

المحاضرة الثامنة

آليات العمل التطوعي

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

أولا : تفعيل العمل التطوعي في مجال الإعلام :-

ومن المقترحات لتفعيل العمل التطوعي في مجال الإعلام ما يلي :

- 1- أن يمارس الإعلام دورا أكبر في دعوة المواطنين الى العمل التطوعي والتعريف بالنشاطات التطوعية التي تقوم بها المؤسسات الحكومية والجمعيات
- 2- مطالبة وسائل الإعلام المختلفة بدور أكثر تأثيرا في تعريف أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي ومدى حاجة المجتمع إليه وتبصيرهم بأهميته ودوره في عملية التنمية وكذلك إبراز دور العاملين في هذا المجال بطريقة تكسبهم الاحترام الذاتي واحترام الآخرين .
- 3- بناء القدرات البشرية المهنية والفنية وفي إدارة الأعمال وإدارة العمل التطوعي والمشاركة السياسية و تكثيف التدريب
- 4- نشر وتفعيل ثقافة العمل التطوعي من خلال قنوات ووسائل الإعلام المرئي والمقروء والمسموع ومن خلال المجالات المتخصصة في متابعة أنشطة العمل التطوعي ومن خلال المحاضرات في المساجد وخطب الجمعة والمنتديات الثقافية والندوات والمؤتمرات التي تتعد لهذا الغرض بخصوصه ويدعي لها الشخصيات البارزة في العمل التطوعي .

ثانيا : تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم :-

- 1- أن تضم البرامج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة بعض المقررات الدراسية التي تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته ودوره التنموي ويقترن ذلك ببعض البرامج التطبيقية التي تدعم هذه القيمة في نفوس الشباب مثل حملات تنظيف محيط المدرسة أو العناية بأشجار المدرسة أو خدمة البيئة .
- 2- ضرورة قيام المدارس وفي مراحل مبكرة في إشراك الطلبة في برامج العمل التطوعي من خلال حملات النظافة وزراعة الأشجار وغيرها والعمل على زيادة ثقة الجمهور بالمؤسسات التطوعية العاملة ، بحيث يشعر المجتمع أن هذه المؤسسات تقدم خدمات فعلية للمجتمع .
- 3- تنشئة الأبناء تنشئة اجتماعية سليمة وذلك من خلال قيام مؤسسات التنشئة المختلفة كالأ أسرة والمدرسة والإعلام بدور منسق ومتكامل الجوانب في غرس قيم التضحية والإيثار وروح العمل الجماعي في نفوس الناشئة منذ مراحل الطفولة المبكرة .
- 4- تدعيم جهود الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية حول العمل الاجتماعي التطوعي مما يسهم في تحسين واقع العمل الاجتماعي بشكل عام والعمل التطوعي بشكل خاص .
- 5- استخدام العمل التطوعي في المعالجة النفسية والصحية والسلوكية لبعض المتعاطين للمخدرات والمدمنين أو العاطلين أو المنحرفين اجتماعيا .

- 6- التوعية بأداب وأخلاقيات العمل التطوعي .
- 7- إظهار مجالات العمل التطوعي المختلفة وأولويتها .
- 8- تدريب المدربين وإعداد الكوادر .
- 9- العمل على تدريب طلبة المدارس على العمل التطوعي .
- 10- تدريب خريجي معاهد الخدمة الاجتماعية.
- 11- إقامة دورات تدريبية للعاملين في هذه الهيئات والمؤسسات التطوعية مما يؤدي الى اكسابهم الخبرات والمهارات المناسبة ويساعد على زيادة كفاءتهم في هذا النوع من العمل وكذلك الاستفادة من تجارب الآخرين في هذا المجال .
- 12- تشجيع الأسرة للأعمال التطوعية .
- 13- تقديم الخدمات المساندة للدولة في مجال التربية الخاصة .
- 14- إحياء مفهوم التطوع في المجتمع وخاصة بين الشباب وإعطائهم الثقة الكافية للحصول على جميع المعلومات الخاصة بعملهم .
- 15- ممارسة الديمقراطية عن طريق إتاحة الفرصة للمتطوعين أن يتخذوا قرارات خاصة بمجتمعهم بشكل مباشر وديمقراطي .
- 16- تعليم الناشئة على ممارسة التطوع بصورة منظمة وفعالة .
- 17- توضيح مهام ومسئوليات العاملين بالعمل التطوعي .
- 18- أن تمارس المدرسة والجامعة والمؤسسة الدينية دوراً أكبر في حث الشباب على التطوع خاصة في العطل الصيفية .
- 19- تشجيع الشباب والفتيات على الانخراط في الأعمال التطوعية من خلال وسائل الإعلام كالصحافة والإذاعة والتلفزيون وبيان أجورها وآثارها وعوائدها على المجتمع .
- 20- إبراز دور البارزين في الأعمال التطوعية وتغطية أخبارهم وميادين النجاحات في حياتهم مع عرض تجاربهم وخبراتهم ليكون ذلك حافزاً لهم ودافعاً لغيرهم .
- 21- طباعة النشرات والكتيبات المعنية بثقافة العمل التطوعي وكذلك الدراسات والبحوث المؤصلة لهذا الأمر واستكتاب أساتذة الجامعات ومدراء المراكز والجمعيات والهيئات واللجان الخيرية والمعاهد المتخصصة لإثراء هذا الجانب .
- 22- إنشاء لجنة وطنية متعاونة مع الجمعيات والمراكز والهيئات واللجان الخيرية تستقطب الطلاب والطالبات وتدفعهم للمشاركة العملية في الأعمال التطوعية التي حثنا عليها ديننا الحنيف وتؤكد فينا الانتماء للوطن وتساهم في وحدة المجتمع ورفي أفراده .

