت القدوة الحسنة .
• نمي في داخله القيم الدينية التي تدعو للخير ومساعدة الغير من خلال القصص للسلف الصالح

- أزرع في نفسه مسؤولية الحس الوطني تجاه مجتمعه .
- علمه أن ينشغل دائماً بفعل الخير لنفسه وللآخرين .
- علمه التعاطف ، والعطاء ، والرحمة ، والانتماء الوطني ، وتقديم العون للآخرين .
- ناقشه دوماً بأن عليه واجباً وفرضاً تجاه دينه ووطنه ومجتمعه .
- علمه كيف يعرض الفكرة وكيف يديرها .
- نمّ جرأته على فهم الواقع ونقده والمساهمة في تغييره والإضافة إليه .
- استمع له وشاركه وناقشه في أحلامه وتطلعاته .
- كافئه معنوياً بالثناء أو شراء هدية مناسبة لعمره وهواياته عند قيامه بأعمال تطوعية .

7 أسلوب مكافآت لتحفيز الأبناء:

- توجيه الثناء للابن المبادر بالتطوع أمام إخوانه ليكون لهم قدوة ومثل جيد .
- إعداد هدية رمزية للابن المبادر بالتطوع بالتشاور مع باقي إخوانه بالمنزل .
- الوعد بالقيام بنزهة لمكان محبوب للأبناء مع الالتزام بتحقيق الوعد .
- تحقيق أمنية للابن المبادر بالتطوع تكون تكريماً للدور الذي قام به .

نظرية الاحتياجات المتسلسلة (الهرمية) لماسلو:



نظرية الأنساق العامة :

وتنظر نظرية الأنساق العامة إلى العالم على أساس ترابطي، فكل كيان قائم بذاته ينظر إليه من ناحية علاقاته بالكيانات الأخرى والتي تؤثر وتتأثر به، ولا ينظر إليه من ناحية الخصائص المكونة له كما تفترض نظرية الأنساق العامة بأن الكل أكبر من مجموع الأجزاء المكونة له، وأن الارتباط القائم بين الأجزاء المكونة لأي نسق يؤدي إلى وجود خصائص جديدة في النسق هي بالضرورة نتيجة لهذا الارتباط والاعتمادية المتبادلة بين الأجزاء المكونة للنسق. فالأسرة كنسق اجتماعي قائم تتكون من مجموعة من الأفراد ولكن الأسرة تعني أكثر بكثير من مجرد مجموعة من الأفراد. فالتفاعلات التي تحدث بين أفراد الأسرة من مودة ورحمة وحب وعطف وتضحية هي أكثر بكثير من تلك التي تحدث بين مجموعة من الأفراد. ولا تكون كل مجموعة من الأفراد أسرة، ولكن كل أسرة تتكون من مجموعة من الأفراد.

وتفترض النظرية كذلك : أن أي تغيير يطرأ على أي من الأجزاء المكونة للنسق فإنه يؤدي بالضرورة إلى حدوث تغيير في النسق بصفة عامة

كما يؤدي إلى حدوث تغيير في الأجزاء الأخرى المكونة لنفس النسق . وتفترض نظرية الأنساق العامة بأن لكل نسق يوجد هناك إطارا مرجعيا محددا، ويقصد بالإطار المرجعي مجموعة العادات والتقاليد والقيم وكل ما من شأنه أن يحدد سلوك الأفراد داخل النسق، لذا فإن تحديد الإطار المرجعي يكون ضرورياً لفهم الأنساق.

تصور نظرية الأنساق العامة الأنساق الحية على أنها أنساق مفتوحة دائماً، أي أنها لا تصل إلى مرحلة الانغلاق التام أبداً. فعلى الرغم من وجود حدود لهذه الأنساق إلا أن هذه الحدود يجب أن تكون مرنة إلى حد ما بحيث تسمح بمرور المعلومات والطاقة. ويجب أن تستورد الأنساق الحية، إذا ما أرادت المحافظة على وضعها والاستمرار في الوجود، المعلومات والطاقة من خارج محيطها، أي من البيئة المحيطة بها وهو ما يسمى بالطاقة الداخلة.

تتضمن الانساق العامة المفتوحة :

- المدخلات
- العمليات التحويلية

- المخرجات
- التغذية العكسية

نظرية ثقافة الفقر :

لقد استحوذ التفسير الثقافي للفقر على معظم الدراسات الاجتماعية التي تناقش الفقر، حيث حظي مفهوم "ثقافة الفقر" "culture of poverty" باهتمام كثير من علماء الاجتماع. وقد ظهر هذا المفهوم لأول مرة في دراسة العالم الأنثروبولوجي الأمريكي الأصل "أوسكار لويس Oscar Lewis" عام ١٩٦٠م، حيث قام بملاحظة خمس أسر فقيرة، في كل من "المكسيك وبورتوريكو"، وقد استنتجت هذه الدراسة مجموعة من السمات الخاصة بالفقراء، فرأت أنهم يشعرون بالتهميش، وبالنقص والدونية،

ويتبنون نمطاً خاصاً للحياة اليومية، كما أن تلك العائلات ترتفع فيها نسب الطلاق، وكذلك توجد أسر مهجورة العائل بحيث تصبح المرأة هي المعيلة في تلك الأسر، كما أن الأفراد داخل هذه الأسر لا يشاركون في الحياة الاجتماعية والسياسية للمجتمع، ويستخدمون البنوك والمستشفيات وما شابهها بشكل قليل.

وبناءً على تفسيرات "لويس" فإنه يرى أن الفقر ينتقل من جيل إلى آخر بسبب تأثيره على الأطفال، ففي الوقت الذي يكون فيه أطفال المناطق الفقيرة بين السادسة والسابعة من العمر فإنهم يتشربون القيم الأساسية والسلوكيات النابعة من الثقافة الفرعية، ويكونون غير مؤهلين أو متكيفين فسيولوجياً للاستفادة من فرص التغيير التي قد تسنح لهم خلال حياتهم.

