

جامعة الملك فيصل  
عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد



أبوتركي

[www.ckfu.org](http://www.ckfu.org)

نظام التعليم المطور للانتساب  
اسم المقرر: العمل التطوعي

د/ حسام صالح  
١٤٣٧هـ

إعداد

هذا ملخص بأهم النقاط وهو لا يغني عن المحتوى

## المحاضرة الأولى

(العمل التطوعي (تعريفه ، أهميته ، أشكاله )

العمل التطوعي	قرار ذاتي يتخذه الفرد بنفسه لتقديم جهده أو ماله أو فكره لتحقيق هدف معين يخدم هذا الهدف المجتمع ويساعده على تنميته
العمل التطوعي	هو 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
العمل التطوعي	عمل غير ربحي لا يقدم نظير أجر معلوم وهو عمل غير وظيفي مهني يقوم به الأفراد من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين القريبين أو البعيدين أو المجتمعات البشرية بصفة مطلقة
أهمية العمل التطوعي	يركز على القيم الإنسانية للفرد .
أهمية العمل التطوعي	يؤدي إلى اكتساب المهارات وتنمية القدرات من خلال صقل الفكر .
أهمية العمل التطوعي	يعترف بمدى إيجابية المشاركة .
أهمية العمل التطوعي	يشجع على المشاركة في اتخاذ القرارات والإحساس بالآخرين والتحول من الأنانية إلى المشاركة الفاعلة.
أهمية العمل التطوعي	يعد عاملاً متمماً ومكملاً للعمل الحكومي وداعماً له لكونه يتصف بالمرونة والقدرة على سرعة الحركة .
أهمية العمل التطوعي	ليس مرتبطاً بزمن محدد بقدر ما هو مرتبط بقيمة الخدمة نفسها مما يساعد على تحويل الطاقات الخاملة إلى طاقات منتجة .
أهمية العمل التطوعي	تهيئة المجتمع لمواجهة التحديات والتعامل معها ( إسهام المجتمع في بناء نفسه ) .
أهمية العمل التطوعي	يحفز التكافل الاجتماعي والإحساس بالآلام الآخرين من خلال تعبئة الطاقات البشرية والمادية وتوجيهها نحو العمل الاجتماعي النافع .
أهمية العمل التطوعي	دليل على تعاون الحكومة نفسها مع المجتمع المدني في اقتسام المهام معها .
أهمية العمل التطوعي	من أهم أشكال العمل التطوعي الإغاثة التي تبرز الحاجة إليها في حال الحروب الداخلية أو الخارجية ...
أشكال العمل التطوعي	١ . العمل التطوعي الفردي
أشكال العمل التطوعي	٢ . العمل التطوعي المؤسسي
السلوك التطوعي	يأتي استجابة لظرف طارئ أو لموقف إنساني أو أخلاقي محدد
الفعل التطوعي	يأتي نتيجة دراسة وتخطيط أساسه الإيمان بفكرة التطوع ودوره في تنمية المجتمع ومعالجة مشكلاته .

المحاضرة الثانية  
أهداف العمل التطوعي وفلسفته

<p>١- ترسيخ العقيدة الصحيحة . ٢- دعوة مفتوحة . ٣- التصدي للأفكار والمبادئ الضالة والمنحرفة بين المسلمين . ٤- وسيلة فاعلة في دعوة غير المسلمين للدخول في الإسلام .</p>	١. الأهداف الدعوية :	أهداف العمل التطوعي
<p>١- نشر التعليم الإسلامي وتعليم اللغة العربية . ٢- سد الفراغ في المجالات التطوعية . ٣- التعرف على القدرات واكتشاف المواهب . ٤- تنظيم وتنفيذ البرامج التربوية والتوعوية للطلاب . ٥- معالجة سلوك الطلاب المنحرفة . ٦- إعداد الدروس والبحوث . ٧- بناء المعاهد والمدارس .</p>	٢. الأهداف التربوية :	أهداف العمل التطوعي
<p>١- تحقيق مبدأ التكافل . ٢- توفير الرعاية الاجتماعية . ٣- إقامة وتوطيد روابط العلاقات الاجتماعية . ٤- المساهمة في تطوير مجالات العمل الخيري في المجتمع . ٥- تحقيق الأمن الشامل . ٦- اكتساب المبادئ الصالحة .</p>	٣. الأهداف الاجتماعية :	أهداف العمل التطوعي
	١ - الفلسفة الذاتية	فلسفة العمل التطوعي
	٢ - الفلسفة الموضوعية	فلسفة العمل التطوعي
	تولي الدولة مهمة توفير الخدمة والرعاية للمواطنين مسبقا ، ويتولى القطاع التطوعي <b>استكمال</b> النقص فيه	<u>نظرية السلم الامتدادي</u>
	تتولى الأجهزة الرسمية الخدمات الأساسية ، <b>ويساندها</b> في خط متوازٍ القطاع الأهلي للقيام بخدمات أخرى	<u>نظرية الأعمدة المتوازنة</u>

المحاضرة الثالثة

الجوانب الرئيسية للعمل التطوعي و خصائصه وأهم ميادينه ومجالاته

الجوانب الرئيسية للعمل التطوعي	١- الجانب الاجتماعي
الجوانب الرئيسية للعمل التطوعي	٢- الجانب الاقتصادي والتجاري
الجوانب الرئيسية للعمل التطوعي	٣- الجانب الحكومي والرسمي
خصائص العمل التطوعي	١- يلتزم به الفرد طواعية من غير إلزام.
خصائص العمل التطوعي	٢- غير مأجور مادياً.
خصائص العمل التطوعي	٣- يهدف إلى سد ثغرة .
خصائص العمل التطوعي	٤- تنظيم محكوم بأطر إدارية « جمعيات عمومية ، مجلس أمناء ».
خصائص العمل التطوعي	٥- تنظيم لا يهدف للربح المادي .
خصائص العمل التطوعي	٦- تنظيم تحكمه تشريعات محددة تنظم أعماله .
ثوابت العمل التطوعي	١ - لا يتم سراً وإنما لابد من إشهاره .
ثوابت العمل التطوعي	٢- أنه يجب أن يكون له نظام أساسي .
ثوابت العمل التطوعي	٣- يجب أن يحقق آمال واحتياجات فئات المجتمع المختلفة .
ثوابت العمل التطوعي	٤ - توفير البيئة المناسبة .
ميادين العمل التطوعي	١ - الميدان الاجتماعي
ميادين العمل التطوعي	٢ - الميدان الصحي
ميادين العمل التطوعي	٣ - الميدان التربوي
ميادين العمل التطوعي	٤ - ميدان العمل البيئي
مجالات العمل التطوعي	١- مجال العبادة
مجالات العمل التطوعي	٢- المجالات العلمية
مجالات العمل التطوعي	٣- المجالات المالية
مجالات العمل التطوعي	٤- المجالات الحرفية
مجالات العمل التطوعي	٥- المجالات الإدارية
مجالات العمل التطوعي	٦- المجالات الفكرية
أنواع المشاركة في العمل التطوعي	١- المشاركة العضوية
أنواع المشاركة في العمل التطوعي	٢- المشاركة المالية
أنواع المشاركة في العمل التطوعي	٣- المشاركة المعنوية

