

(١) إقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة برنامج متطوعي الأمم المتحدة عام:

- [1971](#)
- 1976
- 1986
- 1997

(٢) من مظاهر الإهتمام الدولي بالتطوع ما قامت به منظمة الأمم المتحدة من طرح برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عام:

- 1971
- [1976](#)
- 1986
- 1997

(٣) من مظاهر الإهتمام الدولي بالتطوع تحديد برنامج متطوعي الأمم المتحدة عام :

- 1971
- 1976
- [1986](#)
- 1997

(٤) قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة باعتماد 2001 م عاماً دولياً للمتطوعين:

- 1971
- 1976
- 1986
- [1997](#)

(٥) من مظاهر الإهتمام الدولي بالتطوع تحديد اليوم الدولي للمتطوعين الموافق :

- الأول من ديسمبر من كل عام
- الثالث من ديسمبر من كل عام
- الرابع من ديسمبر من كل عام
- [الخامس من ديسمبر من كل عام](#)

(٦) قسم تصنيف مجموعة (جونز هوبكنز) المنظمات التطوعية إلى :

- 10 مجموعات
- 11 مجموعة
- [12 مجموعة](#)
- 13 مجموعة

(٧) يتم تشكيل لجنة التخطيط في المنظمات التطوعية :

- [من قبل مجلس الأمناء](#)
- من قبل الهيئة العامة
- من قبل اللجنة التنفيذية
- من قبل المدير التنفيذي

٨) حق انضمام المنظمة التطوعية واندماجها في منظمات أخرى بقرارات يتم اتخاذها :

- من قبل مجلس الأمناء
- من قبل الهيئة العامة
- من قبل اللجنة التنفيذية
- من قبل المدير التنفيذي

٩) لشخص الذي يتمتع بمهارة وخبرة معينة يستخدمها لأداء واجب اجتماعي طوعية واختياراً وبدون مقابل من أي نوع كان:

- المتطوع
- جوردون
- جريس
- البنك الدولي

١٠) التخطيط الإستراتيجي ينطلق من مفهوم بسيط حدده في مقولته الشهيرة (إن العالم ليفسح الطريق لأي امرئ يعرف طريقه جيداً):

- المتطوع
- جوردون
- جريس
- البنك الدولي

١١) يرى أن هناك وسيلتين رئيسيتين لإجراء التخطيط ونجاح أي منهما يعتمد على التزام مجلس الأمناء تجاه العملية وتقاليد المنظمة وثقافتها:

- المتطوع
- جوردون
- جريس
- البنك الدولي

١٢) المنظمة غير الحكومية بأنها : أي اتحاد، أو جمعية، أو مؤسسة، أو صندوق خيري، أو شركة لا تسعى للربح أي شخص اعتباري آخر لا يعد بموجب النظام القانوني المعني جزءاً من القطاع الحكومي، ولا يدار لأغراض تحقيق الربح :

- المتطوع
- جوردون
- جريس
- البنك الدولي

١٣) خصائص العمل التطوعي: → مهم جدا

- جهد وعمل يلتزم به الفرد طوعية من غير إلزام.
- عمل غير مأجور مادياً.
- عمل يهدف إلى سد ثغرة في مجال الخدمات الاجتماعية.
- تنظيم محكوم بأطر إدارية مؤسسة جماعية (جمعيات عمومية، مجلس أمناء).
- تنظيم لا يهدف للربح المادي
- تنظيم تحكمه تشريعات محددة تنظم أعماله
- جميع ما سبق

١٤) من ثوابت العمل التطوعي:

- أن العمل التطوعي لا يتم سراً وإنما لا بد من إشهاره
- أنه يجب أن يكون له نظام أساس يحدد أدوار كل المشاركين فيه
- توفير البيئة المناسبة لتشجيع واستقطاب المتطوعين وتأهيلهم وتدريبهم
- يجب أن يحقق العمل التطوعي آمال واحتياجات فئات المجتمع المختلفة
- جميع ما سبق

١٥) الهدف من التقييم :

- الحصول على تمويل داخلي
- الحصول على تمويل خارجي
- تحديد مسار المنظمة في المستقبل والعمل على تصويب مسيرتها
- إعداد التقارير والإطلاع عليها وحفظها

١٦) نموذجها البيروقراطية والجيش حيث تكون الإدارة مركزية تتركز السلطة منها في الإدارة العليا ويتم إتخاذ القرارات كما يتم احترام قنوات الإتصال العمودية التي لا يجوز تجاوزها والهرمية الإدارية حيث هناك قاعدة وظيفية متسعة تنتهي برأس الهرم المسئول الأول عن جميع أعمال المنظمة ويتم إتخاذ القرارات في أعلى مستوى ويطلق عليها :

- المدرسة الحديثة في الإدارة
- المدرسة الإنسانية في الإدارة
- المدرسة التقليدية في الإدارة
- المدرسة الإدارية العليا

١٧) تنطلق من ضرورة إشباع حاجات الإنسان والاهتمام بمطالبه وتوفير الأجواء المناسبة لأدائه والعمل على تحفيزه وإثابته ومكافأته على الإنجاز فهي المطبقة في القطاع التطوعي من خلال ما يعرف بالزمالة الإدارية. والإدارة هنا لا مركزية حيث يجري توزيع السلطة بشكل يتيح الفرصة لاتخاذ القرارات في أدنى مرتبة إدارية بحيث تتخذ المستويات الإدارية المتقدمة القرارات الأكثر أهمية:

- المدرسة الحديثة في الإدارة
- المدرسة الإنسانية في الإدارة
- المدرسة التقليدية في الإدارة
- المدرسة الإدارية العليا

١٨) توصف بأنها أعلى سلطة في المنظمة التطوعية :

- الهيئة العامة
- مجلس الأمناء
- اللجنة التنفيذية
- الإدارة التنفيذية

١٩) إتخاذ القرار الخاص بتصفية أعمال المنظمة التطوعية وإنهائها من حق :