وبناءً على ذلك فإن مضمون "ثقافة الفقر" يشير إلى وجود نوع من الثقافة التي يشترك فيها أبناء المناطق الفقيرة، بحيث يشتركون في قيم وسلوكيات ونظرة واحدة تجاه المجتمع تختلف عن أفراد الأسر غير الفقيرة

ولقد حدد "لويس" سبعين سمة لما يسميه ثقافة الفقر، ووضعها في أربع مجموعات رئيسية

الأولى: تصف العلاقة بين الثقافة الفرعية والمجتمع العام، على أساس أن فقدان المشاركة الفعلية والتكامل للفقير في المؤسسات الرئيسية للمجتمع الكبير تعدّ من الخصائص المهمة والحاسمة لثقافة الفقر.

والثانية: تصف طبيعة الأحياء الخربة المحلية، فعندما ننظر لثقافة الفقر على مستوى المجتمع المحلي، نجد أنه على الرغم من المستوى المتدني من التنظيم، إلا أنه يفوق نطاق الأسرة النووية والممتدة.

والثالثة: تصف طبيعة الأسرة، فمن أهم السمات لثقافة الفقر على مستوى الأسرة تجاهل أهمية الطفولة كمرحلة حرجية في دورة الحياة وارتفاع مدى تجاهل الزوجة، والاتجاه نحو اعتماد الأسرة على المرأة، وانعدام الخصوصية، والمنافسة على موارد محدودة، والتعلق بالأم.

أما المجموعة الرابعة: فهي تصف الاتجاهات والقيم وشخصية الأفراد والتي من أهمها الشعور القوي بالهامشية والعجز والانتكالية، والإحساس بالدونية والاستسلام، بالإضافة إلى ارتفاع مدى تكون الأنا الضعيفة وانعدام ضبط النفس، والقدرة الضئيلة على تنويع مصادر الإشباع أو التخطيط للمستقبل كما أن "لويس" يرى أن ثقافة الفقر توجد في دول العالم الثالث أو الدول التي مازالت في مراحلها الأولى نحو التصنيع، وهي بالتالي ليست شائعة في الدول الرأسمالية المتقدمة، وبذلك يكون "لويس" أوضح أن الفقر ليس مجرد نقص وحرمان اقتصادي وسوء تنظيم، وإنما هو طريقة في الحياة حيث تظهر في فترات التغيير السريع والتحضر والحروب، لذا فهو لم يلغ العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والنفسية التي تتضمنها ثقافة

الفقر، التي تنتج عن جهود الفئة الدنيا في التغلب على المشكلات والشعور باليأس والناجم عن عدم قدرة هذه الفئة أن تحقق النجاح في إطار قيم المجتمع الأكبر وأهدافه

مما سبق أن المنظور البنائي الاجتماعي لتفسير الفقر، يتخذ عدة أنماط للتفكير والتفسير، حيث نلاحظ أنه نتيجةً لاختلاف توجهات وتخصصات العلماء الذين انطلقوا في تفسيرهم للفقر من هذا المنظور البنائي الاجتماعي فإنهم يرجعون الفقر إلى عدة عوامل كل بحسب تخصصه،

إلا أنهم يشتركون بشكل واحد في النظرة البنائية التي ترى أن أساس مشكلات الفقر هو سوء في توزيع العدالة سواء الاجتماعية أو الاقتصادية أو السياسية. كما يشتركون في معارضتهم للوم الفقراء أنفسهم على تسببهم بشكل مباشر في فقرهم،

وهم بالتالي يرون أهمية تدخل الدولة لرعاية أفرادها وتقديم المساعدات المناسبة لهم. ولعل هذا التوجه يتناسب بشكل كبير مع النظرة الإسلامية للفقر حيث لابد من تقديم الرعاية الاجتماعية للمحتاجين في المجتمع لضمان تحقق كل من مبدأ التكافل الاجتماعي والعدالة الاجتماعية ومبدأ تكافؤ الفرص

ومما تقدم وبناء على تفسيرات لويس

فانه يرى ان الفقر ينتقل من جيل الى اخر بسبب تأثير على الأطفال ففي الوقت الذي يكون فيه أطفال المناطق الفقيرة بين السادسة والسابعة من العمر فانهم يتشربون القيم الأساسية والسلوكيات النابعة من الثقافة الفرعية .

كما ان لويس يرى ان الثقافة الفقر توجد في دول العالم الثالث والدول التي مازالت في مراحلها الأولى نحو التصنيع .

وبذلك يكون واضح لويس ان الفقر ليس مجرد نقص ، وحرمان اقتصادي وسوء تنظيم انما هو طريقه في الحياه حيث تظهر في فترات التغير السريع والتحضر والحروب .

وبناء على ما سبق

فان تفسير الفقر من منظور «مفهوم ثقافة الفقر» قد يحمل بين طياته نوعا من التجني على الفقراء خاصه عندما يتم وصمهم ببعض الصفات التي تؤثر على تعامل الآخرين معهم

وقد اوضحت الدراسات السابقة التي انتقدت هذا المفهوم ان الفقراء يرغبون في العمل والمشاركة المجتمعية وان ما لديهم من سمات ما هو الا نتيجة الوضع الذي يعيشونه والذي يمكن ان يتخلصوا من بالتعليم والتأهيل الاجتماعي والاقتصادي الملائم

ومن خلال سرد النظريات المفسرة للعمل التطوعي نلاحظ وجود ارتباط وثيق بالعمل التطوعي أو ما يسمى بالمساندة الاجتماعية التي تعني المعاونة والمؤازرة والمساعدة على مواجهة المواقف المختلفة ، وهي مفهوم أضيق بكثير من مفهوم شبكة العلاقات

الاجتماعية حيث يعتمد العمل التطوعي والمساندة على إدراك الأفراد بشبكاتهم الاجتماعية باعتبارها الأطر التي تشمل أولئك الأفراد الذي يتقون فيهم ويمكن الاعتماد عليهم ، وتركز النظريات في مجملها على التفاعل الاجتماعي الإيجابي المحقق للأمن والانتماء واحترام الذات ومعايير الصحة النفسية السليمة.

