

العمل التطوعي في مجمله عمل غير ربحي وغير وظيفي أو مهني.. يقوم به الفرد أو مجموعة من الأفراد في سبيل تقديم أية مساعدة لأية شريحة من شرائح البشر سواء كان مع ذوي الإعاقة أو المسنين أو الأيتام أو الفقراء والمحتاجين وغيرهم.. والعمل على تنمية مستواهم المعيشي بغض النظر عن مكان تواجدهم بدافع إنساني يتحمل مسؤولياته ويشترك في أعمال تستغرق وقتاً، وجهداً وتضحيات شخصية، ويبدل المتطوع كل ذلك عن رغبته، وباختياره معتقداً بأنه واجب عليه تأديته..

المهم أن للعمل التطوعي ممارسات كثيرة ومعاني عديدة ومتنوعة وتنطوي تحته مجموعة من الممارسات الحميدة وفي كل الظروف، ويحتاج إلى تجرد من حب الذات والأنانية والتطلع في الوصول إلى مناصب قيادية حتى يكون عمله هذا خالصاً لله عز وجل..

العمل التطوعي يحتاج إلى طاقة وصبر ومعاناة وجلد..

مراجعة:

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 والحرقى، إعانة في مهم كموت وعرس وسفر، كف أذاك عن الناس.

- ويعرف المتخصصون المتطوع بأنه ذلك المواطن الصالح الذي يؤمن بان مشاركته الطوعية في النشاطات المجتمعية المحققة للصالح العام واجب عليه و لايد من ان يقوم به على خير وجهه
- وتعرف منظمة الامم المتحدة المتطوع بأنه 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
- 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 للتحقيق خدمات المهنة التي تهدف الى رفاهية الافراد و المجتمعات بطريقة تكاملية محققة اكبر نفع ممكن
- و عرفت مؤسسة الخدمة الاجتماعية :

التطوع بأنه ذلك الجهد الذي يفعله الانسان لمجتمع بدافع منه و دون انتظار مقابل له قاصداً 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

- الخصائص التي يتميز بها العمل التطوعي عن غيره من الاعمال ما يلي :
- انه عمل غير وظيفي اذ ان المتطوع لا تكون له حقوق مثل الموظفين 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 و المهارة التي قد يتمتع بها المتطوع

و يأتي الحرص على توسيع دائرة العمل التطوعي و تطوير اداراتها و تفعيل اشتطها و مشاريعها 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 صادقا عن قدرة الافراد على التعاون و التشارك

○ **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 الاتقاس على المدى القريب بل يجب ان تقاس بالعائد التربوي و الثقافي و الاجتماعي و الامني على المدى البعيد**

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

ومن العوامل التي تساعد في استقطاب المتطوعين والحفاظ عليهم:

1-نشر مفهوم التطوع وتقدير جهود المتطوع وتنظيم وقت المتطوع وعدم ضياعه

2- تنظيم فترة الاجتماعات واحترام مواعيدها والتحضير الجيد لها

3-تشجيع الشباب بإنشاء المشاريع الخاصة بهم وتنمية روح الانتماء والمواطنة لديهم واشراكهم في العمل مع مراعاة ظروفهم

4-تنظيم سجلات التطوع وقيده المتطوعين وتوجيههم الوجهة السليمة لاستثمار طاقاتهم ودعوة الخبراء للاستفادة من خبراتهم

5-تطوير القوانين المحلية حتى تعطي ميزات معنوية للمتطوعين

6-تكريم المتطوعين ونشر نماذج لعطاء المتطوعين وتعويضهم ماديا ومعنويا

أساليب اخرى لجذب المتطوعين :

*اختيار النقات 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.

*أحرجه في البقاء في غير وقته

*أثقل كاهله بالأعمال والأوامر.

*لا تراع نفسيته.

*كن غامضا في برامج المؤسسة.

*ضعه مع شخص لا يناسبه.

*ضعه في مكان غير مناسب له.

ثانيا : برنامج العمل التطوعي:

○ برنامج العمل التطوعي

يعمل برنامج العمل التطوعي على الرصد المستمر لحاجات المجتمع بغرض التفاعل الاجتماعي والثقافي مع المجتمع من اجل المزاجية المثمرة بين تلك الاحتياجات وقدرات الجامعة وطلابها ومجالات العمل التطوعي كثيرة ومتنوعة وينبغي للطلاب ان يختار ما يتفق مع امكانياته وقدراته وميوله ويسعى برنامج العمل التطوعي الى :

الالتزام : العمل التطوعي التزام شخصي فالمتطوع يمنح وقته وجهد من اجل خدمة تطوعية والالتزام بسياسة وقوانين المؤسسة.

- ✓ المسؤولية التي تفرضها عليه مهمته التطوعية والمسؤولية الوطنية.
- ✓ الأمانة تؤديها المتطوع ما عليه من واجبات على أكمل وجه.
- ✓ تقدير قيمة العمل : تثمين العمل والاحساس بقيمته والاستمتاع به واحترام العاملين.
- ✓ التعاون ومساعدة الاخرين في انجاز الأمور.

○ اهداف العمل التطوعي

- ترسيخ قيم الدين الإسلامي وموروث المجتمع العمراني وعرفه القائم على التعاضد.
- ترسيخ ثقافة التطوع ورد الجميل للوطن
- ربط الجامعة ومخرجاتها التعليمية باحتياجات المجتمع ومشكلاته .
- تعزيز الوعي بالمشاركة المجتمعية النشطة والفاعلية.
- تنمية الحس الاجتماعي والتفاعل مع الاخرين.
- تعميق روح المواطنة وترسيخ قيمها.
- تعزيز قدرة الطالب الجامعي على التعامل مع مختلف مشكلاته.
- تنمية روح المسؤولية والالتزام لصالح الوطن.
- تنمية مهارات الطلاب الفكرية والفنية والفكرية.

○ اختصاصات برنامج العمل التطوعي ومهامه

يتولى برنامج العمل التطوعي بالجامعة إدارة وتخطيط وتقييم الأنشطة والبرامج التي تهدف الى توجيه طاقات الطلاب من الجنسين الى برامج التطوعية مدروسة وموجهة تسهم في تنمية المجتمع من ناحية.

ومع ذلك من خلال الاتي :

- نشر ثقافة العمل التطوعي وترسيخها في المجتمع.
- تعريف المجتمع ببرنامج العمل التطوعي بالجامعة وأهدافه واختصاصاته
- إيجاد آليات فاعلة للتواصل مع المجتمع.
- دراسة حاجات مؤسسات المجتمع لغرض تلبيتها من خلال الاعمال التطوعية.
- التنسيق مع مؤسسات القطاعين العام والخاص الراغبة في استقبال الطلاب للتطوع.
- توفير فرص تطوعية مناسبة للطلاب.
- تأهيل الطلاب المتطوعين وتدريبهم في أساسيات الأمن والسلامة وأساليب التواصل.
- تحديد واجبات الطالب المتطوع وحقوقه.
- تحديد وسائل الاشراف على المتطوع .
- القيام بالدراسات المسحية والاستقصائية للكشف على اتجاهات الطلاب نحو العمل التطوعي.
- تنظيم المؤتمرات والندوات والملتقيات التي تخص العمل التطوعي وحضورها.
- تحري الجودة وتحسين الخدمات بشكل مستمر .

□ اختصاصات برنامج العمل التطوعي ومهامه :-

تأخذ المشاركة التطوعية انماط مختلفة , وتتعدد مجالاتها لتشمل :

- 1) مجال التعليم : حيث سيؤدي الطالب المتطوع خدمات تطوعية في المدارس الحكومية والخاصة والجامعات شريطه الا يكون عمله هذا ضمن مقتضيات المقررات الدراسية.
- 2) مجال الصحة: ويشمل المؤسسات الصحية الحكومية والأهلية شرط الا تكون ضمن مقتضيات المقررات الدراسية.
- 3) الرعاية الاجتماعية: ان يؤدي الطالب عمله التطوعي في مؤسسات الرعاية الاجتماعية الحكومية والخاصة.

تقييم برامج التطوع

من الامور الهامة في المؤسسات التي تستقبل المتطوعين ان يتم تقييم البرنامج التطوعي حتى يمكن الاستفادة من كافة المعلومات التي تم الحصول عليها من خلاله , بالإضافة الى ذلك فان تقييم عمل المتطوع من خلال معايير مختلفة لقياس ادائهم ومدى قدرتهم على الاستمرار مع المؤسسة سواء في نفس البرنامج او في برامج اخرى.

○ تصور مقترح لتصميم برنامج تطوعي

- البرنامج: هو مجموعة من الأنشطة الغاية منها تحقيق اهداف معينة ومحددة لخدمات فئات أو مجموعات محددة.
- تخطيط البرنامج: هي عملية تحديد المراحل والإجراءات الخاصة بالبرنامج ورصد الإمكانيات البشرية والإدارية والمالية.
- تقييم البرنامج: هي عملية قياس مؤشرات محددة حول ما تم التخطيط له في البرنامج ونتائج البرنامج.
- لماذا البرنامج؟؟

1- البرنامج عملية رئيسته في المنظمات غير الحكومية.

2- البرنامج وسائل ملموسة في تنمية الافراد و المجتمعات المحلية.

3- البرنامج وسيلة للتعاون بين المنظمات الغير الحكومية.

4- البرنامج أسلوب لتنوع وتنمية الموارد المالية.

○ أفكار عامه حول تخطيط وتقييم البرنامج:

1- التخطيط والتقييم مراحل مهمة في البرنامج , ويجب ان تكون كل هذه المراحل منسجمة ومترابطة.

2- التخطيط والتقييم عمليات إجرائية ولها ابعادها الإدارية والفنية , وهي عملية معقدة و مركبة وتستغرق وقتا وجهدا , فالقيام بهما يحتاج الى جهد جماعي.

3- افضل اسلوب لقياده ادارة البرنامج هي قياده الفريق.

- إجراءات تخطيط البرنامج:

أولا: تحديد البرنامج

وهي مرحلة اختبار البرنامج , وهي عملية دقيقة تحتاج الى بعد نظر ومعرفة عالية باحتياجات المجتمع المحلي , فالبرنامج يأتي معبرا عن هذه الاحتياجات.

يجب ان نسأل انفسنا عدة أسئلة عند تحديد البرنامج:

- ما هو البرنامج الذي سيتمكن من العمل بشكل افضل ؟
- ما هو البرنامج الذي ينعكس بشكل ايجابي على المجتمع المحلي؟
- ما هو البرنامج الذي يمكن ان يستمر تنفيذه مستقبلا؟
- ما هو البرنامج الذي لم يتم احد بتنفيذه حتى الان؟

○ كيفية اختيار البرنامج:

1- ان تقوم بتحديد البرنامج ورصد المشاكل التي تنوي معالجتها او تفادي الوقوع بها , فمن ايجابيات هذه الطريقة سرعه وبساطه الاجراءات. اما سلبياتها فهي عدم احتواء البرنامج على تفاصيل مشكلات واحتياجات المجتمع , وعدم اتاحة الفرصة للأفراد للمشاركة في تنميته مجتمعهم المحلي في المرحلة الاولى.

2- ان تشارك المجموعات المستهدفة في تحديد البرنامج . ومن ايجابيات هذه الطريقة ان يتم تكوين فهم اكبر لدى الافراد عن البرنامج ويكون لديهم استعداد اكبر لتنفيذه , كما يساعد على المشاركة في تنميته مجتمعهم المحلي , كما ان البرنامج سيحتوي على اكبر عدد ممكن من المشاكل التي سنتم معالجتها او تفادي وقوعها . أما سلبياتها فهي تستهلك وقت وجهد , وقد نجد افراد من المجموعة لا يملكون فهما دقيقا لمشاكلهم.

ثانيا: اعداد البرنامج:

وهي المرحلة التي يتم وضع الاطار العام والمرجعي للبرنامج من خلال كتابه المقترح والتي سيتم تقديمه للجهة التي ستدعم البرنامج. وكتابه لبرنامج من اكثر الإجراءات دقة, ولذلك عاده ما يتم اللجوء الى خبراء لأعداد البرنامج او عرض مشروع معد مسبقا على استشاريين, ويشترط في البرنامج الدقة والاختصار والوضوح والشمولية.

○ مكونات البرنامج المقترح:

اسم البرنامج ومكانه, ملخص البرنامج, خلفيه عامه, مبررات البرنامج, اهداف البرنامج, النشاطات, الفئات المستهدفة, النتائج المتوقعة, خلفيه عن الجمعية المقترحة او المنفذة.

خطة العمل:

وهي الخطة التي تبين النشاطات التي سيتم القيام بها والزمن الذي تستغرقه.

أهميه خطه العمل:

تضع الخطوات الإجرائية والنشاطات في اطار زمني واضح بالتالي يمكن التعرف عليها بسهولة, كما انها تساعد على متابعه البرنامج اثناء التحضير و التنفيذ.

ثالثا: تنفيذ البرنامج:

وهي مرحلة البدء بتطبيق البرنامج, في التخطيط لهذه المرحلة على الإدارة ان تحدد من سيقوم بماذا, وعلى الإدارة ان تدرس بشكل موضوعي وواقعي إمكاناتها البشرية, ويمكن للإدارة ان تستعين بخبراء أو الافراد المستهدفين لتنفيذ البرنامج. من المفضل ان يتم اضافته اسم الشخص المعني بالتنفيذ على خطه العمل. عاده ما يشرف على التنفيذ شخص يطلق عليه اسم منسق البرنامج. ومن المفضل ان يكون المنسق قد وضع خطه تنفيذ منفصله عن خطه العمل الرئيسية وذلك بالتنسيق مع كافة الاشخاص المسهمين بالتنفيذ.

رابعا: تقييم البرنامج:

من الأخطاء الشائعة عند التخطيط للبرنامج انه لا يتم التخطيط لهذه المرحلة. عند التخطيط لهذه المرحلة من المفضل وضع جدول يبين فيه الشخص الذي سيقوم, والمؤشر الذي سنفحصه, ومصدر المعلومات المطلوبة.

○ كيفية انتهاء خدمة المتطوع :

○ كقاعدة اساسية يجب ان يتم انتهاء خدمة المتطوع بصورة انسانية, ومن الضروري ان يكون هناك نظام ثابت تتبعه المؤسسة في انتهاء خدمة المتطوعين بصورة تجعلهم فخورين بالمشاركة بهذا العمل ويتطلعون للمشاركة بغيره من البرامج المستقبلية بالمؤسسة.

○ ويمكن انتهاء خدمة المتطوع بواحد من هذه الأساليب :

○ 1- عمل حفل تكريم للمتطوعين ويتم منحهم شهادات

○ 2- اطلاق اسماء المتميزين منهم على بعض البرامج

○ 3- تكريمهم في حفلات عامة

○ 4- الترشيح لفرص العمل المتاحة

○ 5- الاشادة بمجهوداتهم في الندوات

○ 6- وضع اسمائهم في لوحات الشرف داخل المؤسسة

○ برامج مقترحة لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب في نظم التعليم العربية :

○ مسمى البرنامج : العمل التطوعي واجب ديني و مطلب اجتماعي . الجمهور المستهدف : تلاميذ و طلاب المدارس والجامعات

○ القائم بالتدريس : معلمون ومدرّبون على العمل التطوعي , كما يمكن مشاركة علماء الدين في ذلك .

○ اهداف البرنامج : تحديد مفهوم العمل التطوعي – التعرف على نشأة العمل التطوعي ومراحل تطوره

○ تمييز الاشكال المختلفة للعمل التطوعي – التعرف على نظرة الاسلام للعمل التطوعي – استنتاج اهمية العمل التطوعي – المشاركة في بعض الاعمال التطوعية

○ تحديد المعوقات التي تحول دون تفعيل العمل التطوعي – نقل تجارب وخبرات بعض الدول – الخروج بإطار مقترح لتفعيل العمل تطوعي وتطويره

○ **طبيعة البرنامج :** يتضمن البرنامج عددا من الموضوعات النظرية التي تغطي الجانب المعرفي للبرنامج . فضلا عن جانب تطبيق ميداني يتبع المعرفة النظرية

○ **مدة دراسة البرنامج :** فصلان دراسيان كاملان , الأول يختص بالجانب المعرفي للبرنامج , فيما يختص الفصل الدراسي الثاني بالجانب الميداني

○ **مستويات تدريس البرنامج :** يمكن ان تتعدد مستويات التدريس البرامج بما تناسب مع المراحل العمرية ويمكن تقسيمها الى : البسيط , المتوسط , الاعلى

○ **موضوعات البرنامج :** مفهوم العمل التطوعي , وتطوره , و اشكاله والعمل التطوعي من منظور اسلامي و اهمية بالنسبة للفرد والمجتمع وتجارب عربية وغير عربية , ومعوقات تحوب دون تفعيل العمل التطوعي وتوصيات ومقترحات .

○ **مصادر البرنامج وادواته :** المراجع , المناقشات والحوارات , الزيارات الميدانية , والمشاركة الفعلية في بعض الاعمال التطوعية والانشطة

○ **الانشطة التطوعية العملية المقترحة في البرنامج :**

○ تتعدد الانشطة التطوعية العملية في البرنامج لتشمل أنشطة داخل المؤسسة التعليمية واخرى خارجها , بالنسبة لداخل المؤسسة تتمثل في : النظافة , والمشاركة في تشجير المدرسة وتزينيها بالورود , وعمل مجلات للحائط , والخدمة العامة (حيث يخصص يوم او اكثر لكل طالب

يقوم ببعض الاعمال التي توكل اليه) وجمع تبرعات من القادرين والمساهمة في عمل مجموعات تقوية لتلاميذ , اما فيما يتعلق بخارج المؤسسة فيتمثل في : نظافة البيئة , وحملة للتوعية بمخاطر التلوث وتشجير الشوارع , و حملات التبرع بالدم وجمع تبرعات , وكفالة ايتام وارامل .

