

المحاضرة الاولى

مفهوم العمل التطوعي:

عرف علماء الاجتماع التطوع على أنه يتضمن جهودا انسانية تبذل من أفراد المجتمع بصورة فردية أو جماعية ويقوم على الرغبة والدافع الذاتي، سواء كان هذا الدافع شعوريا أو لا شعوريا.

لا يهدف المتطوع تحقيق مقابل مادي أو ربح خاص بل اكتساب الشعور بالانتماء إلى المجتمع وتحمل بعض المسؤوليات التي تسهم في تلبية الاحتياجات اجتماعية ملحة.

أولا: مفهوم العمل التطوعي

وعرفه بعض العلماء الآخرين على أنه (ذلك العمل الذي يقوم به فرد من أفراد المجتمع بدون اجر مادي، وفي اوقات منتظمة، مع تحمله لكافة المسؤوليات النظامية لذلك العمل، إدراكا منه بأنه واجب اجتماعي انساني يراد به وجه الله تعالى).

مفهوم العمل التطوع

إنه مساهمة الأفراد في اعمال الرعاية والتنمية الاجتماعية بالرأي أو العمل أو التمويل أو بغير ذلك.

يقوم العمل الاجتماعي التطوعي على تعاون الأفراد مع بعضهم البعض

إن العمل الاجتماعي التطوعي يأتي بناء على فهم احتياجات المجتمع. ويرى «بوجدان» ومالينا سنة 2003 أن العمل التطوعي يعد نشاطا رسميًا، غير إثاري وغير ربحي، ويعرفان التطوع على انه نشاط يقضي الفرد فيه جزء من وقته دون تقاضي أي أجر، وبرغبة واختيار منه، وبصورة رسمية داخل التنظيم ما، ويعمل من أجل منفعة الآخرين أو المجتمع المحلي كلة.

عرفه النعيم بأنه ذلك النشاط الاجتماعي والاقتصادي الذي يقوم به الأفراد أو الممثلون في الهيئات والمؤسسات والتجمعات الأهلية ذات النفع العام دون عائد مادي مباشر للقائمين عليه، بهدف التقليل من حجم المشكلات والاسهام في حلها سواء كان بالمال أو الجهد أو كليهما.

أشار ابن باز إلى ان مفهوم العمل التطوعي يتصف بالالتباس وعدم الوضوح في العالم العربي ويعزو ذلك التداخل بين مفهومي العمل التطوعي والعمل الخيري، لأن العمل الخيري موجه بدوافع دينية كالدعوة إلى الله ومساعدة المحتاجين وبناء المساجد.

بناء على ما سبق يمكن تحديد الأطر العامة للتطوع في التالي:

- أ. عدم انتظار عائد مادي مقابل التطوع
- ب. التطوع جهود انسانية فردية أو جماعية تستند إلى الرغبة في خدمة المجتمع
- ج. الرغبة والدافع الذاتي عوامل أساسية في التطوع

يتسع مفهوم العمل التطوعي ليشمل انماط المشاركة التطوعية ومستوياتها في العمل الاجتماعي، بحيث تتميز المشاركة بالكفاءة أو الخبرة أو الجهد البدني أو المال، كما يشمل العمل التطوعي مجالات المشاركة على مستوى التخطيط أو التنسيق أو التمويل أو التنفيذ.

التعريف الاجرائي للتطوع

إنه نوع من العمل الاجتماعي على المستوى الفردي أو المستوى المؤسسي يقوم به فرد من افراد المجتمع بدون اجر مادي ميني على قناعة ذاتية بأداء هذا العمل كعمل اجتماعي من أجل منفعة الآخرين أو المجتمع كله بدوافع دينية أو بدوافع الانتماء للمجتمع.

تعريف المتطوع

هو الشخص الذي يتمتع بمهارة او خبرة معينة، ويستخدم هذه المهارة أو الخبرة للقيام بالعمل الاجتماعي عن طوعية واختيار وبدون توقع جزاء مالي في المقابل.

يعرفه لوكستون 2004 المتطوع بأنه شخص يساهم بوقته وجهده على اساس منتظم لخدمة افراد مجتمعه والدعوة من اجل قضية ما، والعمل على تقديم الخدمات والأعمال الخيرية بدون انتظار عائد مادي مقابل ذلك.

كما يعرف على انه الشخص الذي يمتلك « روح الخدمة ولديه حساسية لآلام الناس، وقيم اخلاقية قوية، ولديه القدرة على العمل داخل الفريق، ويتمتع بعلاقات جيدة مع الآخرين مما يخلق نوعا من التماسك الاجتماعي، وهو من يتمكن من تغيير حياته وحياة الآخرين من خلال تخطي أي محن او كوارث.

يتمثل الهدف الأسمى للمتطوع في تقديم المساعدة بوقته من خلال طرق مختلفة مثل مساعدة الأطفال على التعلم وزيادة، وزيارة المسنين، والإشراف على دور الرعاية الاجتماعية وحماية البيئة.

ولذلك يعبر عمل المتطوع عن نشاط إثاري يهدف إلى تنمية المهارات الذاتية منطلقا من المسؤولية الاجتماعية بدون النظر إلى أي مكسب او منفعة.

يعمل المتطوع على تحقيق جملة اهداف:

1. **اهداف ايدولوجية واخلاقية :** تعطيه الاحساس بمشاكل الآخرين
2. **اهداف شخصية :** يتعلم من خلالها المتطوع تجارب جديدة في تفاعله مع اعضاء مجتمعه

ان يصبح نافعا ويحقق مستوى من الرضا النفسي نتيجة لعمل الخير، وكسر الروتين اليومي ومقابلة اشخاص يشاركونه نفس الاهتمامات والمصالح والمواهب

التعريف الاجرائي للمتطوع

إنه الشخص الذي اختار العمل الاجتماعي عن طوعية، وعمله غير نفعي بدون توقع نظير مادي، وله دوافع خاصة في أداء هذا العمل أهمها تطوير قدراته ومهاراته ومواهبه والدفاع عن قضايا مجتمعية متعددة، ويتمتع بأخلاقيات وقيم قوية تساعد على التماسك الاجتماعي.

ثانيا :التطوّر التاريخي للعمل التطوّعي

1- **العمل التطوعي في الأديان السماوية:** وجدت الرعاية الاجتماعية والعمل التطوعي الاجتماعي منذ القدم، ولكنها لم تأخذ طريقا واضحا الا بعد نزول أول الشرائع السماوية.

دعت الاديان السماوية الثلاثة : اليهودية والنصرانية والاسلام إلى العمل التطوعي في المجال الاجتماعي.