س : (تتضمن نظرية التبادل الاجتماعي كأحد النظريات التي تناقش قضية التطوع عدة فرضيات)

اذكر / اذكر اربعة من هذه الفرضيات

تتضمن نظرية التبادل الاجتماعي كأحد النظريات التي تناقش قضية التطوع عدة فرضيات)

اذكر / اذكر اربعة من هذه الفرضيات

ج : ارتباط مكاسب العمل أو النشاط الذي يقوم به الفرد بتكرار ذلك العمل والنشاط اعتماداً على المكاسب التي يجنيها الفرد من عمله.

مراعاة عدم وجود فاصل طويل «توقف» بين القيام بالعمل والمكاسب.

المكاسب المنتظمة قد لا تكون مجدية في تشجيع الفرد على تكرار العمل ، مثل المكاسب غير المنتظمة. فحصول الفرد على مكاسب متكررة في فترات متقاربة تقلل من قيمتها ، وهذا يرتبط بعملية الإشباع والحرمان، فتكرار المكاسب نفسها يُحدث إشباعاً للفرد ، لكن إذا زادت قيمة المكاسب التي يحصل عليها الفرد من قيامه بفعل ما زادت احتمالية قيامه بهذا الفعل إذا كانت هناك مؤثرات في الماضي أدت إلى وجود مكاسب للفرد ، فإن وجود مؤثرات مشابهة ستدفع الفرد للقيام بالعمل السابق أو بعمل مشابه له.

عدد / عددي العوامل المساعدة على تحفيز الابناء للمشاركة في العمل التطوعي؟

3العوامل المساعدة على تحفيز الأبناء:

1. بناء الشعور بالاحترام والتقدير للأبناء بلإطراء عليهم والثناء على ما أنجزوه من أعمال تطوعية.
2. إفساح المجال للأبناء أن يشاركوا في تحمل المسؤولية، والعمل على تدريبهم في ذلك المجال.
3. أن نشعر الأبناء بالرضا والقبول لأعمالهم وتشجيعهم على مبادراتهم التطوعية.
4. إشراك الأبناء في تصوراتك ، والطلب منهم المزيد من الأفكار لكي يقدموها بشكل طوعي.
5. العمل على تعليم الأبناء كيفية إنجاز الأعمال بأنفسهم وتشجيعهم على ذلك.
6. قِيم إنجازات الأبناء ، وبيِّن القِيم التي أضافتها هذه الإنجازات إليهم.
7. ذكّرهم بفضل العمل الذي يقومون به ونتائجه على المستفيدين.
8. انزع الخوف من نفوسهم تجاه المشاركة في الأعمال التطوعية الايجابية.
9. كرر عليهم دائماً وأبداً بوجوب قرن العمل بالإخلاص ابتغاء مرضاة الله.

اختيار من متعدد :

العالم الذي أوضح أن الفقر ليس مجرد نقص وحرمان اقتصادي وسوء تنظيم وإنما هو طريقة في الحياة حيث تظهر في فترات التغير السريع هو :

- ماكس فيبر
- أوسكار لويس
- روبرت مرتون
- دوركايم

س: تركز نظريات العمل التطوعي في مجملها على :

- الصراع
- التفاعل
- المنافسة
- التكامل

النظرية تحاول تفسير السلوك الاجتماعي بالرجوع إلى تفسير النتائج هي :

- الدور
- التبادل الاجتماعي
- البنائية
- الازمة

: نمط متكرر من الأفعال المكتسبة التي يؤديها الشخص في موقف معين يشير الى : -

- المهنة
- الدور
- التفاعل
- الروتين

المحاضرة الثامنة (منظمات العمل التطوعي)

مقدمة

يمتد العمل الجماعي التطوعي ليشمل جميع مناحي الحياة ليس له قطاع محدد ، أي مؤسسات حكومية أو أهلية أو قطاع عام أو خاص فهو حتى الاهتمامات الإنسانية للفرد ؛ فالعمل التطوعي سيبقى بديلاً أو سندا لأعمال القطاع الرسمي إضافة إلى اهتمامه بمجالات قد لا تهتم بها المجالات الحكومية .

وهناك مصطلحات عديدة للمؤسسات التطوعية والتنظيمات غير الربحية مثل القطاع غير الربحي ، القطاع المعفي من الضرائب ، المنظمات غير الحكومية ، قطاع الجمعيات ، الاقتصاد الاجتماعي . ويسمى بالقطاع الثالث لاختلافه عن نطاق القطاع العام والخاص .

اولا مراجعة

ناقشنا في المحاضرتين السابقتين نظريات العمل التطوعي وهي:

نظريات اجتماعية ركزت على العلاقات الاجتماعية المتبادلة وقيمة المشاركة والعمل المتبادل وأهميته بين أعضاء المجتمع .. وتعتمد معظم الدراسات النفسية والاجتماعية التي تتناول العلاقات التبادلية إلى استخدام بعضاً من النظريات ذات الصلة بهذا الجانب ..

وفيما يلي نتناول بعضاً من هذه النظريات على النحو التالي :

وهي من النظريات التي حظيت باهتمام وتعقب على تطويرها عديد من الباحثين المتخصصين ووسعوا إطارها لتشمل المستويات البنائية والثقافية في المجتمع ، والعلاقات التبادلية بين الفرد والمجموعة ، وبين المجموعات بعضها مع بعض، والتي تعتمد على الأنماط والقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع. ووصل التطور في هذه النظرية إلى الربط بينها وبين نظرية شبكة العلاقات

ومن خلال سرد النظريات المفسرة للعمل التطوعي نلاحظ وجود ارتباط وثيق بالعمل التطوعي أو ما يسمى بالمسائدة الاجتماعية التي تعني المعاونة والمؤازرة والمساعدة على مواجهة المواقف المختلفة ، وهي مفهوم أضيق بكثير من مفهوم شبكة العلاقات الاجتماعية حيث يعتمد العمل التطوعي والمساعدة على إدراك الأفراد بشبكاتهم الاجتماعية باعتبارها الأطر التي تشمل أولئك الأفراد الذي يثقون فيهم ويمكن الاعتماد عليهم ، وتركز النظريات في مجملها على التفاعل الاجتماعي الإيجابي المحقق للأمن والانتماء واحترام الذات ومعايير الصحة النفسية السليمة