- **تصميم ورقة / استثمارة النشاط :** يمكن تصميم استثمارة نشاط الذي يستند الى الطالب للمشاركة في العمل التطوعي .
- **تقويم البرنامج :** يتم تقويم الطلاب بعد مرورهم بالبرنامج بأسلوبين :
- الاول : اختبار تحصيلي للجانب المعرفي الخاص بالبرنامج
- الثاني : فحص اوراق الانشطة التطوعية التي سبق الطلاب تسجيل اعمالهم بها
- **بعض المقترحات لتطوير العمل التطوعي :**

- 1- اهمية تنشئة الابناء تنشئة اجتماعية سليمة وذلك من خلال قيام وسائط التنشئة المختلفة كالأسرة والمدرسة والاعلام بدور منسق
 - 2- ان تضم البرامج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة بعض المقررات التي تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي واهميته
 - 3- دعم المؤسسات والهيئات التي تعمل في مجال العمل التطوعي ماديا ومعنويا
 - 4- اقامة دورات تدريبية للعاملين في هذه الهيئات والمؤسسات التطوعية بما يؤدي الى اكسابهم الخبرات والمهارات المناسبة
 - 5- التركيز على الانشطة التطوعية على البرامج التي ترتبط بإشباع الاحتياجات الاساسية
 - 6- مطالبة وسائل الاعلام المختلفة بدور اكثر تأثيرا في تعريف افراد المجتمع بماهية العمل التطوعي , ومدى احتياج المجتمع اليه
 - 7- تدعيم جهود الباحثين لأجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية حول العمل الاجتماعي التطوعي
 - 8- استخدام العمل التطوعي في المعالجة النفسية والصحية والسلوكية لبعض المتعاطلين للمخدرات او العاطلين عن العمل
 - 9- استخدام التكنولوجيا الحديثة لتنسيق العمل التطوعي بين الجهات الحكومية و الاهلية لتقديم الخدمات الاجتماعية
- * ان للعمل التطوعي الاجتماعي فوائد جمة تعود على :-

- الفرد المتطوع نفسه
 - على المجتمع بأكمله
 - وتؤدي الى استثمار امثل لطاقات الافراد و خاصة الشباب في مجالات غنية ومثمرة لمصلحة التنمية الاجتماعية .
- اسئلة

○ 1- اسئلة مقالیه :

- س : ما هي اختصاصات برنامج العمل التطوعي ومهامه ؟
- س : ما هي الاساليب التي يمكن بها انهاء خدمة المتطوع ؟
- س: ما هي الانشطة التي يمكن اقتراحها للبرامج التطوعية ؟
- س: (للتخطيط للبرامج التطوعية العديد من الاجراءات)
- 1- في ضوء دراستك لهذه الاجراءات عددي اربع منها
- 2- ناقش / ناقشي واحدة من هذه الاجراءات بالتفصيل

○ 2- اسئلة موضوعية اختيار من متعدد

- س : البرنامج التطوعي يسعى الى الرصد المستمر ل.....
- التكامل البنائي الوظيفي للمؤسسات
- حاجات المجتمع بغرض التفاعل الاجتماعي معها
- التغييرات الايكولوجية
- العادات والتقاليد واجراء المقارنات
- س: يتم تقييم البرنامج التطوعي حتى يمكن الاستفادة من :
- أنشطة القطاع الاهلي الربحية
- الجهود الحكومية في مجال التنمية البشرية
- رصد خدمات الرعاية الاجتماعية الدولية
- كاهه المعلومات التي تم الحصول عليها
- س : العمل الذي يؤدي الى استثمار امثل لطاقات الافراد و خاصة الشباب في مجالات غنية ومثمرة لمصلحة التنمية الاجتماعية هو :
- الانشطة الرياضية المتنوعة
- تأسيس المشاريع الربحية
- البرامج التطوعية
- الانفتاح على الثقافات الدولية

ينطلق العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية من مبادئ وتعاليم الدين الإسلامي الحنيف وقد حظي بدعم الدولة وتشجيعها ورعايتها وبتضافر الجهود الحكومية والأهلية وأصبح للعمل الاجتماعي مكانته في خطط التنمية وبرامج الدولة التي ركزت بأن يكون الإنسان السعودي وسيلة التنمية وغايتها. وبما توفر لهذا النشاط من مناخ إيجابي ساعد على سرعة نموه رأسياً وأفقياً.

وقد دعم هذا النشاط بإنشاء إدارة عامة للتنمية الاجتماعية وإدارة عامة للمؤسسات والجمعيات الأهلية. هاتان الإدارتان تعملان على تنظيم جهود الأفراد والجماعات وتوجيههم للعمل المشترك مع الجهود الحكومية

لمقابلة احتياجاتهم وحل مشكلاتهم والانتفاع بإمكاناتهم وطاقاتهم من أجل النهوض بصورة متكاملة بجوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات المحلية وتحقيق التكامل بينها من أجل التقدم الاقتصادي والاجتماعي للدولة عن طريق المؤسسات التطوعية الأهلية بهدف الرفع من مستوى الحياة وإحداث تغيير مفيد في أسلوب العمل والمعيشة في المجتمعات المحلية (ريفية وحضرية) مع الاستفادة من الإمكانيات المادية لتلك المجتمعات وطاقاتها البشرية بأسلوب يوائم بين حاجات المجتمع وتقاليد وقيمه الدينية والحضارية.

وما تقوم به الجمعيات والمؤسسات من أنشطة وبرامج مختلفة تهدف لسد حاجة المحتاجين وتأهيلهم وتدريبهم وتحويلهم من متلقي إعانات إلى أشخاص منتجين في مجتمعهم

اولا مراجعة:

تناولنا في المحاضرات السابقة العديد من الموضوعات الهامة في مجال العمل التطوعي نظرا لأهمية الاعداد العلمي للمتخصصين في مجال العمل الاجتماعي وادراك ما يجب عليهم عمله تجاه هذا الوطن الغالي الذي يهتم بأبنائه الاهتمام الكثير على كل قطاعاته وفي تخصصنا هذا نحاول كمتخصصين في علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية تأسيس القواعد والمبادئ السليمة لمساعدة المجتمع على مزيد من النهوض بأيدي أبنائه وخصوصا الشباب منهم أمل الغد .

والعمل التطوعي يهدف الى سد الثغرات وحل المشكلات متكامل مع الجهود الحكومية وحتى يحقق أهدافه السامية لابد من القيام به على اساس علمي سليم وتنفيذه بشكل جماعي ويتضح هذا بشكل كبير في البرامج التطوعية المنفذة بالمجتمع من خلال المؤسسات التطوعية

وهنا نطرح السؤال التالي :

ما المقصود ببرنامج العمل التطوعي ؟؟ برنامج العمل التطوعي

يعمل برنامج العمل التطوعي على الرصد المستمر لحاجات المجتمع بغرض التفاعل الاجتماعي والثقافي مع المجتمع من اجل المزوجة المثمرة بين تلك الاحتياجات وقدرات الجامعة وطلابها ومجالات العمل التطوعي كثيرة ومتنوعة وينبغي للطالب ان يختار ما يتفق مع امكانياته وقدراته وميوله ويسعى برنامج العمل التطوعي الى : الالتزام : العمل التطوعي التزام شخصي فالمتطوع يمنح وقته وجهد من اجل خدمة تطوعية والالتزام بسياسة وقوانين المؤسسة.

- المسؤولية التي تفرضها عليه مهمته التطوعية والمسؤولية الوطنية.
- الأمانة تؤديها المتطوع ما عليه من واجبات على أكمل وجه.
- تقدير قيمة العمل : تثمين العمل والاحساس بقيمته والاستمتاع به واحترام العمل والعاملين.
- التعاون ومساعدة الاخرين في انجاز الأمور.

اهداف العمل التطوعي :

- ترسيخ قيم الدين الإسلامي وموروث المجتمع العمراني وعرفه القائم على التعاضد.
- ترسيخ ثقافة التطوع ورد الجميل للوطن
- ربط الجامعة ومخرجاتها التعليمية باحتياجات المجتمع ومشكلاته .
- تعزيز الوعي بالمشاركة المجتمعية النشطة والفاعلية.
- تنمية الحس الاجتماعي والتفاعل مع الاخرين.
- تعميق روح المواطنة وترسيخ قيمها.
- تعزيز قدرة الطالب الجامعي على التعامل مع مختلف مشكلاته.
- تنمية روح المسؤولية والالتزام لصالح الوطن.

- تنمية مهارات الطلاب الفكرية والفنية والفكرية.

اختصاصات برنامج العمل التطوعي ومهامه:

يتولى برنامج العمل التطوعي بالجامعة إدارة وتخطيط وتقييم الأنشطة والبرامج التي تهدف الى توجيه طاقات الطلاب من الجنسين الى برامج التطوعية مدروسة وموجهة تسهم في تنمية المجتمع من ناحية.

ومع ذلك من خلال الاتي :

- نشر ثقافة العمل التطوعي وترسيخها في المجتمع.
- تعريف المجتمع ببرنامج العمل التطوعي بالجامعة وبأهدافه واختصاصاته
- إيجاد آليات فاعلة للتواصل مع المجتمع.
- دراسة حاجات مؤسسات المجتمع لغرض تلبيتها من خلال الاعمال التطوعية.
- التنسيق مع مؤسسات القطاعين العام والخاص الراغبة في استقبال الطلاب للتطوع.
- توفير فرص تطوعية مناسبة للطلاب.
- تأهيل الطلاب المتطوعين وتدريبهم في أساسيات الأمن والسلامة وأساليب التواصل.
- تحديد واجبات الطالب المتطوع وحقوقه.
- تحديد وسائل الاشراف على المتطوع .

العمل التطوعي في المملكة: بدون مقابل مادي

العمل التطوعي المسمى الحديث له في أدبيات التنمية: رأس المال الاجتماعي
تعريف العمل التطوعي:

هو ثروة عامه وليست حكرا لأحد و هو تلك الروابط التي تقوم على القيم الاجتماعية الحميدة ، كما انه الروابط التي يجد المواطنون فيها أنفسهم كأفراد ومجموعات ويسعون فيها لتحقيق نواتهم و مصالحهم المرتبطة بمصالح المجموعات التي يعيشون فيها وبها .

أولاً:نشأه العمل التطوعي في المملكة:

بدأ العمل التطوعي بالمملكة منذ أقدم العصور في أشكال مختلفة تتلائم مع البيئة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع السعودي ولم يؤخذ الشكل المؤسسي إلا في الستينيات الهجرية بعد توحيد المملكة:

1- في عام 1354 أنشئت جمعية الإسعاف الخيري بمكة المكرمة وانحصرت خدماتها في تقديم المساعدات للحجاج

2- في عام 1382 صدرت اللائحة المنظمة للنشاط التطوعي وسمي بنظام الجمعيات والمؤسسات الخيرية الاجتماعية الأهلية

3- في عام 1383 صدر مرسوم ملكي بإنشاء مؤسسة الهلال الأحمر كتطوير لجمعية الإسعاف الخيري

4- في عام 1380انشأت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية فأنشأت لها إدارة للرعاية الاجتماعية

ولقد تم إنشاء أول مركز للتنمية الاجتماعية في الدرعية والذي قام بدوره بتشكيل لجان أهليه متخصصة لتعمل في مجالات العمل التطوعي

ثانياً:مجالات العمل التطوعي في المملكة:

تعددت مجالات العمل التطوعي في المملكة فشملت :

أولاً: المجال الديني:

ويشمل ذلك الدعوة إلى الله عز وجل والتوعية والإرشاد بأمور الدين من قبل المتطوعين ، كما يشمل بناء المساجد وملحقاتها، وفصول لحفظ القرآن الكريم .ولقد تعدى النشاط التطوعي في هذا المجال حدود المملكة ليشمل العديد من الدول الإسلامية في كافة القرارات.

2/المجال الصحي:

يشمل هذا المجال العديد من الأنشطة التي تساهم في نشر الوعي الصحي والقضاء على الأمراض .

ومن أبرز انجازات المنظمات التطوعية في هذا المجال بناء المستشفيات والمراكز الصحية والمعامل ، وإجراء العمليات، ومراكز العلاج الطبيعي وإقامة الدورات التدريبية في الإسعافات الأولية ، وخدمة نزلاء المستشفيات ، ودعم لجان أصدقاء المرضى وتأمين السكن الصحي للمرضى وعمل أسبوع للنظافة من وقت لآخر.

وقد بلغ عدد المستفيدين من برامج الرعاية الصحية التي قدمها القطاع التطوعي وحده خلال عام 1419 هـ (216754) مواطن.

3/المجال التعليمي:

ومن أبرز الأنشطة في مجال التعليم ما يقدمه المتطوعون والجمعيات الخيرية من إنشاء للمدارس والمعاهد وتقديم المنح للطلاب من أبناء المسلمين وطباعة وترجمة الكتب والمساهمة في إعداد مربيات الأطفال وتعليم التفصيل ومحو الامية وتعليم الحاسوب .

وقد استفادت من برامج دور الفتيات في هذا المجال 401448فتاة خلال 1419هـ.

4/مجال المساعدات الاجتماعية:

يشمل العمل التطوعي في هذا المجال إنشاء مراكز إيواء وكفالة الأيتام والاهتمام بتوزيع فائض من الولايم ولحوم الهدى والأضاحي والتمور، وإفطار الصائمين ،ومساعدة راغبين الزواج ، وأسر السجناء والمعوقين، بلغ عدد مراكز التنمية الاجتماعية في المملكة في عام 1419 هـ "22 مركز". من ناحية أخرى بلغ عدد مؤسسات الدور الاجتماعية في عام 1419هـ "74 مركز" .

5/المجال الثقافي:

ومن أهم الأنشطة في هذا المجال تقديم محاضرات دينية وعلمية ، وإقامة المناسبات الثقافية والأمسيات الشعرية ،ومعارض الكتب وطباعة وتوزيع الكتيبات الإرشادية والتوعية وإقامة مسارح الأطفال والشباب .

6/مجال العمل الشبابي:

يشمل العمل التطوعي في هذا المجال معسكرات الشباب ومخيمات الكشافة والتي تقوم بتقديم خدمات للحجاج والمعتمرين ، التوعية الصحية والمرورية والتوعية من أضرار المخدرات وبعض الأمراض كالإيدز وفي هذا الجانب تم إقامة 213 معسكر و189 رحله و47 مخيم للكشافة .

7/مجال الإغاثة:

يهتم العمل التطوعي بأعمال الإغاثة سواء كان ذلك داخل المملكة أو خارجها . تقوم المنظمات التطوعية بعمل مسح للمناطق المتضررة والتي تحتاج إلى أغاثه وعمل خطة لذلك ، كما تقوم بمهمة الإشراف صرف مواد الإغاثة ، والتأكد من وصولها للمستفيدين ، وأيضاً تقدم خدمات طبية وإسعافية للمتضررين من الكوارث . وفي هذا الصدد هيئة الإغاثة الإسلامية وحدها أنفقت خلال العام الجاري 83 مليون ريال من التبرعات النقدية والعينية .

8/مجال الأمن الوطني:

تقوم المنظمات التطوعية في المملكة بحث أعضائها من الشباب وبقية أفراد المجتمع بالتطوع للعمل مع القوات المسلحة والقوات النظامية الأخرى في أعمال حماية الوطن ومواطنيه .

ثالثاً: المعوقات التي تواجه منظمات العمل التطوعي:

بالرغم من أهمية العمل التطوعي في المملكة ووجود العديد من المؤسسات الرسمية والأهلية التي استطاعت تقديم العديد من الأعمال الاجتماعية والمساعدات الخيرية ليس على المستوى المحلي فحسب وإنما تجاوزت ذلك العالم العربي والإسلامي إلا إن النتائج النهائية لأداء هذه المنظمات لم يرقى لمستوى طموحاتها ويرجع ذلك إلا عوامل يعود بعضها لمناهج وأساليب عمل المنظمات نفسها ويعود البعض الآخر لأسباب خارجه عن إرادتها تتعلق بالمجتمع والبيئة التي تعمل فيها .

ومن أهم المعوقات التي واجهت المنظمات التطوعية في المملكة :

1-عدم ادراك المجتمع بأهمية العمل التطوعي مما يحول دون مساهمة المتطوعين مساهمة فعالة.

2. قصور الاجهزة الاعلامية في تعميق فكرة التطوع في اذهان افراد المجتمع.
3. عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين بالمنظمات التطوعية تهتم بشئون الموظفين .
4. تعاني هذه المنظمات من قصور في خبره المتطوعين والقائمين على اداره هذه المنظمات.
5. تعاني بعض المنظمات من نقص الموارد المالية وضعف المشاركة
6. نقص بعض مستلزمات النشاط وصعوبة الحصول على تسهيلات الرسمية لبعض الأنشطة.
7. تركيز واقتصار أنشطة المنظمات في المدن والمناطق الحضرية وابتعادها عن المناطق الريفية.
8. عدم وضوح أهداف الجمعيات للأعضاء ولبقية أفراد المجتمع .
9. الظروف الأسرية والاجتماعية ووجود الأطفال والمسئوليات الأسرية .
10. حصر نشاط المنظمات التطوعية في أشخاص تقليديين والتحيز في الانتخابات من الأسباب التي تؤدي إلى ترك بعض المتطوعات نشاطهن.

رابعا:مناهج وأساليب تفعيل منظمات العمل التطوعي في المملكة:

لم يعد العمل التطوعي قاصرا على مشكلة عدد محدود من الأفراد
مكونات الدول الحديثة ورافدا من روافد الاقتصاد الوطني.

إن النجاح المنظمات التطوعية يتوقف على ”إتباع منهج علمي في الأداء يعتمد على التخطيط العلمي والتنفيذ
عن طريقة إدارة ذات كفاءة عالية“

فالمنظمات التطوعية يتطلب منها القيام بدور أكثر فاعلية من ناحية:

1/كمية الخدمات التي تقدمها

2/زيادة كفاءتها في تقديم الخدمات

والوصول لذلك تطلب ذلك اتخاذ عدد من الإجراءات من ضمنها:

أولا:التخطيط الاستراتيجي:

حضي التخطيط الاستراتيجي بقبول كبير خاصة في ظل البيئة الحالية والتي تتسم بالتغيرات المتسارعة والتعقيد وتزايد
المنافسة.

وحتى تصبح هذه المنظمات قادر على تلبية احتياجات المجتمع تحتاج إلى خطة مؤسسية

محكمة ومجموعة من القيادات تؤمن بأن:

1/ التخطيط مكمل للقيادة الفعالة والإدارة القديرة.

2/ يدركون أن الخطة المؤسسية المصاغة بإحكام تساهم في نقل رؤية ورسالة وأهداف البرامج التي تلهم الناس للتطوع وتقديم خدمات للمجتمع.

3/ إضافة لكونها أداة داخلية محورية للحفاظ على الاستقرار في وقت يتسم بالتغيرات السريعة.

4/كما أنها تكون مساعدة خارجية مهمة. لجذب الممولين والمتطوعين.

