

١ / الهدف من التقييم :

- ✓ الحصول على تمويل داخلي
- ✓ الحصول على تمويل خارجي
- ✓ تحديد مسار المنظمة في المستقبل والعمل على تصويب مسيرتها
- ✓ إعداد التقارير والإطلاع عليها وحفظها

٢ / نموذجها البيروقراطية والجيش حيث تكون الإدارة مركزية تتركز السلطة منها في الإدارة العليا ويتم اتخاذ القرارات كما يتم احترام قنوات الإتصال العمودية التي لا يجوز تجاوزها والهرمية الإدارية حيث هناك قاعدة وظيفية متسعة تنتهي برأس الهرم المسنول الأول عن جميع أعمال المنظمة ويتم إتخاذ القرارات في أعلى مستوى ويطلق عليها :

- ✓ المدرسة الحديثة في الإدارة
- ✓ المدرسة الإنسانية في الإدارة
- ✓ المدرسة التقليدية في الإدارة
- ✓ المدرسة الإدارية العليا

٣ / إختيار المدير التنفيذي والصف الأول من العاملين في المؤسسة وتقييم أعمالهم من مهام :

- ✓ الهيئة العامة
- ✓ مجلس الأمناء
- ✓ اللجنة التنفيذية
- ✓ الإدارة التنفيذية

٤ / تعتمد إدارة المنظمات التطوعية على :

- ✓ العشوائية في اتخاذ القرارات
- ✓ الفردية في اتخاذ القرارات
- ✓ الجماعية في اتخاذ القرارات
- ✓ التسرع في اتخاذ القرارات

٥ / الإشراف على شئون المنظمة بالتعاون مع المدير التنفيذي من مهام :

- ✓ الهيئة العامة
- ✓ مجلس الأمناء
- ✓ اللجنة التنفيذية
- ✓ الإدارة التنفيذية

٦ / بناء قدرات المتطوع يعني :

- ✓ توفير فرص التدريب والتأهيل المناسب له بالإضافة إلى توفير المعلومات المناسبة
- ✓ الإعتماد على حماسه للعمل التطوعي
- ✓ الإستفادة من خبراته السابقة
- ✓ الإستفادة من علاقاته الإجتماعية

٧ / توصف بأنها أعلى سلطة في المنظمة التطوعية :

- ✓ الهيئة العامة

- ✓ مجلس الأمناء
- ✓ اللجنة التنفيذية
- ✓ الإدارة التنفيذية

٨ / الديمقراطية في التنظيمات التطوعية تعني :

- ✓ أن أعضائها ليسوا مساءلين بصفته الشخضية عن ديونها وعقودها والتزاماتها
- ✓ ليس هناك قرار فردي يصدر عن رئيس التنظيم فهناك الزملاء الذين يتباحثون ويتناقشون ليصلوا في نهاية المطاف إلى إتخاذ القرارات إما بالإجماع أو بالأغلبية
- ✓ الحرية المطلقة في قيام المؤسسين ومن ينضم إليهم بوضع الأنظمة وتعديلها دون أي تدخل من أي جهة وكذلك حرية هذه التنظيمات في اختيار هيئاتها الإدارية دون ضغوط خارجية
- ✓ أن أعضائها أو أعضاء مجلس إدارتها مساءلين بصفته الشخضية عن ديونها وعقودها والتزاماتها

٩ / إتخاذ القرار الخاص بتصفية أعمال المنظمة التطوعية وإنهائها من حق :

- ✓ الهيئة العامة
- ✓ مجلس الأمناء
- ✓ اللجنة التنفيذية
- ✓ الإدارة التنفيذية

١٠ / في نظام التصنيف الوظيفي :

- ✓ الراتب والمكافأة المالية للوظيفة وليس للموظف
- ✓ الراتب والمكافأة المالية للموظف الذي يرتقي السلم الوظيفي من أوله ويرتفع إلى رأسه
- ✓ الراتب والمكافأة المالية يتم تحديدهما من السلطات العامة
- ✓ الراتب والمكافأة المالية تتغير حسب حجم العمل

١١ / هو المسئول عن الأمور المالية والمحاسبية كافة ويقوم في العادة بتقديم التوجيهات والدراسات الخاصة بأعمال المؤسسة وتقدير ما يلزم من عناصر الضبط الداخلي على أموال المنظمة :

- ✓ المدير التنفيذي
- ✓ المدير المالي
- ✓ مدير التنمية
- ✓ مدير التطوع

١٢ / الشخضية الاعتبارية للمنظمة تعني :