ثانيا : منظمات العمل التطوعي:

قسم العلماء المنظمات وفقا لعدة اعتبارات من اهمها : -

- شروط القبول في العضوية
- الاغراض والوظائف
- الدوام والاستقرار

تعددت تعريف المنظمة وفق الاتجاهات المختلفة للمدارس الإدارية منها :

- عرفت من قبل أصحاب الاتجاه الاجتماعي: على أنها تنظيم اجتماعي يحتوي على فعاليات ونظم اجتماعية محددة متخصصة.
- وعرفت من أصحاب الجانب الوظيفي: بأنها عملية تهدف إلى توجيه وتوظيف جهود عدد من الأفراد لتحقيق هدف معين.
- وعرفها أصحاب المدرسة السلوكية بأنها: نشاط إنساني موجه لتحقيق هدف أو أهداف محددة.

واهتم كتاب الإدارة الحديثون بالمنظمة بجميع جوانبها فقالوا:

إن المنظمة نظام تعاوني يقوم على أساس تعاون شخصين أو أكثر من أجل تحقيق هدف معين، وهي تمثل نظاماً مفتوحاً، وترى نظرية النظم أن المنظمة يجب أن تدرس ككل مع الأخذ في الاعتبار العلاقات المتداخلة بين أجزائها وعلاقة المنظمة ببيئتها وعرفها بعضهم بأنها: مجموعة من الناس يعملون معاً خلال مدة من الزمن لتحقيق هدف أو غرض مشترك.

واهتم كتاب الإدارة الحديثون بالمنظمة بجميع جوانبها فقالوا:

إن المنظمة نظام تعاوني يقوم على أساس تعاون شخصين أو أكثر من أجل تحقيق هدف معين، وهي تمثل نظاماً مفتوحاً، وترى نظرية النظم أن المنظمة يجب أن تدرس ككل مع الأخذ في الاعتبار العلاقات المتداخلة بين أجزائها وعلاقة المنظمة ببيئتها وعرفها بعضهم بأنها: مجموعة من الناس يعملون معاً خلال مدة من الزمن لتحقيق هدف أو غرض مشترك.

وعرفها أصحاب الاتجاه الهيكلي: أنها تنظيم هيكلي يحدد بشكل دقيق مواقع عمل الأفراد والجماعات في المنظمة.

وتختلف الأسباب الداعية إلى تكوين المنظمات حسب الحاجة التي أنشئت المنظمة من أجلها، وبالتالي يمكن تصنيف المنظمات من حيث الحاجة لاستهداف الربح إلى نوعين:

- النوع الأول: منظمات ربحية: تستهدف الربح وتسعى إليه وأقيمت من أجله، وقد تغلق لو زادت مصاريفها ونفقاتها على مقدار الدخل الذي تحصل عليه ما لم تدعم مادياً.
- النوع الثاني: منظمات غير ربحية: لا تستهدف الربح ولم تنشأ من أجله وإنما أنشئت من أجل حاجات أخرى لفئات مختلفة في المجتمع ويمكن تمييز نوعين من المنظمات غير الربحية:

أ) المنظمات الخيرية: وهي المنظمات التي تعنى بحاجات الذين لا يستطيعون سد حاجتهم بأنفسهم سواء كانت الحاجة مادية أو صحية أو تعليمية أو غير ذلك، وتقوم على التبرعات والهبات.

ب) المنظمات غير الربحية وغير الخيرية: وهي التي تعنى بحاجات الذين لهم الهواية نفسها أو يشاركون في النشاط الاجتماعي أو الرياضي نفسه، مثل النوادي الرياضية ومنظمات هواة جمع الطوابع وما شابه ذلك، وتقوم على الاشتراكات وأحياناً الهبات.

ثالثا : مقارنة بين المنظمات الخيرية والمنظمات غير الربحية وغير الخيرية:

لنمنظمات غير الربحية وغير الخيرية	المنظمات الخيرية
تخدم أعضائها	غالبا ما تخدم غير أعضائها
تكثُر فيها الاشتراكات والرسوم	يكثُر فيها التبرعات والهبات
تجمع ذوي الرغبات والميول المشتركة	تجمع الناس بالأهداف والقيم ولو اختلفت رغباتهم الأخرى

وتختلف المنظمة عن المجتمع بأنها توجد لغاية مقصودة ،ولا تبنى على أساس الطبيعة النفسية والحاجات البيولوجية للناس، كما أن المنظمات متخصصة وتعرف من خلال مهامها، وهي التي تشكل المجتمعات بمختلف تخصصاته في المجتمعات الحديثة، والمنظمة تقوم لتحقيق أهداف غالبا ما يكون المستفيد منها خارج المنظمة أما المجتمع والعائلة فهما موجودان لذاتهما.

وفي الوقت الذي يعتبر فيه المجتمع والحي والعائلة مؤسسات محافظة، تحاول باستمرار أن تمنع التغيير أو على الأقل أن تبطل فيه، يلاحظ أن المنظمات تعتبر عاملاً لعدم الاستقرار أي أنها تصمم لتكون قادرة على التغيير بشكل مستمر وقادرة على الإبداع والتخلي حتى عن نفسها.

ومن خلال العرض السابق فإن المنظمة الرسمية تعرّف :

بأنها جماعة من الناس يعملون معاً لأداء عمل ما، وهذا العمل يحمل عنواناً ما يسميه البعض هدف ويسميه الآخرون غرض أو غاية.