- **اليهودية :** كثير من آيات العهد القديم تحدد نماذج لما نعرفه اليوم بالرعاية الاجتماعية والعمل التطوعي من خلاله، ومن ذلك الوصايا العشر التي نزلت على موسى عليه السلام.

- **النصرانية:** جاءت النصرانية في أصولها غير المحرفة مكملة للديانة اليهودية واستمرار في اتجاهها نحو الاحسان ورعاية المحتاجين. وقد اهتمت النصرانية برعاية الأيتام والأرامل، وأنشأت بيوت المحبة (الملاجئ).

- **الدين الاسلامي:** جاء الاسلام بوصفه خاتم الاديان بنظام متكامل للرعاية الاجتماعية يقوم على أساس التكافل والتعاون بين الناس في سبيل الخير وحض الاسلام الناس على البر والرحمة والعدل والاحسان في عدد كبير من الآيات والأحاديث النبوية الشريفة.

ثالثا: فلسفة العمل التطوعي

تبنى برنامج الأمم المتحدة الانمائي في ظل الاهتمام العالمي المتصاعد بالتنمية ومفاهيمها مصطلح التنمية ومفاهيمها مصطلح التنمية الإنسانية ليؤكد ان التنمية ليست مجرد تنمية موارد بشرية، او حتى تنمية بشرية، او وفاء بالاحتياجات الأساسية للناس، وانما هي نهج أصيل للإنسانية في التنمية الشاملة المتكاملة للبشر والمؤسسات المجتمعية.

وبالرغم من ان المفهوم يقوم على حقيقة مستقرة في أدبيات التنمية، وهي أن البشر هم الثروة الحقيقية للأمم إلا انه أضاف أن التنمية الإنسانية هي عملية توسيع خيارات البشر لتشمل الفعاليات والقدرات.

إن تحديد فلسفة العمل التطوعي وبواعثه ودوافعه الداخلية هي المحرك الأساسي نحو تنمية العمل التطوعي وتحقيق التماسك للمجتمع ككل.

إن مبررات العمل الاجتماعي يمكن اثراؤها جوهريا بإيلاء اهتمام خاص للفلسفة الذاتية والفلسفة الموضوعية بصورة مترابطة بوصفها قاعدة للتفكير والمنهج الحفلي للتطوعية.

1- الفلسفة الذاتية: يمارس العمل التطوعي لإرضاء وتطمين بعض الغرائز والحاجات النفسية وتحقيق الذات

هناك من يكون له حافز على اشباع رغبة ممارسة النشاط الجماعي، أي العمل مع الآخرين

2- الفلسفة الموضوعية: ينصب تفكيره على ممارسة نشاط او دور معين يفرضه وجوده بين الجماعة او مجموعة الافراد الذين يعيش معهم كما يرتبط العمل التطوعي بامتلاك الافراد درجة عالية من الاحساس بالانتماء الى مجتمعاتهم ويتسابقون على درأ الاخطار والكوارث.

رابعا: أهمية العمل التطوعي

تظهر أهمية التطوع والحاجة إليه كلما تقدّم المجتمع وتعدّدت العلاقات الاجتماعية، فكلما كانت العلاقات بسيطة ومباشرة تكون الجهود التطوعية جهودا فرديا ومباشرة.

أما مجتمع المدينة فانتساعه يضعف العلاقات الاجتماعية، لأن احتياجات الناس تشبع من خلال المنظمات والهيئات، وعلى الرغم من توفر تلك الخدمات، إلا ان ذلك قد حاجة تلك المجتمعات أكثر إلى التطوع، والذي يكون في صورة نشاط مؤسسي، يتم من خلال المؤسسات الاجتماعية، الدول مهما كانت امكانياتها المادية لا تستطيع اشباع كل حاجات أفرادها، حتى مع اتساع انشطتها وتعدد مجالاتها

تكمّن أهمية التطوع في تنمية الاحساس لدى المتطوع ومن يستفيد من خدماته، بالانتماء وتقوية الترابط الاجتماعي بين فئات المجتمع، والتي تأثرت سلبيا بعوامل التغير الاجتماعي والحضاري إن الاعمال التطوعية تكون من الوان المشاركة الايجابية-ليس في تقديم الخدمة فقط -بل في توجيه ورسم السياسات التي تقوم عليها تلك المؤسسات الاجتماعية، ومتابعة تنفيذ برامجها وتقويمها بما يعود على المجتمع بالنفع العام.

كلما كثر عدد المتطوعين كلما دلّ على وعي الأفراد وحسن تجاوبهم مع هيئات ومنظمات المجتمع المدني. إن الأنشطة التطوعية من اهم معالم التنمية الاجتماعية، لأن نمو حركتها واتساع قاعدتها، واشترك أعداد كبيرة من الأفراد فيها يعتبر دلالة أكيدة على ان المجتمع استطاع ان يبني طاقة ذاتية قادرة على النهوض به وصنع التقدم فوق أرضه، وقادرة على دفع المخاطر التي قد يتعرض لها.

وتكمن أهمية التطوع في التالي:

❖ يأتي مكملا للعمل الحكومي وداعما له لصالح المجتمع، عن طريق رفع المستوى الخدمات وتوسيعها نظرا لما يتمتع به العمل التطوعي من مرونة وقدرة على الحركة السريعة.

- ❖ إن القطاع التطوعي عادة ما يكون الأقدر على التعرّف على الفجوات الموجودة في نظام الخدمات في المجتمع، وبالتالي التنويه به وجذب الاهتمام إليها
- ❖ إتاحة الفرصة للمواطنين لتأدية الخدمات بأنفسهم، مما يقلل من حجم المشكلات الاجتماعية الأمنية في المجتمع.
- ❖ يمكن العمل التطوعي المواطنين من خلال تعليمهم وتدريبهم ومساهماتهم في الأعمال المختلفة من المشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس حياتهم وحياة مجتمعهم
- ❖ إن العمل التطوعي هو مؤشر على الجانب الانساني في المجتمع يعمق روح التكافل بين الناس ويشجع على التعاون وتنمية روح الجماعة
- ❖ تعزيز انتماء الشباب ومشاركتهم في مجتمعهم
- ❖ تنمية قدرات الشباب ومهاراتهم الشخصية والعلمية والعملية
- ❖ له أثر كبير في تحقيق الأمن بين أفراد المجتمع، من خلال الافادة من أوقات فراغهم في الأعمال النافعة والقضاء، والقضاء على البطالة ومساعدة المحتاجين، مما يكسبهم قدر كبير من الأمان والاطمئنان.