المحاضرة الرابعة

ماهية التطوع والمتطوع

تعريف التطوع	ذلك العمل الذي يفيد المجتمع ويتم فعله بكامل الإرادة الحرة ودون أي مكافأة مادية
تعريف المتطوع	هو من يقدم أو يشارك في تقديم أي خدمة يارادته الحرة وبدون مقابل من أي نوع
أسس التطوع	١ - الجهود الإنسانية التي تؤدي بشكل فردي أو جماعي .
أسس التطوع	٢ - الرغبة أو الدافع الذاتية لدى الفرد .
أسس التطوع	٣ - عدم انتظار أي مقابل مادي نتيجة للأعمال التطوعية .
أسس التطوع	٤ - إن التطوع غالبا لا يتطلب إعداداً مسبقاً .
أسس التطوع	٥ - الرغبة في المشاركة .
مصادر التطوع	١- الذين مارسوا بعض أعمال الخير في المجتمع .
مصادر التطوع	٢- أعضاء ينتمون الى أنشطة اجتماعية .
مصادر التطوع	٣- الطلاب على مختلف مستوياتهم خصوصا الذين يدرسون العلوم الاجتماعية .
مصادر التطوع	٤- النجوم والأبطال الرياضيين .
مصادر التطوع	٥- أعضاء الهيئات الدينية .
مصادر التطوع	٦- المستفيدون من الخدمات التطوعية .
مصادر التطوع	٧- جذب متطوعات من النساء .
مصادر التطوع	٨- المتقاعدون من كبار السن .
مصادر التطوع	٩- الأطفال .
مصادر التطوع	١٠- الرموز الوطنية والمرموقة في المجتمع .
عوامل نجاح التطوع	١- الدقة في اختيار المتطوع .
عوامل نجاح التطوع	٢- أن يكون العمل واضحا .
عوامل نجاح التطوع	٣- أن يلم المتطوع بأهداف ونظام المؤسسة وبرامجها .
عوامل نجاح التطوع	٤- تحديد الوقت المطلوب منه لأداء عمله التطوعي .
عوامل نجاح التطوع	٥- تنظيم برامج تدريبية .
عوامل نجاح التطوع	٦- إجراء دراسات تقييمية دورية لأنشطة المتطوعين .

## المحاضرة الخامسة

### تابع ماهية التطوع والمتطوع

حقوق المتطوع	١- استغلال طاقته وإمكانياته استغلالاً مفيداً .
حقوق المتطوع	٢- التعامل معه بشفافية وديمقراطية .
حقوق المتطوع	٣- مساعدته على إبراز مواهبه وصقلها .
حقوق المتطوع	٤- إدماجه في إطار العمل .
حقوق المتطوع	٥- أن تكون المؤسسة جديّة في عملها مع المتطوعين .
حقوق المتطوع	٦- مساعدته في تحسين مهارته .
حقوق المتطوع	٧- منحه التوجيه والتدريب والإشراف اللازم لإنجاز مهمته .
حقوق المتطوع	٨- الشعور بالاحترام والثقة .
حقوق المتطوع	٩- إعطائه الفرصة للأسئلة وإعطائه الاقتراحات الخاصة بالعمل الذي يقوم به .
واجبات المتطوع	١- الالتزام بالمواعيد الخاصة بالعمل .
واجبات المتطوع	٢- العمل بكل جدية ونشاط .
واجبات المتطوع	٣- احترام الآخرين .
واجبات المتطوع	٤- تنفيذ أوامر المسؤولين .
واجبات المتطوع	٥- العمل في فريق واحد .
واجبات المتطوع	٦- احترام سرية المعلومات الخاصة بالعمل .
واجبات المتطوع	٧- عدم توريث المؤسسة في مواقف شخصية .
واجبات المتطوع	٨- احترام قوانين العمل المتطوع به .
واجبات المتطوع	٩- الجدية والمصادقية في العمل الذي يقوم به .
واجبات المتطوع	١٠- استيعاب واضح لأهداف المؤسسة وتطلعاتها .
واجبات المتطوع	١١- عدم محاولة استغلال التطوع لأهداف أخرى .
واجبات المتطوع	١٢- القيام بالعمل المنوط به على أكمل وجه .
واجبات المتطوع	١٣- الاندماج الفعلي في المؤسسة .
واجبات المتطوع	١٤- المشاركة في الإعداد والتدريب .
واجبات المتطوع	١٥- المشاركة في الأنشطة والأعمال التطوعية .
الأسس الواجب توافرها في المتطوع	١- الاستعداد لتقديم الإمكانيات دون مبالغة .
الأسس الواجب توافرها في المتطوع	٢- عدم التحيز أو الخضوع للمؤثرات .
الأسس الواجب توافرها في المتطوع	٣- عدم التطلع إلى الحصول على أي عوائد مادية أو غيرها .
الأسس الواجب توافرها في المتطوع	٤- المشاركة والتعاون الكامل مع الزملاء والعمل بروح الفريق .
الأسس الواجب توافرها في المتطوع	٥- تملك روح المبادرة في تحمل المسؤولية .
الأسس الواجب توافرها في المتطوع	٦- المتابعة لما يقوم به من أعمال ومشاربته على الأداء بروح عالية .
الأسس الواجب توافرها في المتطوع	٧- امتلاك إرادة التحدي ونشر روح التفاؤل .
الأسس الواجب توافرها في المتطوع	٨- التسامح والوفاء والانتماء للعمل التطوعي .
الأسس التي يجب مراعاتها تجاه المتطوع	١- يجب أن يشعر المتطوع بأهمية جهده وقدراته وإمكانياته .
الأسس التي يجب مراعاتها تجاه المتطوع	٢- يجب إتاحة الفرص للمتطوعين للنمو والتعليم .
الأسس التي يجب مراعاتها تجاه المتطوع	٣- تدريب المتطوعين باستمرار .
الأسس التي يجب مراعاتها تجاه المتطوع	٤- متابعة المتطوعين .