وهناك وسيلتان لوضع الخطة الإستراتيجية:

1/وضع الخطة بواسطة المدير التنفيذي ثم عرضها على مجلس إدارة:

تسمى بالتخطيط الموجه من قبل الطاقم الإداري التنفيذي بالمنظمة وهم الذين

يضعون الخطة ويقدمونها إلى مجلس الاداره للموافقة عليها

2/مشاركة الجميع في وضع الخطة:

تسمى التقاسمية وفقا لهذه الطريقة فإن أعضاء مجلس الاداره والعاملين بالمنظمة يشاركون مشاركة فعليه في وضع خطة إستراتيجية وذلك من خلال مجموعات عمل أو لجان لوضع الخطط الفرعية ومن ثم التنسيق بينها للوصول إلى الخطة العامة
1/مكونات الخطة الإستراتيجية:

تتكون من أربع مكونات أساسية:

1/الرؤية المنظمة:

تعريف الرؤية:

عبارة على عما تأمل المنظمة حدوثه في المستقبل وهي توجه جميع أجهزه المنظمة.
ولابد من اشتراك الجميع حتى تأتي الرؤية واقعية ومنسجمة مع الواقع الاجتماعي وظروف المنظمة.

2/تحديد الأهداف العامة للمنظمة:

تعتبر الأهداف العامة ترخيص البرنامج الرئيسي الذي تهدف المنظمة إلى تحقيقه من أجل الوصول إلى رؤيتها.

صفات الأهداف العمومية :

1/غير قابله للقياس الكمي

2/طويلة أو قصيرة المدى.

يتم التواصل الأهداف العامة عن طريق ”

- تقسيم مجلس إدارة إلى مجموعات عمل تقوم كل مجموعة

- اقتراح عدد من الأهداف ثم تأتي مرحلة اختزال الأهداف والعمليات الأهداف العامة“

هناك 6 أنواع من الأهداف التي تسعى أي منظمة تطوعية لتحقيقها:

1/هدف الاستمرار وترسيخ قيم المنظمة.

2/هدف التطوير والتجديد.

3/هدف الحصول علي الموارد المادية والبشرية وتنميتها والانتفاع بها.

4/هدف الكفاءة الإنتاجية العالية من الموارد المستخدمة.

5/ هدف تحقيق معدل نمو معقول.

6/ الأهداف المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية.

وحتى يمكن للمنظمة تحقيق أهدافه يجب أن تكون:

1/واقعية ومعقولة بحيث يمكن تحقيقها على أرض الواقع في حدود الموارد المالية والبشرية المتاحة.

2/وأن تتفق مع حاجات ومطالب البيئة في داخل المنظمة وخارجها.

3/الأهداف المحددة ”المرحلية“ للمنظمة:

الأهداف العامة التي تم التوصل إليها في المرحلة السابقة تحتاج أن تتحول إلى أهداف محددة حتى يتسنى تطبيقها على أرض الواقع وإذا كانت الأهداف العامة

تصف ما سوف يتم عمله فإن

الأهداف المحددة تصف كيفية عمله.

حتى تأتي الأهداف العامة قويه ومحدده يتم استخدام نموذج SMART وهو اختصار للكلمات التالية:

(محدد) SEPCIFIC أي يجب أن تكون الهدف محددة وتتعلق بمهمة أو برنامج معين.

(قابلية للقياس) MEASURABLE أي تكون الأهداف المرحلية قابلة للقياس.

(يمكن بلوغه) ATTAIANABLE بمعنى أنه يمكن الوصول للأهداف المرحلية أي القابلية للإنجاز خلال الفترة الزمنية الموصي بها وفي خلال المهلة الزمنية الحالية.

الاهداف موجهة للنتائج - RESULTS – ORIENTED أن تكون الأهداف المرحلية متوجهة نحو النتائج ومركزة على أنشطه قصيرة المدى للوصول إلى أهداف طويلة المدى.

الاهداف المرحلية المحددة TIME – DETERMINED

أن تكون الأهداف المرحلية محدده زمنيا أي لها إطار زمني يجب إنجازها

4/خطوات العمل:

تحدد خطوات العمل الخطوط العريضة للأنشطة الضرورية لوضع البرنامج ويمكن تحديد خطوات العمل على شكل برنامج زمني وتوزيعها على جميع الأشخاص الذين سيضطلعون بمهمة تنفيذها.

5/تقييم الخطة:

حتى يمكن التوصل إلى رؤية المنظمة من خلال تحقيق الأهداف المرحلية والعامة يتطلب الأمر من مجلس الإدارة متابعة وتنفيذ الخطة وذلك من خلال:

1/ تكوين لجنة من مجلس الإدارة تكون مهمتها متابعة تنفيذ الأهداف العامة المرحلية

2/مطالبة رؤساء اللجان بتقديم تقارير دورية عن سير منظمة رؤيتهم عن تنفيذ الخطة

3/تشكيل لجنة للتخطيط بعيد المدى وتكون مهمتها متابعة الخطة واقتراح التعديلات التي تظهر أهميتها ورفع توصياتها إلى مجلس الإدارة

2/عوامل النجاح خطة إستراتيجية المنظمات التطوعية

1/توفر دعم سياسي للخطة من قبل الدولة:

إذا كانت المنظمات التطوعية هي في الأساس منظمات غير حكومية, فهذا لا يعني أن العمل التطوعي يتم بمعزل عن الاجهزه الحكومية ,فالنشاط التطوعي نشاط مكمل للجهود الحكومية.

تتولى الأجهزة الحكومية مسؤولية التخطيط والتنسيق الشامل للموارد والخدمات التطوعية, كما تستمد المنظمات التطوعية مشروعيتها من مشروعية الدولة وتخضع لمراقبة الحكومة والأشراف عليها.

2/ التنسيق بين الأجزاء ذات الاختصاص:

يجب إشراك كافة الأجزاء ذات الصلة بالعمل التطوعي في وضع الخطة الإستراتيجية ويستوي في ذلك الاجهزه الرسمية والأهلية باعتبار أن خطة العمل التطوعي هي جزء من الخطة الشاملة للعمل الاجتماعي إن من شأنه إشراك هذه الأجهزة في وضع خطة إستراتيجية للعمل التطوعي ضمان تعاونها ومساندتها للخطة عند طرحها للمناقشة على إي مستوى.

3/ توفر قاعدة بيانات لمجال العمل التطوعي:

يفترض التخطيط السليم توافر قاعدة من البيانات وبقدر حجم هذه البيانات وتفصيلها ودقتها وتغطيتها لعدد كاف من السنين تكون مهمة واضعي الخطة أيسر، ولكن العبرة هنا ليست في الآلات وإنما في أساليب التعامل وفقا لنوع وكمية البيانات التي تخزن وتسترجع والاستفادة منها.

أهم البيانات التي يجب أن تشملها قاعدة البيانات المشار إليها:

1/حجم السكان موزعين على المناطق الجغرافية حسب التقسيم الإداري والحالة التعليمية والجنس ودخل الأفراد والأسر و الوضع الصحي للأفراد و الوضع الاجتماعي.

2/حصر المنظمات التطوعية في المملكة عدد المنظمات عدد أعضاء كل منظمه حجم نشاطها النطاق الجغرافي الذي تعمل به و المجالات عدد المنتفعين من خدماتها عدد الممولين وحجم التمويل المصادر المالية الأخرى للمنظمة.

3/حصر عدد المتطوعين على مستوى المملكة وتصنيفهم حسب العمر والجنس والسن والمؤهل العلمي والتخصص والمنطقة.

4/حصر عدد العاملين بالمنظمات التطوعية حسب الجنس والعمر والمؤهلات والخبرات.

ثانيا:أعادة هيكلة المنظمات التطوعية:

لم يعد العمل التطوعي قاصرا على تقديم المساعدات المالية للمحتاجين فحسب بل أصبح عملا شاملا يحتوي على مختلف الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية. فأصبحت هناك إدارات وأجهزة متخصصة لجمع التبرعات وحصر معلومات كاملة عن المتبرعين والمنتفعين وأصبحت أيضا تملك برامج الحاسب الآلي الذي ينظم أعمالها وظهرت العديد من الكتب والإصدارات التي تهتم بهذا العمل كما اهتمت به المؤسسة الأكاديمية في كافة البلدان .

وعلى الرغم من الاهتمام الذي أولته الدولة للعمل التطوعي والاندفاع من قبل الأفراد والمؤسسات الخاصة نحو هذا العمل الخيري إلا أننا نجد نوعا من عدم التنظيم لهذه الأنشطة بسبب غياب الإدارات المتخصصة والتخطيط العلمي مما أدى إلى ازدواجية في تقديم الخدمات وعجز في تقديم خدماتها .

وبالتالي أصبحت عاجزة عن الإيفاء بالتزاماتها باتجاه عملائها ففي الإطار يرى ناصر سعيد أن الجمعيات الخيرية لكي تتمكن من تحقيق أهدافها لابد من إن تضع في عين الاعتبار وضع خطة عامة محكمة قائمة على دراسات ميدانية لدراسة حاجات الآخرين

والتأكد من وصول مساعدات إلى مستحقيها ثم الاستفادة من الوسائل الإعلامية في إظهار العمل الخيري .

وتشير الدراسة إلى أن العمل الخيري يعاني من الارتجالية وقلة التنظيم ويعتمد على النية الحسنة والعواطف أكثر من اعتماده على الأنظمة واللوائح .

هذا وقد أكدت إحدى الدراسات أن التحفيز في الانتخابات وحصر النشاط في فئة معينة من أهم العوامل التي تساعد على تخلي المتطوع عن النشاط كما أن عدم وجود الإشراف والمتابعة والتفويض من قبل الجمعية على الأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها المتطوعات من العوامل التي تعيق المتطوعات على أدائهن لأعمالهن.

ولتجاوز هذا الوضع واستشراف آفاق أوسع لابد لهذه المنظمات من :

ضرورة تشغيل المنظمات التطوعية على أسس اقتصادية سليمة .

أن حاجة العملاء لهذه المنظمات متجددة ومتزايدة ولا يمكن إشباعها مرة واحدة فقط ,وخير طريقة لتحقيق هذه الأهداف هو إدارة المنظمات بشكل مؤسسي لايعتمد على الأشخاص فيوقوف بذاهبهم .

أن تفعيل دورة المنظمات التطوعية يتطلب الانتقال من الوضع الحالي إلى حالة أخرى أكثر حيوية تواكب المستجدات التي يمر بها العالم إن أنقله النوعية في إدارة هذه المنظمات تتطلب تغييرا جذريا لهياكل ووسائل وأساليب عمل هذه المنظمات .

إن التغيير المنشود لتفعيل دور هذه المنظمات لابد إن يتناول مجموعة من العناصر أهمها :

- إعادة صياغة أهداف المنظمات التطوعية بحيث يكون هنا وضوح في الهدف المستقبلي
- إعادة ترتيب الهياكل التنظيمية لهذه المنظمات
- إعادة هيكلة وتكوين القوى العاملة بهذه المنظمات
- إعادة صياغة نظم وأساليب العمل

ما هي مجالات العمل التطوعي في المملكة؟

عدد / عددي المعوقات التي تواجه منظمات العمل التطوعي

ناقش / ناقشي مناهج وأساليب تفعيل منظمات العمل التطوعي في المملكة

ما هي مجالات العمل التطوعي في المملكة؟

تعددت مجالات العمل التطوعي في المملكة فشملت المجالات التالية :

- المجال الديني
- المجال التعليمي
- المجال الصحي
- مجال المساعدات الاجتماعية
- المجال الثقافي
- مجال العمل الشبابي
- مجال الإغاثة
- مجال الأمن الوطني

عدد / عددي المعوقات التي تواجه منظمات العمل التطوعي

• ومن أهم المعوقات التي واجهت المنظمات التطوعية في المملكة :

- 1-عدم ادراك المجتمع بأهمية العمل التطوعي مما يحول دون مساهمة المتطوعين مساهمة فعالة.
2. قصور الاجهزة الاعلامية في تعميق فكرة التطوع في اذهان افراد المجتمع.
3. عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين بالمنظمات التطوعية تهتم بشئون الموظفين .
4. تعاني هذه المنظمات من قصور في خبره المتطوعين والقائمين على ادار ه هذه المنظمات.
5. تعاني بعض المنظمات من نقص الموارد المالية وضعف المشاركة
6. نقص بعض مستلزمات النشاط وصعوبة الحصول على تسهيلات الرسمية لبعض الأنشطة.
7. تركيز واقتصار أنشطة المنظمات في المدن والمناطق الحضرية وابتعادها عن المناطق الريفية.
8. عدم وضوح أهداف الجمعيات للأعضاء ولبقية أفراد المجتمع .
9. الظروف الأسرية والاجتماعية ووجود الأطفال والمسئوليات الأسرية .
10. حصر نشاط المنظمات التطوعية في أشخاص تقليديين والتحيز في الانتخابات من الأسباب التي تؤدي إلى ترك بعض المتطوعات نشاطهن.

• ناقش / ناقشي مناهج وأساليب تفعيل منظمات العمل التطوعي في المملكة

رابعا: مناهج وأساليب تفعيل منظمات العمل التطوعي في المملكة:

لم يعد العمل التطوعي قاصرا على مشكلة عدد محدود من الأفراد
مكونات الدول الحديثة ورافدا من روافد الاقتصاد الوطني.

إن النجاح المنظمات التطوعية يتوقف على ”إتباع منهج علمي في الأداء يعتمد على التخطيط العلمي والتنفيذ
 عن طريقة إدارة ذات كفاءة عالية“

فالمنظمات التطوعية يتطلب منها القيام بدور أكثر فاعلية من ناحية:

1/كمية الخدمات التي تقدمها

2/زيادة كفاءتها في تقديم الخدمات

والوصول لذلك تطلب ذلك اتخاذ عدد من الإجراءات من ضمنها:

أولاً:التخطيط الاستراتيجي:

حضي التخطيط الاستراتيجي بقبول كبير خاصة في ظل البيئة الحالية والتي تتسم بالتغيرات المتسارعة والتعقيد وتزايد المنافسة.

وحتى تصبح هذه المنظمات قادر على تلبية احتياجات المجتمع تحتاج إلى خطة مؤسسية

محكمة ومجموعة من القيادات تؤمن بأن:

1/ التخطيط مكمل للقيادة الفعالة والإدارة القديرة.

2/يدركون أن الخطة المؤسسية المصاغة بإحكام تساهم في نقل رؤية ورسالة وأهداف البرامج التي تلهم الناس للتطوع وتقديم خدمات للمجتمع.

3/ إضافة لكونها أداة داخلية محورية للحفاظ على الاستقرار في وقت نبتم بالتغيرات السريعة.

4/كما أنها تكون عدة خارجية مهمة. لجذب الممولين والمتطوعين.

ثانياً:أعادة هيكلة المنظمات التطوعية:

لم يعد العمل التطوعي قاصرا على تقديم المساعدات المالية للمحتاجين فحسب بل أصبح عملا شاملا يحتوي على مختلف

الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية. فأصبحت هناك إدارات وأجهزه متخصصة لجمع التبرعات وحصر معلومات كاملة عن المتبرعين والمنتفعين وأصبحت أيضا تملك برامج الحاسب الآلي الذي ينظم أعمالها وظهرت العديد من الكتب والإصدارات التي تهتم بهذا العمل كما اهتمت به المؤسسة الأكاديمية في كافة البلدان .

- مقدمة
- برز العمل التطوعي في المملكة منذ تأسيسها على يد الملك عبد العزيز بن عبد الرحمن ملك المملكة العربية السعودية رحمه الله كواجب ديني يحث عليه الدين الإسلامي الحنيف والهدى النبوي الشريف كما ورد ذلك في كثير من الآيات القرآنية الكريمة والأحاديث النبوية التي تؤكد وتقرر على التعاون والتكليف والتكافل والتألف والترامح بين الناس بعضهم لبعض فتأسست الجمعيات والمؤسسات الخيرية في كافة أرجاء المملكة يعمل بها متطوعون في مختلف المجالات كالتبليغ والتمريض والدعوة والإغاثة وجمع التبرعات والزكوات والصدقات وتوزيعها على الفقراء والمحتاجين ورعاية المسنين والمعاقين وتقديم الخدمة المناسبة لهم. وجمعية الهلال الأحمر السعودي تعتبر تجربة رائدة في المجال التطوعي ومثالاً حياً على العطاء والبذل في المملكة العربية السعودية
- فقد نشأت الجمعية الإسعافية الخيرية عام 1354 هـ لتقديم الخدمة الإسعافية لحجاج بيت الله الحرام ولاقت هذه الفكرة استحساناً ودعمًا من الملك عبد العزيز ملك المملكة العربية السعودية يرحمه الله وأقامت مراكز إسعافية في مكة المكرمة يعمل بها متطوعون من أبناء المنطقة واقتصر عمل هذه الجمعية في تقديم الخدمة التطوعية على منطقة مكة المكرمة حتى عام 1383 هـ فرؤى أن تعم خدمات هذه الجمعية كافة أنحاء المملكة فتحول اسمها إلى جمعية الهلال الأحمر السعودي أسوة بما هو معمول به في دول العالم فتوسعت خدماتها وأوكل لها مهام ومسئوليات تقديم كافة الخدمات الإسعافية في أنحاء المملكة والقيام بمهام العمل الإغاثي في خارج المملكة إنسجاماً مع مهامها الإنسانية وانتمائها للحركة الدولية مما جعل الاستعانة بالمتطوعين أمراً ضرورياً وحتماً فدعت إلى استقطاب المتطوعين وتم تدريبهم على الإسعافات الأولية وفق برامج مدروسة من خلال معسكرات للتطوع تم التركيز فيها على أعمال الإغاثة والإسعافات الأولية بالإضافة إلى المجالات الأخرى وقد أعطت هذه الجهود ثمارها
- فتم استقطاب حوالي 1000 متطوع عن طريق الندوات وورش العمل التي أقامتها الجمعية للتعريف بالتطوع وأهميته وبمناسبة العام الدولي للتطوع فإن الجمعية تعد لإقامة مؤتمر عن التطوع بالاشتراك مع الدفاع المدني وبعض المؤسسات الحكومية وغير الحكومية سوف يقدم فيه بحوث وأوراق عمل تتناول محاور عديدة للتطوع منها التطوع من وجهة نظر إسلامية والتطوع في المجال الصحي وخدمة المجتمع والتطوع في مجال الدعوة والتطوع في مجال الإغاثة كما سيتم التركيز في المؤتمر على مفهوم التطوع وأهدافه ومجالاته والحقوق والواجبات ونأمل أن ينتج عن المؤتمر توصيات وقرارات هامة تصب في صالح العمل التطوعي يكون لها أثر كبير في تشجيع المواطنين عن الإنخراط في العمل التطوعي.

