

المحاضرة الخامسة

اولاً: مقدمة:

حب الخير قيمة إنسانية جليلة تزيد قيمتها ويعلو شأنها حين تتجسد وتتحول إلى عمل ملموس يمسح دموع المحزون ويواسي قلب المجروح ويعلم الأمي ويتقف 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

ويعدُّ الإنسانُ هو الثروة الاقتصادية والاجتماعية الأولى لأيِّ مجتمع من المجتمعات، وأساس تقدُّمه، وبقدر نُضجِه ووعيه وإمامه بحقوقه وواجباته، واستعدادِهِ للمشاركة وتحملِ المسؤولية - بقدر ما تتحقَّقُ التَّنميةُ في هذا المجتمع. هناك علاقةٌ وثيقةٌ بين التنمية ومدى نجاحها في المجتمع والعمل التطوعي، حيث تشير الشواهد الواقعية والتاريخية إلى أنَّ التنمية تنبُع من الإنسان الذي يعتبرُ وسيلتها الأساسية، كما أنها تهدفُ في الوقت ذاته إلى الارتقاء به في جميع الميادين الاقتصادية والاجتماعية والصحية والثقافية، ومن المسلمات أنَّ التنمية تقومُ على الجهد البشريِّ، وهو ما يستلزم - بالإضافة إلى الخطط الواضحة والمحددة - وجودَ الإنسان الواعي القادر على المشاركة في عملياتِ التنمية.

ثانياً : مراجعة

إنَّ الاهتمام بأخلاقيات العمل التطوعي هو جزء لا يتجزأ من الاهتمام العالمي بالتحليل الثقافي، وأنَّ الرؤية الثقافية للقيم والاتجاهات والأفكار والأخلاقيات مهمة للغاية؛ لكي تُحدِّد مسارات المجتمع المدني العربي المستقبلية. أنَّ الاهتمام بأخلاقيات العمل التطوعي هو جزء من كلِّ يتراكم بقوة في اتجاه وعي كوني يهتمُّ بمؤثرات تكشف عن قيم تراجعَتْ واندثرت؛ كالعامل التطوعي لدى الشباب، وأخرى تنسجم بالاستمرارية 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 تنسجم 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 علي 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 فناعة 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 وخطتها 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 يضعف 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 وتشتت الجهود

العوامل التي تساعد على نجاح العمل التطوعي

- ١- التنسيق بين الجهات العاملة في مجال العمل التطوعي حتى نتفادى 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 تقويمية 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 والانتمان 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
- 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 تزكية 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 الترقي 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

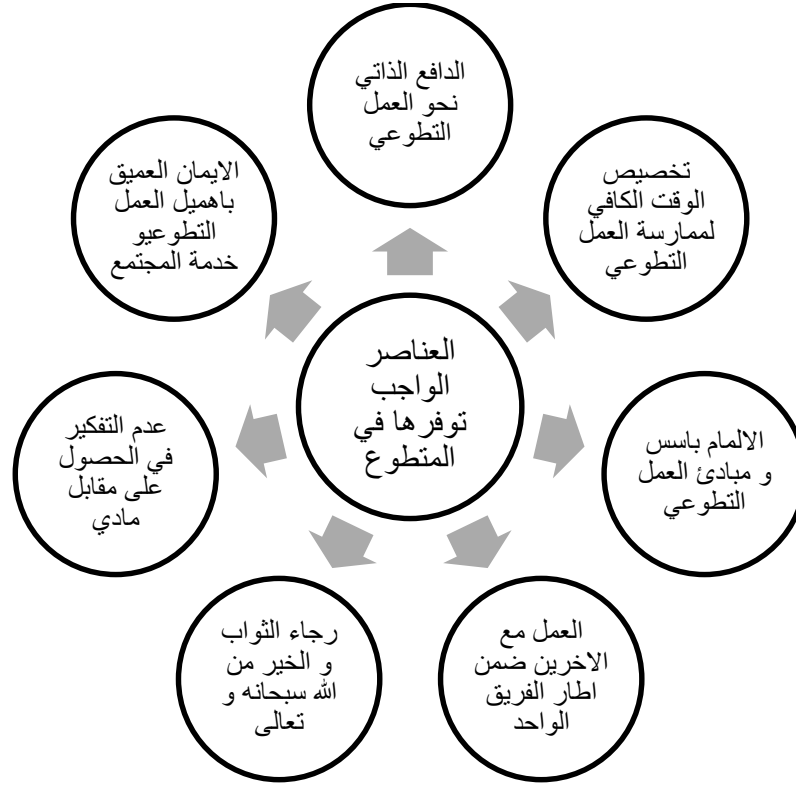
متطوع بفكره :

- 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 ؟