

## مفهوم العمل التطوعي

**عبدالله حريري :** 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

**محمد رزمان :** 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

**رشاد أحمد عبد اللطيف :** ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان لمجتمعه بلا مقابل وبدافع منه مستهدفا المشاركة في تحمل المسئوليات في المجتمع ومؤسساته من أجل الإسهام في حل المشكلات الاجتماعية و الاقتصادية و كذلك تحقيق الخطط الطموحة التي يسعى إليها المجتمع ومؤسساته

**يرى مجموعة من خبراء الأمم المتحدة :** تخصيص وقت وجهد بشكل إرادي حر ودون الحصول على أرباح مادية لمساعدة الآخرين والإسهام في تحقيق النفع والصالح العام

### خصائص العمل التطوعي :

عمل غير مأجور ماديا .  
تنظيم محكوم بأطر إدارية مؤسسة جماعية ( جمعيات عمومية ، مجلس أمناء )  
تنظيم تحكمه تشريعات محددة تنظم أعماله ويعتمد على الشفافية و الاستقلالية والبعد عن الصراعات والتكافل والأمانة والنزاهة والصدق والمساواة

جهد وعمل يلتزم به الفرد طواعية من غير إلزام

عمل يهدف إلى سد ثغرة في مجال الخدمات الاجتماعية

تنظيم لا يهدف للربح المادي، ولا يستفيد منه أعضاء المؤسسة الذين يشرفون عليه، ولا يحققون أرباحاً شخصية توزع عليهم .

**العمل التطوعي عمل غير ربحي بمعنى :** أن العمل التطوعي دائما يكون بدون مقابل يكون تطوع من المنطوع أحيانا يكون هناك مقابل للمتطوع لكن يكون الشيء البسيط

**العمل التطوعي عمل غير وظيفي بمعنى :** 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

**العمل التطوعي يقوم به المتطوع من أجل مساعدة و تنمية مستوى معيشة الآخرين بمعنى :** يقوم المتطوع وتنمية مستوى معيشة الآخرين فمشاركته في خدمة المجتمع ومساعدة الآخرين ترفع مستوى المعيشة ويصبح في المجتمع إزدهار وتقدم نتيجة لقيام المتطوع بعمله

### ثوابت العمل التطوعي :

يجب أن يكون له نظام أساس يحدد أدوار كل المشاركين فيه ويحدد أهداف المؤسسة ورسالتها ورؤيتها بشكل واضح .  
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 .

لا يتم سراً وإنما لا بد من إشهاره ، ويأتي الإشهار وفقاً للتشريعات المعمول بها في الدول ، ويشترط في معظم دول العالم الحصول على ترخيص رسمي لإقامة مؤسسات العمل التطوعي .  
يجب أن يحقق العمل التطوعي آمال واحتياجات فئات المجتمع المختلفة من غذاء و كساء و مأوى أمن و استقرار نفسي و أسري .

## فلسفة العمل التطوعي

**الفلسفة الذاتية :** تقوم على مجموعة من الاعتبارات التي تجول في ذهن وضمير فرد أو مجموعة من الأفراد .  
**الفلسفة الموضوعية :** تنشأ نتيجة تأثر القائمين بالعمل التطوعي بجملة الظروف والمتغيرات البيئية .

**نظرية المسلم الامتدادي لسيدني ويب :** أساسها هو تولى الدولة مهمة توفير الخدمة و الرعاية للمواطنين مسبقا ، ويتولى القطاع التطوعي استكمال النقص فيه ، وبذا يتكامل العمل لخير المجتمع ، فالجهود الحكومية تأتي في البداية والجهود التطوعية تكون امتدادا لها .

**نظرية الأعمدة المتوازية لجراي :** تفترض أن الخدمات المطلوبة لتحقيق الرفاهية للمجتمع عديدة ومكلفة وتحتاج لجهود القطاع الحكومي والقطاع الأهلي بحيث تتولى الاجهزة الرسمية الخدمات الأساسية ويساندها في خط متواز القطاع الاهلي للقيام بخدمات أخرى لتغطية كافة الخدمات المطلوبة للمجتمع ولذا فهي جهود متكاملة لا تنافس بينها حيث أن غايتها تحقيق الصالح العام .