مراجعة

الخصائص العامة للمنظمات التطوعية:

- 1- أن تنشأ مستقلة عن الدولة، وأن تحكم نفسها من خلال مجلس أمناء.
 - 2- أم تستفيد من الصدقات والهبات النقدية من قبل الأفراد أو الشركات، أو التبرع بالوقت أو استقطاع من الراتب والتركات.
 - 3- أن تكون أدوات جلب منافع للآخرين أي منافع تستفيد منها فئات خاصة، أو جميع الناس.
 - 4- أن لا تكون مؤسسة ربحية.
 - 5- تخضع الهيئات والمؤسسات الخيرية لرقابة ضريبية صارمة.
 - 6- الحرص على ترك مجال واسع من حرية للتحرك والمبادرة لمجالس الأمناء التي تدير هذه المؤسسات لتقرر في كل زمان أولويات العمل ومواطنه.
 - 7- ارتباط مؤسسات القطاع الخيري عادة بالضمير الحي لدى العاملين.
 - 8- حصول المؤسسة الخيرية على قدر كبير من العمل التبرعي، والذي يعتبر أعلى عناصر الإنتاج في الاقتصاديات الغربية.
 - 9- تتلقى المؤسسات الخيرية دعماً حكومياً يأخذ أشكالاً مختلفة، كالإعفاءات الضريبية والإعفاءات في الرسوم.
 - 10- 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.
 - 11- القيام على أساس مبادرات أهلية، والاعتماد على التمويل الذاتي، والتمتع بالاستقلال الإداري فضلاً عن تعدد الأنشطة والأعمال والمشروعات.
- أهمية المنظمات الخيرية:**
- تعددت أهمية المنظمات ومنها :-
- 1) أنها هي حجر الأساس في المدينة الحديثة، كونها تمثل عنصر التطوير والتحديث في المجتمع.
 - 2) أنها هي الوحدات التطويرية الأساس في إثراء البشرية وتقدمها كونها المستخدم والموزع للمصادر والموارد والابتكارات بشكل يؤدي إلى اشباع الرغبات الإنسانية بشكل واسع
 - 3) أنها هي القائدة لعمليات التغيير والرائدة فيها لأنها تقود عمليات التغيير المجتمعي والحياتي.
 - 4) أنها تمثل وحدات صنع القرارات المستقبلية والتطويرية، وبالتالي تحدد الحياة في المستقبل.
 - 6) نظراً لأنها تشكل مصدر الدخل لغالبية الناس في المجتمعات الحديثة.
 - 7) 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".

ثالثاً : توفير الإمكانيات المادية للمنظمات

ان اعتماد المنظمات التطوعية على الموارد التقليدية لن يساعد في انطلاقها نحو أفقا أرحب , ولذلك لا بد من خلق آلية فعالة للوصول لكل راغب في التمويل والتطوع

وعلى المنظمات أن تنظر لمواردها نظرة علمية , وتوصيل هذا الفهم إلى الممولين فمورد الزكاة إضافة إلى أنه فريضة على كل مسلم إلا أنه من ناحية اقتصادية يساهم في الانتعاش الاقتصادي ورفاهية المجتمع وبالتالي يستفيد منها الفقراء والأغنياء على حد سواء .

ويؤدي أنفاق الزكاة كما هو معروف إلى إعادة توزيع الدخل وهو ما يتفق مع ظاهرة تناقص الميل الحدي للاستهلاك وتزايد الميل الحدي للادخار عند الأغنياء. وبالعكس تزايد الميل الحدي للاستهلاك وتناقص الميل الحدي للادخار عند الفقراء ويترتب على هذه الظاهرة زيادة الطلب الفعال والذي يؤثر بدوره في حجم التوظيف الذي يؤثر بدوره على كمية الإنفاق على الاستثمار والمحصلة النهائية هي الانتعاش الاقتصادي , عكس حالة الركود

رابعاً : التنسيق بين الأجهزة الرسمية والأهلية :

لقد أصبحت الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المنظمات التطوعية الأهلية , شاملة لكافة مجالات الحياة وتداخلت مع الخدمات التي تقدمها الأجهزة الحكومية , فتكاملت الجهود الرسمية والأهلية باعتبار أن النشاط التطوعي مكمل للجهود الحكومي في تقديم الخدمات الاجتماعية وليس بديلاً له .

والأمر يستلزم وضع آلية للتنسيق بين الجهود الرسمية والأهلية حتى تتم الاستفادة من الجهود التطوعية بأقصى كفاءة ممكنة .

ولتحقيق هذا الهدف نرى ضرورة تكوين هيئة عليا للعمل التطوعي تتكون عضويتها من ممثلين للجهات التالية :

1. وزارة الداخلية
2. وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
3. وزارة الأوقاف والشؤون الدينية
4. المجلس الأعلى للشباب
5. ممثلين للمنظمات التطوعية الكبيرة
6. ممثلين للغرف التجارية بالمملكة
7. بعض رجال الأعمال المؤثرين
8. بعض المهتمين بهذا المجال من العلماء والأكاديميين

وتكون مهام الهيئة العليا للعمل التطوعي كما يلي :

- 1) وضع إستراتيجية طويلة المدى للعمل التطوعي
- 2) وضع السياسات العامة للعمل التطوعي بالمملكة .
- 3) تنسيق كافة الجهود الرسمية والأهلية في مجال العمل التطوعي
- 4) استقطاب الدعم المادي والمعنوي للمنظمات التطوعية
- 5) وضع خطة إعلامية لتوعية المجتمع بهذا المجال
- 6) وضع خطة تدريبية لتدريب المتطوعين
- 7) وضع آلية لتوحيد قنوات المساعدات
- 8) عمل قواعد بيانات
- 9) وضع آلية لمراقبة وتقويم أداء المنظمات التطوعية .

خامساً: تفعيل دور الإعلام في توعية المتطوعين:

تقوم الأجهزة الإعلامية في المملكة بدور مقدر في توعية المجتمع بأمر دينه ودينه وعلى بث روح التعاون والتعاقد والتكافل بين الأفراد كما تسعى لغرس حب الوطن في قلوب الشباب .

إن استنهاض أفراد المجتمع للمساهمة في العمل التطوعي يبدأ من اقتناع كافة أو معظم أفراد المجتمع بأن هناك مشكلات اجتماعية واجبة الحل ويقع حلها على عاتق كافة أفراد المجتمع

إن تحقيق هذه الأهداف تتطلب من الأجهزة الإعلامية المرئية والمسموعة ومقروءة العمل على:

- 1) تخصيص برامج توعية للمجتمع وخاصة الشباب بأهمية العمل التطوعي وأهداف ومجالات وتوضيح مشروعيته من الناحية الدينية وأهميتها كواجب وطني واجتماعي على كافة أفراد المجتمع
- 2) إتاحة الفرصة في الأجهزة الإعلامية للمنظمات التطوعية للإعلان عن حاجاتها التطوعية من المواطنين
- 3) عمل مقابلات مع بعض المسؤولين من المنظمات التطوعية لشرح مشاريعها واحتياجاتها .
- 1) عمل مقابلات مع بعض المتطوعين من الشباب ذوي الأداء المميز في العمل التطوعي لشرح تجاربهم الشخصية في هذا المجال .
- 2) أبرز إنجازات المنظمات والأفراد بشكل واضح في الأجهزة الإعلامية .
- 3) تخصيص جوائز عينية للمتطوعين من الشباب في هذا المجال
- 4) مساعدة المرأة على كيفية التوفيق بين مشاركتها في العمل التطوعي ومتطلبات الحياة الأسرية عن طريق التوعية وتهيئة كافة الظروف للتوفيق بينهما .

1/ دور الغرف في مجال الخدمات التطوعية:

لا يقتصر دور الغرف التجارية الصناعية على الناحية الاقتصادية وخدمة رجال الاعمال فقط بل يتعداه الى المساهمة في خدمة المجتمع ككل من خلال المساهمة في الانشطة الاجتماعية والانسانية والتطوعية وفيما يلي :

اهم مساهمات الغرفة التجارية الصناعية بالرياض في مجال خدمة المجتمع والمساعدات الانسانية :

تقوم الغرف التجارية الصناعية بالمملكة برعاية أنشطة لجنة اصدقاء لمرضى وذلك من خلال تقديم الدعم المستمر لها منذ انشاء هذه اللجان بموجب البرقية الملكية رقم 99902 وتاريخ 1405/8/24 هـ والتي تضمنت الموافقة الكريمة بان تقوم الغرف التجارية الصناعية الراغبة في مساعدة المرضى بتكوين لجنة صحية يرأسها مدير عام الشؤون الصحية بالمنطقة تسمى "لجنة اصدقاء المرضى" تعمل ضمن نشاطات الغرف التجارية وبالتنسيق مع وزارة الصحة وقد بدأت لجنة اصدقاء المرضى بمنطقة الرياض بممارسة نشاطها في 1406/2/1 هـ .

وتقوم غرفة الرياض باستضافة اجتماعات اللجنة واللجان المنبثقة عنها وفعاليات المختلفة والمناسبات التي نظمتها كما تتلقى التبرعات الموجهة لها وتطوع عدد من موظفي الغرفة للقيام بمهام الجهاز الاداري للجنة والاشراف على سكن المرضى بالدعاية والمشاركة بالمعارض والندوات والمؤتمرات التي تنظمها اللجنة وتبلغ مصروفات اللجنة على رعاية المرضى حوالي 1.5 مليون ريال سنوي تأتي جُلها من تبرعات الخيرين من رجال الاعمال ويبلغ المستفيدين من خدمات اللجنة حوالي ألف مريض سنويا ما بين اعانات مادية مباشرة واعانات اجهزة طبية واعانات تذاكر السفر كما يبلغ عدد النزلاء السكن المخصص لمرضى الذي انشأته اللجنة بالدعاية حوالي 1500 نزلاء سنويا

تابع: تفعيل دور الغرف التجارية الصناعية في دعم المنظمات التطوعية :

2. رعاية نشاط لجنة اصدقاء الهلال الاحمر

تقوم الغرفة برعاية نشاط اصدقاء الهلال الاحمر في نشر الوعي الصحي في المجتمع والتدريب على اعمال الاسعافات الاولية والقيام بالتوعية الاعلامية والحث على العمل التطوعي الاسعافي.

3. دعم ومساندة جمعية رعاية الاطفال المعاقين

تقوم الغرفة باستضافة ورعاية بعض أنشطة الجمعية والفعاليات التي تنظمها كما ان رئيس الغرفة عضو في مجلس ادارة الجمعية ويرأس امين عام الغرفة مجموعة مشاركة القطاع

الخاص المنبثقة عن اللجنة التوجيهية لتفعيل توصيات المؤتمر الاول للجمعية الذي عقد بالرياض تحت رعاية خادم الحرمين الشريفين .

4. دعم ومساعدة الجمعيات الخيرية بالمملكة

تقوم الغرفة بدعم أنشطة جمعية البر الخيرية بالرياض والجمعيات الخيرية النسائية برعاية فعاليتها وحث رجال الاعمال لتوجيه زكاتهم وصدقاتهم وتبرعاتهم لتلك الجمعيات كما

تقدم لها الغرفة البيانات والمعلومات والدراسات التي تطلبها والي تساعد على اداء اعمالها .

5. تقديم منح دراسية

رغبة غرفة الرياض في تقديم خدمة للمجتمع واما وتشجيعا للطلاب لمواصلة التعليم قامت بأنشاء صندوق لدعم الطلاب الدارسين بكلية الامير سلطان الاهلية وغير القادرين وذلك

بمنحهم قروض لسداد الرسوم الدراسية على ان يتم استردادها بعد تخرجهم من الكلية

6. تقوم الغرفة بدعم

الانشطة والفعاليات التي تنظمها الجهات المعنية بالرعاية الصحية والاجتماعية من مؤتمرات وندوات ومحاضرات ولقاءات ومعارض بتحميل نفقات سفر واستضافة العلماء

والاخصائيين المشاركين من الخارج وكذلك تكاليف الاعداد والتنظيم كما تقوم الغرفة بإعداد الدراسات واصدار النشرات والأدلة والكتب الارشادية المتعلقة بالرعاية الصحية والتوعية بأهميتها

7. استحداث ادارة متخصصة بخدمة المجتمع

من اجل تعزيز المبادرات الخيرية الخيرية التي تعطيها الغرفة التجارية الصناعية بالرياض اولوية في برامجها وانشطتها استهدافا لتأكيد الدور الاجتماعي لاصحاب الاعمال وتنظيم اسهاماتهم في الاعمال الخيرية انشأت الغرفة مؤخرًا ادارة مختصة بخدمة المجتمع لتتولى تنسيق الجهود والانشطة الخيرية والاجتماعية التي تقوم بها وتشارك فيها الغرفة حيث شملت هذه الجهود والانشطة اضافة الى رعاية نشاط لجنة اصدقاء المرضى الاسهام في انشاء الجمعية الخيرية لرعاية الايتام تحت مظلة الغرفة والجمعية السعودية للاعاقبة السمعية ورعاية نشاط لجنة اصدقاء الهلال الاحمر التي بدأت هذا العام ممارسة نشاطها .

كما تتولى أراءه خدمة المجتمع ايضا تنسيق الجهود التي تشارك فيها الغرفة مع مجلس امناء رعاية الموهوبين وجمعية الاطفال المعوقين ولجنة تنسيق خدمات المعوقين واللجنة الخيرية لمساعدة مرضى الفشل الكلوي بالإضافة الى مساندة الفعاليات ذات الصلة والتي منها المؤتمر السعودي الثاني للتطوع الجاري الاعداد له حيث تسهم الغرفة في توفير الدعم المادي والكوادر البشرية المنظمة له.

ويضاف الى جهود الغرف التجارية جهود رجال الاعمال التي يصعب حصرها **ومن امثلتها :**

دعم الجمعيات الخيرية بما يتجاوز 500 مليون -اقامة

انفاق المشاة ومراكز المسنين والمعوزين في كل من الرياض وجدة والدمام بتكلفة بلغت 2400 مليون -دعم واقامة المساجد بمبالغ تجاوزت 200 مليون

كما تسابق رجال الاعمال لتقديم العون والمساعدة لإخوانهم المسلمين في شتى بقاع الارض وبلغ عدد المساجد التي شيدها رجال الاعمال في الولايات

المتحدة الامريكية وحدها خلال الخمسة عشر سنة الماضية 1200 مسجد ساهم في مجال الاعمال بحوالي 90% من تكلفتها

تابع: تفعيل دور الغرف التجارية الصناعية في دعم المنظمات التطوعية :

2. خطط الغرفة في الاعمال التطوعية :

تضع الغرفة ضمن خططها المستقبلية واولوياتها تكثيف الجهود في المجالات الاجتماعية والخيرية وكل ما من شأنه خدمة المجتمع.

2-1 زيادة تفعيل الدور الاجتماعي لرجال الاعمال من خلال :

طرح القضايا والموضوعات الاجتماعية وامكانيات المساهمة في حلها على جداول اعمال اللجان النوعية القطاعية الرئيسية ، والفردية واللجان المتخصصة بالغرفة

2-2 زيادة دعم لجنة اصدقاء المرضى من خلال :

الحث المستمر لرجال الاعمال لدعم انشطتهم واستقطاب المزيد من المسؤولين والشخصيات العامة للإسهام في تلك الانشطة واستحداث وسائل جديدة لزياده موارد اللجنة.

2-3 زيادة الوعي لدى منشآت القطاع الخاص بالاعمال التطوعية من خلال :

تكثيف الاهتمام الاعلامي الموجه لرجال الاعمال ومنشآت القطاع الخاص بشأن توعيتهم وتوجيههم بزياده اعمال الخير والمساعدات الانسانية من خلال الاصدارات التي تصدرها الغرفة والفعاليات المختلفة التي تنظمها .

2-4 تفعيل دور الغرفة ممثلة للقطاع الخاص في مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله لرعاية الموهوبين :

شاركت الغرفة بالتعاون مع وزارة المعارف والجهات ذات الاختصاص ومن خلال منتسبيها من رجال الاعمال في تأسيس مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله لرعاية الموهوبين من اجل الرعاية العلمية والتعليمية للمبرزين من ابناء الوطن .

تفعيل مشاركة القطاع الخاص بالعمل التطوعي:

صدرت عن المؤتمر الاول للأطفال المعاقين عدة توصيات ركزت على اهمية توفير الخدمات الوقائية والعلاجية والتأهيلية الملائمة لرعاية المعاقين وحث القطاع الخاص على تكثيف مشاركته في تقديم هذه الخدمات ،ورفعت هذه التوصيات الى المقام السامي وتمت الموافقة عليها

فقد تم تشكيل مجموعة من اللجان المختصة بينها لجنة تفعيل مشاركة القطاع الخاص في تقديم خدمات للمعاقين للبحث عن

السبل المناسبة لهذه المشاركة و**كانت هذه التوصيات كالتالي:**

1-تشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في مجال الاعاقية

2- السعي لمنح حوافز اضافية للمشاريع التي تقدم خدمات.

3- دعم اقامة مراكز علاجية وتعليمية وتأهيلية وترفيهية للمعاقين.

4-تشجيع استيراد كافة اجهزة ولوازم المعاقين .

5- تقديم التسهيلات الائتمانية والاستثمارية للمعاقين.

6-تهيئة البيئة العمرانية الملائمة للمعاقين

7- توصيات عامة تتخلص في السعي للإصدار نظام وطني للمعاقين.
سادسا: نماذج من الأعمال التطوعية بالمملكة العربية السعودية:

أولاً: المكتب التعاوني للدعوة والإرشاد:

تعريف المؤسسة: هي مؤسسة دعوية خيرية يهتم بمجالات الدعوة للمسلمين وغير المسلمين وذلك بنشر الوعي الديني

الإسلامي والثقافة الدينية بينهم وتبصيرهم بأمر دينهم بمختلف الوسائل المتاحة للتوعية. ويقوم المكتب بمهمة الدعوة إلى الله في نطاقه الجغرافي المصرح به وهو احد صروح الدعوة إلى الله

النشأة: تأسس المكتب بتاريخ 1413/11/21 هـ ويعمل حالياً تحت إشراف وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد بالمملكة.

رؤية المكتب: بيئة عمل متميزة للدعوة تؤسس وتدعم مشروعاً رائداً لكل فئة مستهدفة .

رسالة المكتب: مؤسسة تعاونية تقوم بالدعوة إلى الله تعالى ودعم العاملين في الدعوة وتطويرهم وتفعيلهم من خلال برامج واليات عمل متميزة.