- ✓ عدم اكتساب المنظمة حق المقاضاة
- ✓ أن المنظمة المسجلة بموجب القانون ليست مسنولة قانونيا عما تقوم به من أعمال
- ✓ أن المنظمة المسجلة بموجب القانون هي المسنولة قانونيا عما تقوم به من أعمال
- ✓ عدم إكتساب المنظمة حق التملك

١٣ / يؤدي دورا رئيسا في تنمية مصادر التمويل :

- ✓ المدير التنفيذي
- ✓ المدير المالي
- ✓ مدير التنمية

✓ مدير التطوع

١٤ / من المبادئ الرئيسية لتشريعات التنظيمات التطوعية :

- ✓ أن تؤكد التشريعات اكتساب المنظمة الشخصية المعنوية أو الاعتبارية ، حق التملك وحق المقاضاة والقيام بأي عمل آخر يجيز لها نظامها الأساسي الموافق عليه القيام به
- ✓ عدم إكتساب المنظمة حق المقاضاة
- ✓ أن أعضاءها مساءلين بصفتهم الشخصية عن ديونها وعقودها والتزاماتها
- ✓ عدم إكتساب المنظمة حق التملك

١٥ / تقع على عاتقه والهيئة العاملة معه مسؤولية إعداد خطط قصيرة وطويلة المدى لأعمال المؤسسة :

- ✓ المدير التنفيذي
- ✓ مدير التخطيط
- ✓ مدير التنمية
- ✓ مدير دائرة التسويق والعلاقات العامة

١٦ / من المبادئ الرئيسية لتشريعات التنظيمات التطوعية :

- ✓ أن ينص التشريع على أن العضوية في المنظمات التطوعية عضوية يمكن توريثها للأبناء
- ✓ عدم إكتساب المنظمة حق المقاضاة
- ✓ عدم إكتساب المنظمة حق التملك
- ✓ أن تراعى البساطة في المتطلبات التي يفرضها التشريع على الراغبين في إقامة المنظمات

١٧ / دور هذه اللجنة أن تركز انتباه مجلس الإدارة على المسؤولية الحيوية الخاصة بالحصول على موارد كافية للمنظمة من مصادر التمويل المختلفة :

- ✓ اللجنة التنفيذية
- ✓ لجنة التخطيط
- ✓ لجنة التنمية
- ✓ اللجنة المالية

١٨ / من المبادئ الرئيسية لتشريعات التنظيمات التطوعية :

- ✓ أن لا يسمح للمنظمات التطوعية بأن يكون وجودها محددا
- ✓ أن يسمح للمنظمات التطوعية بأن يكون وجودها دائما أو محددا إذا كان ذلك ما اختاره المؤسس
- ✓ أن لا يسمح للمنظمات التطوعية بأن يكون وجودها دائما
- ✓ عدم اكتساب المنظمة حق المقاضاة

١٩ / توصي بالسياسات المالية التي تحمي أرصدة المنظمة وتراجع الميزانية السنوية وتوصي بها لمجلس الإدارة للموافقة عليها وتتابع التقارير المالية التي يعدها الجهاز التنفيذي كما تراقب التقرير السنوي لمراجعة الحسابات وتوصي بالسياسات التي تحكم إدارة الإستثمارات :

- ✓ اللجنة التنفيذية
- ✓ لجنة التخطيط
- ✓ لجنة التنمية
- ✓ اللجنة المالية

٢٠ / يجب أن يتضمن النظام الأساس :

- ✓ البرامج التي تنوي المنظمة عملها بالتفصيل
- ✓ الخطط المرحلية للمنظمة التطوعية بالتفصيل
- ✓ الخطة الإستراتيجية للمؤسسة التطوعية
- ✓ أسماء المؤسسين ومعلومات محددة عنهم كالسن والمستوى العلمي والمهنة ومحل الإقامة والجنسية وما يؤكد في بعض التشريعات أن المؤسس لم يصدر ضده حكم نهائي بعقوبة جنائية أو بعقوبة للحريات في جنحة مخلة بالشرف أو بالأمانة

٢١ / يناط بها المراجعة الكاملة للأمور المالية بهدف توفير معلومات مالية دقيقة للغاية تؤدي إلى زيادة العمل في المجال المالي وتحديد المسؤوليات المالية بشكل واضح ودقيق والتأكد من توافر ضوابط مالية يمكن الإعتماد عليها :

- ✓ اللجنة التنفيذية
- ✓ لجنة الترشيح والعضوية
- ✓ لجنة مراجعة الحسابات
- ✓ اللجنة المالية