ونخلص الى القول بأن:

جميع الدول تسعى إلى تأسيس وتبني نشاطات تعنى بالانسان، وتعمل جاهدة على تكثيف الجهود واستقطاب القادرين بفكرهم وعملهم وقوة جسدهم والموسرين بمالهم في دعم سبل الخير والتخفيف من المعاناة التي تتجرعها الإنسانية تحت وطأة الفقر والمرض والحاجة. وقد سخرت الطاقات البشرية والمادية كافة لتكوين قاعدة استراتيجية تبني عليها العمال التطوعية والخيرية.

خامسا: الأبعاد الاجتماعية للعمل التطوعي:

أولا: البعد الاجتماعي

يستفيد المتطوعون من فرصة التفاعل مع المجتمع كمتطوعين مما يساهم في تحسين البيئة الاجتماعية وتحسين فرص حياة الآخرين تأتي أهمية مؤسسات العمل التطوعي في المجتمع من طبيعة ما يربطها من أعراف وقواعد رسمية وعلاقات تمكن الناس من القيام بمشاريع تعاونية مشتركة لتحقيق وتبادل المصالح.

تسمى هذه العلاقات برأس المال الاجتماعي

رأس المال الاجتماعي: يلعب دورا كبيرا في النشاط الاقتصادي والاجتماعي.

ويعني بناء الثقة: فكلما زاد حجم رأس المال الاجتماعي وتراكم كلما ارتفعت درجة الثقة، وانعكس على إقامة مؤسسات اقتصادية واجتماعية وتنموية.

يسد القطاع التطوعي احتياجات اجتماعية أساسية كالاقرار والانتماء والمشاركة والاحتواء والشرعية. تمثل هذه التنظيمات التطوعية مصدرا رئيسيا من مصادر خلق رأس المال الاجتماعي داخل المجتمع. لكي تؤدي التنظيمات التطوعية إلى زيادة مستويات التماسك الاجتماعي داخل المجتمع، يجب أن لا يقتصر الأمر على مجرد العضوية السلبية في هذه التنظيمات، بل لا بدّ من المشاركة النشيطة فيها حتى يتحقق هذا الغرض.

يتجلى البعد الاجتماعي للعمل التطوعي في دعم التماسك الاجتماعي بشكل عام، وتحقيق التكامل الاجتماعي للجماعات الفرعية خاصة في المجتمعات التي تتميز بوجود آليات فاعلة لمحاربة التهميش والاستبعاد الاجتماعي، فيقع على عاتق القطاع التطوعي إعادة دمج تلك الفئات.

وذلك فضلا عن دور العمل التطوعي في تقليل العزلة الاجتماعية في المجتمع المعاصر. وبالرغم من انه ليس الحل الوحيد لهذه المشكلة، فإنه يساهم في عملية التكيف الاجتماعي خاصة للأفراد الذين يعيشون في بيئات معزولة.

يرى علماء الاجتماع أنه من الضروري فهم قطاع التطوع على أنه كأي قطاع آخر يتكون من الكثير من الأفراد، ويتجمع هؤلاء الأفراد ويعترف بهم الآخرون بفضل الأنشطة التي يخرطون فيها، ولكن نظرا لأنهم يشكلون جماعة كبيرة من الأفراد فإنه من الطبيعي أن يختلفوا في الرأي والأيديولوجيا.

وينطبق ذلك على المتطوعين حيث يرتبطون بمجموعة كبيرة من الأنشطة كأعمال الرعاية وتطوير الشباب والمحافظة على البيئة والرياضة

ثانيا: البعد الاقتصادي

يرتبط التأثير الأساسي للقطاع التطوعي بدعم النظام الاقتصادي في المجتمع، خاصة في المجتمع الصناعي، فتعمل المؤسسات التطوعية المتنوعة على توفير أنواع مختلفة من الصلات الاجتماعية والثقافية والفنية بين العمال في المهن المختلفة، لذلك تزيد المؤسسات المهنية من كفاءة المهندسين والعلميين.

يرتبط البعد الاقتصادي للتطوع بمصادر التمويل المختلفة التي تحتاجها المؤسسات التطوعية حتى تقوم بالأنشطة المختلفة وتستطيع مواجهة احتياجات هذه المؤسسات وتمثل في حد ذاتها تحدياً.

تسعى الحكومات المختلفة الى تمويل التطوع من خلال مراكز التطوع ومؤسساتها المختلفة، وقد تتنوع مصادر التمويل لتشمل ما يلي:

- ❖ التمويل المحلي المباشر
- ❖ التمويل غير المباشر عن طريق المؤسسات الاجتماعية المختلفة.
- ❖ التمويل عن طريق الإعلام او من عامة الناس

ويتبين بذلك بروز دور البعد الاقتصادي للتطوع من خلال التأثير المتبادل بين نظام الاقتصاد للمجتمع وبين ممارسة ونشاط العمل التطوعي، وبالرغم من أهمية مصادر التمويل المختلفة التي تحتاجها المؤسسات التطوعي، يساهم العمل التطوعي أيضا عن طريق المتطوعين في دفع تكلفة العمل التطوعي من خلال تضحياتهم بوقتهم.

ثالثا: البعد السياسي

٢١يتمثل الدور السياسي للعمل التطوعي في:

٢٢المساهمة من خلال المؤسسات التطوعية في صناعة القرار.

٢٣بخاصة القرارات المتعلقة بالسياسات العامة أو المتعلقة بتقديم الخدمات للمواطنين.

٢٤وتوجد الكثير من الدراسات المسحية المختلفة التي حاولت قياس مفهوم التطوع، إلا أنها اكتشفت انه يصعب قياس هذا المفهوم من حيث البعد السياسي، ونظر لان التطوع يمثل عنصرا رئيسيا في الحياة المدنية والسياسية، فإنه يحتاج لمزيد من المعاملات الجادة والدقيقة لقياسه واختباره. والتعرف على دوافع الأفراد للمشاركة فيه، وخاصة فيما يتعلق بالمشاركة في الحياة المدنية والسياسية والعملية الانتخابية وآليات الحكم.

رابعا: البعد الديني

٢٥يتمثل في مدى الارتباط ما بين الهوية والتقاليد الدينية وبين الانضمام إلى التنظيمات التطوعية

٢٦الدين دائما له الدور الاجتماعي الأكبر في حياة الشعوب، وقد ساهمت الكثير من المعتقدات الدينية في ارساء قيم التماسك ومساعدة الآخر.

سادسا: أشكال العمل التطوعي

الشكل الأول: السلوك التطوعي: يقصد به الممارسات -التصرفات- التطوعية التي يمارسها الأفراد استجابة لظروف طارئة او لمواقف أخلاقية أو إنسانية.