الأسس التي يجب مراعاتها تجاه المتطوع	٥- معرفة المتطوع لقدراته وتوظيفها طبقا لذلك .
الأسس التي يجب مراعاتها تجاه المتطوع	٦- إقامة مراكز خاصة .
الأسس التي يجب مراعاتها تجاه المتطوع	٧- الحوافز التشجيعية .
الأسس التي يجب مراعاتها تجاه المتطوع	٨- إرسال المتطوعين لحضور المؤتمرات والندوات .
الأسس التي يجب مراعاتها تجاه المتطوع	٩- تكريم المتميزين من المتطوعين من قبل الدولة .
الأسس التي يجب مراعاتها تجاه المتطوع	١٠ - يجب أن يعرف جميع العاملين أهمية المتطوع الذي يتبرع بوقته وجهده دون أجر يذكر .
الأسس التي يجب مراعاتها تجاه المتطوع	١١- المعرفة الكاملة للمسؤول بكيفية التعامل مع المتطوعين .
الأسس التي يجب مراعاتها تجاه المتطوع	١٢- تكثيف الحملات الإعلامية لاجتذاب أكبر عدد من المتطوعين .
الأعمال التي يؤديها المتطوع	١- المعاونة في تمويل الجمعيات وتنظيم حملات جمع التبرعات .
الأعمال التي يؤديها المتطوع	٢- القيام بتنفيذ برامج العلاقات العامة والتوعية .
الأعمال التي يؤديها المتطوع	٣- دراسة ردود فعل المجتمع الإيجابية والسلبية لبرامج المؤسسة .
الأعمال التي يؤديها المتطوع	٤- العمل في عضوية اللجان التي تقدم خدمات للمجتمع .
الأعمال التي يؤديها المتطوع	٥- المعاونة في تحديد أسباب المشكلات .
الأعمال التي يؤديها المتطوع	٦- التنفيذ المباشر للخدمات .
الأعمال التي يؤديها المتطوع	٧- التحدث باسم المؤسسة .
سمات المتطوع الجاد	١- تنظيم الوقت والأولويات بحسب جدول أسبوعي .
سمات المتطوع الجاد	٢- القدرة الكافية على المستوى الثقافي والمهارات الخاصة .
سمات المتطوع الجاد	٣- حسن التعامل مع الآخرين والتخلي بالتواضع ولين الجانب .
سمات المتطوع الجاد	٤- الشعور بالانتماء لبيئة العمل .
سمات المتطوع الجاد	٥- القدرة على تحمل المسؤولية .
سمات المتطوع الجاد	٦- احترام الناس وتقبل فروقهم الفردية .
سمات المتطوع الجاد	٧- النضج العقلي والانفعالي .
سمات المتطوع الجاد	٨- المعرفة بموارد المجتمع .
سمات المتطوع الجاد	٩- الالتزام بالعمل التطوعي كالتزام بالوظيفة الرسمية .
سمات المتطوع الجاد	١٠- أن يكون متعاون .

## المحاضرة السادسة

### الاستقطاب والتدريب للمتطوعين

تعريف الاستقطاب	تشجيع الأفراد الذين يملكون المهارات المطلوبة للتقدم للعمل في المنشأة
تقنيات الاستقطاب	١- تحديد الحاجة إلى المتطوعين
تقنيات الاستقطاب	٢- الاختيار الصحيح للمتطوع
تقنيات الاستقطاب	٣- التدريب والتأهيل
تقنيات الاستقطاب	٤- الإطار التنظيمي
تقنيات الاستقطاب	٥- توفير الإمكانيات
تقنيات الاستقطاب	٦- التقييم
تقنيات الاستقطاب	٧- التحفيز والتنشيط
عوامل نجاح عملية الاستقطاب	١- دراسة أسباب التسرب .
عوامل نجاح عملية الاستقطاب	٢- وجود لوائح ونظم إدارية .
عوامل نجاح عملية الاستقطاب	٣- أعمال حيوية ذات طبيعة جذابة وإنتاجية ملموسة .
عوامل نجاح عملية الاستقطاب	٤- الاستفادة من تجارب الجمعيات الخيرية .
عوامل نجاح عملية الاستقطاب	٥- تطبيق تقنيات الاستقطاب .
عوامل نجاح عملية الاستقطاب	٦- إعداد قسم مختص يشرف على شؤون المتطوعين .
بعض الأفكار العملية لاستقطاب المتطوعين:	١- إعداد برامج مرئية .
بعض الأفكار العملية لاستقطاب المتطوعين:	٢- إيجاد فرص لأعمال تطوعية للمتقاعدين .
بعض الأفكار العملية لاستقطاب المتطوعين:	٣- إقامة ملتقى التطوع الخيري .
بعض الأفكار العملية لاستقطاب المتطوعين:	٤- تخصيص ساعات من أوقات الطلبة في مراحل التعليم النهائية .
بعض الأفكار العملية لاستقطاب المتطوعين:	٥- تفعيل فكرة التطوع الصيفي .
بعض الأفكار العملية لاستقطاب المتطوعين:	٦- إيجاد مراكز ومواقع إلكترونية .
بعض الأفكار العملية لاستقطاب المتطوعين:	٧- نشر استمارات دعوة .
بعض الأفكار العملية لاستقطاب المتطوعين:	٨- إقامة دورات تدريبية .
بعض الأفكار العملية لاستقطاب المتطوعين:	٩- تقديم حوافز للمتطوعين والمتطوعات .
تصنيف المتطوعين	١- متطوعين بالمال فقط .
تصنيف المتطوعين	٢- متطوعين بالجهد فقط .
تصنيف المتطوعين	٣- متطوعين بالجهد والخبرة .
تصنيف المتطوعين	٤- متطوعين بالوقت .
أهداف التدريب في مجال المنظمات التطوعية	١- إكساب المتدربين مهارات مهنية .
أهداف التدريب في مجال المنظمات التطوعية	٢- التأثير في المعرفة .
أهداف التدريب في مجال المنظمات التطوعية	٣- التأثير في سلوك المتدربين .
أهم مجالات التدريب	١- إدارة الكوادر البشرية وتنميتها
أهم مجالات التدريب	٢- إدارة الأبعاد المالية للمنظمة
أهم مجالات التدريب	٣- تدريب مهني وحرفي متخصص
أهم مجالات التدريب	٤- مجالات حديثة للتدريب
أهم مجالات التدريب	٥- مجالات متخصصة للتدريب
الاهتمام بمفهوم بناء القدرات في القطاع التطوعي	في بداية التسعينيات من القرن العشرين وارتبط ذلك بالتطوع الكمي والكيفي