٢٢ / يجب أن يتضمن النظام الأساس :

- ✓ البرامج التي تنوي المنظمة عملها بالتفصيل
- ✓ شروط العضوية واشتراكات الأعضاء وطرق إسقاط العضوية
- ✓ الخطط المرحلية للمنظمة التطوعية بالتفصيل
- ✓ الخطة الإستراتيجية للمؤسسة التطوعية

٢٣ / تعرف بأنها مدى تحقيق المنظمة التطوعية لأهدافها المرسومة لها :

- ✓ التعاون
- ✓ المنافسة
- ✓ الفاعلية
- ✓ الكفاءة

٢٤ / تحدد الأنظمة أن القرارات في إجتماع الهيئة العامة تصدر :

- ✓ بموافقة جميع الحاضرين
- ✓ بموافقة ثلث الحاضرين
- ✓ بموافقة ربع الحاضرين
- ✓ بالأغلبية المطلقة

٢٥ / الخطة المرحلية :

- ✓ هي خطة مدتها قصيرة ومحددة بزمان معين
- ✓ خطة طويلة المدى قد تمتد من ثلاث إلى خمس سنوات
- ✓ تضم في داخلها عددا من الخطط الإستراتيجية
- ✓ خطة طويلة المدى قد تمتد من خمس إلى تسع سنوات

٢٦ / تحدد الأنظمة أن القرارات في إجتماع الهيئة العامة يجب أن تصدر بموافقة ثلثي الأعضاء في حالة :

- ✓ إقرار الميزانية السنوية للمنظمة
- ✓ حل المنظمة التطوعية
- ✓ انتخاب مجلس الأمناء
- ✓ الموافقة على مشروعات كبيرة

٢٧ / الخطط المؤسسية :

- ✓ الخطط الإستراتيجية طويلة المدى عادة ما تشمل المنظمة بالكامل بما فيها الإدارات الخاصة بالبرامج والشنون الإدارية وتتشكل من خلال الرؤية المؤسسية وتدعمها موازنة شاملة
- ✓ تعمل هذه الخطط كجزء مرافق للخطط الإستراتيجية وتحدد هذه الخطط الخطوط العريضة للأهداف المالية مثل : تسوية العجز المالي وزيادة قيمة صافي القيمة أو إدارة استثمار الهبات الممنوحة وتشمل الخطة المالية موازنة المنظمة
- ✓ الخطط التي تشمل برنامجا محدد من برامج المؤسسة
- ✓ الخطط التي يضعها رئيس المؤسسة بمفرده

٢٨ / حددت الأنظمة أنه لا يجوز لعضو المنظمة الإشتراك في التصويت :

- ✓ عندما لا يكون مهتما بموضوع القرار المطروح للتصويت
- ✓ عندما لا يكون له مصلحة شخصية في القرار المطروح للتصويت
- ✓ في حالة ترشحه في انتخاب هيئة الإدارة وغيرها من الهيئات أو اللجان المتصلة بالجمعية
- ✓ إذا كان موضوع القرار المعروض هو إبرام إتفاق معه أو رفع دعوى عليه أو إنهاء دعوى بينه وبين المنظمة

٢٩ / الرؤية :

- ✓ هي الأهداف التي تأتي ضمن الخطط المحلية وتدعم الأهداف العامة ولكن بتفصيل أدق
- ✓ تلخيص للبرنامج الرئيس وتطوره وإدارته وتأتي امتدادا للرؤية وتتصف بالعمومية وغير قابلة للتحديد الكمي
- ✓ هي وصف للمنظمة ولتأثيرها المرتقب في المستقبل
- ✓ هي التعبير الفلسفي عن الإحتياج القائم على القيمة الذي تلبيه المنظمة للجميع أو سبب وجود المنظمة

٣٠ / الهيئة الإدارية :

- ✓ تتكون من جميع المهتمين بأنشطة المؤسسة
- ✓ تقوم بتمثيل المنظمة لدى جميع الهيئات الحكومية والأهلية والقضائية فيما لها من حقوق وما عليها من واجبات
- ✓ تتكون من جميع الأعضاء العاملين الذين أوفوا بالتزاماتهم وفقا لأحكام النظام الأساسي
- ✓ تتكون من جميع موظفي المنظمة

٣١ / من حق الجهة الإدارية المشرفة حل المنظمة التطوعية :

