

الاستقطاب والتدريب للمتطوعين

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

أ- تعريف الاستقطاب :

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

ب- تقنيات الاستقطاب :

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

❖ ثانياً : عوامل نجاح عملية الاستقطاب :

- 1- دراسة أسباب التسرب التطوعي للمتطوعين داخل الجمعيات والمؤسسات الخيرية لمعالجة الأخطاء وتجنبها مستقبلاً .
- 2- وجود لوائح ونظم إدارية تحكم عمل المتطوعين وتوضح مسؤولياتهم وواجباتهم وحقوقهم .
- 3- أعمال حيوية ذات طبيعة جذابة وإنتاجية ملموسة .

- ٤- الاستفادة من تجارب الجمعيات الخيرية التطوعية في البلدان المختلفة والاستئارة بخططها .
- ٥- تطبيق تقنيات الاستقطاب .
- ٦- إعداد قسم مختص يشرف على شؤون المتطوعين .

❖ ثالثاً : بعض الأفكار العملية لاستقطاب المتطوعين :

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

❖ رابعا : تصنيف المتطوعين :

يمكن تصنيف المتطوعين الى عدة أصناف وهي :

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

❖ خامسا : أهداف التدريب في العمل التطوعي وأهم مجالاته :

أ- أهداف التدريب :

بدأ الاهتمام بمفهوم بناء القدرات في القطاع التطوعي في بداية التسعينيات من القرن العشرين وارتبط ذلك بالتطوع الكمي والكيفي للمنظمات الأهلية . واستهدف العمل على مؤسسة العمل التطوعي وتدريب العاملين في هذا القطاع على المستويين المهني والتطوعي لزيادة كفاءتهم وفعاليتهم فيه وهذا يعكس زيادة الاهتمام بتقوية هذه المنظمات وتفعيل دورها .
ويهدف التدريب الى مساعدة المتطوعين على أداء مهامهم بطريقة أفضل وبأقل جهد ممكن للحد من الأخطاء والعمل على توفير الوقت والجهد والنفقات

وهناك ثلاثة أهداف للتدريب في مجال المنظمات التطوعية :

- ١- إكساب المتدربين مهارات مهنية معينة يفترض أن تؤثر إيجابيا في كفاءاتهم وفعاليتهم وإنتاجيتهم .
- ٢- التأثير في المعرفة بمعنى إكساب المتدربين معلومات معينة من شأنها أن تؤثر إيجابيا في مستوى مهاراتهم أو اتجاهاتهم أو سلوكهم .
- ٣- التأثير في سلوك المتدربين واتجاهاتهم إزاء المنظمة التطوعية التي يعملون بها ، وإزاء القطاع الذي ينتمون إليه ، وقيمة العمل الذي يقومون به ، وهو ما يؤثر إيجابيا في الفاعلية والكفاءة والإنتاجية .

والتدريب عملية مستمرة بالنسبة للمتطوع وهي لا تتوقف عند حصوله على فرصة تدريبية واحدة في ضوء أن هناك العديد من المستجدات في هذا المجال الذي أخذت أبعاده تتشكل في السنوات الأخيرة.
والتدريب بالمفهوم الواسع ينبغي أن يتخطى الدورات التدريبية أو ورش العمل كي يمتد إلى كل ما من شأنه التأثير في المهارات والمعرفة وتقدير الذات والعمل ويعني ذلك بالإضافة إلى التدريب بالمفهوم التقليدي قواعد البيانات والمعلومات والبحوث التي تتوجه نحو الفعل والمناخ المهني للتفاعل والتعاون والتنسيق.

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

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

ب- أهم مجالات التدريب :

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

١- إدارة الكوادر البشرية وتنميتها :

وتتمثل في تخطيط السياسات والاستراتيجيات ، والتخطيط للمشروعات ، والقيادة ، وأسس تصميم المشروعات وكتابتها ، وبناء الهيكل التنظيمي ، والاتصال.

٢- إدارة الأبعاد المالية للمنظمة :

وتتمثل في الإدارة المالية والمحاسبية ، وتنمية الموارد ، وكتابة مقترحات التمويل ، والتسويق ، وإعداد الموازنة .

٣- تدريب مهني وحرفي متخصص :

من خلال إحياء الحرف الصغيرة وتنميتها ، والإشراف المهني ، وتنمية المهارات المهنية والحرفية .

٤- مجالات حديثة للتدريب :

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

٥- مجالات متخصصة للتدريب :

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

تم بحمد الله