المحاضرة السابعة

تقنيات العمل التطوعي

تقنيات العمل التطوعي	١- الإعلام والدعوة
تقنيات العمل التطوعي	٢- تحديد الحاجة الى المتطوعين
تقنيات العمل التطوعي	٣- الاختيار
تقنيات العمل التطوعي	٤- التأهيل - التدريب
تقنيات العمل التطوعي	٥- العمل التنظيمي
تقنيات العمل التطوعي	٦- التحفيز
تقنيات العمل التطوعي	٧- التقييم
تقنيات العمل التطوعي	٨- المتابعة :
إن الاختيار الصحيح للمتطوعين يسهم في :	أ - تقنين الجهود في التوظيف السليم لطاقات ومهارات المتطوع .
إن الاختيار الصحيح للمتطوعين يسهم في :	ب - تخفيض تكلفة الإعداد من توعية وتدريب .
إن الاختيار الصحيح للمتطوعين يسهم في :	ج - التعجيل بتحقيق الأهداف .
إن الاختيار الصحيح للمتطوعين يسهم في :	د - منع التضارب في المصالح .
إن الاختيار الصحيح للمتطوعين يسهم في :	هـ - عدم تحميل المتطوع أكثر من جهده .
إن الاختيار الصحيح للمتطوعين يسهم في :	و - تفهم المتطوع لأهداف وغايات المؤسسة .
وللتدريب أهدافاً أساسية تتصل بما يلي :	أ - قناعة المتطوعين من جدوى التدريب .
وللتدريب أهدافاً أساسية تتصل بما يلي :	ب - مدى الدرجة المطلوبة لتعميق خبراتهم القائمة .
وللتدريب أهدافاً أساسية تتصل بما يلي :	ج - المستوى المطلوب لإكسابهم مهارات جديدة .
ويؤدي التدريب دورا بارزا في	أ - جذب المتطوع الى المؤسسة ومجالات عملها .
ويؤدي التدريب دورا بارزا في	ب - استدامة تطوعه لأطول مدة ممكنة .
ويؤدي التدريب دورا بارزا في	ج - حسن استغلال طاقاته بشكل أفضل .
أهم مجالات التحفيز ما يلي :	أ - المشاركة
أهم مجالات التحفيز ما يلي :	ب - الشفافية
أهم مجالات التحفيز ما يلي :	ج - الاعتراف
أهم مجالات التحفيز ما يلي :	د - إقامة الحوار
أهم مجالات التحفيز ما يلي :	و - الشكر والتقدير
أهم مجالات التحفيز ما يلي :	هـ - إزالة مختلف العقبات
يشترك المتطوعون في هذه العملية التقييم من أجل	أ - الوقوف على أهميتها وشفافيتها .
يشترك المتطوعون في هذه العملية التقييم من أجل	ب - التقييم الذاتي من خلال التعرف على النتائج المحققة .
يشترك المتطوعون في هذه العملية التقييم من أجل	ج - لمعرفة المساعدة الفعلية الي قدمت للمؤسسة أو الجماعة .
يشترك المتطوعون في هذه العملية التقييم من أجل	د - رسم الخطط المستقبلية من خلال الاستفادة من دراسة الإيجابيات والسلبيات .

المحاضرة الثامنة

آليات العمل التطوعي

آليات العمل التطوعي	الإعلام
آليات العمل التطوعي	التعليم
آليات العمل التطوعي	استخدام الحاسب الآلي
تفعيل العمل التطوعي في مجال الإعلام	١- دعوة المواطنين والتعريف بالنشاطات .
تفعيل العمل التطوعي في مجال الإعلام	٢- تعريف أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي .
تفعيل العمل التطوعي في مجال الإعلام	٣- بناء القدرات البشرية المهنية والفنية .
تفعيل العمل التطوعي في مجال الإعلام	٤- نشر وتفعيل ثقافة العمل التطوعي .
تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم	١- أن تضم البرامج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة بعض المقررات الدراسية.
تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم	٢- إشراك الطلبة في برامج العمل التطوعي .
تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم	٣- تنشئة الأبناء تنشئة اجتماعية سليمة .
تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم	٤- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية حول العمل الاجتماعي التطوعي .
تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم	٥- استخدام العمل التطوعي في المعالجة النفسية والصحية والسلوكية .
تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم	٦- التوعية بآداب وأخلاقيات العمل التطوعي .
تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم	٧- إظهار مجالات العمل التطوعي .
تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم	٨- تدريب المدربين وإعداد الكوادر .
تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم	٩- العمل على تدريب طلبة المدارس على العمل التطوعي .
تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم	١٠- تدريب خريجي معاهد الخدمة الاجتماعية.
تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم	١١- إقامة دورات تدريبية للعاملين .
تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم	١٢- تشجيع الأسرة للأعمال التطوعية .
تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم	١٣- تقديم الخدمات المساندة للدولة في مجال التربية الخاصة .
تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم	١٤- إحياء مفهوم التطوع في المجتمع وخاصة بين الشباب .
تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم	١٥- ممارسة الديمقراطية.
تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم	١٦- تعليم الناشئة على ممارسة التطوع بصورة منظمة وفعالة .
تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم	١٧- توضيح مهام ومسئوليات العاملين بالعمل التطوعي .
تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم	١٨- حث الشباب على التطوع خاصة في العطل الصيفية .
تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم	١٩- تشجيع الشباب والفتيات من خلال وسائل الإعلام .
تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم	٢٠- إبراز دور البارزين في الأعمال التطوعية .
تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم	٢١- طباعة النشرات والكتيبات .
تفعيل العمل التطوعي في مجال التعليم	٢٢- إنشاء لجنة وطنية متعاونة .
استخدام الحاسب الآلي	١- استخدام الانترنت في استقبال البريد وإرسال الرسائل .
استخدام الحاسب الآلي	٢- تكوين قاعدة بيانات للمتطوعين وخبراتهم .
استخدام الحاسب الآلي	٣- تكوين قاعدة بيانات بالاحتياجات المطلوبة .
استخدام الحاسب الآلي	٤- إنشاء قاعدة بيانات عالمية بشأن الموارد المتاحة من المتطوعين .
استخدام الحاسب الآلي	٥- العمل على إنشاء منتديات المناقشة عبر شبكة الانترنت .
استخدام الحاسب الآلي	٦- استخدام التكنولوجيا .
استخدام الحاسب الآلي	٧- متابعة المتبرعين .