الشكل الثاني: الفعل التطوعي: يقصد به الممارسات التطوعية الناتجة من الايمان بأهمية العمل التطوعي وضرورته، ولا يأتي نتيجة لظروف طارئة وإنما هو عمل قائم بذاته، يأتي نتيجة تدبر وتفكر.

سابعا: النظريات المفسرة للعمل التطوعي.

أ -نظرية دوركايم وماكس فيبر

يرى علم الاجتماع التطوعي على انه ظاهرة اجتماعية تشمل انماط من التفاعلات والعلاقات الاجتماعية بين الافراد والجماعات والتنظيمات. يرجع اهتمامهم بدراساتها إلى التساؤلات التقليدية حول النظام الاجتماعي والتضامن الاجتماعي ودرجة تكامل المجتمع وغيرها من المسائل التي اثارها دوركايم. وقد اثر دوركايم على دراسة التطوعية من خلال مفهوم التنشئة الاجتماعية ويرى ان الانضمام الى جماعة تطوعية يعد تعبيراً عن التضامن الاجتماعي.

أما فيبر فيرى ان الفعل التطوعي ممكن ومدفوع بواسطة الموارد والمصالح الاقتصادية والاجتماعية،

ونظرا لأن التنشئة الاجتماعية ترتبط بالحالة الاقتصادية والاجتماعية، تتشابه النظريتين وتتداخلان، فربما يؤيد الفرد مميزات التطوع من خلال العلاقات الاجتماعية، ولكن الفرد يحتاج الى مكانة اجتماعية أيضا الى مكانة اجتماعية واقتصادية عالية للانخراط فيه. وتعد هذه الشروط الاجتماعية والاقتصادية بمثابة الموارد تجذب التنظيمات التي ترغب في حشد وتعبئة المتطوعين للمشاركة فيها.

ب -نظرية بوجدان ومالينا

أهتما بتطوير علماء الاجتماع لمنظورين للنظر في أسباب انخراط الأفراد في الأنشطة التطوعية.

المنظور الأول: يركز على الموارد الفردية والمحلية ويشير إلى ان الأفراد الذين لديهم موارد أكثر من حيث الدخل ورأس المال الاجتماعي والبشري، ينخرطون أكثر من غيرهم في العمل التطوعي لانهم يمتلك الكثير الذي يمكن للآخرين مشاركتهم فيه، ولأن التنظيمات تفضل هذا النوع عن غيرهم من أصحاب الموارد القليلة.

المنظور الثاني: يهتم بمعتقدات وقيم الأفراد عن غيرهم من أصحاب الموارد القليلة. ويهتم المنظور الثاني بمعتقدات وقيم الأفراد المتطوعين ويشير إلى أن البعد الثقافي هو الأكثر أهمية في العمل التطوعي.

[1]ويعدّ رأس المال الاجتماعي مهماً جدّاً بالنسبة للتطوع لأن التطوع يعني المشاركة والتعاون ويتطلّب الثقة في الآخرين.

[2]إن المشاركة في التنظيمات التطوعية تنمي رأس المال الاجتماعي لدى الأفراد

يؤكد سميث وولسون على وجود علاقة بين التطوع ورأس المال البشري، حيث ان الافراد الأعلى تعليماً يميلون أكثر من غيرهم نحو القيام بالعمل التطوعي وذلك لأن علمهم ومعرفةهم يمكن استخدامها لمساعدة المنظمة التطوعية. ويرتبط مستوى التعليم المرتفع بزيادة التطلع والطموح والرغبة في تلبية احتياجات سامية، ويحتاج الانخراط في التطوع إلى تمتع الفرد بالصحة الجيدة.

[3]لوحظ وجود علاقة ايجابية بين التطوع والدخل: الاغنياء يجدون الوقت أكثر ويظهرون الرغبة أكثر في التطوع.

التطوع والمتغيرات الاجتماعية

٢٧ العلاقة بين التطوع و متغير النوع الاجتماعي (الجندر): علاقة مثيرة للجدل : هناك من يشير أن النساء يملن أكثر إلى التطوع لأنهن يتمتعن بالتعاطف والايثار ولأنهم أقل مشاركة في سوق العمل . وهناك من يقول ان الرجال هم الأكثر ميلا للتطوع لانهم أكثر تعلّما وأكثر دخلا .

٢٨ العلاقة مع متغير السنّ هناك خلاف بين التطوع والسنّ هناك من يقول ان المستوى يرتفع بين المراهقين ويتناقص بين الشباب

العلاقة بين التطوع ومتغير البيئة الاجتماعية:

٢٩ تعد البيئة نوعا آخر من الموارد التي تؤثر على مستوى الانخراط في الأنشطة التطوعية

٣٠ ويشير ساندين الى أن مستوى التطوع أعلى في المدن الصغيرة لأنها توفر الكثير من فرص الاتصال والتفاعل وجها لوجه، وفرص إيجاد الحلول المتبادلة للمشكلات المشتركة.

ختا ما نقول

٣١ إنّ المشاركة في الأنشطة التطوعية تكسب الفرد ثقة في نفسه وفي غيره من أفراد مجتمعه، وتشعره بالرضا عن ذاته وعن الخدمات التي يقدمها المجتمع الذي يعيش فيه، حيث يحظى باعتراف أفراد مجتمعه وشعوره بالانتماء نحوهم واحتواء المجتمع له . وهو ما ينعكس بدوره على تنمية رأس المال الاجتماعي وزيادة مستويات التماسك الاجتماعي بأبعاده المختلفة بين أفراد المجتمع الواحد . ويشار إلى أن المملكة العربية السعودية تنفق حوالي 4 بالمائة من ميزانيتها على الاعمال الخيرية الخارجية في حين ان المعدل العالمي 1 بالمائة فقط.

المحاضرة الثانية

أولاً: الآثار الفردية والاجتماعية للعمل التطوعي في المجتمع المسلم

يلعب التطوع دوراً مركزياً في بناء مجتمع متماسك ومتربط. ينطوي على المشاركة الشعبية العريضة لأفراد المجتمع، ويقدم شبكة من العلاقات الاجتماعية تربط الأفراد بمجتمعاتهم المحلية يمثل رابط حيوي وضروري لبناء مجتمعات ديمقراطية سليمة قادرة على البقاء والاستمرار.

