

مفهوم العمل التطوعي :		عبدالله حريري القيام بأعمال الخير تعبيرا عن الفطرة السليمة		محمد رزمان ذلك الجهد البدني والعقلي و التبرع المالي		رشاد أحمد عبد اللطيف ذلك الجهد لحل المشكلات		خبراء الأمم المتحدة تخصيص وقت و جهد للسالحي العام		مساعدرة و تنمية مستوى معيشة الآخرين خدمة المجتمع ترفع مستوى معيشة الآخرين و الازدهار و التقدم		العمل التطوعي غير ربحي بدون مقابل و أحيانا مقابل بسيط		العمل التطوعي غير وظيفي لا تكون له حقوق مثل الموظف	
خصائص العمل التطوعي :		جهد و عمل تطوعي غير إلزام و غير مادي		لا يهدف للربح المادي و لا أرباح شخصية		لا يستفيد منه الأعضاء مادياً		تنظيم محكوم بأطر إدارية و تحكمه تشريعات		يعتمد على الشفافية و الاستقلالية		سد ثغرة في الخدمات الاجتماعية			
ثوابت العمل التطوعي :		نظام أساس يحدد الأدوار و الأهداف و الرسالة و الرؤية		تشجيع و استقطاب المتطوعين و تأهيلهم ولا يجب الاكتفاء بالنوايا الحسنة		لا يتم سرا و إنما لايد من إشهاره وفقاً لتشريعات الدول و ترخيص رسمي		تحقق آمال و احتياجات المجتمع من غذاء و كساء و استقرار نفسي و أسري							
فلسفة العمل التطوعي :		الفلسفة الذاتية مجموعة اعتبارات في ذهن فرد أو مجموعة		الفلسفة الموضوعية نتيجة التأثير بالظروف و المتغيرات البيئية		نظرية المسلم الامتدادي لسيدني ويب أساسها و في البداية تتولى الدولة توفير الخدمة و يتولى القطاع التطوعي استكمال النقص		نظرية الأعمدة المتوازية لجبراي تقترض أن الخدمات مكلفة و تحتاج جهود القطاع الحكومي و الأهلي بخط متوازي							
السلوك التطوعي ممارسات تطوعية يمارسها الأفراد مثل : إسعاف جريح أو إنقاذ غريق		الفعل التطوعي ممارسات تطوعية ناتجة من إيمان بأهمية العمل التطوعي و ليست نتيجة حوادث طارئة		مظاهر الاهتمام الدولي بالتطوع : تحديد برنامج متطوعي الأمم المتحدة		١٩٧١ اعتمد عاما دوليا للمتطوعين		٢٠٠١ يوم دولي للمتطوعين		الخامس من ديسمبر					
البناء المؤسسي ضمن إطار يتمتع بالمرجعية المحكومة بالأنظمة		مزايا العمل التطوعي الجماعي و المؤسسي : القرب من الموضوعية في الآراء أكثر من الذاتية		يحقق صفة التعاون و الجماعية		تعمل و تبتكر و تسهم في صنع القرار		الاستقرار النسبي و أكثر وسطية							
مزايا العمل التطوعي الفردي :		أدوات للتنفيذ تنتظر الرأي المحدد من فلان		تغيير بتغيير قناعات الأفراد أو ذهاب قائد		تغيير بضعف و قوة أو مضمون و اتجاه									
خصائص التنظيمات التطوعية :		تنظيمات جماعية تحكمها قرارات مجموعة		مفتوحة لجميع من تنطبق عليهم شروط العضوية للانضمام		توافر مرجعية تشريعية تحكم الأعمال فهي تعمل وفقا لتشريعات محددة		مسائلة امام هيئاتها العامة و المجتمع بشكل عام							
التصنيف الوظيفي الراتب و المكافأة المالية للوظيفة و ليس للموظف		التصنيف الوظيفي تعريف البنك الدولي منظمة غير حكومية لا تسعى للربح		الإدارة العلمية للعمل الجماعي التطوعي (ادارة تقليدية ، ادارة انسانية)		المدرسة التقليدية في الإدارة (البيروقراطية) إدارة مركزية و السلطة في الإدارة العليا و قنوات اتصال عمودية و هرمية إدارية و اتخاذ القرارات في أعلى مستوى		المدرسة الإنسانية في الإدارة (الزمالة) إشباع حاجات الإنسان لأداء العمل و تحفيزه و اتخاذ القرارات الأكثر أهمية فقط في المستويات المتقدمة							