استخدام الحاسب الآلي	٨ - إصدار بعض الحملات البريدية لفئة معينة من المتبرعين كالأطباء مثلا .
استخدام الحاسب الآلي	٩ - تحليل أداء الحملات البريدية .
استخدام الحاسب الآلي	١٠ - متابعة الخدمات الفنية مع الشركات المختلفة .
استخدام الحاسب الآلي	١١ - المحاسبة المالية في المنظمات الخيرية .
استخدام الحاسب الآلي	١٢ - متابعة صناديق جمع التبرعات المثبتة .
استخدام الحاسب الآلي	١٣ - متابعة حركة البيع من خلال المعارض الخيرية المختلفة
استخدام الحاسب الآلي	١٤ - متابعة الاستقطاعات المختلفة من الشركات
استخدام الحاسب الآلي	١٥ - متابعة تبرعات الأسهم والأرباح .
استخدام الحاسب الآلي	١٦ - إعداد تقارير سنوية وتقارير دورية

## المحاضرة التاسعة

### إطار العمل التطوعي وأساليه ودور الاخصائي الاجتماعي في الحركة التطوعية

إطار العمل التطوعي	١) إطار المجتمع
إطار العمل التطوعي	٢) القوانين
إطار العمل التطوعي	٣) المؤسسات
أساليب العمل الاجتماعي	١ - خدمة الفرد
أساليب العمل الاجتماعي	٢ - خدمة الجماعة
أساليب العمل الاجتماعي	٣- التنشيط الاجتماعي
أساليب العمل الاجتماعي	٤- تدريب المتطوع
أساليب العمل الاجتماعي	٥ - تسكين المتطوعين : <u>إلحاق المتطوع بالجهة</u>
أساليب العمل الاجتماعي	٦- متابعة المتطوعين وتقويم أعمالهم :
دور الاخصائي الاجتماعي في الحركة التطوعية	١- توعية الجماهير
دور الاخصائي الاجتماعي في الحركة التطوعية	٢- تغيير الاتجاهات
دور الاخصائي الاجتماعي في الحركة التطوعية	٣- اختيار المتطوعين :
فئات تشكل موردا جيدا للتطوع	- شباب الجامعات والمدارس خلال وقت الفراغ والعطلة
فئات تشكل موردا جيدا للتطوع	- النساء الغير عاملات
فئات تشكل موردا جيدا للتطوع	- ربات البيوت والمسنين
فئات تشكل موردا جيدا للتطوع	- الباحثين عن العمل والمتقاعدین
وتمر عملية اختيار المتطوعين بالمراحل التالية :	تقدم الراغب للتطوع باستمارة طلب التطوع
وتمر عملية اختيار المتطوعين بالمراحل التالية :	المقابلة الشخصية
ويتم التدريب على مستويان	أ - المستوى العام
ويتم التدريب على مستويان	ب - المستوى المتخصص

## المحاضرة العاشرة

### الآليات العلمية التي تعتمد عليها المؤسسات في تقديم الخدمة وتطوير العمل التطوعي

الآليات العلمية التي تعتمد عليها المؤسسات في تقديم الخدمة	الآلية الأولى : دور مراكز أبحاث العمل الخيري التطوعي
الآليات العلمية التي تعتمد عليها المؤسسات في تقديم الخدمة	الآلية الثانية : دور علماء الاقتصاد
الآليات العلمية التي تعتمد عليها المؤسسات في تقديم الخدمة	الآلية الثالثة : دور علماء الاجتماع
الآليات العلمية التي تعتمد عليها المؤسسات في تقديم الخدمة	الآلية الرابعة : دور علماء النفس

## المحاضرة الحادية عشر

### العمل التطوعي عوامل النجاح والمعوقات

عوامل نجاح العمل التطوعي	١- أن يجد المتطوع الوقت المطلوب منه قضاؤه في عمله التطوعي بالجمعية .
عوامل نجاح العمل التطوعي	٢- أن يسند لكل متطوع العمل الذي يتناسب مع إمكانياته وقدراته .
عوامل نجاح العمل التطوعي	٣- فهم المتطوع للأعمال المكلف بها والمتوقع منه .
عوامل نجاح العمل التطوعي	٤- إجراء دراسات تقييمية لأنشطة هؤلاء المتطوعين في المنظمة .
عوامل نجاح العمل التطوعي	٥- أن يتفهم المتطوع بوضوح رسالة المنظمة وأهدافها .
عوامل نجاح العمل التطوعي	٦- الاهتمام بتدريب المتطوعين .
عوامل نجاح العمل التطوعي	٧- إيضاح الهيكل الإداري للمنظمة للمتطوعين .
عوامل نجاح العمل التطوعي	٨- أن يلم المتطوع بأهداف ونظام وبرامج وأنشطة المنظمة وعلاقته بالعاملين فيها .