### أشكال التطوع :

**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 .

**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 .  
 من مظاهر الاهتمام الدولي بالتطوع تحديد برنامج متطوعي الأمم المتحدة عام : ١٩٧١  
 من مظاهر الاهتمام الدولي بالتطوع تحديد اليوم الدولي للمتطوعين الموافق : الخامس من ديسمبر من كل عام  
 من مظاهر الاهتمام الدولي بالتطوع حيث اعتمد عاما دوليا للمتطوعين : ٢٠٠١  
 البناء المؤسسي يعني : أن التطوع قد خرج من نطاق الشخص ليصبح ضمن إطار يتمتع بالمرجعية المحكومة بالقواعد التشريعية أو الأنظمة .

### طبيعة تنظييمات العمل التطوعي :

**العمل التطوعي الجماعي و المؤسسي يتميز عن العمل التطوعي الفردي بعدة مزايا منها :**  
 يمتاز العمل الجماعي المؤسسي بالقرب من الموضوعية في الآراء أكثر من الذاتية .  
 أن العمل الجماعي يحقق صفة التعاون والجماعية التي حث عليها الله سبحانه وتعالى  
 الاستفادة من كافة الطاقات و القدرات البشرية المتاحة فهي في العمل الفردي مجرد أدوات للتنفيذ ، تنتظر الرأي المحدد من فلان ،  
 اما في العمل الجماعي المؤسساتي فهي طاقات تعمل و تبتكر و تسهم في صنع القرار .  
 الاستقرار النسبي للعمل التطوعي الجماعي أما العمل الفردي فيتغير بتغير قناعات الأفراد ويتغير بذهاب قائد ومجيء آخر يتغير ضعفا وقوة أو مضمونا و اتجاهها  
 العمل الجماعي والمؤسساتي أكثر وسطية من العمل الفردي

### خصائص التنظييمات التطوعية :

تنظييمات جماعية تحكمها قرارات مجموعة  
 مفتوحة لجميع من تنطبق عليهم شروط العضوية للانضمام إليهم  
 توافر مرجعية تشريعية تحكم أعمال التنظييمات التطوعية فهي لا تعمل في فراغ و انما وفقا لتشريعات محددة ، و هي مسائلة اما هيئاتها العامة و المجتمع بشكل عام .

### التصنيف الوظيفي للمؤسسات التطوعية

**تعريف البنك الدولي :** المنظمة غير الحكومية بأنها أي اتحاد ، أو جمعية ، أو مؤسسة ، أو صندوق خيري ، أو شركة لا تسعى للربح ، أو أي شخص اعتباري آخر ، لا يعد بموجب النظام القانوني المعني جزءا من القطاع الحكومي ، ولا يدار لأغراض تحقيق الربح .

### ماهية الإدارة العلمية للعمل الجماعي التطوعي

**المدرسة التقليدية في الإدارة :** نموذجها البيروقراطية و الجيش حيث تكون الإدارة مركزية تتركز السلطة منها في الإدارة العليا ويتم اتخاذ القرارات كما يتم احترام قنوات الاتصال العمودية التي لا يجوز تجاوزها والهرمية الإدارية حيث هناك قاعدة وظيفية متسعة تنتهي برأس الهرم المسئول الأول عن جميع أعمال المنظمة ويتم اتخاذ القرارات في أعلى مستوى .  
**المدرسة الإنسانية في الإدارة :** تنطلق من ضرورة إشباع حاجات الإنسان والاهتمام بمطالبه وتوفير الأجواء المناسبة لأدائه والعمل على تحفيزه وإثابته ومكافأته على الإنجاز فهي المطبقة في القطاع التطوعي من خلال ما يعرف بالزمالة الإدارية. والإدارة هنا لا مركزية حيث يجري توزيع السلطة بشكل يتيح الفرصة لاتخاذ القرارات في أدنى مرتبة إدارية بحيث تتخذ المستويات الإدارية المتقدمة القرارات الأكثر أهمية .

### قواعد المبادئ الإدارية الأساسية :

**أسلوب الإدارة بالأهداف يعني :** اعتماد الهدف أولا و وضع الوسائل الإدارية المناسبة لتحقيقه .  
**بناء قدرات المتطوع يعني :** توفير فرص التدريب والتأهيل المناسب له بالإضافة إلى توفير المعلومات المناسبة  
**تعتمد إدارة المنظمات التطوعية على :** الجماعية في اتخاذ القرارات .