رابعا : الخصائص العامة للمنظمات التطوعية:

- ١- أن تنشأ مستقلة عن الدولة، وأن تحكم نفسها من خلال مجلس أمناء.
- ٢- أم تستفيد من الصدقات والهبات النقدية من قبل الأفراد أو الشركات، أو التبرع بالوقت أو استقطاع من الراتب والتركات
- ٣- أن تكون أدوات جلب منافع للآخرين أي منافع تستفيد منها فئات خاصة، أو جميع الناس.
- ٤- أن لا تكون مؤسسة ربحية.
- ٥- تخضع الهيئات والمؤسسات الخيرية لرقابة ضريبية صارمة.
- ٦- الحرص على ترك مجال واسع من حرية للتحرك والمبادرة لمجالس الأمناء التي تدير هذه المؤسسات لتقرر في كل زمان أولويات العمل ومواطنه.
- ٧- ارتباط مؤسسات القطاع الخيري عادةً بالضمير الحي لدى العاملين.
- ٨- حصول المؤسسة الخيرية على قدر كبير من العمل التبرعي، والذي يعتبر أعلى عناصر الإنتاج في الاقتصاديات الغربية.
- ٩- تتلقى المؤسسات الخيرية دعماً حكومياً يأخذ أشكالاً مختلفة، كالإعفاءات الضريبية والإعفاءات في الرسوم.
- ١٠- طبقاً للتشريعات المدنية في المجتمعات الغربية الحديثة تحظى جميع منظمات القطاع الثالث بالشخصية الاعتبارية، إضافة إلى ضرورة الحصول على إذن السلطة الإدارية المختصة عند التأسيس والاستثمار لها.

١١- القيام على أساس مبادرات أهلية، والاعتماد على التمويل الذاتي، والتمتع بالاستقلال الإداري فضلاً عن تعدد الأنشطة والأعمال والمشروعات.

خامساً : أهمية المنظمات الخيرية:

بادئ ذي بدء يجب أن نشير إلى أهمية المنظمات بصفة عامة في المجتمع، فالمنظمات لها تأثير واسع في حياتنا، سواءً أكان ذلك بإرادتنا أو للضرورة الاجتماعية، كما أنها - أي المنظمات - هي القواعد التي يستند إليها في تطوير المجتمع اقتصادياً واجتماعياً، وتتبع أهميتها من عدة أمور هي:

- ١- أنها هي حجر الأساس في المدنية الحديثة، كونها تمثل عنصر التطوير والتحديث في المجتمع.
- ٢- أنها هي الوحدات التطويرية الأساس في إثراء البشرية وتقدمها لكونها المستخدم والموزع للمصادر والموارد والابتكارات بشكل يؤدي إلى إشباع الرغبات الإنسانية بشكل واسع.
- ٣- أنها هي القائدة لعمليات التغيير والرائدة فيها لأنها تقود عمليات التغيير المجتمعي والحياتي.
- ٤- أنها تمثل وحدات صنع القرارات المستقبلية والتطويرية، وبالتالي تحدد الحياة في المستقبل.
- ٥- كونها تشكل تأثيراً كبيراً على المجتمع بصفة عامة وسلوكيات أفرادها، لأنها وسيلة إشباع الرغبات والحاجات الإنسانية والاجتماعية.
- ٦- نظراً لأنها تشكل مصدر الدخل لغالبية الناس في المجتمعات الحديثة.
- ٧- من خلال الخدمات التي تقدمها المنظمات الخيرية للمجتمع وأفراده وهي كبيرة جداً، وتساهم في قيام المجتمعات واستقرارها ونموها لمستوى مرموق، كما يقال: "إن تشجيع وتبني المنظمات غير الربحية المستقلة في القطاع الاجتماعي تعتبر خطوة هامة من أجل تغيير أسلوب الحكومة وجعلها تعمل من جديد".

سادساً : مجالات نشاط المنظمات التطوعية:

تعمل المنظمات التطوعية من أجل تحقيق أهدافها من خلال قيامها بنشاطات ذات النفع العام في مجالات عدة، (خيرية وصحية وتعليمية وترفيهية ورياضية ودينية).

سابعاً : تمويل المنظمات التطوعية:

يعتبر التمويل عصب الحياة للمنظمات غير الحكومية والتغلب على مشكلة الموارد المالية وتوفيرها من مصادر مختلفة كلما استطاعت هذه المنظمات تحقيق الدور المنوط بها حيث اثبتت الدراسات ان مشكلة التمويل من اهم المشاكل التي تعاني منها المنظمات ، بصورة عامة يتم تمويل المنظمات من خلال ثلاث مصادر أساسية، تتمثل في:

التمويل العام (حكومي).

والتمويل الذاتي: من خلال مساهمات واشتراكات الأعضاء والهبات والوصايا، إضافة إلى ممارسة الأنشطة المولدة للدخل.

أما المصدر الثالث فهو التمويل الخارجي ممثلاً في معونات نقدية أو عينية تقدمها دول أو منظمات.

إن تحليل البيانات المالية للمؤسسات غير الحكومية، والتطوعية، يكشف أن هناك تنوعاً في مصادر تمويلها، ومكونات دخلها، وللتعرف على مصادر تمويل هذه المنظمات والجمعيات الخيرية ومكونات دخلها. نورد ملخصاً لمكونات دخلها ورد

بدراسة حول اتجاهات الخير عام ١٩٩٣ في بريطانيا، حيث تناولت الدراسة تحليلًا لإيرادات ومصروفات أكثر من ٥٠٠ جمعية خيرية.

مكونات الدخل:

- ١- التدخل التطوعي.
- ٢- التركات.
- ٣- العطاء المخطط من خلال عقود الهبة.
- ٤- النداءات المذاعة في الإذاعة المحلية.
- ٥- المتاجر الخيرية.
- ٦- الدخل غير التطوعي الناتج عن التجارة، أو بيع البضائع والخدمات.
- ٧- التجارة.
- ٨- بيع السلع والخدمات.
- ٩- الرسوم والمنح والتي تقدمها الحكومة وإدارتها المحلية.
- ١٠- المجموعة الأوروبية.
- ١١- الاستثمارات.
- ١٢- المتبرعون.
- ١٣- الشركات.
- ١٤- الاستقطاعات من الراتب.
- ١٥- القطاع العام.
- ١٦- المؤسسات الوقفية المانحة.
- ١٧- المؤسسات الوقفية الجماعية.