دوافع العمل التطوعي	١- الدافع الحضاري وهو ما يعرف بثقافة العولمة الخيرية .
دوافع العمل التطوعي	٢- الدافع الاجتماعي
دوافع العمل التطوعي	٣- الدافع الإنساني الذاتي وهو ما يشعر به الإنسان من ألم الآخرين
دوافع العمل التطوعي	٤- الدافع الديني والروحي والنفسي لكسب الأجر ومرضاة الله والشعور بالسعادة .
مميزات العمل التطوعي	١- مشاركة كل ألوان الطيف الاجتماعي والسياسي .
مميزات العمل التطوعي	٢- رفض البيروقراطية وتدعيم التشاور والمرونة .
مميزات العمل التطوعي	٣- سهولة المحاسبة .
مميزات العمل التطوعي	٤- سهولة اتخاذ القرار .
مميزات العمل التطوعي	٥- المساواة .
مميزات العمل التطوعي	٦- وسيلة لتحقيق العدالة الاجتماعية .
مميزات العمل التطوعي	٧- الشعور بالانتماء .
مميزات العمل التطوعي	٨- تحقيق الذات .
مميزات العمل التطوعي	٩- تفجير الطاقات وتوظيفها .
مميزات العمل التطوعي	١٠- الاستغلال الأمثل لأوقات الفراغ لدى الشباب .
الفوائد التي تعود على المؤسسة من العمل التطوعي	١- إنه إضافة حقيقية لمواردها .
الفوائد التي تعود على المؤسسة من العمل التطوعي	٢- الحماس في الأداء وهذا ماقد تفتقده الموظف المدفوع الأجر .
الفوائد التي تعود على المؤسسة من العمل التطوعي	٣- الممارسة الحقيقية للديمقراطية .
الفوائد التي تعود على المؤسسة من العمل التطوعي	٤- الاستفادة من الطاقات الشابة في المجتمع .
الفوائد التي تعود على المؤسسة من العمل التطوعي	٥- سد العجز أو الثغرات في بعض التخصصات النادرة من خلال العمل التطوعي .
الجوانب الإيجابية للعمل التطوعي	١- رضا الله والثواب في الآخرة .
الجوانب الإيجابية للعمل التطوعي	٢- يكسب الإنسان الثقة في نفسه .
الجوانب الإيجابية للعمل التطوعي	٣- اكتساب بعض صفات الشخصية الإيجابية .
الجوانب الإيجابية للعمل التطوعي	٤- تحقيق الراحة النفسية والسعادة المعنوية .
الجوانب الإيجابية للعمل التطوعي	٥- يكسب الإنسان الحيوية والنشاط .
الجوانب الإيجابية للعمل التطوعي	٦- طريق لنيل محبة الناس .
الجوانب الإيجابية للعمل التطوعي	٧- يحقق الرفقة الصالحة ويوسع دائرة علاقات الإنسان .
الجوانب الإيجابية للعمل التطوعي	٨- يشبع عند الإنسان كثيرا من حاجاته الاجتماعية والنفسية.
الجوانب الإيجابية للعمل التطوعي	٩- يؤدي إلى فهم أوضاع لظروف المجتمع ومشكلاته وإمكانياته .
الجوانب الإيجابية للعمل التطوعي	١٠- نوع من ممارسة الديمقراطية .

## المحاضرة الثانية عشر

### تابع العمل التطوعي عوامل النجاح والمعوقات

الجوانب السلبية للعمل التطوعي	١- إهدار بعض موارد المؤسسة من خلال الحماس الزائد .
الجوانب السلبية للعمل التطوعي	٢- مستوى الأداء ومعدله لدى المتطوعين أقل من المتخصصين في طبيعة هذا العمل .
الجوانب السلبية للعمل التطوعي	٣- انسحاب المتطوع في أي وقت دون أن تكون عليه التزامات .
الجوانب السلبية للعمل التطوعي	٤- انخفاض الروح المعنوية للمتطوعين نتيجة لاختلاف المعاملة .
الجوانب السلبية للعمل التطوعي	٥- كثيرا ما يشجع المتطوع ميوله ورغباته وعدم اقتناعه بسياسة وفلسفة المنظمة وأهدافها .
الجوانب السلبية للعمل التطوعي	٦- زيادة ممارسة السلطة داخل المنظمة وصعوبة وجود الآليات المناسبة للتقويم .
المعوقات المتعلقة بالمتطوع	- الجهل بأهمية العمل التطوعي .
المعوقات المتعلقة بالمتطوع	- بعضهم يسعى لتحقيق أقصى استفادة شخصية ممكنة من العمل الخيري .
المعوقات المتعلقة بالمتطوع	- عدم القيام بالمسؤوليات التي أسندت إليه في الوقت المحدد لشعوره بعدم الالتزام .
المعوقات المتعلقة بالمتطوع	- استغلال مرونة التطوع الى حد التسبب والاستهتار .
المعوقات المتعلقة بالمتطوع	- تعارض وقت المتطوع مع وقت العمل أو الدراسة .
المعوقات المتعلقة بالمتطوع	- السعي وراء الرزق وعدم وجود وقت كاف للتطوع .
المعوقات المتعلقة بالمتطوع	- عزوف بعض المتطوعين عن التطوع في مؤسسات ليست قريبة من سكنهم .
معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية	- عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين .
معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية	- عدم الإعلان الكافي عن أهداف المؤسسة وأنشطتها .
معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية	- الشلل الذي تعرقل سير العمل .
معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية	- عدم تحديد دور واضح للمتطوع .
معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية	- الخوف من التوسع خشية عدم إمكان تحقيق السيطرة والإشراف .
معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية	- عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل .
معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية	- عدم التقدير المناسب للجهد الذي يبذله المتطوع .
معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية	- البعد عن الطموح والرضا بالواقع دون محاولة تغييره .
معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية	- إرهاق كاهل المتطوع بالكثير من الأعمال الإدارية والفنية .
معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية	- تقييد العضوية أو الرغبة في عدم قبول عناصر جديدة .
معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية	- اعتبار أعمال الجمعية من الأسرار المغلقة التي يجب عدم مناقشتها مع الآخرين .
معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية	- المحاباة في إسناد الأعمال وتعيين العاملين من الأقارب من غير ذوي الكفاءة .
معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية	- الخوف من الجديد ومن الانفتاح والوقوع في أسر الانغلاق .
معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية	- الإسراف في الخوف وفرض القيود الى حد التحوير وتقييد وتحجيم الأعمال .
معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية	- الوقوع تحت أسر عاملين ذو شخصية قوية غير عابئين بتحقيق أهداف المنظمة وتطلعاتها .
معوقات متعلقة بالمجتمع	- عدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة تنظم العمل التطوعي وتحميه .
معوقات متعلقة بالمجتمع	- عدم الوعي الكافي بين أفراد المجتمع بأهمية التطوع .
معوقات متعلقة بالمجتمع	- عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر .
معوقات متعلقة بالمجتمع	- اعتقاد البعض التطوع مضيعة للوقت والجهد وغير مطلوب .
المعوقات التي تعترض مشاركة الشباب	١- عدم السماح للشباب للمشاركة في اتخاذ القرارات بداخل هذه المنظمات .
المعوقات التي تعترض مشاركة الشباب	٢- بعض الأنماط الثقافية السائدة كالتقليل من شأن الشباب والتمييز بين الرجل والمرأة .
المعوقات التي تعترض مشاركة الشباب	٣- قلة تشجيع العمل التطوعي .
المعوقات التي تعترض مشاركة الشباب	٤- قلة التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية التي تنفذها المؤسسات الحكومية الأهلية .