### الزمالة في إدارة التطوع :

**رئيس المنظمة التطوعية :** يرأس جلسات مجلس الإدارة أو الهيئة العامة و تنفيذ ما يتم التوصل إليه من قرارات في مجالس الإدارة أو الهيئات العامة أو اللجان .

**التنظيم التطوعي الذي يتبنى الزمالة في عمله :** يضع رئيس التنظيم في وسط الدائرة ، حيث قنوات الاتصال متشابكة ، ويتعامل الجميع مع الرئيس دون الحديث عن المرجعية

**الزمالة الادارية أو ( الديمقراطية في التنظييمات التطوعية ) أو ( الجماعة في اتخاذ القرار ) تعني :** ليس هناك قرار فردي يصدر عن رئيس التنظيم فهناك الزملاء الذين يتباحثون ويتناقشون ليصلوا في نهاية المطاف إلى إتخاذ القرارات إما بالإجماع أو بالأغلبية  
**نظام التصنيف الوظيفي في المنظمات التطوعية :** الراتب و المكافأة المالية للوظيفة و ليس للموظف

## من المبادئ الرئيسية لتشريعات التنظيمات التطوعية ( الأطر التشريعية للعمل التطوعي )

أن تصاغ التشريعات المنظمة لعمل التنظيمات التطوعية و تطبق ، بحيث يمكن بسرعة و سهولة و بتكلفة معقولة نسبياً ، إنشاء منظمة تطوعية كشخص معنوي .

أن تؤكد التشريعات اكتساب المنظمة الشخصية الاعتبارية أو المعنوية ، حق التملك و حق المقاضاة و القيام بأي عمل آخر يجيز لها نظامها الأساسي الموافق عليه القيام به .

أن تراعى البساطة في المتطلبات التي يفرضها التشريع على الراغبين في إقامة المنظمات .

أن تحدد التشريعات حداً زمنياً بمدة معقولة ، توجب على الجهة الحكومية المسؤولة عن عملية الإنشاء أن تبت في طلب الإنشاء أن يسمح للمنظمات التطوعية بأن يكون وجودها دائماً أو محددًا إذا كان ذلك ما اختاره المؤسس .

أن ينص التشريع على أن العضوية في المنظمات التطوعية عضوية اختيارية .

**الشخصية الاعتبارية للمنظمة تعني أن :** أن المنظمة المسجلة بموجب القانون هي المسؤولة قانونياً عما تقوم به من أعمال ، و أن أعضاءها أو أعضاء مجلس إدارتها ليسوا مساءلين بصفتهن الشخصية عن ديونها و عقودها و التزاماتها .

## يجب أن يتضمن النظام الأساس : ( القواعد القانونية الرئيسية لتنظيم العمل التطوعي )

١- هوية المؤسسين : أسماء المؤسسين و معلومات محددة عنهم كالسن و المستوى العلمي و المهنة و محل الإقامة و الجنسية و ما يؤكد في بعض التشريعات أن المؤسس لم يصدر ضده حكم نهائي بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مخلة بالشرف أو بالأمانة .

٢- غايات المنظمة التطوعية و أهدافها بشكل محدد ، وبما لا يقبل الغموض .

٣- شروط العضوية و اشتراكات الأعضاء ، و طرق إسقاط العضوية .

٤- تنظيم الأمور المالية .

٥- الهيئات الأساسية التي تمثل المنظمات التطوعية : ( الهيئة العامة ، الهيئة الإدارية )

**أولاً الهيئة العامة :** تتكون من جميع الأعضاء العاملين الذين أوفوا بالتزاماتهم وفقاً لأحكام النظام الأساسي .

**تحدد الأنظمة أن القرارات في اجتماع الهيئة العامة تصدر :** بالأغلبية المطلقة .

**تحدد الأنظمة أن القرارات في اجتماع الهيئة العامة يجب أن تصدر بموافقة ثلثي الأعضاء في حالة :**

١- تعديل نظام المنظمة التطوعية الأساسي .

٢- حل المنظمة التطوعية .

٣- عزل أعضاء مجلس الإدارة .