قيم المكتب: العمل بروح الفريق الواحد-برامج متجددة تواكب تحديات العصر-الرد إلى الله وإلى رسوله وأولي العلم

الاتصال الفعال -التواصل وشفافية مع الداعمين-الصدق والوفاء بالالتزامات والعقود

الأهداف الإستراتيجية لمكتب: تحقيق الاكتفاء الذاتي للمصاريف التشغيلية-تفعيل دور العاملين في الدعوة-بناء

علاقات متينة مع فئات المجتمع ذات العلاقة-الارتقاء بالمستوى الإداري والتقني-الإسهام في إعداد المعلمة القدوة فكرياً وسلوكياً-إيجاد مسجد نموذجي في كل حي

ثانياً : هيئة الإغاثة الإسلامية العالمية

1. التأسيس: منظمة خيرية إسلامية منبثقة من رابطة العالم الإسلامي عالمية الأداء تتعاون مع المحسنين لتقديم تبرعاتهم لإخوانهم المحتاجين والمنكوبين في العالم لتثبيتهم على الإسلام وإغايتهم ورفع معنوياتهم وتنمية مجتمعاتهم أنشئت بقرار المجلس التأسيسي للرابطة في دورته العشرين عام 1398. وهي ذات شخصية اعتبارية مستقلة ولها كيانها التنظيمي والإداري والمالي الخاص بها في إطار أحكام نظامها الأساسي ولوائحه.

2. السياسة العامة لهيئة الإغاثة الإسلامية العالمية :

1/تحقيق الهيئة أهدافها وتمارس نشاطها متقيدة بأهل السنة والجماعة المتسم بالوسطية والاعتدال

2/الهيئة كيان واحد لا يتجزأ تلتزم بأمانته العامة ومكاتبه المحلية والخارجية بالرسالة والسياسات والأهداف والوسائل والأنظمة واللوائح والإجراءات المعتمدة له

3/تنفذ الهيئة مشاريعها بوسائلها الذاتية كلما كان ممكناً

4/تعمل الهيئة على تحقيق اعلي معدلات الجودة في الأداء

5/توظف الهيئة إمكاناتها في توثيق العلاقة بين المجتمعات الإسلامية

6/لا تتدخل الهيئة في الشؤون الداخلية للدول والمنظمات

3.رسالة هيئة الإغاثة الإسلامية العالمية: الريادة في العمل الخيري المؤسسي بما يخدم الإنسانية ويحقق الأعمار والتنمية

4. رؤية هيئة الإغاثة الإسلامية العالمية: انتكون الهيئة مرجعية لأعمال الخيرية والإنسانية والاختيار الأول للمحسنين والمتاحين وتعنى بالوقف والاستثمار المحترف لتنفيذ برامجها ومشروعاتها لتنمية المجتمعات من خلال القوى البشرية المؤهلة والتحالفات الإستراتيجية.

5.تسعى الهيئة لتحقيق الأهداف التالية:

1/التخفيف من معاناة اللاجئين والنازحين وضحايا الكوارث والحروب والمجاعات وتحسين ظروفهم المعيشية والصحية والأسرية

2/إشاعة مفهوم الإنفاق الإنتاجي لدى المجتمعات المنكوبة والفقيرة

3/ تعزيز التعاون في تحقيق التنمية المستدامة للشعوب والمجتمعات الفقيرة ثقافيا واجتماعيا وتعليميا وصحيا واقتصاديا

4/ نشر ثقافة الوقف الإسلامي كأحد أهم موارد العمل الخيري

5/ العناية بذوي الاحتياجات الخاصة

6/ تأصيل روح التطوع والاعتماد على الذات في المجتمعات المستفيدة

6. عضوية الهيئة في المنظمات الدولية والإقليمية :

الهيئة منظمة دولية واسعة الانتشار تعمل في مجال الإغاثة والتنمية وتشارك في عضوية أكثر من 17 مجلسا ومنظمة ومبادرة ومنتدى واتحادا ومكتبا

وشبكة ولجنة على المستويين الدولي والإقليمي كالتالي:

1/ عضو الهيئة التأسيسية للمجلس الإسلامي العالمي للدعوة والإغاثة (1408 هـ - 1988 م).

2/ عضو هيئة الرئاسة للمجلس الإسلامي العالمي للدعوة والإغاثة (1408 هـ - 1988 م).

3/ عضو في عدد من اللجان الدائمة بالمجلس الإسلامي العالمي للدعوة والإغاثة (لجنة التعليم والدعوة , لجنة المعلومات والمتابعة , لجنة الإعلام والنشر , لجنة الشباب , لجنة القدس وفلسطين , اللجنة الإسلامية العالمية للمرأة والطفل , لجنة إفريقيا ولجنة الفكر والتأصيل) وترأس لجنة الإغاثة العامة بالمجلس منذ إنشائه عام 1988 م

7. التعاون الدولي والشراكات :

تتمتع الهيئة بعلاقات تعاون وشراكة مع أكثر من 13 منظمة أممية ودولية وإقليمية حيث وقعت عددا من اتفاقيات الشراكة والتعاون لتنفيذ مشروعات

إغاثية وتنموية وصحية وبيئية في عدد دول العالم خاصة الدول التي تعاني من الفقر والكوارث ومن ذلك :

1/ التعاون مع المفوضية العليا للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين UNHCR في دول (تنزانيا – كينيا – مالي – أفغانستان)

2/ التعاون مع برنامج الغذاء العالمي WFP في دول (كينيا – تنزانيا – موزنبيق- سيراليون- السودان)

3/ التعاون مع منظمة الأغذية والزراعة الدولية (الفاو) في توزيع المساعدات الغذائية في مخيم النازحين من الحرب في سيراليون عام 1977م والتربوية

والثقافية والصحية وبناء القدرات البشرية في المناطق الفلسطينية

8. الوحدة التابعة لرئيس مجلس الإدارة:

جهاز المراجع الداخلي للهيئة.

9. وحدات الأمانة العامة نذكر منها :

الوحدات التابعة للأمين العام 1- مكتب الأمين العام 2- إدارة الرقابة المالية قبل الصرف 3- إدارة المتابعة المالية والإدارية

الوحدات التابعة للإدارة العامة للبرامج والرايات 1- الرعاية الاجتماعية 2- الرعاية التربوية 3- الرعاية الصحية

الوحدات التابعة للإدارة العامة للمالية والخدمات المساندة 1- الإدارة المالية 2- قسم الميزانية 3- إدارة الموارد البشرية

10. المكاتب المحلية :

تنتشر فروع الهيئة المحلية في جميع مناطق المملكة تواملا مع المحسنين ورعاية المحتاجين في كل من المدن التالية أ بها- الباحة – بريده – تبوك- جازان – جدة- الجوف – حائل – الرياض – الطائف – عرعر – عنيزة – المدينة المنورة- مكة المكرمة – نجران – ينبع .

11. المكاتب الخارجية :

تدير الهيئة برامجها ومشروعاتها الخيرية والإغاثية والتنمية الخارجية عبر مكاتبها وممثليها ومنسقيها الموجودين في 34 دولة إفريقية وأسيوية وأوروبية هي أذربيجان- الأردن – أفغانستان – ألبانيا – اندونيسيا – أوغندا – باكستان – بلغاريا – بنجلاديش – بنين (...)

- مقدمة
- حرص الملك عبد العزيز رحمه الله منذ اليوم الأول لقيام الدولة على تنفيذ الإجراءات الاجتماعية والاقتصادية ووضعها موضع التنفيذ وظل يتابعها مرحلة تلو الأخرى ، والتي كانت بمثابة حركة إصلاح كبيرة، فوضع نواة لنظام جديد للحكم على أسس من الشريعة الإسلامية، ثم طوره وأوجد نظام الوزارة ومجلس الوزراء، كما أوجد نظاماً مكتوباً حديثاً لتطوير الدولة اجتماعياً واقتصادياً وإدارياً استوحاها من التعاليم الإسلامية، وربط البلاد ببرامج تنموية مبكرة، ليوجد لبلده الكفاءات الإدارية والمالية والاجتماعية والاقتصادية والهندسية والطبية، كما وضع أول نظام حديث للعمل والعمال . وإيماناً منه رحمه الله بضرورة كفاءة الدولة للفقراء والمحتاجين، فقد أعال المعوز وأعان المحتاج ، وأولى الفقراء و المساكين والعجزة والأيتام رعاية خاصة، فأمر بصرف المخصصات لهم وإنشاء المؤسسات للعناية بهم، كما أمر بافتتاح مدارس للأيتام، وأشرف بنفسه على أحوال طلاب هذه المدارس وعهد إلى نخبة من كبار العلماء للاهتمام بالأيتام تحت إشراف مفتي الديار السعودية آنذاك الشيخ محمد بن إبراهيم - رحمه الله - .

ثالثاً : هيئة الهلال الأحمر السعودي

صدر عن مجلس الوزراء ليوم الاثنين الموافق 1429/12/24 قرارا يقضي بتحويل مسمى جمعية الهلال الأحمر السعودي إلى الهيئة الهلال الأحمر السعودي.

رسالة الهيئة :

تقوم الهيئة بتقديم الخدمات الطبية الاسعافية الطارئة والسريعة بكفاءة وفاعلية للمواطنين والمقيمين في المملكة في الظروف العادية والكوارث والإسهام في رفع المستوى الوعي الصحي وتشارك الهيئة في أعمال الإغاثة داخل المملكة وخارجها وتقدم الهيئة خدماتها بما يتفق مع القيم والتعاليم الإسلامية والأصول المهنية ونظامها الاساسي وتحرس الهيئة على إبراز دورها الإنساني وتوطيد العلاقة مع الجمهور والجهات الحكومية والأهلية ذات العلاقة بنشاط الهيئة محليا وعالميا وتهتم الهيئة بالحفاظ على منسوبيها بتدريبهم وتأهيلهم وتحفيزهم .

فروع هيئة الهلال الأحمر السعودي:

- فرع منطقة الرياض بدا العمل عام 1406هـ
- فرع منطقة مكة وهو أول فرع للهيئة وأنشئ ابتداء ليقدم الخدمات الاسعافية لحجاج بيت الله الحرام وزواره
- فرع منطقة الشرقية بدا العامل عام 1385هـ
- فرع منطقة المدينة المنورة بدا عام 1403هـ
- فرع منطقة جازان
- فرع منطقة نجران وتبوك وعرعر وحائل والباحة والقصيم الجوف وعسير .

رابعاً : مؤسسة مكة الخيرية

التعريف:

كافل لرعاية الأيتام بمنطقة مكة المكرمة هي مؤسسة خيرية غير ربحية تعنى بكفالة ورعاية أبنائنا الأيتام رعاية شاملة لينالوا نصيبهم من الرعاية الاجتماعية والتربوية والصحية والترفيهية وتدريبهم وتأهيلهم لسوق العمل بما يضمن نشاطهم نشاه طبيه حتى يستغنوا وليكونوا لبنة صالحه في مجتمعهم .

نطاق العمل :

كفالة ورعاية الأيتام والأرامل

الرؤية:

شرعية وطنية ومفهوم علمي عميق لرعاية الأيتام وأسرهم رعاية شاملة تتحقق وفق مبدأ الشراكة الاجتماعية . تهدف المؤسسة إلى مساعدة الأيتام ومن في حكمهم من ذوي الظروف الخاصة دون إن يكون هدفها الحصول على الربح المادي تنطلق المؤسسة في رعايتها للأيتام وأسرهم من مجموعه من المنطلقات وهي :

- المساهمة في رعاية وكفالة الأيتام بما في ذلك كفالتهم داخل أسرهم أو عائلهم وتوفير الرعاية الصحية والاجتماعية لهم .
- تقديم المساعدات النقدية والعينية والسكنية للمحتاجين من الأيتام وعائلهم
- العناية بتعليم وتأهيل وتدريب الأيتام وتشجيعهم على الاعتماد على أنفسهم بعد الله في ترتيب شؤون حياتهم
- العناية بدور إيواء الأيتام ويشمل ذلك مساهمه فيها إنشاء وتشغلا
- تملك الأراضي أو المباني أو استئجارها أو تطويرها لتحقيق الأهداف المذكورة.

فضل كفالة اليتيم:

اليتيم هو الشخص الذي فقد أباه أو كليهما قبل ان يبلغ الحلم أي قبل البلوغ . وقد اوصى الاسلام برعاية اليتيم كفالة اليتيم من الاعمال الطيبة التي تقدسها الشرائع السماوية وتقدرها المجتمعات في مختلف الازمان واولى الاسلام اليتيم اشد الاهتمام وعظم مكافاة الاحسان له

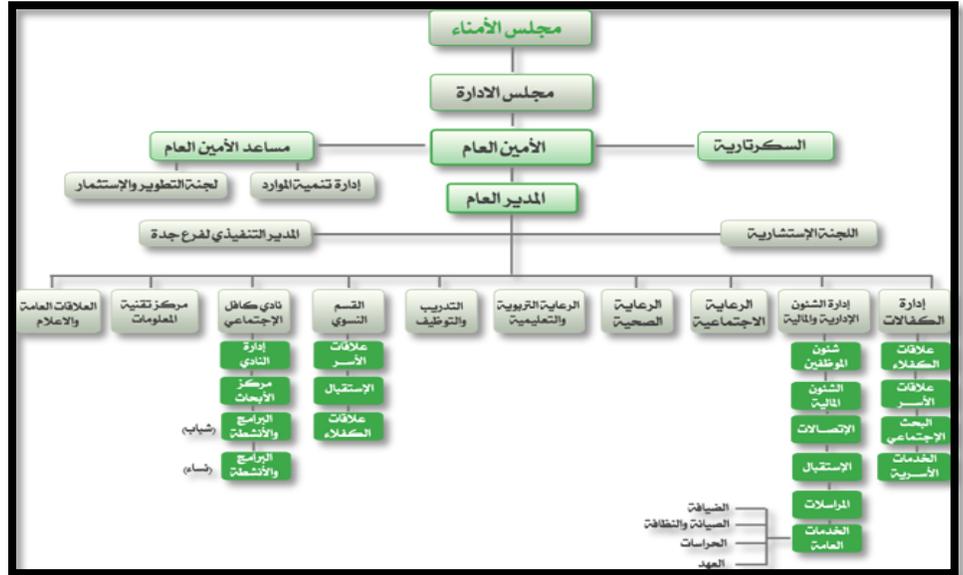
كفالة اليتيم:

فاذا اردت يوما ان تعرف اقصر السبل الى الجنة فعليك بكفالة اليتيم : فقد قال الله تعالى (ويطعمون الطعام على حبة مسكينا ويتيما واسيرا انما نطعمكم لوجه الله لا نريد منكم جزاء ولا شكورا انا نخاف من ربنا يوما عبوسا قمطريرا فواقهم الله شر ذلك اليوم ولقاهم نضرة وسرورا وجزاهم بما صبروا جنة وحريرا)

الهيكل الاداري :

يقع في قمة الهرم المؤسسة مجلس الامناء الذي يقوم بدورة باختيار اعضاء المجلس ومن يتم اختيار رئيس مجلس الادارة المؤسسة والذي يتم من قبله اختيار اعضاء المجلس ويقوم مجلس ادارة المؤسسة باعتماد الخطط الاستراتيجية والسنوية والموازنات التقديرية للمؤسسة والاشراف على تنفيذها وتقويم نتائجها وكذلك تنمية الموارد المالية للمؤسسة ووضع الخطط والاشراف المباشر عليها بالاضافة الى اعتماد المشاريع والبرامج الخيرية هو مجلس المخول بتعيين

الامين العام للمؤسسة وقرار المعايير والضوابط اللازمة لتحديد المستفيدين من خدمات المؤسسة بالاضافة الى اعتماد اللوائح الداخلية للمؤسسة وغيرها



انجازات كافل لشهر رمضان عام 1432:

6 رمضان 1433 (برامج رمضان) عام 1433

- اللحوم "الذبح والتوزيع المباشر للحوم على عدد 1200 اسرة بمبلغ مليون ريال"
- السله الغذائية "توزيع عدد 650 سلة غذائية"
- كسوات للعيد "إيداع مبلغ مليون ومائة وعشر الف ريال في حسابات الاسر عن طريق بطاقة البركة"

ادارات كافل :

تنقسم المؤسسة الى ادارات وتفرع من هذه الادارات اقسام ولكل ادارة مهام واهداف خاص هبها الا انها جميعا تعمل جنباً الى جنب لتقديم خدمة افضل وارقي لليتيم واسرته تسعى من خلالها لتشمل جميع جوانب الحياة.

وهذه الادارات هي : ادارة تنمية الموارد والاستثمار – ادارة العلاقات العامة – ادارة الشؤون الاجتماعية – ادارة الرعايات – ادارة البرامج والانشطة – الإدارة المالية والادارية – ادارة القسم السنوي .