٢يساعد التطوع في بناء رأس المال الاجتماعي بكافة أشكاله:

- ❖ رأس المال الاجتماعي الرابط: يعتمد على العلاقات القوية بين الأقارب والأصدقاء.
- ❖ رأس المال الاجتماعي العابر: يعتمد العلاقات الضعيفة بين غرباء وزملاء العمل
- ❖ رأس المال القائم على العلاقات الرسمية بين الأفراد والمؤسسات او بين المؤسسات فيما بينها

يؤكد مفهوم رأس المال على أهمية الثقة وتبادل المنفعة داخل المجتمع. المجتمعات الناجحة يمكنها ان تعتمد على القواعد الاجتماعية المشتركة والثقة والشبكات الاجتماعية، وهي عناصر يمكن الحفاظ عليها من خلال النشاط الجماعي التطوعي الذي يكون ضروري لتحقيق منافع رأس المال الاجتماعي على الوجه المطلوب.

٢إن الأفراد من خلال يمكنهم من خلال تحمل المسؤولية الجماعية والحقيقية الاتصال والترابط بطرق جديدة وغير متوقعة بالنسبة للأفراد الآخرين المختلفين عنهم في المجتمع يوفر بذلك التطوع طريقة مناسبة للمساهمة في بناء التماسك الاجتماعي بين أفراد المجتمع الواحد.

٢دعا الرسول الكريم إلى اغتنام الشباب والحيوية «اغتنم خمسا قبل خمس: شبابك قبل هرمك، وصحتك قبل سقمك، وغناك قبل فقرك، وفراغك قبل «شغلك، وحياتك قبل موت»

يمثل التراث الفكري الذي يشهده مفهوم التطوع في ادبيات العلوم الانسانية مرآة تعكس مدى اهمية دور العمل التطوعي بالنسبة للفرد والمجتمع، حيث استقر في يقين الفكر الانساني دور التطوع كوسيلة فعالة للنهوض بالمجتمع والمشاركة في الجهود التي تبذل للتنمية وتقديده ورخائه، وكسبيل أمثل للتواصل مع المجتمعات الخارجية ضمن دائرة اوسع لمفهوم التكافل الاجتماعي، ومن ثمة تنامت حركة إنشاء وتطوير المؤسسات الخيرية التطوعية، وافسحت المجالات أمامها خاصة القانونية لممارسة نشاطها

يحقق التطوع للمتطوع ولمجتمعه والامة الاسلامية فوائد كثيرة منها:

- ❖ يعود المتطوع على الإيثار
- ❖ يعود عليه بفوائد معنوية مثل الشعور بالسعادة لمشاركته إخوانه في الضراء وتخفيف معاناتهم
- ❖ تجريب طرق جديدة لمقابلة احتياجات المجتمع
- ❖ تكميل العمل الحكومي وتدعيمه لصالح المجتمع عبر رفع مستوى الخدمة وتوسيعها.
- ❖ توفير خدمات يصعب على الإدارة الحكومية تقديمها لما تنسم به الأجهزة التطوعية من مرونة وقدرة على الحركة السريعة.
- ❖ لم تعد الحكومات خاصة في الدول المتقدمة، بفعل المتغيرات العالمية والمجتمعية والزيادة السكانية، قادرة بمفردها على تحقيق التنمية المستدامة او تقديم كافة المساعدات والاحتياجات
- ❖ وعليه تبرز أهمية مشاركة المتطوعين لمساندة الإنفاق الحكومي من جانب، وتوفير الجهود الحكومية للمسؤوليات الكبرى من جانب آخر.
- ❖ يعد العمل التطوعي ترجمة فعلية لما توصلت اليه ادبيات التنمية المستدامة من ان هدف التنمية ووسيلتها في نفس الوقت هو الانسان.
- ❖ يمتاز المتطوع بالحماس في الأداء، وهذا ما نفتقده في العمل الروتيني مدفوع الأجر غالباً.

- ❖ التطوع في الخدمات هو السبيل الأمثل لكثير من المؤسسات الخيرية لاستقطاب التخصصات النادرة والخبرات المتخصصة التي تحتاجها في اعمالها لتنمية المجتمع، إذ أنها تعجز عن توفير ذلك عن طريق التوظيف لارتفاع الأجور، ولكن إذا عرفت تلك الطاقات أن الأمر فيه تطوع واختيار فقد تلبي النداء لوجود دوافع كثيرة لها غير حب المال، فترفع بذلك تلك المؤسسة من مستوى أدائها وتأهيل عامليها لتصل إلى تنمية المجتمع من خلال خطط وبرامج مدروسة وتحقق أهدافها في زمن قياسي.
- ❖ يمثل التطوع تعبيراً صادقاً عن قدرة الأفراد على التعاون والتشارك خارج أطر الارتباطات التقليدية
- ❖ يُعبأ التطوع الطاقات البشرية والمادية ويوجهها ويحولها إلى عمل مثمر، والتطوع ظاهرة هامة للدلالة على حيوية الجماهير وإيجابيتها ولذلك يؤخذ كمؤشر للحكم على تقدم الشعوب.

ثانياً: حوافز العمل التطوعي في الاسلام وعوامل نجاحه

- ❖ إن تزايد حاجات المجتمع إلى خدمات التطوعية دليل على نمو المجتمع وتطوره، فالتطور يفرز ظواهر اجتماعية غير موجودة سابقاً، ويخلق علاقات اجتماعية غير مألوفة من قبل بين الأفراد.
- ❖ من هذه الظواهر والعلاقات ما هو إيجابي ومفيد وما هو سلبي يحتاج إلى حلول في سبيل القضاء عليه، أو تحجيمه للتقليل من آثاره الضارة.

للتطوع حوافز يمكن أيجازها في:

- ❖ وعد الله تبارك وتعالى أهل الإيمان المتطوعين بأعمال الإحسان بجنة عرضها السموات والأرض.
- ❖ وعد الله من تطوع مبتغياً به وجه الله وطالباً رضاه بالأجر العظيم والعطاء الكثير الواسع الجزاء والمضاعف
- ❖ العمل التطوعي عبادة عظيمة أسماها الشكر لنعم الله على عبده من صحة وعافية وحواس سليمة
- ❖ اعتناء النبي صلى الله عليه وسلم بالأعمال التطوعية عناية خاصة.

من أهم عوامل نجاح التطوع في أي عمل أو مجال ما يلي

1. إخلاص نية العمل لله تعالى، ووفقاً لمنهج النبي
2. العلم: العمل بدون علم عواقبه وخيمة
3. استطاعة القيام بالعمل التطوع فيه
4. الاتقان
5. الأمانة
6. توفر الامكانيات البشرية والمادية في التدريب على الأعمال التطوعية.
7. الصدق: عمل غير صادق لا بركة فيه

رابعا: دور المؤسسات الاسلامية في رعاية الأعمال الخيرية والتطوعية

تختلف دوافع التطوع باختلاف تقدم المجتمعات، ففي المجتمعات الرأسمالية المتقدمة تتم عملية المشاركة التطوعية لدوافع اجتماعية تتمثل في التباهي بالملكية والوعي الاجتماعي والنجاح في التعامل مع الآخرين والرغبة في الحصول على مكانة اجتماعية.