ثالثاً : استخدام الحاسب الآلي

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

1- استخدام الانترنت في استقبال البريد وإرسال الرسائل ومراسلة الجهات الاخبارية والمتطوعين والمستفيدين من الأعمال التطوعية

2- تكوين قاعدة بيانات بالمتطوعين وخبراتهم .

3- تكوين قاعدة بيانات بالاحتياجات المطلوبة .

4- إنشاء قاعدة بيانات عالمية بشأن الموارد المتاحة من المتطوعين على شبكة الانترنت وذلك يلعب دوراً محورياً في تشجيع تبادل المعلومات على الصعيد العالمي بشأن مساهمات المتطوعين في التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

5- العمل على إنشاء منتديات المناقشة عبر شبكة الانترنت حول العمل التطوعي والاستدامة البيئية مما يتيح الفرصة لتبادل الآراء والخبرات حول الموضوع وطرح الأفكار الإنمائية لتطوير العمل التطوعي .

6- استخدام التكنولوجيا الحديثة لتنسيق العمل التطوعي بين الجهات الحكومية والأهلية لتقديم الخدمات الاجتماعية وإعطاء بيانات دقيقة عن حجم واتجاهات وحاجات العمل التطوعي .

7 - متابعة المتبرعين من حيث :

أ- تبرعاتهم ونشاطهم . ب- التغيير في العناوين . ج- رسائل الشكر .

د- متابعة ما يصل لكل متبرع من مراسلات وما يتسلم منه .

8 - إصدار بعض الحملات البريدية لفئة معينة من المتبرعين كالأطباء مثلاً .

9 - تحليل أداء الحملات البريدية .

10- متابعة الخدمات الفنية مع الشركات المختلفة .

11- المحاسبة المالية في المنظمات الخيرية .

12- متابعة صناديق جمع التبرعات المثبتة .

13- متابعة حركة البيع من خلال المعارض الخيرية المختلفة

14- متابعة الاستقطاعات المختلفة من الشركات

15- متابعة تبرعات الأسهم والأرباح .

16- إعداد تقارير مختلفة ومتنوعة وتتضمن :

أ- تقارير سنوية عن نشاط المؤسسة ومجموع التبرعات .

ب- تقارير دورية عن التبرعات في فترة معينة .

المحاضرة التاسعة

إطار العمل التطوعي وأساليبه ودور الاختصاصي الاجتماعي في الحركة التطوعية

العناصر الأساسية

أولاً : إطار العمل التطوعي

ثانياً : أساليب العمل التطوعي

ثالثاً : دور الاختصاصي الاجتماعي في الحركة التطوعية

أولاً : إطار العمل التطوعي

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

وعادة ما يتم تنظيم العمل الاجتماعي بالأطر التالية : -

(1) إطار المجتمع :

يأتي العمل الاجتماعي التطوعي استجابة لحاجة اجتماعية فهو واقعي ومعبّر عن الحس الاجتماعي وبالرغم من أن انفتاح المجتمعات يؤدي إلى اتساع الخيارات أمام العمل الاجتماعي إلا أنه يبقى هناك حد أدنى من التغيرات الاجتماعية التي يهدف العمل التطوعي إحداثها وقد يرفضها المجتمع .

(2) القوانين :

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

(3) المؤسسات :

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

ثانيا : أساليب العمل الاجتماعي

وتتمثل في :

1 - خدمة الفرد :

* تناول الأفراد الذين يتعرضون لمصاعب معينة .