تفتح المؤسسة باب التسجيل في خدماتها للأسر التي تتوفر فيها الشروط التالية :

1. ان يكون احد الوالدين سعودي الجنسية
2. ان يكون للمؤسسة فرع في نفس المدينة التي تقيم بها الاسرة
3. ان يكون لدى الاسرة ابناء من السن 18 وما دون
4. ومتى ما توافرت الشروط اعلاه في الاسرة المتقدمة يرجى توفير ما يلي:
 1. صورتان من كرت العائلة بعد التعديل (متوفي)
 2. صورة من عقد ايجار المنزل ساري المفعول في الاسرة او صك المنزل اذا كان ملك
 3. صورة صك حصر الوراثة
 4. في حالة وفاة الام تطلب صورة من صك ولاية للوصي (اذا كان الايتام قصر)
 5. صورتان لكل يتيم مع كتابة الاسم خلف كل صورة
1. خطاب من البنك بمقدار التقاعد او التأمينات
2. صورة شهادة الميلاد للأطفال غير مسجلين في كرت العائلة
3. خطاب تعريف من المدرسة او كشف درجات لآخر فصل دراسي لجميع الابناء الملحقين بالمدارس
4. صورة من بطاقة الاحوال لغير المسجلين في كرت العائلة

بعد توفير الطالبات تسلم مع استمارة التقديم لدى اقرب فرع للمؤسسة

- العمل التطوعي في بعض الدول
- اولاً : مصر
- نشأة وتطور العمل التطوعي في مصر
- ترجع جذور التطوع في التاريخ المصري إلى عهده القديمة (الفرعونية) فقد جعلت الطبيعة الزراعية للمجتمع المصري من قيم وعادات التأزر والتعاون ومساعدة الناس بعضهم لبعض جزء لا يتجزء من حياتهم العادية وخاصة في أوقات الأزمات الاقتصادية والفيضانات والكوارث.
- وقد نشأت الديانات في مصر مبكراً وتداخلت مع حياة الناس اليومية وشكلت منظومة متكاملة من القيم الأخلاقية والدينية المندمجة بالاحتياجات والضرورات الاجتماعية في حياة المصريين وهو ما أكده "جيمس بريستيد" مؤلف "فجر الضمير" بقوله "أن تاريخ مصر هو تاريخ نشأة الأخلاق وبزوغ فجر الضمير العالمي".
- وجاءت الديانات السماوية لتعيد بناء منظومة القيم وترسخها وصاغ المصريون منهجاً متفرداً في الربط بين الدين والحياة.
- وساهم المسجد والكنيسة بأدوار تطوعية لحث الناس على فعل الخير ومساعدة الفقراء.
- من المهم أن نتوقف عند نموذجين شكلا للبنية الأولى لفكرة ونظام الجمعيات الأهلية وهما:
 - 1- نظام الوقف الإسلامي والمسيحي والذي يعني قيام الأغنياء بتخصيص جزء من عائد ممتلكاتهم أو كلها لخدمة غرض ديني أو خيرى محدد.
 - 2- نظام الطوائف والحرف الذي نشأ منذ أيام الفراعنة وامتد بعد الفتح العربي لمصر وظل قائماً في العصر العثماني ممتداً إلى عصر محمد علي وهي هينات هدفها رعاية مصالح أعضائها وكان شيخ الطائفة يتولى جمع الأموال من أعضائها للإنفاق على المحتاجين منهم.
- أما العمل التطوعي المنظم في مصر الحديثة فيعود إلى بدايات القرن التاسع عشر وتواكب مع اهتمامات محمد علي بوضع سياسات الإصلاح والتطوير وإرسال البعثات للخارج وبروز ضرورة تنظيم الأعمال الأهلية الخيرية تحت مظلة الجمعيات التي تستند إلى قوانين تنظم عملها
- **مراحل تطور العمل التطوعي**
- لعل أدق التقسيمات لمراحل تطور العمل التطوعي المصري تشير إلى تحديدها في أربع مراحل على النحو التالي:
 - 1- مرحلة النشأة (1821- 1919) :
 - وتبدأ بإنشاء الجمعية الخيرية اليونانية عام 1821 لرعاية أبناء الجالية بمصر وبعد أن لاقى هذا النموذج الجديد للعمل الاجتماعي اهتمام الصفاة من المصريين أسسوا عام 1850 الجمعية المصرية للبحوث التاريخية والثقافية وتلتها جمعية المعارف 1861 ثم الجمعية الجغرافية عام 1875 وتأسست الجمعية الخيرية الإسلامية 1878 بغرض تأسيس المدارس الوطنية وإعانة الفقراء ثم تأسست عام 1891 جمعية التوفيق القبطية لرعاية الفقراء ونشر التعليم وتلاها في العام اللاحق نشأة الجمعية الخيرية الإسلامية الحالية عام 1892 بدعوة من الإمام محمد عبده لتحقيق أغراض اجتماعية ومقاومة بعثات التبشير.
 - ودخلت الجمعيات الخيرية على إثر الاحتلال البريطاني لمصر عام 1881 العمل في مجالات الحياة المختلفة كالصحة والتعليم والثقافة والرعاية الاجتماعية والنهوض بالمرأة وبلغ عدد الجمعيات الأهلية التطوعية بمعناها الحديث نحو 70 جمعية واستمر نموها وتزايدها خلال العقدين الأولين من القرن العشرين وكان من أبرزها العروة الوثقى، ومبرة محمد علي عام 1904 بناءً على دعوة الأميرة (عين الحياة) كما تأسست جامعة فؤاد الأول عام 1912 تجسيدا لنهوض العمل التطوعي في مجال التعليم واقتحم العمل التطوعي مجال النهوض بالمرأة والشباب وتأسست جماعة نسائية بقيادة هدى شعراوي والتي كافحت حتى تكلفت جهودها بظهور الاتحاد النسائي عام 1923.
 - كما نشأت خلال تلك الفترة الحركة النقابية، والنقابات العمالية كأحد أشكال الجمعيات الأهلية التطوعية الدفاعية منذ عام 1890.
 - 2- المرحلة الثانية: 1919- 1952 :
 - بدأت هذه المرحلة مع ثورة 1919 وزاد نمو الجمعيات الأهلية واتسعت مجالاتها والجدير بالذكر أن الكثير من قيادات ثورة 1919 قد تمرسوا داخل النشاط الأهلي التطوعي وتضمنت المادة 21 من دستور 1923 لأول مرة حق المصريين في إنشاء الجمعيات التطوعية وبلغ عددها أكثر من 300 جمعية مع بدايات عام 1925.
 - وتأسست جمعية الشباب المصريات ثم مدرسة الخدمة الاجتماعية عام 1936 استجابة لحاجة الجمعيات إلى الأفراد المدربين للعمل فيها وتلاها مدرسة أخرى عام 1937 تم إنشاؤها بجهود تطوعية خالصة وفي عام 1936 ارتفع عدد الجمعيات إلى 500 جمعية مما دفع الدولة إلى تأسيس المجلس الأعلى للإصلاح الاجتماعي بهدف التنسيق بين الجمعيات الذي تحول إلى وزارة الشؤون الاجتماعية عام 1939.

- وقد شهدت الأربعينات إنشاء جمعيتي الرواد والنهضة اللتين قامتا بوضع الخطوط العامة لبرامج الإصلاح الزراعي والضمان الاجتماعي وهو ما أخذت به الدولة وطبقته بعد عام 1952.
- وقد صدرت عدة قوانين خاصة بالجمعيات أهمها قانون 49 لسنة 1954 والقوانين الخاصة بالأندية وصناديق الادخار والمعونة المتبادلة بين الجمعيات والقانون 384 لسنة 1951 وأنشئ مجلسان لتنسيق الخدمات أحدهما بالقاهرة عام 1952 والثاني بالإسكندرية عام 1953.
- أبرز ما ميز العمل الأهلي التطوعي في الفترة ما قبل 1952:
- 1- تداخل الأهداف الوطنية والقومية مع الأهداف الخيرية والأهلية، وهي حالة فرضتها مرحلة الكفاح الوطني المصري ضد الاستعمار.
- 2- امتدت أنشطة الجمعيات الأهلية إلى كافة المجالات الثقافية والصحية والتعليمية جاذبة خلالها كل فئات المجتمع من رجال ونساء وأمرء وفقراء وقد أسهم الجميع في مسيرة العمل التطوعي، وتكاملت أدواره مع العمل السياسي المباشر (الأحزاب السياسية) أو الفئوي والدفاعي (النقابات والجمعيات النسائية) والأعمال الخيرية.
- 3- ساهم المناخ السياسي والاجتماعي والقانوني غير المقيد للحريات في انطلاق وتطور واتساع العمل التطوعي.
- 3- المرحلة الثالثة: 1952-1970:
- تبدأ هذه المرحلة بثورة يوليو 1952 ويرغم المشروع الوطني والقومي الذي تبنته الدولة والأدوار الاجتماعية والاقتصادية المتنامية لها فإن السمة الرئيسية للنظام السياسي تمثلت في مصادرة الحريات والحقوق المدنية واستبعاد منهج المشاركة فكانت النتيجة أن جردت القوى الاجتماعية من الأشكال المنظمة يحلها أو إلغائها (الأحزاب السياسية) أو جعلها امتداداً لمؤسسات الدولة وإحكام الرقابة والسيطرة على تأسيسها ونشاطها (النقابات والجمعيات الأهلية) وتزايد دور الدولة في تنظيم المصالح وتقديم الخدمات والإنتاج.
- وأدى ذلك كله إلى:
- تراجع القيادات التطوعية عن المشاركة.
- تقلص عدد ودور المنظمات الدفاعية.
- تركز العمل التطوعي في أيدي مجموعة من المرتبطين بتوجهات النظام السياسي وتنظيمه الوحيد (الاتحاد الاشتراكي).
- تراجع مستويات المشاركة في الحياة العامة.
- ولعل أبرز التغيرات التي تمت لتحقيق هذا الاتجاه إصدار القانون 32 لسنة 1964 مما أدى إلى انحسار العمل التطوعي وتقليص دور منظمات العمل الأهلي مع توسع رقابة الدولة ممثلة في وزارة الشؤون الاجتماعية.
- 4- المرحلة الرابعة: من 1970 حتى الوقت الراهن:
- رغم توجه الدولة والنظام السياسي نحو الانفتاح الاقتصادي وإعلان التعددية السياسية بتشكيل المنابر عام 1974 والتي انقلبت إلى أحزاب سياسية وبلغت الآن نحو خمسة عشر حزباً إلا أن العمل الأهلي التطوعي استمر محكوماً بنفس القواعد والتوجهات التي تضمنتها أحكام القانون 32 لسنة 1964.
- ومع تزايد المطالب من اتجاهات متعددة بما فيها اتجاهات حكومية بضرورة تطوير وتفعيل دور العمل الأهلي التطوعي وتغيير القانون المنظم له جرت عملية صياغة وإقرار القانون رقم 153 لسنة 1999 معبرة عن اتجاه لم يكتمل لتخفيف حدة التدخل الحكومي في شؤون الجمعيات الأهلية إلا أن المحكمة الدستورية قد أطاحت به بعد أن حكمت بعدم دستوريته لتعود المطالب من جديد بضرورة التغيير وإطلاق حرية العمل الأهلي كشرط لتفعيل وتطوير وتعظيم دور هذا القطاع في ظل التحولات والمتغيرات الداخلية والإقليمية والعالمية.
- الواقع الراهن للعمل التطوعي:
- يثير الواقع الحالي للعمل التطوعي ومنظّماته في مصر عدداً من القضايا نتناولها في إيجاز على النحو التالي:
- أولاً: مفهوم التطوع والعمل التطوعي:
- يعد مفهوم التطوع والعمل التطوعي أكثر الموضوعات غموضاً لدى المهتمين والعاملين والخبراء في مجال العمل الأهلي وعلينا أن نتساءل:
- 1- هل يتطابق مفهوم التطوع أي كانت صورة أو مستواه مع العمل التطوعي المنظم.
- 2- هل يتطابق مفهوم المتطوعين مع مفهوم عضوية الجمعيات الأهلية (سواء كانوا مؤسسين أو أعضاء لمجلس الإدارة أو للجمعية العمومية) وهل يعكس واقع الحال هذا التطابق ويمكن اعتبار كل عضو في الجمعية متطوعاً.
- 3- إذا كان التعريف السائد عن العمل التطوعي يشير إلى أنه الجهود الإدارية التي يقوم بها فرد أو جماعة من الناس طواعية لتقديم خدمات للمجتمع أو لفئات منه دون توقع لجزء مادي مقابل جهودهم.
- فهل تنفى صفة العمل التطوعي أو المتطوع عن الأشخاص الذين يحصلون على مقابل ولو رمزي أو لا يتناسب مع جهودهم المبذولة في إطار أنشطة وأهداف الجمعيات.
- ثانياً: مستوى وحجم العمل التطوعي:
- يرى البعض أن هناك انحساراً للعمل التطوعي في مصر وأن حجم الجهود التطوعية القائمة لا تلائم أو تفي باحتياجات المجتمع المصري ولا تتناسب مع تاريخه وحضارته وتؤكد على عدم توافر دراسات علمية تقدر وتتابع تقدم أو تراجع التطوع في المجتمع المصري.
- بينما يرى البعض أن وجود نحو 15000 ألف جمعية أهلية يعبر عن تضخم غير مفيد وزائد عن الحد للمنظمات الأهلية ومن الأفضل الاكتفاء ببضع مئات من هذه الجمعيات ويحفظ هذا الاتجاه على مستوى أداء الغالبية الساحقة من تلك الجمعيات.
- وبدورنا نتساءل:
- هل العمل التطوعي في انحسار أم تقدم؟
- هل نحتاج إلى مزيد من المنظمات والجمعيات الأهلية أم إلى تقليل وتحجيم عددها أم إلى تفعيل أدائها الخ؟
- هل نملك المعلومات الصحيحة والدقيقة عن مجتمع التطوع في مصر؟
- ثالثاً: ضعف الأداء التنظيمي وغياب الممارسات الديمقراطية:
- هل يوجد بناء مؤسسي داخل الجمعيات؟
- هل يجري صنع واتخاذ القرارات بشكل ديمقراطي؟

- هل يجرى تطوير وتفعيل نطاق المشاركة وممارسة العمل الجماعي ؟
- هل يجرى إعداد قيادات شابة مدربة تمتلك المقدرة على تولى المسؤولية وما هي مستوى مشاركة الفئات العمرية الأقل من 30 سنة ؟
- هل يجرى مراعاة عدم التمييز والتهميش للأدوار على أساس النوع والجنس
- رابعاً : تخطيط وتنظيم وإدارة العمل التطوعي :
- كيف يتم التعامل مع المتطوعين وهل يوجد قاعدة بيانات واضحة عنهم في كل مؤسسة وهل يوجد خطط واضحة لتعبئة المتطوعين وتنظيم جهودهم وهل يوجد مسئول عن التطوع في الجمعيات .
- خامساً : المناخ المحيط بالعمل التطوعي :
- هناك من يرى ضرورة وجود القيود القانونية والرقابة المباشرة على نشاط الجمعيات من خلال أجهزة الدولة حتى لا يساء استغلال نشاطها أو ينتشر الفساد فيها .
- بينما يرى آخرون أن توسيع نطاق الحريات هو الضمانة الأساسية والمدخل الوحيد لتطوير وتفعيل العمل الأهلي مع الالتزام مبدأ الشفافية والديمقراطية والأخطار واستقلالية منظمات العمل الأهلي .
- وعلى ضوء ذلك نتساءل :
- هل البيئة السياسية والقانونية الحالية (التشريع المنظم للعمل الأهلي) يتلاءم واحتياجات تطوير وتفعيل العمل التطوعي .
- سادساً : التمويل :
- تعد قضية التمويل من أشد القضايا حساسية وسخونة وإثارة للاختلاف مما يؤثر على قدراتنا على تناول هذه القضية بموضوعية تؤدي إلى وضع تصورات واضحة حول القواعد والمبادئ التي تحكم عملية الحصول على التمويل ووضع بدائل وآليات من التمويل الذاتي .

- مقدمة
- بالرغم من كثرة عدد المنظمات التطوعية في المملكة وضخامة المشروعات الاجتماعية التي تقوم بتنفيذها داخل وخارج المملكة إلا أن هذا المجال لا يزال حديث النشأة خاصة إذا علمنا أن بعض الدول العربية والغربية لها تجربة في هذا المجال لمدة تجاوزت المائتي عام . لهذا السبب سوف نتعرض لتجارب كل من جمهورية مصر العربية باعتبارها من الدول العربية الرائدة في هذا المجال ثم المملكة المتحدة باعتبارها أول دولة يمارس فيها التطوع بشكل مؤسسي وأخيراً الولايات المتحدة الأمريكية باعتبارها أكبر دولة يمارس فيها النشاط التطوعي .
- **تابع العمل التطوعي في جمهورية مصر العربية :**
- بالرغم من أن بدايات العمل التطوعي ظهرت في مصر منذ أقدم العصور إلا أن العمل الاجتماعي المؤسسي لم يظهر إلا في أواخر القرن التاسع عشر وأخذ يتطور مع تطور المجتمع إلى أن أصبح يغطي معظم مناحي الحياة هذا وقد أخذ العمل التطوعي الأشكال التالية :-
- **1-1 حركة إنشاء الجمعيات الخيرية :**
- أنشأت الجمعية الخيرية الإسلامية عام 1878م وجمعية التوفيق القبطية عام 1880م .
- **2-1 الحركة الكشفية :**
- بدأت الحركة الكشفية في مصر عام 1918م وتم تكوين أول جمعية للكشافة المصرية عام 1920م .
- **3-1 جمعيات الشبان :**
- تم في عام 1923م تكوين أول جمعية للشباب المسيحيين في القاهرة وأمدت نشاطها إلى أسبوط عام 1925م وإلى الإسكندرية عام 1928م كما تم تكوين المركز الرئيسي لجمعية الشبان المسلمين في القاهرة عام 1927م والإسكندرية عام 1928م .
- **4-1 المحلات الاجتماعية :**
- في عام 1931م تم تكوين أول جمعية محلية اجتماعية وكانت هذه المحلات تعبر عن الحاجات الفعلية للمجتمع . كما قامت هذه المحلات بتنظيم أنشطة لاستثمار وقت الفراغ لمختلف مراحل العمر
- **5-1 جماعة الرواد :**
- كان لهذه الجماعة دوراً هاماً في مجال العمل التطوعي من خلال محاولة تطبيق الأسلوب العلمي في ممارسة العمل الاجتماعي حيث نادت بإنشاء معاهد متخصصة للخدمة الاجتماعية عام 1936م .
- وبدأت بإنشاء مدرسة الخدمة الاجتماعية بالقاهرة عام 1937م والتي سبقها إنشاء مدرسة الخدمة الاجتماعية بالإسكندرية عام 1935م والتي أنشأتها الجالية اليونانية
- ابتداء من هذا التاريخ بدأت الدولة تنشط في هذا المجال فقامت وزارة الشؤون الاجتماعية والتي بادرت بإنشاء الساحات الشعبية عام 1940م من أجل إتاحة الفرصة لممارسة الأنشطة المحلية والنهوض بالمجتمع من خلال جهود أفراده .
- كما قامت في نفس الوقت رابطة الإصلاح الاجتماعي بإنشاء مؤسسة لرعاية الفتيات والطفل ثم تم إنشاء المعهد العالي للخدمة الاجتماعية للفتيات عام 1946م .
- وفي عام 1950م صدر أول قانون للضمان الاجتماعي وفي 1964م صدر قانون التأمين الاجتماعي .
- **العمل التطوعي في المملكة المتحدة :**
- كانت إنجلترا تعاني من كثير من المشكلات الاجتماعية قبل قيام الثورة الصناعية وعندما بدأت الهجرة من الريف إلى المدن ، أفرزت هذه الهجرة مظاهر سلبية كالتسول والتشرد والبطالة وانتشار الجرائم .
- هذا الوضع الجديد دفع بالمفكرين والمسؤولين للاهتمام بالخدمات الاجتماعية فظهر قطاع الطوائف فأصبح لكل طائفة في المجتمع هيئة تترعى مصالح أفرادها وتقدم بعض المساعدات .
- وقد نجح نظام الطوائف إلى حد ما في علاج تلك الظواهر السلبية إلا أن أثره بدأ يضعف في نهاية القرن السادس عشر ، وبدأت المشكلات الاجتماعية في الظهور من جديد فتدخلت الكنيسة لتقديم بعض المساعدات وبعد وقت ضعف أثرها هي الأخرى .
- فتدخلت الحكومة وأصدرت قانوناً في 1536م نص على جمع تبرعات خيرية وتوزيعها على المحتاجين .
- وبما أن التبرعات التي تم جمعها من الخيرين لم تكن كافية للقضاء على المشاكل الاجتماعية التي تفاقت أصدرت الحكومة البريطانية قانون الفقر عام 1601م والذي ينص على رعاية المتسولين والفقراء والمحتاجين .
- كما نص القانون على تعيين مشرفين على شؤون الفقراء ومنحهم سلطة فرض الضرائب لاستخدامها في توفير عمل للقادرين على إعالة أنفسهم .
- كما نص القانون على تشغيل الأفراد القادرين على العمل إجبارياً ، وإيجاد صناعات مختلفة تتناسب مع كل الفئات .
- قسم قانون الفقر لسنة 1601م الفقراء إلى ثلاث فئات وقرر لكل فئة نوع المساعدة التي رأى أنها تتفق مع حاجاته :
- **1-2 الفقراء القادرون على العمل :**
- يفرض القانون على هذه الفئة العمل ويحرمها من أي مساعدات مالية أو عينية وإذا لم تتوفر لهم فرص عمل يجب عليهم العمل في المؤسسات التابعة للدولة وهي مؤسسات أنشئت لتشغيل هذه الفئات .
- **2-2 الفقراء العاجزون عن العمل :**
- وتشمل هذه الفئة المرضى والمسنين وفاقدي البصر والصم والعجزة والأمهات ذوات الأطفال الصغار ويوصي القانون بإيداع هؤلاء في مؤسسات خيرية كالملاجئ ويشجعون على العمل في الحدود التي تسمح بها حالتهم الصحية أو عجزهم الجزئي .
- **3-2 الأطفال الذين لا عائل لهم :**