المعوقات التي تعترض مشاركة الشباب	٥- الظروف الاقتصادية السائدة وضعف الموارد المالية للمنظمات التطوعية .
المعوقات التي تعترض مشاركة الشباب	٦- قلة البرامج التدريبية الخاصة لصقل مهارات المتطوعين .
المعوقات التي تعترض مشاركة الشباب	٧- ضعف الوعي بمفهوم وفوائد المشاركة في العمل الاجتماعي التطوعي .
الصفات والشروط الفردية لنجاح العمل التطوعي	١- تحمل المسؤولية ومواجهتها بشجاعة .
الصفات والشروط الفردية لنجاح العمل التطوعي	٢- الالتزام بالمبادئ والأهداف .
الصفات والشروط الفردية لنجاح العمل التطوعي	٣- المحاسبة وقبول النقد .
الصفات والشروط الفردية لنجاح العمل التطوعي	٤- التضحية والفاني .
الصفات والشروط الفردية لنجاح العمل التطوعي	٥- الشعور بالفخر بالانتماء للمنظمة الطوعية .
الصفات والشروط الفردية لنجاح العمل التطوعي	٦- الحكمة في مواجهة المشكلات .
الصفات والشروط الفردية لنجاح العمل التطوعي	٧- العفو والتسامح .
الصفات والشروط الفردية لنجاح العمل التطوعي	٨- روح الجماعة ونبذ الفردية والأنانية .
الصفات والشروط الفردية لنجاح العمل التطوعي	٩- الاحترام حسب العطاء وحجم التطوع .
الصفات والشروط الفردية لنجاح العمل التطوعي	١٠- توافر المؤهلات المطلوبة للعمل التطوعي والاستعداد للتعلم .
صفات وشروط مؤسسية لنجاح العمل التطوعي	١- وجود نظام داخلي ولوائح تنظيمية وخطط عمل واضحة .
صفات وشروط مؤسسية لنجاح العمل التطوعي	٢- معرفة المتطوعين بالنظام الداخلي واللوائح والحقوق والواجبات .
صفات وشروط مؤسسية لنجاح العمل التطوعي	٣- وضع خطة عمل تقوم على الاستراتيجية استنادا على النظام الداخلي .
صفات وشروط مؤسسية لنجاح العمل التطوعي	٤- وجود ميزانية محددة والالتزام باللوائح المالية .
صفات وشروط مؤسسية لنجاح العمل التطوعي	٥- ركيزة العمل بالمؤسسة هي العمل الجماعي والمشاركة .
صفات وشروط مؤسسية لنجاح العمل التطوعي	٦- وضع خطط واضحة للتدريب .
صفات وشروط مؤسسية لنجاح العمل التطوعي	٧- الإيمان باللامركزية واستقلالية الفروع .
صفات وشروط مؤسسية لنجاح العمل التطوعي	٨- وجود نظام للمحاسبة .
صفات وشروط مؤسسية لنجاح العمل التطوعي	٩- عدم الوصاية والهيمنة .
صفات وشروط مؤسسية لنجاح العمل التطوعي	١٠- الاجتماعات المنتظمة والتشاور .
صفات وشروط مؤسسية لنجاح العمل التطوعي	١١- وضع نظام للتقارير المنتظمة لتسهيل عملية المتابعة .
صفات وشروط مؤسسية لنجاح العمل التطوعي	١٢- يجب توثيق كل الأعمال من خلال نظام فاعل .
صفات وشروط مؤسسية لنجاح العمل التطوعي	١٣- وضع هيكلية ولوائح وعلاقات مؤسسية .
صفات وشروط مؤسسية لنجاح العمل التطوعي	١٤- الابتعاد عن التأثير بالخلفيات الاجتماعية للمتطوعين .

### المحاضرة الثالثة عشر

#### التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات العمل التطوعي

تعريف الاستراتيجية	عملية متواصلة ونظامية يقوم فيها الأعضاء من القادة في المنظمة باتخاذ القرارات المتعلقة بمستقبل تلك المنظمة وتطورها بالإضافة إلى الإجراءات والعمليات المطلوبة لتحقيق ذلك المستقبل المنشود وتحديد الكيفية التي يتم بها قياس مستوى النجاح في تحقيقه
تعريف التخطيط الاستراتيجي	نظام متناسق من العمليات الهادفة التي تسعى إلى الانتقال بمؤسسة ما من حال إلى حال ومن وضع رهن إلى وضع جديد
مراحل التخطيط الاستراتيجي	١- وضع الإطار العام للاستراتيجية .
مراحل التخطيط الاستراتيجي	٢- دراسة و تحليل العوامل البيئية الخارجية المحيطة بالمنظمة .
مراحل التخطيط الاستراتيجي	٣- دراسة و تحليل العوامل البيئية الداخلية للمنظمة .
مراحل التخطيط الاستراتيجي	٤- تحديد الأهداف و وضع الاستراتيجيات البديلة و المقارنة بينها .