* والذين يتعثرون في مسار حياتهم .

وتهدف الى :

* مساعدتهم ليتمكنوا من ممارسة حقوقهم وتقوية علاقتهم السوية بالمجتمع .

* اتاحة المجال لهم بالمشاركة الفعالة كمواطنين صالحين لا يستطيع الوطن الاستغناء عن دورهم في بنائه .

2 - خدمة الجماعة :

* ادخلت الى العمل الاجتماعي في الثلاثينات من القرن الماضي .

* أسلوب يركز على قوة الجماعة والعلاقات التبادلية داخلها في مواجهة الصعاب التي يعيشها أفرادها أو في معالجة الأمور الحياتية المختلفة .

- و الجماعات اما أن تكون :

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

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

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

3- التنشيط الاجتماعي :

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

ثالثاً : دور الاختصاصي الاجتماعي في الحركة التطوعية

ويتمثل هذا الدور فيما يلي :

1- توعية الجماهير :

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

وتتسم عملية توعية الجماهير بما يلي :

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

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

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

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

2- تغيير الاتجاهات :

تعني الاتجاهات مدى إحساس الناس بمشكلة معينة وأبعادها والعواقب المترتبة على استمرار هذه المشكلة والرغبة في إحداث التغيير، وتكوين هذا الاتجاه أمر في غاية الأهمية فعلى سبيل المثال : يوجد في المجتمع فئة لا يستهان بها من الناس لديهم اتجاه خاطئ نحو المعاقين ، فهم ينظرون إليهم على أنهم عالة على المجتمع وتوفير الخدمات لهم نوع من الصدقة وليس حق من حقوقهم مما يتطلب منا السعي الجاد لتغيير هذا الاتجاه مما يساهم في دفع المجتمع للتطوع لهذه الفئة .

3- اختيار المتطوعين :

يستطيع الاختصاصي الاجتماعي التركيز على فئات معينة يمكن أن تشكل مورداً جيداً للتطوع وهي كالتالي :

- شباب الجامعات والمدارس خلال وقت الفراغ والعطلة .

- النساء الغير عاملات .

- ربات البيوت والمسنين .

- الباحثين عن العمل والمتقاعدين .

وتتم عملية اختيار المتطوعين بالمرحلة التالية :

- تقدم الراغب للتطوع باستمارة طلب التطوع : موضحا فيها المعلومات الأساسية عنه وهوايته والجهات التي يرغب التطوع فيها .

- المقابلة الشخصية : يتقابل الأخصائي الاجتماعي مع المتطوع لمعرفة مدى مناسبته للعمل التطوعي ومدى صدق المعلومات التي ذكرت في الاستمارة .

4 - تدريب المتطوع :

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

ويتم التدريب على مستويين هما :

أ - المستوى العام :

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

ب - المستوى المتخصص :

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

5 - تسكين المتطوعين :

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

6- متابعة المتطوعين وتقويم أعمالهم :

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

المحاضرة العاشرة

العناصر الأساسية

أولا : الآليات العلمية التي تعتمد عليها المؤسسات في تقديم الخدمة

ثانيا : تطوير العمل التطوعي

أولا : الآليات العلمية التي تعتمد عليها المؤسسات في تقديم الخدمة

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

الآلية الأولى : دور مراكز أبحاث العمل الخيري التطوعي

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

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

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

الآلية الثانية : دور علماء الاقتصاد

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

الآلية الثالثة : دور علماء الاجتماع

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

الآلية الرابعة : دور علماء النفس

يظهر دور علماء النفس بشكل واضح في وقت الاختناقات حيث يكون لهم دورا كبيرا يتمثل في معالجة الآثار السلبية التي قد تظهر في صورة في سلوكيات فردية هدامة (مثل الإحباط واليأس والاستسلام والوهن) ،

إضافة الى ردود الفعل العنيفة التي تتبلور في أشكال متعددة كالسرقة والإرهاب والتهور، ولهذا تكون مهمة علماء النفس في غاية الدقة فهم مطالبون بالعمل على إعادة تأهيل وترويض الحالات الإنسانية الجانحة لتندمج في المجتمع .