- الهيئة العامة
- مجلس الأمناء
- اللجنة التنفيذية
- الإدارة التنفيذية

٢٠) إختيار المدير التنفيذي والصف الأول من العاملين في المؤسسة وتقييم أعمالهم من مهام :

- الهيئة العامة
- مجلس الأمناء
- اللجنة التنفيذية
- الإدارة التنفيذية

٢١) الإشراف على شئون المنظمة بالتعاون مع المدير التنفيذي من مهام :

- الهيئة العامة
- مجلس الأمناء
- اللجنة التنفيذية
- الإدارة التنفيذية

٢٢) اقتراح التعديلات المناسبة على النظام الأساسي للمنظمة أو على هيكلها التنفيذي من مهام :

- الهيئة العامة
- مجلس الأمناء
- اللجنة التنفيذية
- الإدارة التنفيذية

٢٣) دراسة خطط عمل الجهاز التنفيذي و مشروع الميزانية و اللوائح المنظمة للعمل و الخطط الإستراتيجية و التقرير السنوي لإنجازات المنظمة من مهام :

- الهيئة العامة
- مجلس الأمناء
- اللجنة التنفيذية
- الإدارة التنفيذية

٢٤) تعتمد إدارة المنظمات التطوعية على :

- العشوائية في اتخاذ القرارات
- الفردية في اتخاذ القرارات
- الجماعية في اتخاذ القرارات
- التسرع في اتخاذ القرارات

٢٥) بناء قدرات المتطوع يعني :

- توفير فرص التدريب والتأهيل المناسب له بالإضافة الى توفير المعلومات المناسبة
- الإعتماد على حماسه للعمل التطوعي
- الإستفادة من خبراته السابقة
- الإستفادة من علاقاته الإجتماعية

(٢٦) الزمالة الادارية تعني :

- أن أعضاءها ليسوا مساءلين بصفتهم الشخصية عن ديونها وعقودها والتزاماتها
- ليس هناك قرار فردي يصدر عن رئيس التنظيم فهناك الزملاء الذين يتباحثون ويتناقشون ليصلوا في نهاية المطاف إلى اتخاذ القرارات إما بالإجماع أو بالأغلبية
- الحرية المطلقة في قيام المؤسسين ومن ينضم إليهم بوضع الأنظمة وتعديلها دون أي تدخل من أي جهة وكذلك حرية هذه التنظيمات في اختيار هيئاتها الإدارية دون ضغوط خارجية
- أن أعضاءها أو أعضاء مجلس إدارتها مساءلين بصفتهم الشخصية عن ديونها وعقودها والتزاماتها

(٢٧) الديموقراطية في التنظيمات التطوعية تعني :

- أن أعضاءها ليسوا مساءلين بصفتهم الشخصية عن ديونها وعقودها والتزاماتها
- ليس هناك قرار فردي يصدر عن رئيس التنظيم فهناك الزملاء الذين يتباحثون ويتناقشون ليصلوا في نهاية المطاف إلى اتخاذ القرارات إما بالإجماع أو بالأغلبية
- الحرية المطلقة في قيام المؤسسين ومن ينضم إليهم بوضع الأنظمة وتعديلها دون أي تدخل من أي جهة وكذلك حرية هذه التنظيمات في اختيار هيئاتها الإدارية دون ضغوط خارجية
- أن أعضاءها أو أعضاء مجلس إدارتها مساءلين بصفتهم الشخصية عن ديونها وعقودها والتزاماتها

(٢٨) الشخصية الاعتبارية للمنظمة تعني أن:

- أن أعضاءها ليسوا مساءلين بصفتهم الشخصية عن ديونها وعقودها والتزاماتها
- ليس هناك قرار فردي يصدر عن رئيس التنظيم فهناك الزملاء الذين يتباحثون ويتناقشون ليصلوا في نهاية المطاف إلى اتخاذ القرارات إما بالإجماع أو بالأغلبية
- الحرية المطلقة في قيام المؤسسين ومن ينضم إليهم بوضع الأنظمة وتعديلها دون أي تدخل من أي جهة وكذلك حرية هذه التنظيمات في اختيار هيئاتها الإدارية دون ضغوط خارجية
- أن أعضاءها أو أعضاء مجلس إدارتها ليسوا مساءلين بصفتهم الشخصية عن ديونها وعقودها والتزاماتها

(٢٩) في نظام التصنيف الوظيفي :

- الراتب والمكافأة المالية للوظيفة وليس للموظف
- الراتب والمكافأة المالية للموظف الذي يرتقي السلم الوظيفي من أوله ويرتفع إلى رأسه
- يضع رئيس التنظيم فوق الهرم و هو الذي يتخذ القرارات
- الراتب والمكافأة المالية تتغير حسب حجم العمل

(٣٠) هو المسئول عن الأمور المالية والمحاسبية كافة ويقوم في العادة بتقديم التوجيهات والدراسات الخاصة بأعمال المؤسسة وتقدير ما يلزم من عناصر الضبط الداخلي على أموال المنظمة :

- المدير التنفيذي
- المدير المالي
- مدير التنمية
- مدير التطوع

(٣١) الشخصية الاعتبارية للمنظمة تعني :

- عدم اكتساب المنظمة حق المقاضاة
- أن المنظمة المسجلة بموجب القانون ليست مسؤولة قانونيا عما تقوم به من أعمال
- أن المنظمة المسجلة بموجب القانون هي المسؤولة قانونيا عما تقوم به من أعمال
- عدم إكتساب المنظمة حق التملك

(٣٢) يؤدي دورا رئيسا في تنمية مصادر التمويل :

- المدير التنفيذي
- المدير المالي
- مدير التنمية
- مدير التطوع

(٣٣) تقع على عاتقه والهيئة العاملة معه مسئولية إعداد خطط قصيرة وطويلة المدى لأعمال المؤسسة :

- المدير التنفيذي
- مدير التخطيط
- مدير التنمية
- مدير دائرة التسويق والعلاقات العامة

(٣٤) تقع وله دور كبير في استقطاب المتطوعين لأعمال المؤسسة وأنشطتها:

- المدير التنفيذي
- مدير التطوع
- مدير التنمية
- مدير دائرة التسويق والعلاقات العامة

(٣٥) يقوم بالإشراف على الإدارة التنفيذية . وهو مساعِل أمام مجلس الأمناء واللجنة التنفيذية ويتم تعيينه بقرار منهم:

- المدير التنفيذي
- مدير التطوع
- مدير التنمية
- مدير دائرة التسويق والعلاقات العامة

(٣٦) يعمل على بناء صورة المؤسسة وتسويقها في جميع المجالات ضمن المجتمع المحلي الذي تعيشه المؤسسة وفي المجتمع عامة:

- المدير التنفيذي
- مدير التطوع
- مدير التنمية
- مدير دائرة التسويق والعلاقات العامة

(٣٧) المبادئ الرئيسية لتشريعات المنظمات التطوعية:

- تصاغ التشريعات المنظمة لعمل المنظمات التطوعية وتطبق و يسمح أيضا، بإنشاء فروع لهذه المنظمات
- تؤكد التشريعات اكتساب المنظمة الشخصية المعنوية أو الاعتبارية، حق التملك وحق المقاضاة
- تراعى البساطة في المتطلبات
- تحدد التشريعات حدا زمنيا بمدة معقولة
- يسمح للمنظمات التطوعية بأن يكون وجودها دائما أو محددًا
- تؤكد حق الأشخاص المعنويين والطبيعيين على السواء، في تكوين المنظمات التطوعية
- يسمح التشريع للأفراد بإنشاء منظمات تطوعية عن طريق تصرف بوصية مثلا أو تركة
- ينص التشريع على أن العضوية في المنظمات التطوعية عضوية اختيارية
- جميع ما سبق

٣٨) مهمتها العمل على توفير أعضاء للمنظمة التطوعية رفيعي المستوى تكون خلفياتهم ومهاراتهم وخبراتهم على مستوى رسالة المنظمة واحتياجاتها المتوقعة والتأكد من أن الراغبين في الالتحاق بالمنظمة هم من الذين يمكن أن يثروا المنظمة بالانضمام إليها:

- اللجان المؤقتة
- اللجنة التنفيذية
- اللجان المؤقتة

▪ لجنة الترشيح والعضوية

٣٩) مهمتها وضع التصورات والمناهج والبرامج لعمل المنظمة التطوعية وتحديد أولويات مشاريع هذه المنظمات و تضع إستراتيجية عمل المنظمة وقد تكلف أحد المختصين بإعدادها ومن ثم تقوم بمناقشتها وإقرارها لتقديمها إلى مجلس الأمناء لاعتمادها:

- لجنة التخطيط
- اللجنة التنفيذية
- لجنة التنمية
- اللجنة المالية

٤٠) تحليل أوضاع المنظمة التطوعية من خلال المعلومات المتوافرة واستشراف المستقبل وإمكاناته لوضع الخطة المحددة من مهام :

- لجنة التخطيط
- اللجنة التنفيذية
- لجنة التنمية
- اللجنة المالية

٤١) دور هذه اللجنة أن تركز انتباه مجلس الإدارة على المسؤولية الحيوية الخاصة بالحصول على موارد كافية للمنظمة من مصادر التمويل المختلفة :

- اللجنة التنفيذية
- لجنة التخطيط
- لجنة التنمية
- اللجنة المالية

٤٢) المساعدة على وضع السياسات والإجراءات الخاصة بعمل مجلس الإدارة فيما يتصل بطلب المنح واستلامها من مهام :

- اللجنة التنفيذية
- لجنة التخطيط
- لجنة التنمية
- اللجنة المالية

(٤٣) توصي بالسياسات المالية التي تحمي أرصدة المنظمة وتراجع الميزانية السنوية وتوصي بها لمجلس الإدارة للموافقة عليها وتتابع التقارير المالية التي يعدها الجهاز التنفيذي كما تراقب التقرير السنوي لمراجعة الحسابات وتوصي بالسياسات التي تحكم إدارة الإستثمارات :

- اللجنة التنفيذية
- لجنة التخطيط
- لجنة التنمية
- اللجنة المالية

(٤٤) التأكد من الاحتفاظ بسجلات مالية دقيقة وكاملة وضع الميزانية في ضوء المشكلات المالية المتوقعة ومساعدة مجلس الإدارة على فهم الأمور المالية للمنظمة من مهام:

- اللجنة التنفيذية
- لجنة التخطيط
- لجنة التنمية
- اللجنة المالية

(٤٥) يناط بها المراجعة الكاملة للأمور المالية بهدف توفير معلومات مالية دقيقة للغاية تؤدي إلى زيادة العمل في المجال المالي وتحديد المسؤوليات المالية بشكل واضح ودقيق والتأكد من توافر ضوابط مالية يمكن الإعتماد عليها :

- اللجنة التنفيذية
- لجنة الترشيح والعضوية
- لجنة مراجعة الحسابات
- اللجنة المالية

(٤٦) وليس هناك تعارض بينها وبين اللجنة المالية أو لجنة التنمية فكل منهم مجاله وعمله:

- اللجنة التنفيذية
- لجنة الترشيح والعضوية
- لجنة مراجعة الحسابات
- اللجنة المالية

(٤٧) يجب أن يتضمن النظام الأساس :

- أسماء المؤسسين و معلومات عنهم
- غايات المنظمة التطوعية وأهدافها بشكل محدد وبما لايقبل الغموض
- شروط العضوية، واشتراكات الأعضاء، وطرق إسقاط العضوية
- كل ما سبق

(٤٨) يعتمد على الأحكام النفسية و رضا العملاء:

- المقياس الكيفي
- المنافسة
- الفاعلية
- الكفاءة

٤٩) تعرف بأنها مدى تحقيق المنظمة التطوعية لأهدافها المرسومة لها :

- المقياس الكيفي
- المنافسة
- الفاعلية
- الكفاءة

٥٠) تعرف بأنها قياس مخرجات العمليات الإدارية مقابل مدخلاتها:

- المقياس الكيفي
- المنافسة
- الفاعلية
- الكفاءة

٥١) تحدد الأنظمة أن القرارات في إجتماع الهيئة العامة تصدر :

- بموافقة جميع الحاضرين
- بموافقة ثلث الحاضرين
- بموافقة ربع الحاضرين
- بالأغلبية المطلقة

٥٢) الخطة المرحلية :

- هي خطة مدتها قصيرة ومحددة بزمن معين
- خطة طويلة المدى قد تمتد من ثلاث إلى خمس سنوات
- تضم في داخلها عددا من الخطط الإستراتيجية
- خطة طويلة المدى قد تمتد من خمس إلى تسع سنوات

٥٣) الخطة المرحلية :

- قد تكون جزءا من خطة إستراتيجية طويلة المدى، أو قد تكون مستقلة بذاتها
- خطة طويلة المدى قد تمتد من ثلاث إلى خمس سنوات
- تضم في داخلها عددا من الخطط الإستراتيجية
- خطة طويلة المدى قد تمتد من خمس إلى تسع سنوات

٥٤) الخطة الإستراتيجية :

- هي خطة مدتها قصيرة ومحددة بزمن معين
- خطة طويلة المدى قد تمتد من ثلاث إلى خمس سنوات
- تضم في داخلها عددا من الخطط الإستراتيجية
- خطة طويلة المدى قد تمتد من خمس إلى تسع سنوات

٥٥) تحدد الأنظمة أن القرارات في إجتماع الهيئة العامة يجب أن تصدر بموافقة ثلثي الأعضاء في حالة :

- إقرار الميزانية السنوية للمنظمة
- حل المنظمة التطوعية
- إنتخاب مجلس الأمناء
- الموافقة على مشروعات كبيرة

٥٦) الخطط المؤسسية : → مهم جدا

- الخطط الاستراتيجية طويلة المدى عادة ما تشمل المنظمة بالكامل بما فيها الإدارات الخاصة بالبرامج والشئون الإدارية وتتشكل من خلال الرؤية المؤسسية وتدعمها موازنة شاملة
- تعمل هذه الخطط كجزء مرافق للخطط الإستراتيجية وتحدد هذه الخطط الخطوط العريضة للأهداف المالية مثل : تسوية العجز المالي وزيادة قيمة صافي القيمة أو إدارة استثمار الهيئات الممنوحة وتشمل الخطة المالية موازنة المنظمة
- الخطط التي تشمل برنامجا محدد من برامج المؤسسة
- الخطط التي يضعها رئيس المؤسسة بمفرده

٥٧) الخطط التمويلية : → مهم جدا

- الخطط الإستراتيجية طويلة المدى عادة ما تشمل المنظمة بالكامل بما فيها الإدارات الخاصة بالبرامج والشئون الإدارية وتتشكل من خلال الرؤية المؤسسية وتدعمها موازنة شاملة
- تعمل هذه الخطط كجزء مرافق للخطط الإستراتيجية وتحدد هذه الخطط الخطوط العريضة للأهداف المالية مثل : تسوية العجز المالي وزيادة قيمة صافي القيمة أو إدارة استثمار الهيئات الممنوحة وتشمل الخطة المالية موازنة المنظمة
- الخطط التي تشمل برنامجا محدد من برامج المؤسسة
- الخطط التي يضعها رئيس المؤسسة بمفرده

٥٨) حددت الأنظمة أنه لا يجوز لعضو المنظمة الإشتراك في التصويت :

- عندما لا يكون مهتما بموضوع القرار المطروح للتصويت
- عندما لا يكون له مصلحة شخصية في القرار المطروح للتصويت
- في حالة ترشحه في انتخاب هيئة الإدارة وغيرها من الهيئات أو اللجان المتصلة بالجمعية
- إذا كان موضوع القرار المعروض هو إبرام اتفاق معه أو رفع دعوى عليه أو إنهاء دعوى بينه وبين المنظمة

٥٩) الهيئة الإدارية :

- تتكون من جميع المهتمين بأنشطة المؤسسة
- تقوم بتمثيل المنظمة لدى جميع الهيئات الحكومية والأهلية والقضائية فيما لها من حقوق وما عليها من واجبات
- تتكون من جميع الأعضاء العاملين الذين أوفوا بالتزاماتهم وفقا لأحكام النظام الأساسي
- تتكون من جميع موظفي المنظمة

٦٠) من حق الجهة الإدارية المشرفة حل المنظمة التطوعية :

- متى شاءت
- بدون إبداء أسباب
- إذا خالفت القوانين المرعية التي تعمل المنظمة بموجبها
- بناء على طلب بعض أعضاء المنظمة

٦١) أهداف إثارة الاهتمام الوطني بالتطوع: → مهم جدا

- المشاركة في تحمل المسؤولية الاجتماعية
- تأكيد أهمية العمل الجماعي
- تأكيد دور الفرد في خدمة مجتمعه
- تأكيد مفهوم التضامن والتكافل الاجتماعي
- تأكيد دور المتطوع في تحقيق الأمن والسلام الاجتماعيين
- تأكيد المفاهيم الديمقراطية
- جميع ما سبق

(٦٢) يرى عبدالله حريري أن التطوع هو :

- القيام بأعمال الخير وإيصال المنافع إلى الغير بدون مقابل مادي أو عائد دنيوي محسوس بل طمعا في رضا الله وكسب الثواب وتحقيقا للقيم الإنسانية ومثلها الراقية وتعبيرا عن الفطرة البشرية السليمة
- ذلك الجهد الذي يقدمه الإنسان لمجتمعه بدافع من إرادته الحرة ودون إنتظار مقابل له قاصدا بذلك تحمل بعض المسئوليات في مجال العمل الإجتماعي لسد ثغرة فيه قصرت الإدارة العامة عن الوفاء بها ويكون بالجهد البدني كما يكون بالجهد العقلي والتبرع المالي
- ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان لمجتمعه بلا مقابل وبدافع منه مستهدفا المشاركة في تحمل المسئوليات في المجتمع ومؤسساته من أجل الإسهام في حل المشكلات الإجتماعية والإقتصادية وكذلك تحقيق الخطط الطموحة التي يسعى إليها المجتمع ومؤسساته
- تخصيص وقت وجهد بشكل إرادي حر ودون الحصول على أرباح مادية لمساعدة الآخرين والإسهام في تحقيق النفع والصالح العام