أما في المجتمعات النامية فإن الدافع يرتبط بمدى ما يحققه المشروع من فائدة مباشرة للمتطوع، أو ينبع من ارتباط المشروع بقيم دينية أو ثقافية معينة رغم أن العائد منها غير مباشر، كما تختلف دوافع العمل التطوعي باختلاف الأفراد من حيث المستوى التعليمي والاقتصادي ولانوع والسن والحالة الاجتماعية

وقد أصبحت المؤسسات الراحية للأعمال الخيرية والتطوعية ضرورة عصرية لا غنى عنها في أي مجتمع، إذ تنتظم بها تلك الأعمال، وتتمكن من تطويرها واستمرارها، بل وحمايتها من الانحراف أو الاستغلال في عصر قل فيه أثر الاجتهادات الفردية وحل محلها التفكير الجماعي، والعمل الجماعي المنظم.

وبوصفة أساسية يمكن إبراز أهم هذه المزايا التي يفترض أن تحققها المؤسسات للأعمال الخيرية والتطوعية في عوامل ثلاثة هي الكفاءة، التعاون والنمو:

أ - الكفاءة:

الكفاءة هي مبدأ اقتصادي مهم في معظم الجهود المبذولة لتحقيق مصالح الناس، وبدون الكفاءة قد لا يكتب لهذه الجهود التأثير والاستمرار ولا شك أن الأعمال الخيرية التطوعية ليست استثناء من القاعدة، بل هي أشد حاجة إلى التأثير والاستمرار لفقدانها خاصية الالتزام. وتتحقق الكفاءة المرجوة في ظل المؤسسات بما يلي:

- 1 - تجميع الموارد البشرية والمادية وإعادة توجيهها لخدمة الأهداف الخيرية والتطوعية عبر نماذج اقتصادية تتميز بالكفاءة وبادارة علمية فعالة، تستخدم وسائل التقنية الحديثة وتراعي ملاءمتها فيؤدي ذلك على حسن استغلال الموارد المتاحة وتقليل الفاقد منها.
- 2- يتميز العمل الجماعي المنظم بالقوة والتأثير والانتشار. وتعود تلك الميزات الى طبيعة العمل المؤسسي الذي تتحقق له موارد اقتصادية لا تتحقق للأعمال الفردية.

وتهدف جميع الأعمال الخيرية والتطوعية الى تقديم منتجات يحتاجها فئات من المجتمعات المسلمة. ولضمان تحقيق المنفعة القصوى منها في ظل الاطار الشرعي الاسلامي فانه لا بد من ناتاجها على أساس اقتصادي سليم.

ب -التعاون والتكامل

خلق الله البشر المتفاوتين في قدراتهم واستعداداتهم و فقرهم ويسرهم. ومن الحكم الربانية المدركة في ذلك حصول تعاونهم وتكاملهم ليسد بعضهم حاجة بعض، فتحصل الألفة والمودة والتراحم بينهم، ومما يمكن بيانه في جانب العمال الخيرية والتطوعية ضمن مؤسساتها ما يلي:

- 1- إبراز وتأكيد الجانب الأخلاقي الشرعي بين المسلمين من تعاون وتكامل وبر وصلة، فهذه الفضائل أخذت تتوارى مع تطور الحياة المادية المعاصرة وتسارعها حيث غلبت النظرة المادية على السلوك الاقتصادي والاجتماعي. واصبحت الحاجة ملحة جدا الى وجود المؤسسات القادرة على احتواء الجهود والقدرات والاموال الخيرية التطوعية.
- 2- تبادل الخبرات وتعاضد المعارف والتجارب حيث تشكل المؤسسات وعاء تصب فيه قدرات متباينة
- وقد قطع بعضهم شوطا بعيدا في اعمال الخير والتطوع، وآخرون بمعارف وعلوم نافعة، وبقية من ذوي الخبرات المحدودة.
- فكل فئة مكمله للأخرى تتعاضد معها في أداء المهمات، فينتج عن ذلك خير يعم كافة المجتمع.

- 3- حماية جهود الخير والأعمال التطوعية من الانحراف عن أهدافها، أو الازدواج في أعمالها أو الاستغلال السيء من ذوي الأغراض الداخلية.

ج -النمو

تتسم الحاجات الانسانية بالاستمرار والتجديد ما بقيت الحياة قائمة، فلا يمكن اشباع الحاجة مرة واحدة والانصراف إلى غيرها، وذلك ما يجعل النشطة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للانسان تنمو وتتجدد باستمرار.

وبصاحب ذلك التطور توسع مطرد في انواعها واساليب أدائها. ولا بد للأعمال الخيرية والتطوعية ان تواكب ذلك ولا تتخلف عنه، ويعتمد أمر المواكبة هنا على ما تؤديه المؤسسات من مهمات رئيسية لعل أبرزها يدور حول الجوانب التالية:

1. ارساء تنظيمات مستقرة تحتضن العمل الخيري والتطوعي حتى لا يعتمد على اشخاص بل على وجود مؤسسي دائم

2. الذي يساعد على تحسين « البحث والتطوير - » تطبيق مبدأ منتجات الاعمال الخيرية والتطوعية ويعيد توجيهها باستمرار الى مجالات جديدة ومبتكرة
3. تكوين استراتيجيات تأخذ في حساباتها أفضل الخيارات والبدائل المتاحة لنمو الأعمال الخيرية والتطوعية وتطويرها بموضوعية وكفاءة.

خامسا: ضوابط العمل التطوعي في الإسلام

1- إخلاص النية عند القيام بالخدمة التطوعية لله تعالى:

إخلاص النية في التطوع مرتبط بالإيمان بالله تعالى والإيمان يدعو إلى العمل، وبذلك تتولد عند الإنسان قوة الإرادة والعزم على القيام بالخدمة التطوعية. إن الإخلاص النية لله تعالى في الخدمة التطوعية يؤدي إلى دوام الاتصال بالله تعالى، والعمل على مرضاته تعالى بفعل المأمور به وترك المنهي عنه.

2- التمكن المعرفي للقيام بالخدمة التطوعية

يشمل التمكن المعرفي العلم لأن العلم يسبق العمل، إن الخدمة التطوعية تحتاج إلى العلم والتمكن المعرفي قبل القيام بها، وإلا قد يضر غيره إذا قام بخدمة تطوعية لا يحسن القيام به. إن التربية من منظور إسلامي تهتم بالوقاية التربوية حيث ترشد النشء إلى العلم قبل العمل والقول في أي مجال من مجالات الخدمات التطوعية.