ثانيا : تطوير العمل التطوعي

للارتقاء بالعمل التطوعي و تطويره و تفعيله لا بد من وضع سياسة عامة ونظام موحد وشامل للعمل التطوعي يهدف إلى جذب المتطوعين للمساهمة في خدمة مجتمعهم ، و تحديد وترتيب أولويات الاحتياج في مجالات التطوع المختلفة ، و الرفع من مستوى ومهارات المتطوعين ، و دعم البحوث العلمية في مجال العمل التطوعي ، ويكون ذلك من خلال بعض المقترحات التالية :

- 1- أهمية تربية الأبناء تربية اجتماعية سليمة وذلك من خلال التكاتف التام بين آليات التربية المختلفة كالأُسرة والمدرسة والإعلام بشكل منسق ومتكامل الجوانب لغرس قيم التضحية والإيثار وروح العمل الجماعي في نفوس الأبناء منذ مراحل الطفولة المبكرة .
- 2- أن تحتوي البرامج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة بعض المقررات الدراسية التي تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته ودوره التنموي ويلازم ذلك بعض البرامج التطبيقية مما يمكن هذه القيمة في الشباب مثل حملات تنظيف محيط المدرسة أو العناية بأشجارها أو خدمة البيئة المساعدة في تنظيم المرور .
- 3- دعم المؤسسات والهيئات التي تعمل في مجال العمل التطوعي ماديا ومعنويا بما يمكنها من تأدية رسالتها وزيادة خدماتها .
- 4- إقامة دورات تدريبية للعاملين في هذه الهيئات والمؤسسات التطوعية مما يؤدي الى إكسابهم الخبرات والمهارات المناسبة ويساعد على زيادة كفاءتهم في هذا النوع من العمل وكذلك الاستفادة من تجارب الآخرين في هذا المجال .
- 5- تكوين سجل للمتطوعين يحتوي على بيانات خاصة بالراغبين في التطوع والمجالات التي يرغبون في التطوع فيها والمناطق التي يُفضلون التطوع فيها.
- 6- الاتفاق مع الجهات المعنية بالتطوع على الشروط الواجب توافرها في المتطوع والمهارات اللازمة لأداء العمل التطوعي.
- 7- التركيز في الأنشطة التطوعية على البرامج والمشروعات التي ترتبط بإشباع الاحتياجات الأساسية للمجتمع الأمر الذي يسهم في زيادة الإقبال على المشاركة في هذه البرامج .
- 8- وضع الأنظمة والآليات لحماية المتطوعين والإشراف عليها حتى لا يكون المتطوعون عرضة للاستغلال أو الزج بهم في مخاطر من غير توفر ضمانات حماية لهم .
- 9- إقامة الندوات والمؤتمرات التي تتناول موضوع العمل التطوعي وقضاياها لزيادة الوعي والاهتمام به في المجتمع وتطوير أساليبه وتوسيع طرق جذب المتطوعين.
- 10- إنشاء جائزة سنوية للعمل التطوعي في جميع الاختصاصات تُمنح للمتميزين في العمل التطوعي على مستوى الأفراد والمؤسسات .

- 12- استخدام التكنولوجيا الحديثة لتنسيق العمل التطوعي بين الجهات الحكومية والمؤسسات الأهلية لتقديم الخدمات الاجتماعية وإعطاء بيانات دقيقة عن حجم واتجاهات وحاجات العمل التطوعي الأهم للمجتمع .
- 13- إنشاء جهاز خاص بالمتطوعين يشرف على تدريبهم وتوزيع المهام عليهم وينظم جهودهم .
- 14- تطوير القوانين والتشريعات المنظمة للعمل التطوعي بما يكفل إيجاد فرص حقيقية لمشاركة كافة أفراد المجتمع في اتخاذ القرارات المتصلة بالعمل الاجتماعي .
- 15- تشجيع الشباب وذلك بإيجاد مشاريع خاصة بهم تهدف الى تنمية روح الانتماء والمبادرة لديهم .
- 16- حث الشباب على التطوع خاصة في العطل الصيفية من خلال المدرسة والجامعة والمؤسسة الدينية .
- 17- التواصل مع الهيئات والجمعيات التطوعية العربية والدولية للاستفادة من خبراتها وتجاربها لدعم مسيرة العمل التطوعي الوطني.
- 18- تبني المناسبات التكرمية للمتطوعين وهذا من شأنه أن يدعم مسيرة العمل التطوعي.
- 19- تحديد الشروط والإجراءات الواجب اتباعها للانخراط في التطوع والمزايا التي يتمتع بها المتطوعون.
- 20- التوفيق بين دوافع المتقدمين للعمل التطوعي وبين ما تُقدمه وتمنحه جهات التطوع.