(٦٣) يرى محمد رزمان أن التطوع هو :

- القيام بأعمال الخير وإيصال المنافع إلى الغير بدون مقابل مادي أو عائد دنيوي محسوس بل طمعا في رضا الله وكسب الثواب وتحقيقا للقيم الإنسانية ومثلها الراقية وتعبيرا عن الفطرة البشرية السليمة
- ذلك الجهد الذي يقدمه الإنسان لمجتمعه بدافع من إرادته الحرة ودون إنتظار مقابل له قاصدا بذلك تحمل بعض المسئوليات في مجال العمل الإجتماعي لسد ثغرة فيه قصرت الإدارة العامة عن الوفاء بها ويكون بالجهد البدني كما يكون بالجهد العقلي والتبرع المالي
- ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان لمجتمعه بلا مقابل وبدافع منه مستهدفا المشاركة في تحمل المسئوليات في المجتمع ومؤسساته من أجل الإسهام في حل المشكلات الإجتماعية والإقتصادية وكذلك تحقيق الخطط الطموحة التي يسعى إليها المجتمع ومؤسساته
- تخصيص وقت وجهد بشكل إرادي حر ودون الحصول على أرباح مادية لمساعدة الآخرين والإسهام في تحقيق النفع والصالح العام

(٦٤) يرى رشاد أحمد عبد اللطيف أن التطوع هو :

- القيام بأعمال الخير وإيصال المنافع إلى الغير بدون مقابل مادي أو عائد دنيوي محسوس بل طمعا في رضا الله وكسب الثواب وتحقيقا للقيم الإنسانية ومثلها الراقية وتعبيرا عن الفطرة البشرية السليمة
- ذلك الجهد الذي يقدمه الإنسان لمجتمعه بدافع من إرادته الحرة ودون إنتظار مقابل له قاصدا بذلك تحمل بعض المسئوليات في مجال العمل الإجتماعي لسد ثغرة فيه قصرت الإدارة العامة عن الوفاء بها ويكون بالجهد البدني كما يكون بالجهد العقلي والتبرع المالي
- ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان لمجتمعه بلا مقابل وبدافع منه مستهدفا المشاركة في تحمل المسئوليات في المجتمع ومؤسساته من أجل الإسهام في حل المشكلات الإجتماعية والإقتصادية وكذلك تحقيق الخطط الطموحة التي يسعى إليها المجتمع ومؤسساته
- تخصيص وقت وجهد بشكل إرادي حر ودون الحصول على أرباح مادية لمساعدة الآخرين والإسهام في تحقيق النفع والصالح العام

(٦٥) يرى مجموعة من خبراء المم المتحدة في حلقة بحثية سبقت العام العالمي للتطوع 201م أن التطوع هو :

- القيام بأعمال الخير وإيصال المنافع إلى الغير بدون مقابل مادي أو عائد دنيوي محسوس بل طمعا في رضا الله وكسب الثواب وتحقيقا للقيم الإنسانية ومثلها الراقية وتعبيرا عن الفطرة البشرية السليمة
- ذلك الجهد الذي يقدمه الإنسان لمجتمعه بدافع من إرادته الحرة ودون إنتظار مقابل له قاصدا بذلك تحمل بعض المسؤوليات في مجال العمل الإجتماعي لسد ثغرة فيه قصرت الإدارة العامة عن الوفاء بها ويكون بالجهد البدني كما يكون بالجهد العقلي والتبرع المالي
- ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان لمجتمعه بلا مقابل وبدافع منه مستهدفا المشاركة في تحمل المسؤوليات في المجتمع ومؤسساته من أجل الإسهام في حل المشكلات الإجتماعية والإقتصادية وكذلك تحقيق الخطط الطموحة التي يسعى إليها المجتمع ومؤسساته
- تخصيص وقت وجهد بشكل ارادى حر وبدون الحصول على أرباح مادية لمساعدة الآخرين والاسهام في تحقيق النفع والصالح العام

(٦٦) العمل التطوعي عمل غير ربحي بمعنى :

- أن العمل التطوعي دائما يكون بدون مقابل يكون التطوع من المتطوع أحيانا يكون هناك مقابل للمتطوع لكن يكون الشيء البسيط
- إن المتطوع لا تكون له حقوق مثل الموظف من راتب شهري ومعاش وإجازات براتب وبدون راتب لأن عمله دائما يكون في مؤسسات أهلية غير حكومية أو خاصة
- توجد علاقة بين الافراد والعمل التطوعي فنجاح الافراد وإنخراطهم في العمل التطوعي يعني نجاح للعمل التطوعي إن لم يكن أشخاص لا ينجح العمل التطوعي
- يقوم المتطوع بخدمة وتنمية مستوى معيشة الآخرين فمشاركته في خدمة المجتمع ومساعدة الآخرين ترفع مستوى المعيشة ويصبح في المجتمع ازدهار وتقدم نتيجة لقيام المتطوع بعمله

(٦٧) العمل التطوعي عمل غير وظيفي بمعنى :

- أن العمل التطوعي دائما يكون بدون مقابل يكون تطوع من المتطوع أحيانا يكون هناك مقابل للمتطوع لكن يكون الشيء البسيط
- إن المتطوع لا تكون له حقوق مثل الموظف من راتب شهري ومعاش وإجازات براتب وبدون راتب لأن عمله دائما يكون في مؤسسات أهلية غير حكومية أو خاصة
- توجد علاقة بين الافراد والعمل التطوعي فنجاح الافراد وإنخراطهم في العمل التطوعي يعني نجاح للعمل التطوعي إن لم يكن أشخاص لا ينجح العمل التطوعي
- يقوم المتطوع بخدمة وتنمية مستوى معيشة الآخرين فمشاركته في خدمة المجتمع ومساعدة الآخرين ترفع مستوى المعيشة ويصبح في المجتمع ازدهار وتقدم نتيجة لقيام المتطوع بعمله