- ✓ متى شاعت
- ✓ بدون إبداء أسباب
- ✓ إذا خالفت القوانين المرعية التي تعمل المنظمة بموجبها
- ✓ بناء على طلب بعض أعضاء المنظمة

٣٢ / يرى رشاد أحمد عبد اللطيف أن التطوع هو :

- ✓ القيام بأعمال الخير وإيصال المنافع إلى الغير بدون مقابل مادي أو عائد دنيوي محسوس بل طمعا في رضا الله وكسب الثواب وتحقيقا للقيم الإنسانية ومثلها الراقية وتعبيرا عن الفطرة البشرية السليمة
- ✓ ذلك الجهد الذي يقدمه الإنسان لمجتمعه بدافع من إرادته الحرة ودون إنتظار مقابل له قاصدا بذلك تحمل بعض المسئوليات في مجال العمل الإجتماعي لسد ثغرة فيه قصرت الإدارة العامة عن الوفاء بها ويكون بالجهد البدني كما يكون بالجهد العقلي والتبرع المالي
- ✓ ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان لمجتمعه بلا مقابل وبدافع منه مستهدفا المشاركة في تحمل المسئوليات في المجتمع ومؤسساته من أجل الإسهام في حل المشكلات الإجتماعية والإقتصادية وكذلك تحقيق الخطط الطموحة التي يسعى إليها المجتمع ومؤسساته
- ✓ تخصيص وقت وجهد بشكل إرادي حر ودون الحصول على أرباح مادية لمساعدة الآخرين والإسهام في تحقيق النفع والصالح العام

٣٣ / من أهداف إثارة الإهتمام الوطني بالتطوع :

- ✓ تقديم النموذج (القدوة) في العمل التطوعي
- ✓ الاعتراف للمتطوعين بالدور الذي يقومون به
- ✓ تأكيد أهمية العمل الجماعي
- ✓ إثارة إهتمام النشء من خلال المنهج الدراسي

٣٤ / يرى عبدالله حريري أن التطوع هو :

- ✓ القيام بأعمال الخير وإيصال المنافع إلى الغير بدون مقابل مادي أو عائد دنيوي محسوس بل طمعا في رضا الله وكسب الثواب وتحقيقا للقيم الإنسانية ومثلها الراقية وتعبيرا عن الفطرة البشرية السليمة
- ✓ ذلك الجهد الذي يقدمه الإنسان لمجتمعه بدافع من إرادته الحرة ودون إنتظار مقابل له قاصدا بذلك تحمل بعض المسئوليات في مجال العمل الإجتماعي لسد ثغرة فيه قصرت الإدارة العامة عن الوفاء بها ويكون بالجهد البدني كما يكون بالجهد العقلي والتبرع المالي
- ✓ ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان لمجتمعه بلا مقابل وبدافع منه مستهدفا المشاركة في تحمل المسئوليات في المجتمع ومؤسساته من أجل الإسهام في حل المشكلات الإجتماعية والإقتصادية وكذلك تحقيق الخطط الطموحة التي يسعى إليها المجتمع ومؤسساته
- ✓ تخصيص وقت وجهد بشكل إرادي حر ودون الحصول على أرباح مادية لمساعدة الآخرين والإسهام في تحقيق النفع والصالح العام

٣٥ / من أهداف إثارة الإهتمام الوطني بالتطوع :

- ✓ تأكيد مفهوم التضامن والتكافل الإجتماعي
- ✓ الاعتراف للمتطوعين بالدور الذي يقومون به
- ✓ إبراز نتائج التطوع وخدماته للمجتمع
- ✓ إثارة إهتمام النشء من خلال المنهج الدراسي

٣٦ / العمل التطوعي عمل غير وظيفي بمعنى :

- ✓ أن العمل التطوعي دائما يكون بدون مقابل يكون تطوع من المتطوع أحيانا يكون هناك مقابل للمتطوع لكن يكون الشيء البسيط
- ✓ إن المتطوع لا تكون له حقوق مثل الموظف من راتب شهري ومعاش وإجازات براتب وبدون راتب لأن عمله دائما يكون في مؤسسات أهلية غير حكومية أو خاصة

- ✓ توجد علاقة بين الافراد والعمل التطوعي فنجاح الافراد وانخراطهم في العمل التطوعي يعني نجاح للعمل التطوعي إن لم يكن أشخاص لا ينجح العمل التطوعي
- ✓ يقوم المتطوع بخدمة وتنمية مستوى معيشة الآخرين فمشاركته في خدمة المجتمع ومساعدة الآخرين ترفع مستوى المعيشة ويصبح في المجتمع ازدهار وتقدم نتيجة لقيام المتطوع بعمله