- وتضم هذه الفئة اليتامي واللقطاء والأطفال الذين هجرهم عائلهم وتقوم السلطات بعرض هؤلاء الأطفال على المواطنين لإيوائهم ورعايتهم فإن لم تجد تعرضهم على أصحاب الحرف ليتعلم الطفل حرفة عائله الجديد ويقيم مدة إلى أن يبلغ الرابع والعشرين من العمر .
- لقد أرسى قانون الفقر لسنة 1601م بعض المبادئ والقواعد التي مازالت قائمة حتى الآن أهمها :
- **1-3-2 مسؤولية المجتمع في رعاية الفقراء والمحتاجين من أفراد .**
- 2-3-2 مسؤولية المجتمع ورعاية المحتاجين من أفراد ليست مطلقة ولكنها محدودة بحدود معينة في مقدمتها التزامات الأسرة والأقارب نحو الفرد المحتاج حرصاً على التماسك الأسري .
- **3-3-2 رعاية الفقراء المحتاجين لم تعد عملية فردية بين المتصدق والمتصدق عليه وإنما أصبحت عملية منظمة يشرف عليها المجتمع ويوجهها ويمولها ، وهذا التنظيم لا يلغي الجهود الفردية ولكن نسبة لضخامة عدد المحتاجين أصبح من المتعذر حل مثل هذه المشكلات بطرق فردية .**
- **4-3-2 مسؤولية الرعاية من جانب المجتمع قاصرة على العاجزين عن العمل أو الذين لا يستطيعون إعالة أنفسهم ، أما القادرون على العمل** فنقتصر مسؤولية المجتمع في توفير عمل لهم
- **5-3-2 ضرورة بحث حالة الفقير** والمحتاج قبل تقرير نوع الرعاية التي يحتاجها وحجم الإعانة .
- قابلت قانون 1601م كثير من المشاكل حيث أصبح الأغنياء يشعرون بأن القانون أصبح عبئاً عليهم وحس الفقراء بأنهم أصبحوا عالة على الأغنياء فتم تعديل القانون عام 1834م ليمنع الإعانة عن القادرين على العمل .
- وفي 1869م تم تكوين جمعية لتنظيم الأعمال الخيرية في لندن ومن أهم الأعمال التي قامت بها إنشاء لجنة في كل مدينة وحي لمساعدة الأسر الفقيرة والمساعدة في إنشاء الجمعيات الخيرية والدينية للمساعدة على إغاثة الفقراء . كما تم إنشاء نظام أطلق عليه نظام الصديق الزائر وهو الذي يقوم بزيارة الأسر المحتاجة ليوصلها للطريق الصحيح الذي يجب أن تسلكه .
- وعندما شعرت الدولة بأن الوضع لم يتحسن كثيراً أصدرت العديد من التشريعات الاجتماعية فيما يختص بالتأمين الاجتماعي والصحي ضد الفقر والمرضى ، وتعبيراً عن ذلك تم الاهتمام برعاية الأمومة والطفولة وأنشأت مؤسسات لصرف المواد الغذائية والأدوية للفقراء .
- ثم أنشأت في أعقاب الحرب العالمية الثانية أكثر من ثلاثين ألف مسكن للمسنين وفي 1938م تم إنشاء 195 إصلاحية منها 72 إصلاحية أهلية أطلق عليها المدارس الصناعية بهدف رعاية الأحداث
- تطور نشاط المجموعة البريطانية لحماية الطبيعة (BTCV) :
- تعتبر المجموعة البريطانية لحماية الطبيعة (BTCV) أكبر المنظمات التطوعية في بريطانيا . بدأت المنظمة عملها في 1959م في الريف البريطاني بأربعين متطوعاً فقط وكان عملها محصوراً في حماية الطبيعة في الريف . وفي 1961م توسع عمل المنظمة ليشمل مجالي التعليم والتوعية في الريف . في 1968م قامت المنظمة بتنظيم أول برنامج تدريبي للمتطوعين والموظفين العاملين بالمنظمة .
- في 1969م وصل أعضاء المنظمة 600 عضواً أنجزوا 6000 يوم عمل في السنة وفي 1974م وصل عدد عضويتها 3000 عضو . وفي 1977م قامت المنظمة بإنشاء أكبر الحدائق بمدينة لندن وهي الحديقة المقابلة لبرج لندن .
- منذ بداية الثمانينات بدأت المنظمة توسع عملها وتعاونها مع منظمات وجهات أخرى حكومية وأهلية فبدأت في عمل اجتماعي وحماية البيئة بالتعاون مع مجلس حماية الطبيعة والشركات الأهلية كما قامت بإشراك مجموعة كبيرة من المتقاعدين في أنشطتها الاجتماعية .
- في أعقاب خسائر إعصار 1987م قامت المنظمة بتنظيم حملة لزراعة مليون شجرة خلال ثلاث سنوات وذلك بدعم من شركة إيسو ESSO وفي 1989م تضاعف عدد أعضاء المنظمة 25 مرة فوصل إلى 10.000 عضو .
- وفي عقد التسعينات تغيرت استراتيجية المنظمة فبدأت تهتم بالإنسان والبيئة أكثر إضافة إلى اهتمامها بحماية الطبيعة ، ففي 1991م انتهى مشروع زراعة المليون شجرة وبدأ مشروع المليون الثاني وبدأت المنظمة في تنفيذ مشروع جديد لإدارة ورعاية الغابات بالتعاون مع شركة إيسو ESSO . وفي 1997م عقدت المنظمة ورشة عمل شاركت فيها عشرة منظمات تطوعية من جميع أنحاء العالم لمناقشة مستقبل عمل المنظمات التطوعية . وفي عام 1999م احتفلت المنظمة بعيدها الأربعين ووضع خطة استراتيجية للفترة 2000 - 2004م .
- **- العمل التطوعي في الولايات المتحدة الأمريكية :**
- نسبة لاستعمار الولايات المتحدة بواسطة إنجلترا فقد تأثر النظام الاجتماعي والسياسي بما هو سائد في إنجلترا . فأخذت الولايات المتحدة بمبادئ القانون الإنجليزي للفقر ، والذي صدر عام 1601م . كما بدأت بإنشاء بيوت الإحسان لإيواء العجزة والمقعدين والشيوخ وإقامة الملاجئ للفقراء والأيتام ومرضى العقل كما شملت تلك الخدمات المنحرفين والمصابين والمعاقين
- وبعد نيل استقلالها من إنجلترا قامت بسن القوانين ونشطت الأفكار من جانب الأهالي نتيجة لاقتناعهم بمبدأ المشاركة وظهرت تلك الجهود في عدة مجالات فنشأت جمعية رعاية الفقراء 1843م بهدف رفع مستوى الفقراء صحياً وأخلاقياً ومتابعة احتياجاتهم حتى بلغ عدد هذه الجمعيات 30 جمعية يعمل بها عدد من المتطوعين .
- ظلت هذه المؤسسات تقوم بأعمالها حتى نهاية القرن الثامن عشر حيث شعرت الدولة بضرورة إيجاد نظام للمساعدات الخيرية فأصبحت خدمات الجمعيات لا تقدم مباشرة للمحتاجين وإنما عن طريق التنسيق بين الجمعيات لتلافي الازدواجية في العمل الخيري .
- هذا وقد توالت منذ أوائل القرن العشرين حركات كثيرة في مجال العمل الاجتماعي التطوعي فبدأ إنشاء مدارس للخدمة الاجتماعية عام 1895م والتي وصل عددها إلى 91 مدرسة عام 1946م . ولقد لعبت النظم والقوانين التي تم سنها خلال تلك الفترة دوراً كبيراً في تفعيل دور هذه المنظمات ومن أهم هذه القوانين والنظم :
- - قانون تنظيم العمل التطوعي في مجال إطفاء الحريق في مدينة نيويورك .
- - إنشاء أول ملجأ للأطفال عام 1791م .

- مشروع تنظيم وتنسيق الإحسان 1821م .
- إنشاء أول معهد للمكفوفين 1832م .
- إنشاء أول جمعية لمساعدة الطفولة 1853م .
- إنشاء جمعية الشابات المسيحيات 1866م .
- تنظيم جمعية الهلال الأحمر الأمريكية 1881م .
- إنشاء حركة الكشف الأمريكية 1910م .

- صدر القانون الفدرالي في مجال الرعاية الاجتماعية في 1935م
- والذي تضمن نظام الضمان الصحي والتأمين الاجتماعي لرعاية الشيوخ وتقديم المساعدات المالية .
- إضافة إلى اهتمام منظمات العمل التطوعي بالمساعدات الاجتماعية فقد اهتمت كثيراً بمجال التعليم ، فقدمت المنظمات التطوعية العديد من المنح للطلاب من الولايات المتحدة وخارجها ، كما اهتمت بإنشاء المؤسسات التعليمية والبحثية .
- شهدت المنظمات التطوعية في الولايات المتحدة توسعاً ضخماً في عددها وحجم عضويتها وعدد المانحين والمستفيدين من مساعداتها فقد تضاعف عدد المنظمات أكثر من مرتين خلال الفترة 1975 - 1998م فزاد من 21877 منظمة عام 1975م إلى 46832 وتضاعف حجم المساعدات التي تقدمها هذه المنظمات عشر مرات خلال نفس الفترة فزاد من 1.9 مليار دولار عام 1975م إلى 19.5 مليار دولار عام 1998م . كما تضاعفت أصول هذه المنظمات أكثر من اثنتي عشر ضعفاً فزادت من 30 مليار عام 1975م إلى 385 مليار عام 1998م
- والجدول التالي يوضح ذلك :

العام	عدد المنظمات	إجمالي المساعدات (مليار دولار)	إجمالي الأصول (مليار دولار)
1975	21877	1.94	30.13
1980	22088	3.43	48.17
1990	32401	8.68	142.48
1995	40140	12.26	226.74
1998	46832	19.46	385.05

- وبلغ إجمالي ما قدمته أكبر خمسين منظمة من مساعدات خارج الولايات المتحدة خلال العام 1998م 248 مليون دولار . وكانت أهم المجموعات التي حازت على المساعدات داخل وخارج الولايات المتحدة هي : الأطفال والشباب 19.1 % ، الفقراء والمحرومين 12.5 % ، الأقليات 9.1 % ، النساء والفتيات 6.6 % .
- هذا وقد كان أكثر ما تعاني منه المنظمات التطوعية في الولايات المتحدة الأمريكية هو نظام حفظ وتصنيف ونشر المعلومات الخاصة بالنشاط على كافة المهتمين بالتطوع من مانحين ومستفيدين ومتطوعين وجهات رسمية .
- ومنذ نهاية الخمسينات أصبحت المنظمات التطوعية في الولايات المتحدة الأمريكية تعد تقريراً سنوياً موجزاً عن أنشطتها الداخلية والخارجية ومنذ ذلك الوقت ظلت تطور في شكل ومحتوى التقرير حتى يعكس الأنشطة المختلفة ويخدم كافة المستفيدين منه
- ففي عام 1979م تم تصنيف نشاط المنظمات على أربع أسس ، مجال النشاط (موقع البرنامج) ، مجال نشاط المنظمات المستفيدة ، تصنيف مجموعات الأفراد المستفيدين ، الحيز الجغرافي للنشاط (داخلي - خارجي - عالمي) . وبنهاية الثمانينات توسعت أعمال هذه المنظمات وأصبح نظام التقارير السابق عاجزاً عن تغطية أنظمة هذه المنظمات فتم اللجوء إلى نظام علمي للتصنيف وبموجبه تم تصنيف المنظمات إلى ثمانية وعشرون مجالاً تحت عشر أقسام رئيسية هي :
- الفنون والثقافة
- التعليم
- البيئة والحيوانات
- الصحة
- الخدمات الإنسانية
- العلاقات الخارجية والعالمية
- الشؤون الاجتماعية العامة
- الدين
- العضوية ، المنظمات وأنشطة أخرى
- المنظمات غير المصنفة
- يتبع ذلك تصنيف للمساعدات التي تقدمها المنظمات التطوعية إلى 42 نوع من المساعدات وإلى 40 نوعاً من المجموعات المستفيدة ووضع هذا التصنيف لتحقيق عدد من الأهداف أهمها :

- إمكانية تحليل الأعمال الخيرية حسب مجال النشاط ، ومجموعة السكان المستفيدين والحيز الجغرافي ونوع المساعدات .
- توفير طريقة مختصرة تعتمد على التسلسل المنطقي لتصنيف المعلومات المتعلقة بالمساعدات .
- توفير نظام سهل لاسترجاع المعلومات المتعلقة بالمساعدات .
- توفير نظام إحصائي مشترك بين المانحين والمستفيدين والمنظمات الخيرية وأنشطتها .
- 4- دور الأمم المتحدة في تفعيل العمل التطوعي :
 بحلول الألفية الثالثة يشهد العالم تغيرات جذرية في البنى الأساسية للمجتمع وآلياته وصورته عمله .
 كما تشهد الفعاليات العلمية والاجتماعية والإدارية تطورات كبيرة وذلك بفضل التطورات التي حدثت في نظام المعلومات والإنجازات العلمية التي كانت محصورة في عدد قليل من البلدان ولدى عدد محدود من الأفراد والتي أصبحت في متناول عدد أكبر من المجموعات والأفراد .
 إن هذا التطور والتسهيلات التي توفرت كان لا بد أن تنعكس إيجاباً على المجتمعات البشرية في كافة بقاع الأرض .
 ومن هنا جاء اهتمام الأمم المتحدة بالعمل التطوعي واعتبار العام الأول من الألفية الثالثة 2001م عاماً للتطوع .
 لقد جاء الاقتراح لأول مرة أثناء منتدى السياسة الذي عقد في اليابان في عام 1996م ووافقت عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة في جلستها الثانية والخمسين بتاريخ 20 نوفمبر 1997م .
- لقد تبنت الأمم المتحدة هذا المقترح بعد اقتناعها بأن الخدمة التطوعية أصبحت ذات أهمية كبرى في كافة الساحات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والإنسانية وبالتالي يتطلب الأمر اعترافاً أكثر ودعمًا وتشجيعاً للقائمين عليه . هذا وقد حددت الأمم المتحدة أهدافاً محددة للسنة العالمية للتطوع تتلخص في :
 1- الاعتراف المتزايد من قبل الحكومات والسلطات المحلية بالعمل التطوعي وتأمين آليات بدمج القطاع التطوعي في النشاط التنموي وفي هذا الإطار تدعو الأمم المتحدة لإنشاء جوائز لتكريم المتطوعين الناشطين على المستوى الفردي والجماعي والمنظمات التطوعية غير الحكومية كما يمكن تعميم هذه الجوائز على الذين يقومون بأدوار مميزة في الجانب الإداري والتدريبي والتأسيسي .
 2- تيسير الخدمة التطوعية لصالح المجتمع ، وذلك من خلال التنسيق بين السياسات العامة للدولة وخطط المنظمات التطوعية والتي يجب أن تتناسق مع سياسات الدولة بما يخدم نمو وتطور أعمال هذه المنظمات ، والتنسيق مع القطاع الخاص والمنظمات الخيرية لضمان التمويل المستمر للأعمال التطوعية . إضافة إلى مساهمة هذه الجهات في دعم الأعمال التطوعية من خلال تشجيع موظفيها للاشتراك في الأعمال التطوعية ومساهمتها في تدريب المتطوعين .
 3- توثيق وتعميق الصلة بين المنظمات التطوعية المحلية والعالمية وذلك من خلال الأجهزة الإعلامية ، تلفزيون ، راديو صحف واتصال إلكتروني بهدف نقل التجارب الناجحة للاستفادة منها وتبادل الخبرات . وتقتصر الأمم المتحدة في هذا الإطار دعوة جامعة أو مركز بحوث لتصميم برنامج قومي لعمل ربط منظم للنجاحات الاقتصادية والاجتماعية التي تقوم بها المنظمات ودعوة المدارس والمعاهد والجامعات ل جعلها مركز لحفظ وتوزيع هذه المعلومات . كما يمكن تأسيس ساحة إلكترونية لعرض نشاط المنظمات على المستوى القومي ووصل هذه الساحة بساحات أخرى عالمية حتى يمكن تبادل المعلومات لنعم الفائدة . كما تدعو المنظمة منظمات الإغاثة وشركات القطاع الخاص والجمعيات الخيرية إلى تمويل ورش عمل محلية لتمكين المتطوعين ومنظماتهم لتبادل الابتكارات والأساليب والخبرات .
 4- زيادة ترويج الخدمات التطوعية من خلال الدعوة لاستقطاب الرأي العام والجهات الرسمية تجاه العمل التطوعي . والعمل على تكثيف الجهود لاستقطاب المزيد من المتطوعين والمرشحين الجدد من ذوي التخصصات النادرة لتعزيز النشاط العلمي للمنظمات التطوعية .
- توصيات
 1- تكوين هيئة عليا للعمل التطوعي بهدف وضع استراتيجيات العمل التطوعي والتنسيق بين المنظمات وتوحيد قنوات عملها .
 2- ضرورة تطوير الجهات الإدارية بالمنظمات التطوعية من خلال اختيار عناصر إدارية ذات تأهيل وخبرة واستخدام الأساليب الإدارية الحديثة .
 3- الاعتماد على التخطيط الاستراتيجي في عمل المنظمات التطوعية ويتطلب وضع الخطط توفر بعض العناصر التخطيطية الهامة وأهمها البيانات الإحصائية التي تمكن من تحديد حجم المشكلات ومدى انتشارها وخصائص المتأثرين ، توفير هذه البيانات يتطلب :
 - التنسيق بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومصالح الإحصاءات العامة لتضمين هذه البيانات في استمارة تعداد السكان .
 - عمل قواعد بيانات بالمحتاجين والمانحين والمتطوعين في المجالات المختلفة .
 4- للقضاء على تعدد قنوات المنظمات في تقديم المساعدات وتوحيد المعايير وأسس المساعدات لا بد من :
 - حصر وتقديم المساعدات عن طريق قناة واحدة
 - التأكد من إيقاف المساعدات في حالة انقضاء سبب منحها .
 - التأكد من عدم قيام المستفيد بممارسة سلوك منحرف كالتسول
 5- التنسيق بين الجامعات والمعاهد العليا والمراكز البحثية والغرف التجارية لتنظيم دورات تدريبية للشباب على العمل التطوعي وإجراء البحوث والدراسات التي تهدف لرصد وتشخيص القضايا والمشكلات الاجتماعية التي تحتاج لتلك المنظمات التطوعية .
 6- تضمين المناهج التعليمية مقررات دراسية حول مسؤولية الناشئة تجاه مجتمعهم وتنمية شعورهم بالمساهمة في الخدمات التطوعية .
 7- حث الغرف التجارية الصناعية منتسبيها لدعم المنظمات التطوعية وإنشاء جهاز بكل غرفة للاتصال بالمنظمات التطوعية .
 8 - ضرورة المراجعة الدورية للنظم واللوائح والإجراءات التي تحكم وتنظم عمل المنظمات التطوعية حتى تواكب المستجدات والتغيرات التي يشهدها المجتمع وتلبية للحاجات الفعلية لكافة شرائح المحتاجة وعلى النحو الذي يجعل لهذه الخدمات فاعلية أكبر في استقرار وتماسك المجتمع وتنميته .
 9- عمل دليل إرشادي للخدمات التي تقدمها المنظمات التطوعية الرسمية والأهلية بهدف التوعية والتعريف بالخدمات والمراكز والجهات التي توفر الخدمات التطوعية وإجراءات وكيفية الاستفادة منها .