المحاضرة الحادية عشر

العناصر الأساسية

- أولا : عوامل نجاح العمل التطوعي
- ثانيا : دوافع العمل التطوعي وأهم مميزاته
- ثالثا : الفوائد التي تعود على المؤسسة من العمل التطوعي
- رابعا : الجوانب الإيجابية للعمل التطوعي
- خامسا : الجوانب السلبية للعمل التطوعي
- سادسا : معوقات العمل التطوعي
- سابعا : الصفات والشروط الفردية والمؤسسية لنجاح العمل التطوعي

أولا : عوامل نجاح العمل التطوعي

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

- 1- أن يجد المتطوع الوقت المطلوب منه قضاؤه في عمله التطوعي بالجمعية .
- 2- أن يسند لكل متطوع العمل الذي يتناسب مع إمكانياته وقدراته .
- 3- فهم المتطوع للأعمال المكلف بها والمتوقع منه .
- 4- إجراء دراسات تقييمية لأنشطة هؤلاء المتطوعين في المنظمة .
- 5- أن يتفهم المتطوع بوضوح رسالة المنظمة وأهدافها .
- 6- الاهتمام بتدريب المتطوعين على الأعمال التي سيكلفون بها حتى يمكن أن يؤديها بالطريقة التي تريدها المنظمة .
- 7- إيضاح الهيكل الإداري للمنظمة للمتطوعين .
- 8- أن يلم المتطوع بأهداف ونظام وبرامج وأنشطة المنظمة وعلاقته بالعاملين فيها .

ثانيا : دوافع العمل التطوعي وأهم مميزاته

أ – دوافع العمل التطوعي

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

ب – مميزات العمل التطوعي

- 1- مشاركة كل ألوان الطيف الاجتماعي والسياسي .
- 2- رفض البيروقراطية وتدعيم التشاور والمرونة .
- 3- سهولة المحاسبة .
- 4- سهولة اتخاذ القرار .
- 5- المساواة .
- 6 - وسيلة لتحقيق العدالة الاجتماعية .
- 7- الشعور بالانتماء .
- 8- تحقيق الذات .
- 9- تفجير الطاقات وتوظيفها .
- 10- الاستغلال الأمثل لأوقات الفراغ لدى الشباب .

ثالثا : الفوائد التي تعود على المؤسسة من العمل التطوعي

- 1- إنه إضافة حقيقية لمواردها بحيث يسمح بتوجيه ما كان مقررأ أن تتحمله من أموال في توظيف بعض العاملين للتوسع في خدماتها أو تحسين معدل الأداء فيها فهو يؤدي الى رفع العبء المادي عن كاهلها .
- 2- يتميز العمل التطوعي بالحماس في الأداء وهذا ما قد تفتقده في الموظف المدفوع الأجر وقد يرافق هذا الحماس خلفية من الخبرة والمهارة وليس مجرد الرغبة .

3- يسمح العمل التطوعي بالممارسة الحقيقية للديمقراطية الاجتماعية في المجتمع لما يتميز به من حرية حيث يسمح للمتطوع بالتعبير الصادق عن رأيه في طبيعة ومستوى الخدمة والرعاية مما يجعل المؤسسة في تطوير مستمر .

4- الاستفادة من الطاقات الشابة في المجتمع وشغل وقت الفراغ بطريقة فاعلة .

5- سد العجز أو الثغرات في بعض التخصصات النادرة من خلال العمل التطوعي .

رابعاً : الجوانب الإيجابية للعمل التطوعي

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

1- رضا الله والثواب في الآخرة ؛ حيث يعود العمل التطوعي بالنفع على المجتمع وأفراده ، وهو يؤدي أيضاً إلى مغفرة الذنوب وتكفير السيئات .

2- يكسب الإنسان الثقة في نفسه ، فهو يتيح له الفرصة للمشاركة ، ويزيد من قدرته على التعاون ومساعدة الآخرين .

3- اكتساب بعض صفات الشخصية الإيجابية ، والتخلص من السلبية وحب الذات ، ويتعلم الصبر وضبط النفس ، والقدرة على تحمل المسؤولية ، والقدرة على اتخاذ القرارات .

4- تحقيق الراحة النفسية والسعادة المعنوية :

العمل التطوعي يجعل الإنسان يقف على نتائج إيجابية يحققها بعمله وإنتاجه ويشعره بالتالي براحة نفسية وسعادة معنوية كبيرة ويشعره بأهميته وأهمية العمل التطوعي في حياته وحياته غيره ويعيد له توازنه النفسي المفقود .

5- العمل التطوعي يكسب الإنسان الحيوية والنشاط وينمي عنده قدرات ذهنية ومهارات ومؤهلات سلوكية : حيث أن المتفاني في العمل التطوعي يملك من الطاقات الحيوية والنشاط ما لا يملكه غيره وقد نجده تقدم به العمر ونشاطه أوسع وأكبر من نشاط شاب في مقتبل العمر ، فالعمل التطوعي دافع يفجر لدى الإنسان قوة داخلية تنمي إرادته وثقته بنفسه ويزيد من نقاط قوة شخصيته حيث يكسبه الخبرة والتجربة الاجتماعية التي تساعد على النمو الاجتماعي وتكامل شخصيته .