المنظمات الأهلية:

كان لظهور المنظمات الأهلية مع بداية الألفية الثالثة تؤدي دورًا مؤثرًا: كقوى هامة وفاعلة لتطوير وتنمية المجتمع الحديث، حيث أنها تأخذ دور الشريك الشعبي في تبني القضايا القوميّة الهامة، وتسهم في بناء منظومة تكامل الأداء، والأدوار لتطوير البنية البشرية ذات البعر المثلثة (الدخل والتعليم والصحة) وتطوير هذه المنظومة بالتنسيق مع الأجهزة الحكومية في مواجهة ثلوث الفقر والجهل والمرض، فتقدم بذلك صياغة جديدة للواقع ورؤية حضارية لمفهوم العمل التطوعي القائم على المشاركة المتبادلة بدلاً من المفهوم التقليدي والذي يقتصر على تلقي خدمة في مقابل طرف آخر مانحاً لهذه الخدمة.

ثامنا : رأى العديد من الباحثين

أن أهم الركائز التي تدعم المنظمات الأهلية فكرًا وممارسة، وتعظيم القيم المضافة الفعالة لهذه المنظمات غير الحكومية وجود ثقافة نوعية تعزز العمل التطوعي على مستوى القيم والاختيار والأفعال والتصرفات وتنظيم العلاقات بين القوى والفئات الاجتماعية المختلفة بما توفره من ضوابط ونتيجة من فرص للتعليم الأهلي الذاتي، تسمى هذه الثقافة النوعية بثقافة العمل التطوعي

لكن ما شروط هذه الثقافة وما هي العناصر المكونة لها ؟

يمكن تحديد أهم هذه الخصائص في العناصر التالية:

- ١- أن تنطلق ثقافة العمل التطوعي من المصادر الدينية والأخلاقية والفلسفية
- ٢- أن تنطلق ثقافة العمل التطوعي من عقد اجتماعي وتشريعي ينظم العمل التطوعي.
- ٣- يجب تعميق قيم أساسية لتعزيز ثقافة العمل التطوعي مثل: قيم التضامن والتكامل والتكافل الاجتماعي، والتسامح مع الآخرين.
- ٤- يجب تنقية ثقافة العمل التطوعي من قيم التحيز والعصبية والشكليات.
- ٥- وأخيرًا يجب أن تنطلق ثقافة العمل التطوعي من محاولة إشباع الحاجات الأساسية للمهمشين والفقراء، واتباع الأساليب التي تساعد على إدماجهم في حركة المجتمع.

تبرز هذه الأهمية في عدة خصائص تتسم بها هذه الجمعيات والمؤسسات كالتالي:-

- ١- الجمعيات والمؤسسات الأهلية تنظيمات رسمية تهتم بتقديم خدمات مباشرة أو غير مباشرة لإشباع احتياجات المجتمع وتحقيق الرفاهية الاجتماعية للمواطنين.
- تقوم الجمعيات والمؤسسات الأهلية على الجهود التطوعية لجماعة من الأفراد المهتمين بالخدمة العامة يتولون تنظيمها وإدارتها في إطار النظام العام أو القوانين والتشريعات التي تنظم العمل الاجتماعي التطوعي.
- ٢- تعد الجمعيات والمؤسسات الأهلية مؤسسات اجتماعية خارج السوق الاقتصادية والتنافس، لذلك فهي لا تسعى إلى الربح المادي كغرض أساسي للوجود وحصصها على توفير الخدمات التي تقابل احتياجات المواطنين.
- ٣- لكل جمعية أو مؤسسة فلسفة تستمد سياستها من النظام الأساسي لها، ولها حق تشريع اللوائح وتعديل هذه اللوائح طالما استلزم الأمر في سهولة ويسر أكثر من المؤسسات الحكومية. الهيكل التنظيمي للجمعيات والمؤسسات الأهلية يبدأ من القمة ممثلة في الجمعية العمومية كأعلى سلطة ثم مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه، والجهاز الإداري والفني القائم على أداء الخدمات. تعتمد الجمعيات والمؤسسات الأهلية في تمويلها على ما تجمعها من تبرعات وهبات ووصايا، وعلى ما تحصل عليه من اشتراكات الأعضاء، بالإضافة إلى عوائد الخدمات التي تقوم بها، وقد تحصل على دعم من الهيئات الحكومية أو من هيئات دولية

تمارس هذه الجمعيات والمؤسسات الخاصة عملها في إطار السياسة الاجتماعية العامة للدولة بعيدا عن التقلبات السياسية والصراعات الطائفية، لأنها ممنوعة بحكم القانون من التدخل في الخلافات السياسية والمذهبية والطائفية.

تتصب خدمات الجمعيات والمؤسسات الأهلية على أعضائها من الدرجة الأولى سواء من الأسوياء أو ذوي الاحتياجات الخاصة من معاقين أو مكفوفين أو من الصم والبكم، أو من المسنين أو الأطفال المشردين أو الأيتام.....

أسلوب العمل في هذه المؤسسات الاجتماعية يمتاز بالمرونة حيث تستطيع تعديل نظامها وقواعد العمل فيها بل وأهدافها وجهازها الإداري، فهي التي تحدد لنفسها النظم والقواعد الإدارية المالية المرنة، وبأسلوب أكثر طواعية لتناسب متطلبات أي تغير يحدث في المجتمع.

تتمتع الجمعيات والمؤسسات الأهلية بسلطة أوسع من حيث اختيار موظفيها وفقا حددته قوانين العمل بحيث يكونون من المتخصصين في مجال الخدمة الاجتماعية، بالإضافة إلى الاستعانة ببعض الفنيين الآخرين الذين يتطلب وجودهم نوعية الخدمات المقدمة.

تخضع عضوية الجمعيات لشروط معينة، وفي حالة انطباقها على شخص ما، يمكن أن يصبح عضوا فيها.

توفر الجمعيات والمؤسسات الأهلية جهد كبير ربما قد يقع على الدولة ومنها القيام بالمشروعات الاجتماعية ذات الصلة القومية الكبرى.