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 تحت على المبادرة والعمل الإيجابي الذي يعود بالنفع على الآخرين ،

المحاضرة الأولى

- 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:

(1) 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.

(2) كلمة تقديم المال في العمل الخيري سواء كان زكاة أو صدقة أو هبة أو عطية أو قرصاً.

(2) كلمة تطوع : ولا يدخل في العمل التطوعي الفروض والواجبات سواء كانت عينية أو كفائية، معينة أو مبهمة مضيقفة 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 والحرقى، 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 فيمثل 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:

- 1- قيامه على أساس المردود المعنوي أو الاجتماعي المتوقع منه، مع نفي أي مردود مادي يمكن أن يعود على الفاعل.

- 2- ارتباط قيمة العمل بغاياته المعنوية والإنسانية.

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

بعض فوائد العمل التطوعي

- الاجر والثواب
- إستغلال الطاقات
- تحويل الهوايات الى عمل تطوعي
- تنمية المهارات الفردية والاجتماعية
- 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

- مستوى الفرد
- مستوى الأسرة
- مستوى المجتمع
- القطاع الخاص
- مستوى الدولة

المحاضرة الثانية مفهوم العمل التطوعي والمفاهيم المرتبطة

التطوع

- ✓ التطوع هو المجهود الذي يقوم به الفرد بصفة اختيارية عن طريق المساهمة بتقديم خدمة دون مقابل من أي نوع. من
- ✓ التطوع هو فعل الشيء بإرادة حرة وعطاء قلبي وتلبية النداء طواعية"
- ✓ 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 : 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 ونحوه و المطوع بتخفيف الطاء و في حديث ابي مسعود البديري 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 العمل التطوعي

يعرف العمل التطوعي:

بأنه 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 حركه 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 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 بأنه عمل غير ربحي يقدم من غير اجر معلوم و هو عمل غير وظيفي / مهني يقوم به الافراد من اجل مساعدة و تنمية مستوى معيشة الاخرين من جيرانهم او المجتمعات البشرية بصفة مطلقة

خصائص العمل التطوعي : و منها

- ❖ انه جهد و عمل يلتزم به الانسان طواعية 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 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 لتاهيلهم و الثالثة 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 بتجاربهها 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

اسئلة

- س:عرف / عرفني العمل التطوعي ؟
- س: اذكر اهمية العمل التطوعي ؟
- س:وضح دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع ؟

المحاضرة الثالثة

- اولويات العمل التطوعي
- اهداف العمل التطوعي
- شروط العمل التطوعي
- مكنة العمل التطوعي في الاسلام

- **ومن أجل تطوير العمل التطوعي، نحتاج إلى**
- ضرورة ترتيب الأولويات في العمل التطوعي، وبناء مشاريع استراتيجية وذات قيمة اجتماعية وتنموية كبيرة.
- ونشر ثقافة العمل التطوعي والإنساني في المجتمع، واستقطاب كوادر جديدة من الشباب للعمل التطوعي لإعطاء روح جديدة وإبداعية للحركة التطوعية، والاهتمام بالمجالات الجديدة في العمل التطوعي
- **(كالحفاظ على البيئة، وإبراز التراث العلمي والثقافي المحلي، ودعم المتقنين دراسياً لإكمال مسيرتهم العلمية.)**

أولويات العمل التطوعي :

- تحديد أولويات التنمية : تعمل الجمعيات والهيئات والمؤسسات الخيرية بالتعاون مع المؤسسات الحكومية لكي تؤدي دورا هاما واساسيا في تحديد الأولويات والتحديات في المشاريع التنموية لما تتمتع به هذه المؤسسات من خصوصية تتمثل في علاقاتها بالفئات المستهدفة وقربها بل واندماجها في بعض الأحيان 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
- **إن بعض رجال الأعمال والتجار وجدوا** في الجمعيات التطوعية ضالتهم 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 التغيير الاجتماعي و الحضاري
- **والعمل التطوعي دور مهم في تقديم الخبرات لكل من :-**

- المجتمع
- المنظمات
- الافراد

أولا 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

ثانيا : دور العمل التطوع للمنظمات الاهلية :

- المتطوعون مصدر معلومات هامة لعملية التخطيط والتقييم لانهم غير مندمجين كليا في الانشطة اليومية بما يسمح لهم بما يلي :-
- **الوقوف على** آراء الجمهور والفئات المستفيدة من أنشطة الجمعية بطريقة تختلف عن الموظفين
- **التعبير بجرأة وحرية** دون التقيد بالاعتبارات التي تحكم آراء 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

ثالثا : دور التطوع للأفراد المتطوعين انفسهم :

- **التوجيه الايجابي لطاقت** المتطوعين واسبابهم مجموعة من الخبرات الاجتماعية التي تسهم في تكامل شخصيته وتنمية قدراته
- **اشباع حاجاتهم** الى تقدير الآخرين له والانتماء الى جماعة او مؤسسة
- **تنمية وعيه بقيمة** العمل الاجتماعي والجماعي والاحساس بالأخر 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 وادارة الصراعات التي تدعم المشاركة العامة في المجتمع
- **اكتساب مهارات وقدرات مهنية** تساعده على اكتساب فرصة عمل او الحصول على عمل او الترقى في عمله اذا كان يعمل

أهداف العمل التطوعي

تنطلق أهداف العمل التطوعي من

1- حاجة المجتمع اليه بمؤسساته

2- مساندته 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 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 يتقبل كاهل المؤسسات الحكومية.

شروط العمل التطوعي

للعمل التطوعي اساسيات وقواعد لايد منها لنجاحه لأنها من أهم المهام التي على المؤسسة التطوعية ان تعيرها اهتماما بالغا قبل ان تشرع في انشطتها

التطوعية ومن الشرط ما يلي :

❖ الشجاعة وتحمل المسؤولية

❖ الالتزام بمبادئ واهداف العمل التطوعي

❖ قبول النقد والمحاسبة

العمل التطوعي في الإسلام

مكاتب العمل التطوعي في الإسلام

- نظر الإسلام إلى 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 أحاد الشعب في كفالة جماعتهم. وساعد على ذلك القيم الأخلاقية المتأصلة في المجتمع العربي، وكذلك التراث الشعبي المتوارث.

المحاضرة الرابعة اخلاقيات العمل تطوعي

من أبرز وأهم اخلاقيات العمل التطوعي ما يلي :-

▪ ينطلق من الدين الإسلامي 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 رياء أو حبٌ ظهورٍ للعامة ؛ لأن المتطوع إن أظهر شيئاً من هذا خسر ثوابه وخاب ، وكذلك أيضاً عدم خلط العمل التطوعي بمصلحة شخصية دنيوية.

اخلاقيات العمل التطوعي

❖ **ويمكن اختصار اخلاقيات العمل التطوعي فيما يلي :-**

❖ العمل مع الآخرين ضمن إطار الفريق الواحد

❖ العمل التطوعي يتضمن أهدافاً نبيلة تخدم الوطن والدين وإنسان هذا الوطن

❖ العمل التطوعي يساهم في نشر الثقافة المتحضرة

❖ العمل التطوعي ينطلق من مبادئ الدين الإسلامي الحنيف والأعراف الاجتماعية التي لا تتعارض مع شريعته

❖ ان العمل التطوعي يقوم على الاحترام المتبادل بين المتطوعين وبعضهم وبين المتطوعين وغيرهم من أفراد المجتمع

❖ عدم التفكير في الحصول على 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 :

1- 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.

2- التعليم المجاني:

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

3- التكافل الاجتماعي:

حُكَّ الإسلام على أهمية القيام بالتكافل الاجتماعي، لأنه يقضي على الفقر والجهل و المرض؛ فمساعدة الفقراء والمساكين والمحتاجين وتلبية مستلزماتهم الأساسية من مأكّل ومشرب وملبس ومسكن ومنكح يعدّ من الحاجات الأساسية التي يجب أن تكون من أولويات العمل التطوعي والسعي في قضاء حاجات المحتاجين يعدّ من الأعمال الصالحة

4- 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 والمرضى 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 يُعدّ 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 يعدّ من مظاهر التطوع الطبي. ومجتمعنا بحاجة ماسة لمثل هذا النوع من الأعمال التطوعية، لأنها مازالت محدودة وبحاجة إلى المزيد من الاهتمام في هذا الجانب.

5- الحفاظ على البيئة:

الحفاظ على البيئة من التلوث بمختلف أشكاله مجال آخر للتطوع

دوافع العمل التطوعي

- **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:
- 1- 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.
- مقومات العمل التطوعي

النية

إنها أساس كل عمل، تحدد القصد من وراء العمل وتبين مرماه

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

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

ومن هذه المعوقات

للمعمل التطوعي ما يلي :

- 1- عوامل تعود الى المتطوع
- 2- عوامل مرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية
- 3- عوامل راجعة الى المجتمع المحلي

عوامل راجعة للمتطوع

- 1- اعتقاد البعض ان رأيهم غير مرغوب فيه
- 2- سوء الظن بالمؤسسات أو القائمين عليها
- 3- تعارض العمل التطوعي مع الارتباطات الأسرية للمتطوع
- 4- الكسل والفقر والميل للرفاهية

- عوامل راجعة للمؤسسات والهيئات الاجتماعية
ومن أهم هذه المعوقات
- 1-تعارض وقت النشاط داخل المؤسسة مع وقت المتطوع

- 2- بعض الأنماط الثقافية السائدة في المجتمع المؤسسي
- 3- عدم وضوح أولويات العمل التطوعي

ثالثا : عوامل راجعة للمجتمع ومنها

1-التقصير في اكتشاف القيادات التطوعية من قبل قيادات المجتمع

2-إنخفاض مستوى المعيشة في المجتمع فلا يتوفر الوقت للأعمال التطوعية

3-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 : -

1- الثقة بالنفس

2- العمل الجماعي

3- اتاحة الفرص

4- التفاعل الاجتماعي

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

1- الاستفادة من النجاحات

2- تدوين المعلومات

3- تنمية المهارات

4 – تعدد القيادات

المحاضرة الخامسة معوقات راجعة للمجتمع

دور التعليم في تحقيق اهداف العمل التطوعي

حقوق المتطوعين وواجباتهم

تصنيف المتطوعين

ثالثا : معوقات راجعة للمجتمع ومنها:

1-التقصير في اكتشاف القيادات التطوعية من قبل قيادات المجتمع

2-انخفاض مستوى المعيشة في المجتمع فلا يتوفر الوقت للأعمال التطوعية

3-اعتقاد بعض الأسر أن العمل التطوعي يفقد علاقات الأبناء بهم

العوامل التي تساعد على نجاح العمل التطوعي

1-التنسيق بين الجهات العاملة في مجال العمل التطوعي حتى تنفادى الازدواجية والاتكالية

2التخطيط المسبق والتنظيم الدقيق

3العمل على جذب الكفاءات النادرة واقناعهم

4 الاهتمام بالتدريب والاعداد المهني

5 الاستفادة من تجارب الجمعيات الخيرية في البلدان الاخرى

6 استخدام معطيات التكنولوجيا الحديثة

مقترحات لزيادة وتفعيل المشاركة في العمل التطوعي

1- حسن اختيار المتطوعين

وللاختيار السليم يجب مراعاة ما يلي :

- أ- الحصول على موافقة المتطوع
- ب- تحديد شكل المساعدة المطلوبة من المتطوع
- ج- تصنيف المتطوعين حسب خبراتهم ومهاراتهم
- د- الاهتمام باحتياجات ودوافع المتطوع
- هـ- اختيار متطوعين من اعمار ومؤهلات مختلفة

ادوات التعرف على سمات المتطوعين

- 1- المقابلة الشخصية
- 2- المصادر الموثوق بها
- 3- المقاييس الموضوعية
- 4- وسائل الاعلام

وتراعى بعض الصفات الشخصية

- حب الخير
 - الالتزام
 - السمعة الطيبة
 - الاستعداد للاستجابة للأشراف والتوجيه
- ## تابع مقترحات لزيادة تفعيل المشاركة في العمل التطوعي

- 2- تدريب المتطوعين
- عمل دورات تدريبية مخططة للراغبين في العمل التطوعي وتكون هذه البرامج محدودة المدة ومرنة وبسيطة حتى تحقق الهدف منها
- أ- مهارات كتابة التقارير
- ب- فن توزيع الاغذية والادوية في مواقع الاحداث
- ج- فن جمع التبرعات
- د- مهارات ادارة المنظمات الخيرية
- هـ- كيفية التعامل مع المتطوعين
- وغيرها للمزيد ص 84

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 واخلاقيات العمل التطوعي
- تدريب المدربين واعداد الكوادر ((من الطلاب))
- تدريب خريجي معاهد الخدمة الاجتماعية
- اقامة دورات تدريبية للعاملين
- تشجيع الاسرة للأعمال التطوعية

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

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
- 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 صحية وامنه
- تزويد المتطوع بالمعدات والادوات اللازمة
- طلب شهادة خبره من المشرفين عند التقدم للعمل

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 :
وهناك تقسيم اخر للمتطوعين كما يلي

- 1- متطوع بماله
- 2- متطوع بالمركز الاجتماعي
- 3- متطوع بوقته
- 4- متطوع بفكره

المحاضر السادسة معايير اختيار المتطوعين

استقطاب المتطوعين

تدريب وتأهيل المتطوعين

نظريات العمل التطوعي

ثالثاً: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 :

- 1/مدى كفاءة المتطوع في أداء الرسالة
 - 2/مدى احترامه للمواعيد والالتزام
 - 3/مدى الاستجابة والتعاون (العمل في الفريق) وإلى أي مدى يمكنه الاستمرار في العمل التطوعي
 - 4/ سلوكيات المتطوع (مدى حبه وإقباله على العمل ومساعدة الآخرين)
- الشروط الواجب توافرها في المتطوع :

1/أن يكون لدى المتطوع الوقت الكافي لممارسة نشاطه التطوعي .

2/أن يكون في صحة جيدة كي تضمن إمكانية بذله للجهد المطلوب منه .

3/إحساس المتطوع بالمسئولية الاجتماعية ورغبته الصادقة وتحمسه للعمل التطوعي من أجل صالح مجتمعه بدون انتظار لأجر أو مقابل مادي

4/اهتمامه بالمسائل الاجتماعية والقومية للمجتمع الذي يعيش فيه

5/تميزه بالسمعة الحسنة في مجتمعه والمعارف والمهارات والخبرات في مجال العمل التطوعي

6/التعرف إلى أسباب الرغبة في التطوع

7/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

استقطاب المتطوعين:

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

ويشمل كالتالي:

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

والمحافظة عليهم في المؤسسة أمر في غاية الأهمية وذلك لكونهم

- **أعضاء يصلون لخدمة المنظمة دون مقابل**

فمن الضروري أن نجعل طريقة **العرض سهلة** وممتعة ومرنة

وكرر 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

بدلاً من

التركيز على إعطاء جزء من وقتهم

سيكون هناك فرصة أكبر للحصول على عدد من متطوعين أكبر

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 نعنيه بهذه النظرية هو التفاعل الاجتماعي الذي
يعتبر الأساس بالنسبة لأي علاقة اجتماعية يمكن أن تنشأ بين الأفراد. ويكمن 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
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.

والتطوع قد يأخذ صوراً متعددة ، فقد يكون تبرعاً بالمال ، أو توضيحياً بالوقت ، كما يحدث في الأندية الرياضية والجمعيات الخيرية وأعمال الكشافة.

اسئلة:

- س1: من هو المتطوع الفاعل ؟
س2: عدد / عددي واجبات المتطوع
س3: ما هي حقوق المتطوعين؟
س4: اذكر / اذكر معايير اختيار المتطوعين
س: يرتبط انتقاء 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