مراحل التخطيط الاستراتيجي	٥- وضع السياسات والبرامج و الموازنات .
مراحل التخطيط الاستراتيجي	٦- تقييم الأداء الحالي .
مراحل التخطيط الاستراتيجي	٧- إعداد الترتيبات التنظيمية و الإدارية اللازمة .
أنواع عمليات التخطيط «جريس»	الأولى : موجهة بمعرفة الطاقم الإداري
أنواع عمليات التخطيط «جريس»	الثانية : تقاسميه
الخطة الاستراتيجية	خطة طويلة المدى قد تمتد من ثلاث إلى خمس سنوات ، وتتضمن خططا مرحلية لتنفيذ برامج محددة
الخطة المرحلية	خطة كما هو حال الخطة الاستراتيجية ، إلا أن مدتها قصيرة ومحددة بزمن معين .
لجنة التخطيط	من أهم اللجان التي يتم تشكيلها من قبل مجلس الأمناء في المنظمات التطوعية ، ولا تقتصر على أعضاء مجلس الأمناء فقط وإنما يمكن أن تشكل من المهتمين والمختصين في التخطيط .
لجنة التخطيط	هي التي تضع استراتيجية عمل المنظمة وقد تكلف أحد المختصين بإعدادها ومن ثم . تقوم بمناقشتها وإقرارها لتقدمها إلى مجلس الأمناء لاعتمادها
تقوم لجنة التخطيط بالمهام التالية :	١- تحليل أوضاع المنظمة لوضع الخطة المحددة.
تقوم لجنة التخطيط بالمهام التالية :	٢- تقييم احتياجات المجتمع .
تقوم لجنة التخطيط بالمهام التالية :	٣- تأكيد الرؤية والرسالة المؤسسية .
تقوم لجنة التخطيط بالمهام التالية :	٤- تحديد العراقيل والفرص السانحة والموارد البيئية.
تقوم لجنة التخطيط بالمهام التالية :	٥- تأسيس أهداف ومحاور آلية تقوم على المعلومات التي تم جمعها .
تقوم لجنة التخطيط بالمهام التالية :	٦- تحديد الأولويات على المستوى المالي أو البشري .
تقوم لجنة التخطيط بالمهام التالية :	٧- وضع خطة مالية وموازنة لدعم الأولويات والأهداف .
تقوم لجنة التخطيط بالمهام التالية :	٨- إعداد خطة شاملة وموازنة تمهيدا لإقرارها من مجلس الأمناء .
تقوم لجنة التخطيط بالمهام التالية :	٩- وضع خطط العمل لتحقيق الأهداف بالإضافة إلى تعميم آلية تقييم الخطة الشاملة .
مجالات الخطط الاستراتيجية	١- الخطط المؤسسية تشمل المنظمة بالكامل
مجالات الخطط الاستراتيجية	٢- الخطط التمويلية كجزء مرافق للخطط الاستراتيجية التأسيسية

### المحاضرة الرابعة عشر

#### الإطار التشريعي والقانوني للعمل التطوعي

تعني الشخصية الاعتبارية	أن المنظمة المسجلة بموجب القانون هي المسؤولة قانونيا عما تقوم به من أعمال
المبادئ الرئيسية لتشريعات المنظمات التطوعية	١- الحق في تشكيل المنظمات.
المبادئ الرئيسية لتشريعات المنظمات التطوعية	٢- حق التملك وحق المقاضاة ، والقيام بأي عمل آخر .
المبادئ الرئيسية لتشريعات المنظمات التطوعية	٣- أن تراعى البساطة .
المبادئ الرئيسية لتشريعات المنظمات التطوعية	٤- أن تحدد التشريعات حدا زمنيا بمدة معقولة .
المبادئ الرئيسية لتشريعات المنظمات التطوعية	٥- أن يسمح للمنظمات التطوعية بأن يكون وجودها دائما .
المبادئ الرئيسية لتشريعات المنظمات التطوعية	٦- أن تؤكد حق الأشخاص المعنويين والطبيعيين على السواء .
المبادئ الرئيسية لتشريعات المنظمات التطوعية	٧- أن يسمح التشريع للأفراد عن طريق تصرف بوصية مثلا أو تركة .
المبادئ الرئيسية لتشريعات المنظمات التطوعية	٨- أن ينص التشريع على أن العضوية في المنظمات التطوعية عضوية اختيارية .
القواعد القانونية الأساسية للعمل التطوعي	١- هوية المؤسسين كالسن ، والمستوى العلمي ، والمهنة ، ومحل الإقامة ، والجنسية
القواعد القانونية الأساسية للعمل التطوعي	٢- أهداف المنظمة التطوعية ألا تتضمن تحقيق الربح ، أو تحقيق المنفعة الشخصية .
القواعد القانونية الأساسية للعمل التطوعي	٣- شروط العضوية وغالبا ما يعد سن الثامنة عشرة هو الحد الأدنى للعضوية .
القواعد القانونية الأساسية للعمل التطوعي	٤- تنظيم الأمور المالية وتتفق هذه الأنظمة على أن موارد هذه المنظمات يمكن حصرها فيما يلي :
	اشتراكات الأعضاء ، والتبرعات والهبات ، وريع إيرادات أنشطة التنظيم

القواعد القانونية الأساسية للعمل التطوعي	٥ - الهيئات الأساسية التي تمثل المنظمات التطوعية
القواعد القانونية الأساسية للعمل التطوعي	٦ - حل المنظمة التطوعية
القواعد القانونية الأساسية للعمل التطوعي	٧ - أحكام عامة
أمر يجب أن تصدر بأغلبية ثلثي أعضاء المنظمة	١- تعديل نظام المنظمة التطوعية الأساسي.
أمر يجب أن تصدر بأغلبية ثلثي أعضاء المنظمة	٢- حل المنظمة التطوعية.
أمر يجب أن تصدر بأغلبية ثلثي أعضاء المنظمة	٣- عزل أعضاء مجلس الإدارة.
الهيئات الأساسية التي تمثل المنظمات التطوعية	أولاً: الهيئة العامة
الهيئات الأساسية التي تمثل المنظمات التطوعية	ثانياً: الهيئة الإدارية
تحديد أسباب زوال العضوية	أ- الانسحاب ، وهذا حق من الحقوق الأساسية للفرد.
تحديد أسباب زوال العضوية	ب - الوفاة .
تحديد أسباب زوال العضوية	ج - فقدان أحد شروط العضوية .
تحديد أسباب زوال العضوية	د - الفصل في حالة قيامه بأعمال فيها إضرار بالمنظمة .
تحديد أسباب زوال العضوية	هـ - قيامه بعمل يلحق بالمنظمة التطوعية ضرراً مادياً أو معنوياً .
تحديد أسباب زوال العضوية	و - إذا استغل انضمامه للجمعية لغرض شخصي .
تذهب الأنظمة الأساسية تحديد أحكام عامة	أ - حق انتساب أو انضمام المنظمة أو اندماجها في منظمات أخرى .
تذهب الأنظمة الأساسية تحديد أحكام عامة	ب - حق المنظمة بصفتها الاعتبارية في امتلاك العقارات والأراضي وغير ذلك من الأموال المنقولة وغير المنقولة .
تذهب الأنظمة الأساسية تحديد أحكام عامة	ج - حق المنظمة في بيع هذه الممتلكات أو رهنها أو تأجيرها .
تذهب الأنظمة الأساسية تحديد أحكام عامة	د - حقها في فتح فروع لها في داخل البلد وخارجه .

تمت بحمد الله

هذا ملخص بأهم النقاط ولا يغني عن الرجوع للمحتوى المقرر