٣٧ / من أهداف إثارة الإهتمام الوطني بالتطوع :

- ✓ تقديم النموذج (القدوة) في العمل التطوعي
- ✓ الاعتراف للمتطوعين بالدور الذي يقومون به
- ✓ تأكيد دور المتطوع في تحقيق الأمن والسلام الإجتماعيين
- ✓ إثارة إهتمام النشء من خلال المنهج الدراسي

٣٨ / العمل التطوعي يقوم به المتطوع من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين بمعنى :

- ✓ أن العمل التطوعي دائما يكون بدون مقابل يكون تطوع من المتطوع أحيانا يكون هناك مقابل للمتطوع لكن يكون الشيء البسيط
- ✓ إن المتطوع لا تكون له حقوق مثل الموظف من راتب شهري ومعاش وإجازات براتب وبدون راتب لأن عمله دائما يكون في مؤسسات أهلية غير حكومية أو خاصة
- ✓ توجد علاقة بين الافراد والعمل التطوعي فنجاح الافراد وانخراطهم في العمل التطوعي يعني نجاح للعمل التطوعي إن لم يكن أشخاص لا ينجح العمل التطوعي
- ✓ يقوم المتطوع وتنمية مستوى معيشة الآخرين فمشاركته في خدمة المجتمع ومساعدة الآخرين ترفع مستوى المعيشة ويصبح في المجتمع ازدهار وتقدم نتيجة لقيام المتطوع بعمله

٣٩ / من وسائل إثارة الإهتمام الوطني بالتطوع :

- ✓ الاعتراف للمتطوعين بالدور الذي يقومون به
- ✓ تأكيد المفاهيم الديمقراطية
- ✓ تأكيد دور المتطوع في تحقيق الأمن والسلام الإجتماعيين
- ✓ المشاركة في تحمل المسؤولية الإجتماعية

٤٠ / من خصائص العمل التطوعي أنه :

- ✓ يشبه العمل في القطاع الحكومي
- ✓ عمل غير مأجور ماديا
- ✓ يشبه العمل في القطاع الخاص
- ✓ يشبه العمل في المؤسسات الإنتاجية

٤١ / من وسائل إثارة الإهتمام الوطني بالتطوع :

- ✓ تأكيد المفاهيم الديمقراطية
- ✓ استخدام وسائل الإعلام المتاحة
- ✓ تأكيد دور المتطوع في تحقيق الأمن والسلام الإجتماعيين
- ✓ المشاركة في تحمل المسؤولية الإجتماعية

٤٢ / من خصائص العمل التطوعي أنه :

- ✓ يشبه العمل في القطاع الحكومي
- ✓ يشبه العمل في القطاع الخاص

- ✓ يشبه العمل في المؤسسات الإنتاجية
- ✓ تنظيم محكوم بأطر إدارية مؤسسة جماعية (جمعيات عمومية ، مجلس أمناء)

٤٣ / من وسائل إثارة الإهتمام الوطني بالتطوع :

- ✓ تأكيد المفاهيم الديمقراطية
- ✓ عقد الندوات والمؤتمرات وحلقات البحث
- ✓ تأكيد دور المتطوع في تحقيق الأمن والسلام الإجتماعيين
- ✓ المشاركة في تحمل المسؤولية الإجتماعية

٤٤ / من خصائص العمل التطوعي أنه :

- ✓ يشبه العمل في القطاع الحكومي
- ✓ يشبه العمل في القطاع الخاص
- ✓ تنظيم تحكمه تشريعات محددة تنظم أعماله ويعتمد على الشفافية والإستقلالية والبعد عن الصراعات والتكافل والأمانة والنزاهة والصدق والمساواة
- ✓ يشبه العمل في المؤسسات الإنتاجية

٤٥ / من تقنيات استقطاب المتطوعين :

- ✓ المشاركة في تحمل المسؤولية الإجتماعية
- ✓ تحديد الحاجة إلى المتطوعين
- ✓ الإهتمام بسد حاجات الفقراء
- ✓ البر والإحسان وحب الخير

٤٦ / من ثوابت العمل التطوعي :

- ✓ الحرص على تنفيذ الأوامر والتعليمات
- ✓ يجب أن يكون له نظام أساس يحدد أدوار كل المشاركين فيه ويحدد أهداف المؤسسة ورسالتها ورؤيتها بشكل واضح
- ✓ الهرمية الإدارية
- ✓ قنوات الإتصال العمودية