قواعد المبادئ الإدارية الأساسية :		أسلوب الإدارة بالأهداف اعتماد الهدف أولا و وضع الوسائل لتحقيقه		بناء قدرات المتطوع توفير فرص التدريب و التأهيل و توفير المعلومات		إدارة المنظمات التطوعية تعتمد على الجماعية في اتخاذ القرارات									
الزمالة في إدارة التطوع :		رئيس المنظمة التطوعية يرأس جلسات مجلس الإدارة أو الهيئة العامة و تنفيذ قرارات مجالس الإدارة أو الهيئات العامة أو اللجان		رئيس التنظيم رئيس التنظيم وسط الدائرة و قنوات الاتصال متشابكة و يتعامل الجميع مع الرئيس دون مرجعية		اتخاذ القرار ليس هناك قرار فردي من رئيس التنظيم فالزملاء يتباحثون و يتناقشون لاتخاذ القرارات إما بالإجماع أو بالأغلبية									
المبادئ الرئيسية لتشريعات التنظيمات التطوعية :		تصاغ التشريعات المنظمة للعمل و تطبق بحيث يمكن بسرعة و سهولة و بتكلفة معقولة إنشاء منظمة تطوعية كشخص معنوي		تؤكد التشريعات اكتساب الشخصية الاعتبارية أو المعنوية حق التملك و المقاضاة و أي عمل آخر في نظامها الأساسي		تراعى البساطة في متطلبات إقامة المنظمات		تحدد التشريعات مدة زمنية معقولة توجب على الجهة الحكومية المسؤولة البت في طلب الإنشاء		يسمح للمنظمات الوجود الدائم أو المحدد حسب اختيار المؤسس		ينص التشريع أن العضوية اختيارية			
الشخصية الاعتبارية للمنظمة :		المنظمة بموجب القانون مسؤولة قانونيا عن أعمالها و أن الأعضاء و مجلس الإدارة ليسوا مسؤولين بصفتهم الشخصية		هوية المؤسسين : أسماء المؤسسين و معلوماتهم (السن و المستوى العلمي و المهنة و محل الإقامة و الجنسية)		بعض التشريعات تشترط أن المؤسس لم يصدر ضده حكم جنائي أو عقوبة مخلة بالشرف أو الأمانة		الغايات و الأهداف محددة و لا تقبل الغموض		شروط العضوية اشتراكات الأعضاء و طرق إسقاط العضوية					
الهيئات الأساسية (الهيئة العامة ، الهيئة الإدارية)		الهيئة العامة : تتكون من جميع الأعضاء الذين أوفوا التزاماتهم		القرارات تصدر بالأغلبية المطلقة		قرارات يجب أن تصدر بموافقة ثلثي الأعضاء في حالة :		تعديل النظام الأساسي للمنظمة		حل المنظمة أو عزل مجلس الإدارة					
لا يجوز لعضو المنظمة الاشتراك في التصويت :		عندما يكون له مصلحة شخصية في القرار (إبرام اتفاق معه أو رفع دعوى عليه أو إنهاء دعوى بينه و بين المنظمة)		إذا كان القرار		تمثل المنظمة لدى جميع الهيئات		حل المنظمة التطوعية إذا خالفت قوانين المنظمة							
تنبيه للتركيز الأهداف و الوسائل متداخلة في الاختيارات		أهداف إثارة الاهتمام الوطني بالتطوع:		المشاركة في المسؤولية الاجتماعية		تأكيد أهمية العمل الجماعي و مفهوم التضامن و المفاهيم الديمقراطية		تأكيد دور الفرد في خدمة مجتمعه و تحقيق الأمن الاجتماعي							
وسائل إثارة الاهتمام الوطني بالتطوع :		إثارة اهتمام النشء و تقديم نموذج القدوة		الاعتراف بدور المتطوع و إبراز نتائجه و خدماته للمجتمع		استخدام وسائل الاعلام المتاحة و المؤسسات الدينية		التوجه الى اصحاب القرار و اشراكهم		مشاركة المجتمعات المحلية في الانشطة		عقد الندوات و المؤتمرات و حلقات البحث			

استقطاب المتطوعين		المتطوع :		شخص يتمتع بمهارة و خبرة معينة لأداء واجب اجتماعي و طوعية و بدون مقابل		تقنيات استقطاب المتطوعين :		تحديد الحاجة للمتطوعين (المتطوع المناسب في المكان المناسب)		التدريب و التأهيل و توفير إمكانيات		التقييم و التحفيز و التنشيط			