ومن تقنيات التمكن المعرفي للقيام بالخدمة التطوعي أن الاختلاف بين القائمين بهذه الخدمة في الأمور التي ليست من أصول العقيدة لا يوجب التخاصم والقتال والتباغض، كما لا يمنع ذلك من التسامح والنصح والحوار لأن الجميع يريد مرضاة الله تعالى في القيام بهذه الخدمة التطوعية.

3- التمكن المهاري للقيام بالخدمة التطوعية:

ترشد التربية من المنظور الإسلامي اتباعها أولا بالتعلم ثم ممارسة ما قد تعلموه من العلوم. وهذه الممارسة والتطبيق للعلم تشمل الفعل والترك وفقا لما جاء في الشريعة الإسلامية. وهذا يدخل في مجال الممارسة والتطبيق من منظور التربية الإسلامية حيث قد تكون الخدمة التطوعية ترشد الناس إلى فعل الخير قولا وعملا أو ترك الشر والبغضاء قولا وعملا. يشمل الأعداد البدني لمن يقوم بها وبصحة جسمه ولا بد من اتقان الفنون الحركية التي تطلبها الخدمة التطوعية.

4- ربط الخدمة التطوعية بالأخلاق الحميدة

يعد العمل التطوعي نوعا من المشاركة الإيجابية للآخرين تلك المشاركة التي تمثل أحد مكونات الذكاء الانفعالي الذي يؤكد على أهمية الوعي بمشاعر الآخرين والتعاطف معهم بحيث يضمن المشاركة الوجدانية أي مبادلة الآخرين مشاعرهم الأليمة والسعيدة، والتأثر بهم ولهم. ويؤكد على الجانب العملي الإجرائي الذي يتطلب المبادرة بمد يد العون ومساعدة الآخرين في محاولة لحل مشكلاتهم أو مساعدتهم في حلها ومساندتهم وجدانيا واجتماعيا إن من الأخلاق الحميدة عدم المن والأذى من الإنسان على أخيه الإنسان الذي أحسن إليه أو أقدم له خدمة تطوعية، أما ظهور هذه الخدمة التطوعية للناس أو إحفاؤه فلا بأس ما دامت خالصة لوجه الله تعالى. يبقى للتربية دور في ترسيخ معنى هذه الأخلاق الكريمة دور بالغ الأهمية حيث يدرب النشء على تقديم الخدمات التطوعية رجاء ثواب الله تعالى.

5- الرغبة في القيام بالخدمة التطوعية

يكون أداء الخدمة التطوعية أكثر إتقانا إذا حصلت من إنسان متمكن منها معرفيا ومهاريا وله الرغبة في القيام بها. والتربية تبث حب العمل في النشء وعدم التنفير منه علما بأن تنفير الناس وإبعاد رغبتهم في العمل منهي عنه حتى في الفرائض. إن الراغب في القيام بالخدمة التطوعية عيه عدم تنفير الناس من أي عمل يقومون به مادام في فعل الخير وفي فعل الطاعات

6- إعطاء الخدمة التطوعية صفة الشخصية الاعتبارية

ارتباط الخدمة التطوعية بشخصية اعتبارية يعطيها الاستمرار في العطاء، عندما تكون الخدمة مرتبطة بشخص طبيعي قد تنتهي بنهايته. تستمر الخدمات التطوعية تكون على شكل مؤسسات تقدم الخدمات جيل بعد جيل. كل يساهم بقدر طاقته مع ربط التربية بهذه المؤسسات الخيرية وتدريب الطلاب على القيام باحتياجات الوطن من مهن وخدمات مع الاهتمام في أداء هذه الخدمات التطوعية بالعمل الجماعي المستمر.

و يمكن القول:

أنه لا بد ان تتوفر بعض الضوابط والقواعد العامة التي يجب ان تضبط ممارسة العمل التطوعي في الاسلام: منها إخلاص النية عند القيام بالخدمة التطوعية وجعلها لله تعالى. والتمكن المعرفي للقيام بالخدمة التطوعية والذي يشمل العلم لأن العلم يسبق العمل. والتمكن المهاري للقيام بالخدمة التطوعية الذي يشمل الإعداد البدني لمن يقوم بها. وربط الخدمة التطوعية بالأخلاق الحميدة. وإعطاء الخدمة التطوعية صفة الشخصية الاعتبارية حيث ان ارتباط أداء الخدمة التطوعية بشخصية اعتبارية يعطيها نوعا من الاستمرار في العطاء وفعل الخير.

الخاتمة

يعد العمل التطوعي في الاسلام ركيزة أساسية في بناء علاقة الفرد المسلم بأخيه المسلم أو علاقة المسلم ببيئته، وقد ظهر جليا حرص الاسلام على تشجيع العمل التطوعي بصفة عامة في فكرة التكافل الاجتماعي الذي يقصد به ان تكون كل القوى الانسانية في المجتمع متفقة على المجامع ومصالحه ومن ثم تحافظ على دفع الأضرار عن المجتمع وإقامته على اسس سليمة.

ساعدت القيم الاجتماعية وخاصة الدينية المتأصلة والمتعمقة في المجتمع العربي والاسلامي في تعميق روح العمل التطوعي فيه. وتوجد العديد من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية والأقوال الفقهية التي تؤكد هذا المعنى الراقي للعمل التطوعي.

إن العمل التطوعي دعامة أساسية في بناء المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين الناس في أي مكان

وهو ممارسة اجتماعية ارتبطت بشكل كبير بكل معاني الخير والعمل الصالح. ولافرد المسلم يقوم بالعمل التطوعي ابتغاء مرضاة الله عز وجل، وكسبا للأجر والثواب واستثمارا لوقته وصحته وماله فيما هو خير عند الله عز وجل

إن دائرة التعاون في واقع التشريع الاسلامي واسعة بحيث تشمل كل امر مشروع، ونجد أن التعاون في الامور الحياتية امر يؤجر عليه الانسان ويثاب.