٤٧ / من تقنيات استقطاب المتطوعين :

- ✓ المشاركة في تحمل المسؤولية الإجتماعية
- ✓ الإهتمام بسد حاجات الفقراء
- ✓ البر والإحسان وحب الخير
- ✓ توفير الإمكانيات

٤٨ / من ثوابت العمل التطوعي :

- ✓ الحرص على تنفيذ الأوامر والتعليمات
- ✓ الهرمية الإدارية
- ✓ قنوات الإتصال العمودية
- ✓ توفير البيئة المناسبة لتشجيع واستقطاب المتطوعين وتأهيلهم وتدريبهم وتزويدهم بالمهارات المناسبة للعمل ضمن الأهداف التي وضعتها المؤسسة التطوعية لنفسها ولا يجب الإكتفاء بمجرد النوايا الحسنة للمتطوعين

٤٩ / من تقنيات استقطاب المتطوعين :

- ✓ المشاركة في تحمل المسؤولية الاجتماعية
- ✓ التقييم
- ✓ البر والإحسان وحب الخير
- ✓ الإهتمام بسد حاجات الفقراء

٥٠ / الفلسفة الموضوعية :

- ✓ تقوم على مجموعة من الإعتبارات التي تجول في ذهن وضمير فرد أو مجموعة من الأفراد
- ✓ تنشأ نتيجة تأثير القائمين بالعمل التطوعي بجملة الظروف والمتغيرات البيئية
- ✓ أساسها هو تولي الدولة مهمة توفير الخدمة والرعاية للمواطنين مسبقا ويتولى القطاع التطوعي استكمال النقص فيه وبذا يتكامل العمل لخير المجتمع فالجهود الحكومية تأتي في البداية والجهود التطوعية تكون امتدادا لها
- ✓ تفترض أن الخدمات المطلوبة لتحقيق الرفاهية للمجتمع عديدة ومكلفة وتحتاج لجهود القطاع الحكومي والقطاع الأهلي بحيث تتولى الأجهزة الرسمية الخدمات الأساسية ويساندها في خط متواز القطاع الأهلي للقيام بخدمات أخرى لتغطية كافة الخدمات المطلوبة للمجتمع ولذا فهي جهود متكاملة لا تنافس بينها حيث أن غايتها تحقيق الصالح العام

٥١ / من عوامل نجاح عملية استقطاب المتطوعين :

- ✓ إثقال كاهل المتطوع بالأعمال وعدم مراعاة أحواله وقدراته
- ✓ البر والإحسان وحب الخير
- ✓ المشاركة في تحمل المسؤولية الاجتماعية
- ✓ إعداد لوائح ونظم إدارية تحكم عمل المتطوعين وتوضح مسؤولياتهم وواجباتهم وحقوقهم

٥٢ / نظرية الأعمدة المتوازية لجراي :

- ✓ تقوم على مجموعة من الإعتبارات التي تحول في ذهن وضمير فرد أو مجموعة من الأفراد
- ✓ تنشأ نتيجة تأثير القائمين بالعمل التطوعي بجملة الظروف والمتغيرات البيئية
- ✓ أساسها هو تولي الدولة مهمة توفير الخدمة والرعاية للمواطنين مسبقا ويتولى القطاع التطوعي استكمال النقص فيه وبذا يتكامل العمل لخير المجتمع فالجهود الحكومية تأتي في البداية والجهود التطوعية تكون امتداد لها
- ✓ تفترض أن الخدمات المطلوبة لتحقيق الرفاهية للمجتمع عديدة ومكلفة وتحتاج لجهود القطاع الحكومي والقطاع الأهلي بحيث تتولى الأجهزة الرسمية الخدمات الأساسية ويساندها في خط متواز القطاع الأهلي للقيام بخدمات أخرى لتغطية كافة الخدمات المطلوبة للمجتمع ولذا فهي جهود متكاملة لا تنافس بينها حيث أن غايتها تحقيق الصالح العام

٥٣ / من عوامل نجاح عملية استقطاب المتطوعين :

- ✓ إثقال كاهل المتطوع بالأعمال وعدم مراعاة أحواله وقدراته
- ✓ دراسة أسباب التسرب التطوعي للمتطوعين داخل الجمعيات والمؤسسات الخيرية لمعالجة الأخطاء وتجنبها مستقبلا
- ✓ البر والإحسان وحب الخير
- ✓ المشاركة في تحمل المسؤولية الاجتماعية

٥٤ / الفعل التطوعي :