عوامل نجاح عملية استقطاب المتطوعين :				اعداد قسم مختص لشئون المتطوعين		إعداد لوائح إدارية تحكم العمل و المسؤوليات و الواجبات و الحقوق		الاستفادة من التجارب التطوعية		دراسة أسباب تسرب المتطوعين لمعالجة الأخطاء					
المحاذير و الأخطاء الشائعة في عملية استقطاب المتطوعين :		تعصب للمؤسسة و انتفاء الطابع المؤسسي		عدد كبير فوق الاحتياج بسبب التخطيط الغير سليم		عدم الاهتمام بعد الاستقطاب مما يسبب رحيلهم		استخدامهم في الأعمال المستقرة و النمطية		إثقال كاهلهم بالأعمال و عدم مراعاة الأحوال و القدرات					
أهداف التدريب في مجال المنظمات التطوعية :				إكساب المتدربين معلومات تؤثر إيجابيا في مهاراتهم أو اتجاهاتهم أو سلوكهم		التأثير في كفاءاتهم و فاعليتهم و إنتاجيتهم عن طريق :				إكساب المتدربين : مهارات مهنية و معلومات معينة تؤثر في المعرفة و في سلوك المتدربين					
من مجالات التدريب التي توصي بها لجنة متابعة المنظمات الأهلية العربية :		إدارة و تنمية الكوادر و إدارة الأبعاد المالية		تدريب و إشراف و تنمية المهارات المهنية و الحرفية و إحياء الحرف الصغيرة و تنميتها		جمع المال لحسابات المؤسسة التطوعية في أربعة وجوه هي :		أصول ثابتة		مصاريف إدارية		مصاريف إدامة الخدمات		مصاريف تنمية الموارد المالية	

مستويات الإدارة العليا في المنظمات التطوعية و اللجان القائمة بالعمل بها

المستوى الأول :		الهيئة العامة (الجمعية العمومية)		أعلى سلطة و من حقها اتخاذ قرار تصفية الأعمال و إنهائها		المستوى الرابع :		الإدارة التنفيذية (المدير التنفيذي و رؤساء الإدارات)			
المستوى الثاني :		الهيئة الإدارية أو مجلس الأمناء أو مجلس الإدارة		اختيار (المدير التنفيذي و الصف الأول) و تقييم أعمالهم		المدير المالي مسئول عن المالية و المحاسبة كافة و تقديم توجيهات و دراسات بأعمال المؤسسة و الضبط الداخلي على الأموال		مدير التنمية تنمية مصادر التمويل		مدير التخطيط مسئولية إعداد خطط قصيرة و طويلة المدى	
				اللجنة التنفيذية (منبثة من مجلس الأمناء)							
المستوى الثالث :				الإشراف على شئون المنظمة بالتعاون مع المدير التنفيذي							
اللجان الرئيسية :		لجنة التنمية تركز انتباه مجلس الإدارة للحصول على موارد من مصادر تمويل مختلفة		اللجنة المالية توصي بالسياسات المالية لتحمي الأرصدة و إدارة الاستثمارات و تراجع الميزانية و تتابع و تراقب (التقارير المالية و مراجعة الحسابات)		لجنة مراجعة الحسابات مراجعة كاملة للأمور المالية لتوفير معلومات دقيقة لزيادة الشفافية و تحديد المسؤوليات المالية بوضوح و دقة و توافر الضوابط مالية					
الفاعلية مدى تحقيق المنظمة التطوعية لأهدافها		هدف التقييم تحديد مسار المنظمة في المستقبل و تصويب مسيرتها		الخطط المؤسسية خطط إستراتيجية طويلة المدى تشمل المنظمة بالكامل و تتشكل من الرؤية المؤسسية و تدعمها موازنة شاملة		الرؤية وصف للمنظمة و لتأثيرها في المستقبل		الخطة المرحلية خطة مدتها قصيرة و محددة بزمان معين		الأهداف المرحلية المحدودة تأتي ضمن الخطط المحلية و تدعم الأهداف العامة بتفصيل أدق	
الأهداف المرحلية المحدودة :		محدودة تتعلق بمهمة أو برنامج معين		محددة زمنيا إطار زمني يجب إنجازها خلاله		قابلة للقياس يمكن قياس كميتها عن طريق التاريخ أو النتائج أو المسؤولية		يمكن تحقيقها قابلة للإنجاز في المدة الزمنية الموصى بها		موجهة نحو النتائج أنشطة مقيدة المدى للحصول على أهداف أطول مدى	