الجمعيات والمؤسسات الأهلية ضرورة لكل المجتمعات واستمرار المواطنين في تكوين الجمعيات الأهلية ظاهرة صحية في تطور حياة المجتمعات، فهي لا تحقق جانب الانتماء فقط ولكن كحق لكل مواطن في المشاركة والتخطيط لاحتياجاتهم وكذلك حقوقهم.

تعد الجمعيات والمؤسسات الأهلية أكثر انطلاقا في خدماتها وأكثر قدرة على التجديد والابتكار وإجراء التجارب لتطور العمل بها، وكذلك السرعة في تقديم الخدمات والتقليل قدر الإمكان من الإجراءات الإدارية الطويلة.

وللمزيد من خصائص المنظمات التطوعية الاجتماعية نجد ما يلي :

- ١- إنها تنظيمات جماعية تحكمها قرارات جماعية . فالتنظيم الجماعي يأتي من خلال التقاء مجموعة من الأفراد على هدف محدد يرغبون في تحقيقه من خلال تطوعهم لإنجاز هذا العمل. ومن هنا يأتي الإطار التشريعي لهذه التنظيمات ليؤكد بأن عدد المؤسسين لأي تنظيم تطوعي يجب أن لا يقل عن عدد من الأفراد .
- ٢- هذا التجمع محكوم بقواعد تنظيمية للأفراد العاملين فيه ولا يجوز لهم الخروج عنها أو مخالفتها
- ٣- توافر مرجعية تشريعية تحكم أعمال التنظيمات التطوعية الاجتماعية فهي لا تعمل من فراغ وإنما وفق تشريعات محدده وتختلف تلك التشريعات بين الدول المتقدمة والدول النامية ، ففي الدول النامية تعمل وفق وزارات معينة بنشاطها ، أما في الدول المتقدمة فلديها حرية مطلقة في عملها
- ٤- هذه المنظمات قائمه لتحقيق أهداف وغايات معينة وتهتم بالتخصص إذا أمكن ذلك أي ممكن أن يكون اهتمام المنظمة برعاية المعاقين أو الاهتمام بالبيئة أو محاربة التدخين .. الخ ، وهناك منظمات يتسع عملها لتحقيق عديد من الأهداف والغايات .
- ٥- التنظيمات التطوعية جماعية ومفتوحة لجميع من تنطبق عليهم شروط العضوية للانضمام إليها . وفي الغالب ما تقوم تلك التنظيمات بعدد محدود ثم تتوالى الإنضمامات تباعاً وفقاً للاهتمامات بغايات هذا التنظيم ، ففي زيادة الأعضاء قوة للتنظيمات في العمل التطوعي لما فيه من تنوع العلاقات والأفكار وتنوع الموارد المالية من تسديد رسوم العضوية .
- ٦- تقديم الخدمات إلى الفئات والجهات التي حددتها في تشريعاتها دون تمييز ديني ، أو عرقي ، أو طائفي . فهذه هي الخاصية هي أهم خاصية في بناء هذه التنظيمات والتي تستهدف بشكل غير مباشر تمكين النسيج الاجتماعي وتخفيف حدة الإحباط والشعور بعدم المساواة في المجتمع خاصة الفئات القادرة والغير قادرة .
- ٧- الإحساس بالمسؤولية الأخلاقية المرتبطة بالعملية التطوعية . فالبعد الأخلاقي هو الأبقى ؛ فالتنظيم التطوعي يشعر بأنه مسائل أمام الناس جميعاً . وأن عمله الجيد هو خير دعاية له وهو الذي يدفع المهتمين إلى التبرع لإدامته . فإن المسألة الأخلاقية التطوعية تسير جنباً إلى جنب مع شفافية العمل في التنظيمات التطوعية الاجتماعية

تاسعا : علاقة المنظمات غير الحكومية العربية بالمنظمات غير الحكومية الغربية

اساس العلاقة يرتبط بثروة المنظمات الدولية وموقفها كمانحة، والعجز المالي للمنظمات غير الحكومية العربية وموقفها كمتلقية، وحيث تعتبر المساعدة المالية والتقنية هي العامل المسيطر الذي يحدد العلاقة بينهما فإن ذلك يساعد في خلق علاقة

تبعية واعتماد فيترتب على هذه العلاقة غير المتكافئة سلوكيات معينة في التعامل بين المنظمات غير الحكومية المانحة، رغم ثبوت فشل بعض المشروعات الممولة اجنبيا بسبب اختيار المنظمات الدولية المانحة لمشروعات ليس لها علاقة بالواقع.

المنظمات غير الحكومية (القطاع الخيري):

عرفت المنظمة غير الحكومية بانها : نسيج غير حكومي (غير ربحي) قد تكون كبيرة وقد تكون صغيرة دنيوية او دينية وقد تعمل لصالح اعضائها فقط، او لكل من يحتاج الى مساعدة. و يركز بعضها على قضايا محلية وبعضها الآخر يعمل على مستويات وطنية او إقليمية او دولية عالمية.

واكثر التعريفات واقعية وجوهرية تلك التي تشير الى ان المنظمات غير الحكومية تختلف من حيث مهامها وتطبيقاتها العلمية عن القطاعين الدولة والخواص ولكن قد تتضمن بعض الخصائص وذلك لارتباطها بقوى السوق من خلال الأنشطة المولدة للدخل الى جانب اهتمام بقضايا اجتماعية.

عاشرًا : تصنيف المنظمات غير الحكومية:

لقد ارتبط مفهومها بالمعايير التي استخدمت كالحجم والعضوية والوظيفة والتي على اساسها تم تصنيفها الى الأنماط التالية:

التوزيع الجغرافي : منظمات محلية، منظمات وطنية.

المعيار الوظيفي ونوعية الانشطة: زراعي، خدمي.

المعيار الجندي: رجال، نساء.

المعيار الحجم: كبيرة ، صغيرة.

المعيار الطبقي: مزارعين، عمال.

المعيار الثقافي: ديني، عرقي.