✓ يقصد به الممارسات التطوعية الناتجة من الإيمان بأهمية العمل التطوعي وضرورته ولا يأتي نتيجة لحوادث طارئة وإنما هو عمل قائم بذاته ويرتكز على العمل التطوعي ومنطلقات الفعل التطوعي هي نفس منطلقات السلوك التطوعي

- ✓ ويقصد به الممارسات التطوعية التي يمارسها الأفراد استجابة لظروف طارئة أو لمواقف أخلاقية أو إنسانية من قبيل إسعاف جريح في حالة خطرة إثر حادث سير أو السقوط من مكان مرتفع أو إنقاذ غريق مشرف على الهلاك أو مساعدة منكوب في زلزال أو حريق
- ✓ ويقصد به الممارسات التي يمارسها الموظفون في المنظمات التطوعية
- ✓ ويقصد به الممارسات التي يمارسها المتلقين لخدمات المنظمات التطوعية

٥٥ / من المحاذير والأخطاء الشائعة في عملية استقطاب المتطوعين :

- ✓ الإهتمام والعناية بالمتطوعين بعد استقطابهم
- ✓ إعداد لوائح ونظم إدارية تحكم عمل المتطوعين وتوضح مسؤولياتهم وواجباتهم وحقوقهم
- ✓ إعداد قسم مختص يشرف على شئون المتطوعين
- ✓ انتفاء الطابع المؤسسي للعمل التطوعي

٥٦ / من مظاهر الإهتمام الدولي بالتطوع تحديد برنامج تطوعي الأمم المتحدة عام :

✓	١٩٧١
✓	١٩٧٦
✓	١٩٨٦
✓	٢٠٠١

٥٧ / من المحاذير والأخطاء الشائعة في عملية استقطاب المتطوعين :

- ✓ الإهتمام والعناية بالمتطوعين بعد استقطابهم
- ✓ عدم الإهتمام والعناية بالمتطوعين بعد استقطابهم مما يسبب رحيل كثير منهم
- ✓ إعداد لوائح ونظم إدارية تحكم عمل المتطوعين وتوضح مسؤولياتهم وواجباتهم وحقوقهم
- ✓ إعداد قسم مختص يشرف على شئون المتطوعين

٥٨ / من مظاهر الإهتمام الدولي بالتطوع تحديد اليوم الدولي للمتطوعين الموافق :

- ✓ الأول من ديسمبر من كل عام
- ✓ الثالث من ديسمبر من كل عام
- ✓ الرابع من ديسمبر من كل عام
- ✓ الخامس من ديسمبر من كل عام

٥٩ / من المحاذير والأخطاء الشائعة في عملية استقطاب المتطوعين :

- ✓ الإهتمام والعناية بالمتطوعين بعد استقطابهم
- ✓ إئثار كاهل المتطوع بالأعمال وعدم مراعاة أحواله وقدراته
- ✓ إعداد لوائح ونظم إدارية تحكم عمل المتطوعين وتوضح مسؤولياتهم وواجباتهم وحقوقهم
- ✓ إعداد قسم مختص يشرف على شئون المتطوعين

٦٠ / البناء المؤسسي يعني :

- ✓ أن التطوع ينبع من حاجات ذاتية
- ✓ أن التطوع ينبع من حاجات إجتماعية

- ✓ أن التطوع قد خرج من نطاق الشخص ليصبح ضمن إطار يتمتع بالمرجعية المحكومة بالقواعد التشريعية أو الأنظمة
- ✓ أن التطوع ينبع من حاجات قومية

٦١ / من أهداف التدريب في مجال المنظمات التطوعية :

- ✓ إعداد منشطين في مجالات ترتبط بالتنمية المحلية وتدريب العاملات في رياض الأطفال التابعة للجمعيات الأهلية
- ✓ إدارة الكوادر البشرية وتنميتها
- ✓ إدارة الأبعاد المالية للمنظمة
- ✓ إكساب المتدربين معلومات معينة من شأنها أن تؤثر إيجابيا في مستوى مهاراتهم أو اتجاهاتهم أو سلوكهم

٦٢ / العمل التطوعي الجماعي والمؤسسي يتميز عن العمل التطوعي الفردي بعدة مزايا منها :

- ✓ أن العمل الجماعي يحقق صفة التعاون والجماعية التي حث عليها الله سبحانه وتعالى
- ✓ يتيح للفرد الإبداع والتفرد
- ✓ يعمل على إطلاق طاقات الفرد وقدراته
- ✓ يتغير بتغير قنوات الأفراد