6- العمل التطوعي طريق لنيل محبة الناس :

من تطوع لخدمة الناس فقد اختار طريقاً لكسب القلوب وكسب محبتهم فالمتطوع محبوب لدى الناس يدعون له ويبتسمون في وجهه ويزرعون لديه التفاؤل والاطمئنان .

7- العمل التطوعي يحقق الرفقة الصالحة ويوسع دائرة علاقات الإنسان وارتباطاته الاجتماعية : الإنسان اجتماعي بطبعه فهو بحاجة الى صحبة تشاركه أهدافه وآماله وهمومه ، ويتيح العمل التطوعي للإنسان اللقاء بأهل الخير والصالح ممن أحسنوا اختيار أوقاتهم واهتماماتهم لإنجاز عمل مفيد لمجتمعهم ، كما يتيح له الالتقاء بأكبر عدد ممكن من الناس فيربطه أكثر بالنسيج الاجتماعي للمجتمع .

8 - يشبع العمل التطوعي عند الإنسان أثناء اشتراكه في الأنشطة التطوعية كثيراً من حاجاته الاجتماعية والنفسية مثل الحاجة الى التقدم والنجاح ، والحاجة الى الانتماء ، والحاجة الى الأمن ، والحاجة الى تأكيد الذات .

9- يؤدي بالمتطوع إلى فهم أوضح لظروف مجتمعه ومشكلاته وإمكانياته ، وبالتالي تكون تصرفاته ومطالبه واقعية ويقتنع بالنتائج التي تتحقق .

10- في التطوع نوع من ممارسة الديمقراطية ، فيشارك المتطوع في كل مراحل العمل الاجتماعي من تخطيط وتنفيذ وتقويم ومتابعة ؛ حيث يشارك في أمور مجتمعه وفي كل مراحلها.

المحاضرة الثانية عشر

خامسا : الجوانب السلبية للعمل التطوعي

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

سادسا : معوقات العمل التطوعي

(أ) المعوقات المتعلقة بالمتطوع :

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

(ب) معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية :

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

(ج) معوقات متعلقة بالمجتمع :

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

(د) المعوقات التي تعترض مشاركة الشباب في العمل التطوعي

- 1- عدم السماح للشباب للمشاركة في اتخاذ القرارات بداخل هذه المنظمات .
- 2- بعض الأنماط الثقافية السائدة في المجتمع كالتقليل من شأن الشباب والتمييز بين الرجل والمرأة .

- 3- قلة تشجيع العمل التطوعي .
- 4- قلة التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية التي تنفذها المؤسسات الحكومية الأهلية .
- 5- الظروف الاقتصادية السائدة وضعف الموارد المالية للمنظمات التطوعية .
- 6- قلة البرامج التدريبية الخاصة بتكوين جيل جديد من المتطوعين أو صقل مهارات المتطوعين .
- 7- ضعف الوعي بمفهوم وفائد المشاركة في العمل الاجتماعي التطوعي .

سابعاً : الصفات والشروط الفردية والمؤسسية لنجاح العمل التطوعي

(أ) الصفات والشروط الفردية

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

(ب) صفات وشروط مؤسسية

- 1- وجود نظام داخلي ولوائح تنظيمية وخطط عمل واضحة .
- 2- معرفة المتطوعين بالنظام الداخلي واللوائح والحقوق والواجبات .
- 3- وضع خطة عمل تقوم على الاستراتيجية استناداً على النظام الداخلي .
- 4- وجود ميزانية محددة والالتزام باللوائح المالية .
- 5- ركيزة العمل بالمؤسسة هي العمل الجماعي والمشاركة .
- 6- وضع خطط واضحة للتدريب .

- 7- الإيمان باللامركزية واستقلالية الفروع .
- 8- وجود نظام للمحاسبة .
- 9- عدم الوصاية والهيمنة .
- 10- الاجتماعات المنتظمة والتشاور .
- 11- وضع نظام للتقارير المنتظمة لتسهيل عملية المتابعة .
- 12- يجب توثيق كل الأعمال من خلال نظام فاعل .
- 13- وضع هيكله ولوائح وعلاقات مؤسسية واضحة حيث إن إدارة العمل التطوعي تختلف عن إدارة الشركات والمؤسسات الحكومية
- 14- الابتعاد عن التأثير بالخلفيات الاجتماعية للمتطوعين .