**حددت هذه الأنظمة أنه لا يجوز لعضو المنظمة الاشتراك في التصويت :** عندما يكون له مصلحة شخصية في القرار المطروح للتصويت ، و إذا كان موضوع القرار المعروف هو إبرام اتفاق معه أو رفع دعوى عليه أو إنهاء دعوى بينه و بين المنظمة .

**ثانياً الهيئة الإدارية :** تقوم بتمثيل المنظمة لدى جميع الهيئات الحكومية و الأهلية و القضائية فيما لها من حقوق و ما عليها من واجبات .

٦- حل المنظمة التطوعية :

**من حق الجهة الإدارية المشرفة حل المنظمة التطوعية :** إذا خالفت القوانين المرعية التي تعمل المنظمة بموجبها

**أهداف إثارة الاهتمام الوطني بالتطوع :**

تأكيد أهمية العمل الجماعي

تأكيد مفهوم التضامن و التكافل الاجتماعي

تأكيد المفاهيم الديمقراطية

**وسائل إثارة الاهتمام الوطني بالتطوع :**

إثارة اهتمام النشء من خلال المنهج الدراسي

تقديم النموذج ( القدوة ) في العمل التطوعي

الاعتراف للمتطوعين بالدور الذي يقومون به

إبراز نتائج التطوع و خدماته للمجتمع

استخدام وسائل الإعلام المتاحة .

استخدام المؤسسات الدينية .

التوجه الى اصحاب القرار و اشراكهم في العمل .

مشاركة المجتمعات المحلية في أنشطة المنظمات التطوعية .

عقد الندوات و المؤتمرات و حلقات البحث

## استقطاب المتطوعين

### التقنيات ، عوامل النجاح ، المحاذير و الأخطاء ، الأهداف و مجالات التدريب

**يعرف المتطوع بأنه :** الشخص الذي يتمتع بمهارة و خبرة معينة يستخدمها لأداء واجب اجتماعي طوعية و اختياراً و بدون مقابل من أي نوع كان .

#### تقنيات استقطاب المتطوعين :

تحديد الحاجة الى المتطوعين

التدريب و التأهيل

توفير الإمكانيات

التقييم

التحفيز و التنشيط

#### عوامل نجاح عملية استقطاب المتطوعين :

اعداد قسم مختص يشرف على شؤون المتطوعين

إعداد لوائح و نظم إدارية تحكم عمل المتطوعين و توضح مسؤولياتهم و واجباتهم و حقوقهم .

الاستفادة من تجارب الجمعيات الخيرية التطوعية في البلدان المختلفة والاستنارة بخططها .

دراسة أسباب التسرب التطوعي للمتطوعين داخل الجمعيات والمؤسسات الخيرية لمعالجة الأخطاء وتجنبها مستقبلاً

#### المحاذير و الأخطاء الشائعة في عملية استقطاب المتطوعين :

ان يصبح الاستقطاب تعصبا للجمعية

انتفاء الطابع المؤسسي للعمل التطوعي

استقطاب عدد كبير من المتطوعين فوق الاحتياج نتيجة لفقد التخطيط السليم

عدم الاهتمام و العناية بالمتطوعين بعد استقطابهم مما يسبب رحيل كثير منهم

استخدام المتطوعين في أي عمل حتى الأعمال المستقرة والنمطية

إتقال كاهل المتطوع بالأعمال وعدم مراعاة أحواله وقدراته

#### أهداف التدريب في مجال المنظمات التطوعية :

إكساب المتدربين معلومات معينة من شأنها أن تؤثر إيجابيا في مستوى مهاراتهم أو اتجاهاتهم أو سلوكهم .

#### التأثير في كفاءاتهم و فاعليتهم و إنتاجيتهم عن طريق :

١- إكساب المتدربين مهارات مهنية .

٢- التأثير في المعرفة بمعنى إكساب المتدربين معلومات معينة .

٣- التأثير في سلوك المتدربين و اتجاهاتهم إزاء المنظمة التطوعية .

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

إدارة الكوادر البشرية و تنميتها

إدارة الأبعاد المالية للمنظمة

تدريب مهني و حرفي متخصص يشمل إحياء الحرف الصغيرة و تنميتها و الإشراف المهني و تنمية المهارات المهنية و الحرفية .