كما ان هناك تقسيمات أخرى للمنظمات – تتضمن اربع جوانب:

١- منظمات حكومية: يضمها تشريع وتمويل حكومي.

٢- منظمات اهلية: تقوم بالجهود الاهلية ويمولها الاهالي مثل الجمعيات الخيرية الخاصة.

٣- منظمات مشتركة: يشترك في إدارتها وتمويلها الحكومة والأهالي

٤- منظمات دولية: وهي منظمات الرفاهية الاجتماعية مثل : منظمة اليونسكو والمنظمات التابعة للأمم المتحدة.

الحادي عشر : موقع القطاع الخيري والتطوعي في التقسيم الاقتصادي الحديث:

لقد شهدت المجتمعات الغربية –اوربا وامريكا- نمو متسارعا في الأعمال الخيرية والأنشطة التطوعية على مدى القرنين ١٩ و ٢٠ .

حيث اصبح القطاع الثالث يشكل احد القطاعات الاقتصادية المهمة في التقسيم الاقتصادي الحديث الذي أصبح يأخذ الشكل الآتي:

- القطاع العام بشقيه الربحي وغير ربحي.

- القطاع الخاص وهو قطاع ربحي بالأساس.

- القطاع الثالث بشقية : التبرعي والوقفي وهو يختلف عن القطاعين السابقين حيث لا يهدف نظريا الى تحقيق الربح، وانما يقوم على سبيل التطوع.

الثاني عشر: الاهمية الاقتصادية للقطاع الخيري والتطوعي :

يحتل القطاع الخيري حيزاً مهماً من الثروة القومية في البلدان المتقدمة ، ويقدم خدمات كثيرة في مجالات عدة ، فالقطاع الخيري الذي تنتمي إليه المؤسسات الخيرية والمنظمات غير الحكومية ، أصبح يشكل رقماً هاماً في المعادلة الاقتصادية في الكثير من البلدان الصناعية ، وهو قطاع ثالث للقطاعين الآخرين في عملية التنمية البشري ، بما يملكه من جامعات ومراكز بحثية ومستشفيات ومؤسسات استثمارية .

الثالث عشر : البناء المؤسسي للقطاع الخيري والتطوعي الغربي:

الصيغ المؤسسية للعمل الخيري :

بسبب اختلاف المفهوم القانوني للعمل الخيري والوقفي في البلدان الغربية إنه من الصعب حصر جميع مؤسسات القطاع تحت عنوان واحد .

المؤسسة الخيرية :

تقوم هذه المؤسسة على أساس وقف أموال معينة من العقارات او المنقولات للإنفاق من ريعها على أغراض خيرية ومنافع عامة لا تستهدف الربح . كإنشاء المستشفيات أو المدارس أو الملاجئ أو للإنفاق على بعض ما يكون موجوداً من هذه الهيئات بالفعل

الاستئمان :

وهو ان يضع الشخص ماله _ عقاراً أو منقولاً _ أو جزءاً منه في حيازة شخص آخر يسمى الأمين أو يضعها في حيازة أكثر من شخص يكونون (مجلس الأمناء) ليقوم بتوظيف هذا المال .

الجمعية :

يؤسسها عدد من الأشخاص (بحد دنى لعدد الأعضاء المؤسسين يحدده القانون كما يحدد مواصفاتهم) بدافع حب الخير أو خدمة الغير أو خدم أعضاء الجمعية .

الرابع عشر : تطور النشطة الإنمائية للمنظمات غير الحكومية :

- الإغاثة والرعاية .
- تنمية الأطفال المستدامة
- نمو وانتشار المنظمات غير الحكومية وتوسع نشاطها عبر الحدود :

لقد نمت المنظمات غير الحكومية في العقد المنصرم ، وزاد عدد أعضائها وتنوعت فئاتها ومستويات عملها وازدادت تشابكاً واتصالاً عبر الحدود الدولية ابتداء من منظمة شعبية محددة الإمكانات والموارد الى منظمات دولية ضخمة ذات نفوذ كبير وتمويل متوسط كمنظمة العفو الدولية

الى منظمات عالمية أكبر مثل السلام الأخضر التي تقدر ميزانيتها السنوية بحوالي ٤٠٠ مليون دولاران هذا الانتشار والتوسع في إنشاء المنظمات غير الحكومية والاهتمام المتزايد بها ودعمها ، ولد توسعا في اهتماماتها وأنشطتها ، حيث ظهرت انواع جديدة من المنظمات غير الحكومية تركز على الممارسات الديمقراطية وحقوق الإنسان والرأي العام وشؤون المرأة وحقوق الاقتراع ومراقبة الانتخابات والتغير السياسي بل وصل الأمر الى المطالبة بالتدخل الأجنبي .

اسئلة

س : اذكر/ اذكرى ما تعرفوا عن خصائص المنظمات التطوعية الاجتماعية

س: (يعتبر التمويل عصب الحياة للمنظمات غير الحكومية)

اشرح / اشرحى العبارة السابقة

وضح / وضحى مصادر تمويل المنظمات غير الحكومية (الاهلية التطوعية)

س : قارن/ قارنى بين كل من المنظمات الخيرية والمنظمات غير الربحية وعير الخيرية

س: (قسم العلماء المنظمات وفقا لعدة اعتبارات) عدد / عددي هذه الاعتبارات التي قسم العلماء المنظمات وفقا لها .

اختيار من متعدد :

س : ترى نظرية النظم أن المنظمة يجب أن تدرس ككل مع الأخذ في الاعتبار

- الجوانب المالية

- العلاقات المتداخلة

- الثقافات الغربية

- التراث العربي

س : نشاط إنساني موجه لتحقيق هدف أو أهداف محددة هو :

منظمة

تفاعل

سلوك

ثقافة

س : اهتم كتاب الإدارة الحديثون بالمنظمة بجميع جوانبها فقالوا إن المنظمة نظام :

- هيكل

- تعاوني

- بيروقراطي

- طبقي

س : تختلف المنظمة عن المجتمع بأنها :

مقصودة

مؤقتة

- متعددة

- اعتبارية