(٦٨) العمل التطوعي يقوم به الأفراد بمعنى : → مهم جدا

- أن العمل التطوعي دائما يكون بدون مقابل يكون تطوع من المتطوع أحيانا يكون هناك مقابل للمتطوع لكن يكون الشيء البسيط
- إن المتطوع لا تكون له حقوق مثل الموظف من راتب شهري ومعاش وإجازات براتب وبدون راتب لأن عمله دائما يكون في مؤسسات أهلية غير حكومية أو خاصة
- توجد علاقة بين الأفراد والعمل التطوعي فنجاح الأفراد وإنخراطهم في العمل التطوعي يعني نجاح للعمل التطوعي إن لم يكن أشخاص لا ينجح العمل التطوعي
- يقوم المتطوع وتنمية مستوى معيشة الآخرين فمشاركته في خدمة المجتمع ومساعدة الآخرين ترفع مستوى المعيشة ويصبح في المجتمع ازدهار وتقدم نتيجة لقيام المتطوع بعمله

(٦٩) العمل التطوعي يقوم به المتطوع من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين بمعنى :

- أن العمل التطوعي دائما يكون بدون مقابل يكون تطوع من المتطوع أحيانا يكون هناك مقابل للمتطوع لكن يكون الشيء البسيط
- إن المتطوع لا تكون له حقوق مثل الموظف من راتب شهري ومعاش وإجازات براتب وبدون راتب لأن عمله دائما يكون في مؤسسات أهلية غير حكومية أو خاصة
- توجد علاقة بين الأفراد والعمل التطوعي فنجاح الأفراد وانخراطهم في العمل التطوعي يعني نجاح للعمل التطوعي إن لم يكن أشخاص لا ينجح العمل التطوعي
- يقوم المتطوع وتنمية مستوى معيشة الآخرين فمشاركته في خدمة المجتمع ومساعدة الآخرين ترفع مستوى المعيشة ويصبح في المجتمع ازدهار وتقدم نتيجة لقيام المتطوع بعمله

(٧٠) من وسائل إثارة الإهتمام الوطني بالتطوع :

- استخدام المؤسسات الدينية
- استخدام وسائل الإعلام المتاحة
- إثارة اهتمام النشء من خلال المنهج الدراسي
- تقديم النموذج (القدوة) في العمل التطوعي
- التوجه إلى أصحاب القرار وإشراكهم في العمل
- عقد الندوات والمؤتمرات وحلقات البحث
- الإعتراف للمتطوعين بالدور الذي يقومون به
- جميع ما سبق

(٧١) من تقنيات استقطاب المتطوعين : → مهم جدا

- التقييم
- التحفيز والتنشيط
- التدريب والتأهيل
- تحديد الحاجة إلى المتطوعين مهم
- الاختيار الصحيح للمتطوع مهم
- الإطار التنظيمي مهم
- توفير الإمكانيات
- جميع ما سبق

(٧٢) مجالات التدريب التي توصي بها لجنة متابعة المنظمات الأهلية العربية :

- إدارة الكوادر البشرية وتنميتها
- إدارة الأبعاد المالية للمنظمة
- تدريب مهني وحرفي متخصص
- مجالات حديثة للتدريب
- مجالات متخصصة للتدريب
- كل ما سبق

(٧٣) الفلسفة الذاتية : → مهمة جدا

- تقوم على مجموعة من الاعتبارات التي تجول في ذهن وضمير فرد أو مجموعة من الافراد
- تنشأ نتيجة تأثر القائمين بالعمل التطوعي بجملة الظروف والمتغيرات البيئية
- أساسها هو تولى الدولة مهمة توفير الخدمة والرعاية للمواطنين مسبقا ويتولى القطاع التطوعي استكمال النقص فيه وبذا يتكامل العمل لخير المجتمع فالجهود الحكومية تأتي في البداية والجهود التطوعية تكون امتدادا لها
- تفترض أن الخدمات المطلوبة لتحقيق الرفاهية للمجتمع عديدة ومكلفة وتحتاج لجهود القطاع الحكومي والقطاع الأهلي بحيث تتولى الأجهزة الرسمية الخدمات الأساسية ويساندها في خط متواز القطاع الأهلي للقيام بخدمات أخرى لتغطية كافة الخدمات المطلوبة للمجتمع ولذا فهي جهود متكاملة لا تنافس بينها حيث أن غايتها تحقيق الصالح العام

(٧٤) الفلسفة الموضوعية : → مهمة جدا

- تقوم على مجموعة من الإعتبارات التي تجول في ذهن وضمير فرد أو مجموعة من الافراد
- تنشأ نتيجة تأثر القائمين بالعمل التطوعي بجملة الظروف والمتغيرات البيئية
- أساسها هو تولى الدولة مهمة توفير الخدمة والرعاية للمواطنين مسبقا ويتولى القطاع التطوعي استكمال النقص فيه وبذا يتكامل العمل لخير المجتمع فالجهود الحكومية تأتي في البداية والجهود التطوعية تكون امتدادا لها
- تفترض أن الخدمات المطلوبة لتحقيق الرفاهية للمجتمع عديدة ومكلفة وتحتاج لجهود القطاع الحكومي والقطاع الأهلي بحيث تتولى الأجهزة الرسمية الخدمات الأساسية ويساندها في خط متواز القطاع الأهلي للقيام بخدمات أخرى لتغطية كافة الخدمات المطلوبة للمجتمع ولذا فهي جهود متكاملة لا تنافس بينها حيث أن غايتها تحقيق الصالح العام