المحاضرة الثالثة عشر

العناصر الأساسية

أولا : تعريف التخطيط الاستراتيجي

ثانيا : مراحل التخطيط الاستراتيجي

ثالثا : أنواع عمليات التخطيط

رابعا : لجنة التخطيط

خامسا : مجالات الخطط الاستراتيجية

أولا : تعريف التخطيط الاستراتيجي

قبل أن نعرف التخطيط الاستراتيجي يجب أن نعرف أولا الاستراتيجية .

أ – تعريف الاستراتيجية

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

كما يعرفها «أن» بأنها «مجموعة من القرارات التي تهتم بعلاقة المنظمة بالبيئة الخارجية , و عليه يمكن تحقيق التوافق فيما بينهما» .

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

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

ب – تعريف التخطيط الاستراتيجي

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

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

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

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

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

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

ثانيا : مراحل التخطيط الاستراتيجي

- 1- وضع الإطار العام للاستراتيجية .
- 2- دراسة و تحليل العوامل البيئية الخارجية المحيطة بالمنظمة .
- 3- دراسة و تحليل العوامل البيئية الداخلية للمنظمة ، لتحديد أوجه القوة و الضعف فيها .
- 4- تحديد الأهداف و وضع الاستراتيجيات البديلة و المقارنة بينها , و اختيار البديل الاستراتيجي الذي ينظم تحقيق الأهداف .
- 5- وضع السياسات و البرامج و الموازنات , حيث تتم ترجمة الأهداف طويلة الأجل إلى أهداف متوسطة قصيرة الأجل , و وضعها على شكل برامج زمنية .
- 6- تقييم الأداء الحالي في ضوء الأهداف الاستراتيجية الموضوعة و مراجعة هذه الأمور في ضوء الظروف البيئية المحيطة .
- 7- إعداد الترتيبات التنظيمية و الإدارية اللازمة .

ثالثا : أنواع عمليات التخطيط

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

الأولى : موجهة بمعرفة الطاقم الإداري : حيث يؤدي المدير التنفيذي وجهازه التنفيذي بالتعاون مع عدد من أعضاء مجلس الأمناء الدور الرئيس في وضع الخطة ، ويتم إقرارها في النهاية من مجلس الأمناء.

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

وفي الحالتين فإن مسؤولية متابعة تنفيذ الخطة هي مسؤولية مجلس الأمناء.

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

رابعا : لجنة التخطيط

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

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

وتقوم اللجنة عادة بالمهام التالية :

- 1- تحليل أوضاع المنظمة التطوعية من خلال المعلومات المتوفرة لوضع الخطة المحددة.
- 2- تقييم احتياجات المجتمع التي على المنظمة أن تستجيب لها وتلبيها وتوثيق تلك الاحتياجات لأغراض التخطيط حاليا ومستقبلا.
- 3- تأكيد الرؤية والرسالة المؤسسية التي سوف تكون المرشد لكل عمليات تحديد الأهداف ، كما ستعكس الاحتياجات التي تسعى المنظمة لتلبيتها .
- 4- تحديد العراقيل والفرص السانحة والموارد البيئية التي تؤثر في المنظمة وفي عملية التخطيط وتقييمها .
- 5- تأسيس أهداف ومحاور آلية تقوم على المعلومات التي تم جمعها .
- 6- تحديد الأولويات ضمن الإمكانيات المتوقعة توافرها على المستوى المالي أو البشري .
- 7- وضع خطة مالية وموازنة لدعم الأولويات والأهداف .
- 8- إعداد خطة شاملة وموازنة تمهيدا لإقرارها من مجلس الأمناء .
- 9- وضع خطط العمل لتحقيق الأهداف بالإضافة إلى تعميم آلية تقييم الخطة الشاملة .

خامسا : مجالات الخطط الاستراتيجية

- 1- الخطط المؤسسية :

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

2- الخطط التمويلية :

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

المحاضرة الرابعة عشر

العناصر الأساسية

أولا : المبادئ الرئيسية لتشريعات التنظيمات التطوعية .

ثانيا : القواعد القانونية الأساسية للعمل التطوعي

أولا : المبادئ الرئيسية لتشريعات التنظيمات التطوعية .

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

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

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

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

5- أن يسمح للمنظمات التطوعية بأن يكون وجودها دائما أو محددا إذا كان ذلك ما اختاره المؤسسون .