#### 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

## مستويات الإدارة العليا في المنظمات التطوعية و اللجان القائمة بالعمل بها

**المستوى الأول : الهيئة العامة ( الجمعية العمومية ) .**

توصف بأنها أعلى سلطة في المنظمة التطوعية ، و من حقها اتخاذ القرار الخاص بتصفية أعمال المنظمة التطوعية و إنهائها .

**المستوى الثاني : الهيئة الإدارية أو مجلس الأمناء أو مجلس الإدارة .**

من مهامها اختيار المدير التنفيذي و الصف الأول من العاملين في المؤسسة و تقييم أعمالهم .

**المستوى الثالث : اللجنة التنفيذية أو هيئة المديرين المنبثقة من مجلس الأمناء .**

من مهامها الإشراف على شئون المنظمة بالتعاون مع المدير التنفيذي .

**المستوى الرابع : الإدارة التنفيذية للعاملين في المنظمة التي تتألف من المدير التنفيذي و رؤساء الوحدات الإدارية للمنظمة .**

**المدير المالي :** هو المسئول عن الأمور المالية و المحاسبية كافة و يقوم في العادة بتقديم التوجيهات والدراسات الخاصة بأعمال

المؤسسة و تقدير ما يلزم من عناصر الضبط الداخلي على أموال المنظمة .

**مدير التنمية :** يؤدي دورا رئيسا في تنمية مصادر التمويل .

**مدير التخطيط :** تقع على عاتقه و الهيئة العاملة معه مسئولية إعداد خطط قصيرة و طويلة المدى لأعمال المؤسسة .

**اللجان الرئيسية في المنظمات التطوعية :**

**لجنة التنمية :** دور هذه اللجنة أن تركز انتباه مجلس الإدارة على المسئولية الحيوية الخاصة بالحصول على موارد كافية للمنظمة

من مصادر التمويل المختلفة .

**اللجنة المالية :** توصي بالسياسات المالية التي تحمي أرصدة المنظمة و تراجع الميزانية السنوية و توصي بها لمجلس الإدارة للموافقة

عليها و تتابع التقارير المالية التي يعدها الجهاز التنفيذي كما تراقب التقرير السنوي لمراجعة الحسابات و توصي بالسياسات التي

تحكم إدارة الاستثمارات .

**لجنة مراجعة الحسابات :** يناط بها المراجعة الكاملة للأمر المالية بهدف توفير معلومات مالية دقيقة للغاية تؤدي إلى زيادة شفافية

العمل في المجال المالي و تحديد المسئوليات المالية بشكل واضح و دقيق و التأكد من توافر ضوابط مالية مناسبة يمكن الاعتماد

عليها .

**الفاعلية :** تعرف بأنها مدى تحقيق المنظمة التطوعية لأهدافها المرسومة لها .

**الهدف من التقييم :** تحديد مسار المنظمة في المستقبل والعمل على تصويب مسيرتها

**التخطيط في المنظمات التطوعية :**

**الخطط المؤسسية :** الخطط الإستراتيجية طويلة المدى عادة ما تشمل المنظمة بالكامل بما فيها الإدارات الخاصة بالبرامج و الشئون

الإدارية و تتشكل من خلال الرؤية المؤسسية و تدعمها موازنة شاملة .

**الرؤية :** وصف للمنظمة و لتأثيرها المرتقب في المستقبل .

**الخطة المرحلية :** هي خطة مدتها قصيرة و محددة بزمن معين .

**الأهداف المرحلية المحدودة :** الأهداف التي تأتي ضمن الخطط المحلية و تدعم الأهداف العامة و لكن بتفصيل أدق .

**الأهداف المرحلية المحدودة بمعنى :** تتعلق بمهمة أو برنامج معين .

**الأهداف المرحلية المحدودة قابلة للقياس بمعنى :** يمكن قياس كميته عن طريق التاريخ أو النتائج أو المسئولية .

**الأهداف المرحلية المحدودة يمكن تحقيقها بمعنى :** قابلة للإنجاز في المدة الزمنية الموصى بها .

**الأهداف المرحلية المحدودة موجهة نحو النتائج بمعنى :** مركزة على أنشطة مقيدة المدى للحصول على أهداف أطول مدى .

**الأهداف المرحلية المحدودة محددة زمنيا بمعنى :** لها إطار زمني يجب إنجازها خلاله .