(٧٥) نظرية السلم الامتدادي لسيدني ويب : → مهمة جدا

- تقوم على مجموعة من الإعتبارات التي تحول في ذهن وضمير فرد أو مجموعة من الأفراد
- تنشأ نتيجة تأثر القائمين بالعمل التطوعي بجملة الظروف والمتغيرات البيئية
- أساسها هو تولى الدولة مهمة توفير الخدمة والرعاية للمواطنين مسبقا ويتولى القطاع التطوعي استكمال النقص فيه وبذا يتكامل العمل لخير المجتمع فالجهود الحكومية تأتي في البداية والجهود التطوعية تكون امتداد لها
- تفترض أن الخدمات المطلوبة لتحقيق الرفاهية للمجتمع عديدة ومكلفة وتحتاج لجهود القطاع الحكومي والقطاع الأهلي بحيث تتولى الاجهزة الرسمية الخدمات الأساسية ويساندها في خط متواز القطاع الاهلي للقيام بخدمات أخرى لتغطية كافة الخدمات المطلوبة للمجتمع ولذا فهي جهود متكاملة لا تنافس بينها حيث أن غايتها تحقيق الصالح العام

(٧٦) نظرية الأعمدة المتوازية لجراي : → مهمة جدا

- تقوم على مجموعة من الإعتبارات التي تحول في ذهن وضمير فرد أو مجموعة من الأفراد
- تنشأ نتيجة تأثر القائمين بالعمل التطوعي بجملة الظروف والمتغيرات البيئية
- أساسها هو تولى الدولة مهمة توفير الخدمة والرعاية للمواطنين مسبقا ويتولى القطاع التطوعي استكمال النقص فيه وبذا يتكامل العمل لخير المجتمع فالجهود الحكومية تأتي في البداية والجهود التطوعية تكون امتداد لها
- تفترض أن الخدمات المطلوبة لتحقيق الرفاهية للمجتمع عديدة ومكلفة وتحتاج لجهود القطاع الحكومي والقطاع الأهلي بحيث تتولى الاجهزة الرسمية الخدمات الأساسية ويساندها في خط متواز القطاع الاهلي للقيام بخدمات أخرى لتغطية كافة الخدمات المطلوبة للمجتمع ولذا فهي جهود متكاملة لا تنافس بينها حيث أن غايتها تحقيق الصالح العام

(٧٧) من أهداف التدريب في مجال المنظمات التطوعية : → مهمة جدا

- إكساب المتدربين مهارات مهنية معينة
- إكساب المتدربين معلومات معينة من شأنها أن تؤثر إيجابيا في مستوى مهاراتهم أو اتجاهاتهم أو سلوكهم
- التأثير في سلوك المتدربين واتجاهاتهم إزاء المنظمة التطوعية التي يعملون بها
- جميع ما سبق

(٧٨) من عوامل نجاح عملية استقطاب المتطوعين :

- إعداد قسم مختص يشرف على شؤون المتطوعين
- إعداد لوائح ونظم إدارية تحكم عمل المتطوعين
- أعمال حيوية ذات طبيعة جذابة، وإنتاجية ملموسة
- الاستفادة من تجارب الجمعيات الخيرية التطوعية في البلدان المختلفة
- تطبيق تقنيات الاستقطاب
- دراسة أسباب التسرب التطوعي
- جميع ما سبق

(٧٩) الفعل التطوعي :

- يقصد به الممارسات التطوعية الناتجة من الإيمان بأهمية العمل التطوعي وضرورته ولا يأتي نتيجة لحوادث طارئة وإنما هو عمل قائم بذاته ويرتكز على العمل التطوعي ومنطلقات الفعل التطوعي هي نفس منطلقات السلوك التطوعي
- ويقصد به الممارسات التطوعية التي يمارسها الأفراد استجابة لظروف طارئة أو لمواقف أخلاقية أو إنسانية من قبيل إسعاف جريح في حالة خطرة إثر حادث سير أو السقوط من مكان مرتفع أو إنقاذ غريق مشرف على الهلاك أو مساعدة منكوب في زلزال أو حريق
- ويقصد به الممارسات التي يمارسها الموظفون في المنظمات التطوعية
- ويقصد به الممارسات التي يمارسها المتقنين لخدمات المنظمات التطوعية

(٨٠) من المحاذير والأخطاء الشائعة في عملية استقطاب المتطوعين : → مهم جدا

- أن يصبح الاستقطاب تعصباً للجمعية أو المؤسسة
- انتفاء الطابع المؤسسي للعمل التطوعي **مهم**
- استقطاب عدد كبير من المتطوعين فوق الاحتياج
- عدم الاهتمام والعناية بالمتطوعين بعد استقطابهم
- استخدام المتطوعين في أي عمل حتى الأعمال المستقرة والنمطية
- إقبال كاهل المتطوع بالأعمال وعدم مراعاة أحواله وقدراته

■ جميع ما سبق

(٨١) البناء المؤسسي يعني :

- أن التطوع ينبع من حاجات ذاتية
- أن التطوع ينبع من حاجات إجتماعية
- أن التطوع قد خرج من نطاق الشخص ليصبح ضمن إطار يتمتع بالمرجعية المحكومة بالقواعد التشريعية أو الأنظمة
- أن التطوع ينبع من حاجات قومية

(٨٢) العمل التطوعي الجامعي والمؤسسي يتميز عن العمل التطوعي الفردي بعدة مزايا منها : → مهم جدا

- العمل الجماعي يحقق صفة التعاون والجماعية
- عدم الاصطباغ بصبغة الأفراد في العمل الجماعي **مهم**
- الاستقرار النسبي للعمل التطوعي الجماعي **مهم**
- يمتاز العمل الجماعي المؤسساتي بالقرب من الموضوعية في الآراء أكثر من الذاتية
- العمل الجماعي والمؤسساتي أكثر وسطية من العمل الفردي
- الاستفادة من كافة الطاقات والقدرات البشرية المتاحة

■ جميع ما سبق

٨٣) هناك حاجة ماسة في المنظمة التطوعية لجمع المال لصالح أربعة وجوه تعكسها حسابات المؤسسة التطوعية وهي :