٦٣ / من مجالات التدريب التي توصي بها لجنة متابعة المنظمات الأهلية العربية :

- ✓ إكساب المتدربين مهارات مهنية معينة يفترض أن تؤثر إيجابيا في كفاءاتهم وفاعليتهم وإنتاجيتهم
- ✓ إدارة الكوادر البشرية وتنميتها
- ✓ إكساب المتدربين معلومات معينة من شأنها أن تؤثر إيجابيا في مستوى مهاراتهم أو اتجاهاتهم أو سلوكهم
- ✓ التأثير في سلوك المتدربين واتجاهاتهم إزاء المنظمة التطوعية التي يعملون بها وإزاء القطاع الذي ينتمون إليه وقيمة العمل الذي يقومون به وهو ما يؤثر أيضا إيجابيا في الفاعلية والكفاءة والإنتاجية

٦٤ / العمل التطوعي الجماعي والمؤسسي يتميز عن العمل التطوعي الفردي بعدة مزايا منها :

- ✓ يتيح للفرد الإبداع والتفرد
- ✓ يعمل على إطلاق طاقات الفرد وقدراته
- ✓ الاستقرار النسبي للعمل التطوعي الجماعي أما العمل الفردي فيتغير بتغير قنوات الأفراد ويتغير بذهاب قائد ومجيء آخر يتغير ضعفا وقوة أو مضمونا واتجاها
- ✓ يتغير بتغير قنوات الأفراد

٦٥ / من مجالات التدريب التي توصي بها لجنة متابعة المنظمات الأهلية العربية :

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

✓ تدريب مهني وحرفي متخصص يشمل إحياء الحرف الصغيرة وتنميتها والإشراف المهني وتنمية المهارات المهنية والحرفية

٦٦ / العمل التطوعي الجماعي والمؤسسي يتميز عن العمل التطوعي الفردي بعدة مزايا منها :

✓ العمل الجماعي والمؤسسي أكثر وسطية من العمل الفردي

✓ يتيح للفرد الإبداع والتفرد

✓ يعمل على إطلاق طاقات الفرد وقدراته

✓ يتغير بتغير قناعات الأفراد

٦٧ / من مجالات التدريب المتخصصة التي توصي بها لجنة متابعة المنظمات الأهلية العربية :

✓ تصميم المادة التدريبية وتنمية مهارات المدربين والعمل الجماعي وحل النزاعات وتعبئة المتطوعين

والمشاركة في المؤتمرات الدولية والتوثيق ونظام المعلومات

✓ إدارة الأبعاد المالية للمنظمة

✓ إعداد منشطين في مجالات ترتبط بالتنمية المحلية وتدريب العاملات في رياض الأطفال التابعة

للجمعيات الأهلية

✓ إدارة الأبعاد المالية للمنظمة

٦٨ / من خصائص التنظيمات التطوعية :

✓ تنظيمات فردية تحكمها قرارات رئيس المؤسسة

✓ مغلقة على الأفراد المؤسسين لها

✓ تنظيمات جماعية تحكمها قرارات مجموعة

✓ تعتمد في عملها على جهاز بيروقراطي كبير

٦٩ / هناك حاجة ماسة في المنظمة التطوعية لجمع المال لصالح أربعة وجوه تعكسها حسابات المؤسسة التطوعية وهي :

✓ الأصول الثابتة ، والمصاريف الإدارية ، ومصاريف إدامة الخدمات التي تقوم بها المؤسسة

التطوعية ، ومصاريف تنمية الموارد المالية

✓ الأصول المتحركة ، والمصاريف الإدارية ، ومصاريف إدامة الخدمات التي تقوم المؤسسة التطوعية

، ومصاريف تنمية الموارد المالية

✓ الأصول الثابتة ، والمصاريف الإدارية ، ومصاريف إدامة الخدمات التي تقوم بها المؤسسة

التطوعية ، والمصاريف الاستهلاكية

✓ الأصول الثابتة ، والمصاريف الإدارية ، والمصاريف غير الإدارية ، ومصاريف تنمية الموارد

المالية

٧٠ / من خصائص التنظيمات التطوعية :

✓ مفتوحة لجميع من تنطبق عليهم شروط العضوية للانضمام إليهم

✓ تنظيمات فردية تحكمها قرارات رئيس المؤسسة

✓ مغلقة على الأفراد المؤسسين لها

✓ تعتمد في عملها على جهاز بيروقراطي كبير

دعواتكم ..

عامين أحبك ..