ويذهب البنك الدولي إلى وجوب أن تتأكد الدولة أن المنظمات التطوعية تفي بالتزاماتها ، ليس عن طريق إعادة التسجيل سنويا لاستمرار وجودها كشخص معنوي ، وإنما من خلال متطلبات دقيقة، وتقارير منظمة عن أعمالها وأوضاعها المالية . والملاحظ أن تشريعات الدول العربية ، على خلاف بعض التشريعات في آسيا وأفريقيا ، تقضي بتسجيل تنظيماها بشكل دائم .

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

7- أن يسمح التشريع للأفراد بإنشاء منظمات تطوعية عن طريق تصرف بوصية مثلا أو تركة .

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

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

ثانيا : القواعد القانونية الأساسية للعمل التطوعي

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

وتتفق هذه التشريعات في عدة قواعد لا بد أن تراعيها هذه الأنظمة وهي :

1- هوية المؤسسين

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

2 - أهداف المنظمة التطوعية

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

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

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

3 - شروط العضوية

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

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

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

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

وتذهب الأنظمة الأساسية إلى تحديد أسباب زوال العضوية وهي :

أ- الانسحاب ، وهذا حق من الحقوق الأساسية للفرد.

ب - الوفاة .

ج - فقدان أحد شروط العضوية .

د - الفصل في حالة قيامه بأعمال فيها إضرار بالمنظمة .

هـ - قيامه بعمل يلحق بالمنظمة التطوعية ضررا ماديا أو معنويا .

و - إذا استغل انضمامه للجمعية لغرض شخصي .

4 - تنظيم الأمور المالية

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

اشتراكات الأعضاء ، والتبرعات والهبات ، وريع إيرادات أنشطة التنظيم مما يقوم به من نشاطات لتنمية موارد المالية ، والوصايا وما يوقف لصالح هذه التنظيمات ، والخدمات التي تقدمها هذه التنظيمات .

وتذهب الأنظمة إلى ضرورة احتفاظ المنظمة في مركزها بالسجلات المحاسبية وفقا للأصول المحاسبية المتبعة ، والتي يجب أن تدقق سنويا من قبل مدقق حسابات قانوني ، يتم اختياره من قبل الهيئة العامة للتنظيم ، ويقدم تقريره إليها . كما أن الشفافية في المعلومات المالية للتنظيمات التطوعية مهمة ؛ فالمتبرعون الذين يقدمون أموالهم لهذه التنظيمات يرغبون في التأكد من أن ما قدموه من تبرعات في أيد أمينة ، وأنه يتم استخدامه بأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية وفق أهداف هذه التنظيمات.

5 – الهيئات الأساسية التي تمثل المنظمات التطوعية

أولاً: الهيئة العامة :

تحدد الأنظمة الأساسية الهيئة العامة التي تتكون من جميع الأعضاء العاملين الذين أوفوا بالتزاماتهم وفقا لأحكام هذه الأنظمة . وتحدد بعض هذه الأنظمة المدة الزمنية التي يشترط على العضو أن يقضيها قبل اكتمال عضويته في الهيئة العامة . وتذهب هذه الأنظمة إلى وجوب دعوة الهيئات العامة للاجتماع مرة كل سنة على الأقل وكذلك كلما تقتضي الضرورة .

وتحدد الأنظمة أن القرارات في اجتماع الهيئة العامة تصدر بالأغلبية المطلقة برفع الأيدي باستثناء انتخاب الهيئة الإدارية والذي يتم بطريقة الاقتراع السري .

وهناك بعض الأمور التي يتخذ بها قرارات و يجب أن تصدر بأغلبية ثلثي أعضاء المنظمة ، وهذه الأمور هي :

1- تعديل نظام المنظمة التطوعية الأساسي.

2- حل المنظمة التطوعية.

3- عزل أعضاء مجلس الإدارة.

ثانياً: الهيئة الإدارية :

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

وتحدد الأنظمة الأساسية صلاحيات الهيئة الإدارية وتشمل كل ما يتعلق بإدارة شؤون المنظمة ومنها إعداد الأنظمة المالية والإدارية التي يسير عليها مستخدمو المنظمة وتعيين الموظفين اللازمين والنظر في تأديبهم وفصلهم وعزلهم .

6 – حل المنظمة التطوعية

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

7 - أحكام عامة

تذهب الأنظمة الأساسية إلى تحديد أحكام عامة ومنها ما يلي :

أ - حق انتساب أو انضمام المنظمة أو اندماجها في منظمات أخرى . ب - حق المنظمة بصفتها الاعتبارية في
امتلاك العقارات والأراضي وغير ذلك من الأموال المنقولة وغير المنقولة .

ج - حق المنظمة في بيع هذه الممتلكات أو رهنها أو تأجيرها .

د - حقها في فتح فروع لها في داخل البلد وخارجه .