- الأصول الثابتة ، والمصاريف الإدارية ، ومصاريف إدامة الخدمات التي تقوم بها المؤسسة التطوعية ، ومصاريف تنمية الموارد المالية
- الأصول المتحركة ، والمصاريف الإدارية ، ومصاريف إدامة الخدمات التي تقوم المؤسسة التطوعية ، ومصاريف تنمية الموارد المالية
- الأصول الثابتة ، والمصاريف الإدارية ، ومصاريف إدامة الخدمات التي تقوم بها المؤسسة التطوعية ، والمصاريف الاستهلاكية
- الأصول الثابتة ، والمصاريف الإدارية ، والمصاريف غير الإدارية ، ومصاريف تنمية الموارد المالية

٨٤) من خصائص التنظيمات التطوعية :

- مفتوحة لجميع من تنطبق عليهم شروط العضوية للانضمام إليهم
- توافر مرجعية تشريعية تحكم أعمال التنظيمات التطوعية
- تنظيمات جماعية تحكمها قرارات مجموعة
- محكومة بقواعد تنظيمية ملزمة لكل الأفراد العاملين فيه (مهم)
- تقدم خدماتها إلى الفئات والجهات التي حددتها في تشريعاتها دون تمييز ديني، أو عرقي، أو طائفي (مهم)
- جميع ما سبق

٨٥) أسلوب الإدارة بالأهداف يعني : → (تنبيه : مهمة جدا)

- تبني قواعد الإدارة بالأهداف
- اعتماد الهدف أولاً ووضع الوسائل الإدارية المناسبة لتحقيقه
- جميع ما سبق

٨٦) الرؤية : →

- هي وصف للمنظمة ولتأثيرها المرتقب في المستقبل
- هي الأهداف التي تأتي ضمن الخطط المحلية وتدعم الأهداف العامة ولكن بتفصيل أدق
- تلخيص للبرنامج الرئيس وتطوره وإدارته وتأتي امتداداً للرؤية وتتصف بالعمومية وغير قابلة للتحديد الكمي
- هي التعبير الفلسفي عن الإحتياج القائم على القيمة الذي تلبيه المنظمة للجميع أو سبب وجود المنظمة

٨٧) الأهداف المرحلية المحدودة : → مهم جدا

- هي وصف للمنظمة ولتأثيرها المرتقب في المستقبل
- هي الأهداف التي تأتي ضمن الخطط المحلية وتدعم الأهداف العامة ولكن بتفصيل أدق
- تلخيص للبرنامج الرئيس وتطوره وإدارته وتأتي امتداداً للرؤية وتتصف بالعمومية وغير قابلة للتحديد الكمي
- هي التعبير الفلسفي عن الإحتياج القائم على القيمة الذي تلبيه المنظمة للجميع أو سبب وجود المنظمة

٨٨) الأهداف العامة : → مهم جدا

- هي وصف للمنظمة ولتأثيرها المرتقب في المستقبل
- هي الأهداف التي تأتي ضمن الخطط المحلية وتدعم الأهداف العامة ولكن بتفصيل أدق
- تلخيص للبرنامج الرئيس وتطوره وإدارته وتأتي امتداداً للرؤية وتتصف بالعمومية وغير قابلة للتحديد الكمي
- هي التعبير الفلسفي عن الإحتياج القائم على القيمة الذي تلبيه المنظمة للجميع أو سبب وجود المنظمة

٨٩) الرسالة :  مهم جدا

- هي وصف للمنظمة ولتأثيرها المرتقب في المستقبل
- هي الأهداف التي تأتي ضمن الخطط المحلية وتدعم الأهداف العامة ولكن بتفصيل أدق
- تلخيص للبرنامج الرئيس وتطوره وإدارته وتأتي امتدادا للرؤية وتتصف بالعمومية وغير قابلة للتحديد الكمي
- هي التعبير الفلسفي عن الاحتياج القائم على القيمة الذي تلبيه المنظمة للجميع أو سبب وجود المنظمة

٩٠) الأهداف المرحلية المحدودة محددة بمعنى :

- تتعلق بمهمة أو برنامج معين
- يمكن قياس كميتها عن طريق التاريخ أو النتائج أو المسؤولية
- قابلة للإنجاز في المدة الزمنية الموصى بها
- مركزة على أنشطة مقيدة المدى للحصول على أهداف أطول مدى
- لها إطار زمني يجب إنجازها خلاله

٩١) الأهداف المرحلية المحدودة قابلة للقياس بمعنى :

- تتعلق بمهمة أو برنامج معين
- يمكن قياس كميتها عن طريق التاريخ أو النتائج أو المسؤولية
- قابلة للإنجاز في المدة الزمنية الموصى بها
- مركزة على أنشطة مقيدة المدى للحصول على أهداف أطول مدى
- لها إطار زمني يجب إنجازها خلاله

٩٢) الأهداف المرحلية المحدودة يمكن تحقيقها بمعنى :

- تتعلق بمهمة أو برنامج معين
- يمكن قياس كميتها عن طريق التاريخ أو النتائج أو المسؤولية
- قابلة للإنجاز في المدة الزمنية الموصى بها
- مركزة على أنشطة مقيدة المدى للحصول على أهداف أطول مدى
- لها إطار زمني يجب إنجازها خلاله

٩٣) الأهداف المرحلية المحدودة موجهة نحو النتائج بمعنى :

- تتعلق بمهمة أو برنامج معين
- يمكن قياس كميتها عن طريق التاريخ أو النتائج أو المسؤولية
- قابلة للإنجاز في المدة الزمنية الموصى بها
- مركزة على أنشطة مقيدة المدى للحصول على أهداف أطول مدى
- لها إطار زمني يجب إنجازها خلاله

٩٤) الأهداف المرحلية المحدودة محددة زمنيا بمعنى :

- تتعلق بمهمة أو برنامج معين
- يمكن قياس كميتها عن طريق التاريخ أو النتائج أو المسؤولية
- قابلة للإنجاز في المدة الزمنية الموصى بها
- مركزة على أنشطة مقيدة المدى للحصول على أهداف أطول مدى
- لها إطار زمني يجب إنجازها خلاله