المحاضرة الثالثة

ضوابط ومجالات العمل التطوعي في الاسلام

ضوابط العمل التطوعي في الاسلام

- ❖ اخلاص النية
- ❖ التمكن المعرفي
- ❖ التمكن المهاري
- ❖ ربط الخدمة بالأخلاق الحميدة
- ❖ الرغبة في القيام بالخدمة
- ❖ اعطاؤها صفة الشخصية الاعتبارية

أولا :ضوابط العمل التطوعي في الإسلام

1- إخلاص النية عند القيام بالخدمة الاجتماعية التطوعية لله تعالى:

إخلاص النية في التطوع مرتبط بالإيمان بالله تعالى والإيمان يدعو إلى العمل، وبذلك تتولد عند الإنسان قوة الإرادة والعزم على القيام بالخدمة التطوعية. إن إخلاص النية لله تعالى في الخدمة التطوعية يؤدي إلى الدوام والاتصال بالله تعالى، والعمل على مرضاته تعالى بفعل الأمور به وترك المنهي عنه. وتكون بذلك الخدمة التطوعية في الأعمال الخيرة وبعيدا عن الأعمال الضارة وإخلاص النية لله في العمل التطوعي شرط لقبوله عند الله سبحانه وتعالى.

2- التمكن المعرفي للقيام بالخدمة التطوعية:

يشمل التمكن المعرفي العلم لأن العلم يسبق العمل، إن الخدمة التطوعية تحتاج إلى العلم والتمكن المعرفي قبل القيام بها، وإلا قد يضر غير إذا قام بخدمة تطوعية لا يحسن القيام به.

أن التربية من منظور إسلامي تهتم بالوقاية التربوية حيث ترشد النشء إلى العلم قبل العمل والقول في أي مجال من مجالات الخدمة التطوعية. ومن تقنيات التمكن المعرفي للقيام بالخدمة التطوعية:

إن الاختلاف بين القائمين بهذه الخدمة في الأمور التي ليست من أصول العقيدة لا يوجب التخاصم والقتال والتباغض. ولا يمنع ذلك ممن التسامح والنصح والحوار لأن الجميع يريد مرضاة الله تعالى في القيام بهذه الخدمة التطوعية.

3- التمكن المهاري للقيام بالخدمة التطوعية:

ترشد التربية من منظور إسلامي اتباعها أولا إلى التعلم ثم ممارسة ما تم تعلمه من العلوم. تشمل الممارسة التطبيق للعلم وتشمل الفعل والترك وفقا لما نصت عليه الشريعة الإسلامية.

ومن المنظور التربوي الإسلامية ترشد الخدمة التطوعية الناس إلى فعل الخير قولاً وعملاً أو ترك الشر والفوضى والبغضاء قولاً وعملاً يدخل ذلك في مجال الممارسة والتطبيق من منظور التربية الإسلامية حيث قد تكون الخدمة التطوعية ترشد الناس إلى فعل الخير قولاً وعملاً أو ترك الشر والبغضاء قولاً وعملاً.

يشمل الأعداد البدني لمن يقوم بها وبصحة جسمه . وقد قال صلوات الله عليه وسلامه ((إن لجسدك عليك حق)) ولابد من إتقان الفنون الحركية التي تتطلبها الخدمة التطوعية .

ويبقى دور التربية بالغ الأهمية فهي تعد الأفراد بعد التمكن المعرفي للتمكن المهاري في كل شؤون الحياة، ومنها الخدمات التطوعية التي تقوم بها الدولة في إطار العقيدة الإسلامية السمحاء.

4- ربط الخدمة التطوعية بالأخلاق الحميدة:

يعد العمل التطوعي نوعاً من المشاركة الإيجابية للآخرين. تلك المشاركة التي تمثل أحد مكونات الذكاء الانفعالي الذي يؤكد على أهمية الوعي بمشاعر الآخرين والتعاطف معهم. وهو ما يضمن المشاركة الوجدانية أي مبادلة الآخرين مشاعرهم الأليمة والسعيدة، والتأثر بهم ولهم.

بذلك يؤكد العمل التطوعي على الجانب العلي الاجرائي الذي يتطلب المبادرة بمد يد العون ومساعدة الآخرين في محاولة لحل مشكلاتهم أو مساعدتهم في حلها ومساندتهم وجدانيا واجتماعيا ويزيد التعاطف العقلي والمشاركة الإيجابية مع الآخرين الناس بالمهارات اللازمة للتعرف على مشاعر الآخرين وما يعانونه من مشكلات اجتماعية وانفعالات ومعيشية وذلك من خلال تعبيرات وجوههم ونبرات صوته ومظهرهم ونظرات عيونهم وحكايتهم وقصصهم.

إن هذه القدرة الإنسانية يتطلبها العمل التطوعي تقود الإنسان إذا مارس مهاراتها واستراتيجياتها الي تكوين علاقات على مستوى عال من الوعي والتميز مع الآخرين وتساعد على عمل نموذج رائع من العلاقات الاجتماعية خاصة إذا كانت هذه القدرة الإنسانية نابعة من الحب في الله فالمتحابون في الله على منابر من نور.

إن من الأخلاق الحميدة عدم المن والأذى من الإنسان على أخيه الإنسان الذي أحسن إليه أو أقدم له خدمة تطوعية، أما ظهور هذه الخدمة التطوعية للناس أو إحقاؤه فلا بأس ما دامت خالصة لوجه الله تعالى. يبقى للتربية دور في ترسيخ معنى هذه الأخلاق الكريمة دور بالغ الأهمية حيث يدرّب النشء على تقدّم الخدمات التطوعية رجاء الثواب من الله تعالى.

5- الرغبة في القيام بالخدمة التطوعية

يكون أداء الخدمة التطوعية أكثر إتقاناً إذا حصلت من إنسان متمكن منها معرفياً ومهارياً وله الرغبة في القيام بها. إن التربية تبث حبّ العمل في النشء وعدم التنفير منه علماً بأن تنفير الناس وإبعاد رغبتهم في العمل منهي عنه حتى في الفرائض.

إن الراغب في القيام بالخدمة التطوعية عليه عدم تنفير الناس من أي عمل يقومون به مادام في فعل الخير وفي فعل الطاعات ويجب على المربين تعزيز الرغبة في نفوس النشء للقيام بالعمل الطيب سواء في مجال الخدمات التطوعية أو غيرها من فعل الخيرات

6- إعطاء الخدمة التطوعية صفة الشخصية الاعتبارية:

ارتباط الخدمة التطوعية بشخصية اعتبارية يعطيها الاستمرار في العطاء. عندما تكون الخدمة مرتبطة بشخص طبيعي قد تنتهي بنهايته. لتستمر الخدمات التطوعية يجب أن تكون :

٢٢ على شكل مؤسسات

٢٣ تقدّم الخدمات جيل بعد جيل.

٢٤ كل يساهم بقدر طاقته مع ربط التربية بهذه المؤسسات الخيرية وتدريب الطلاب على القيام باحتياجات الوطن من مهن وخدمات مع الاهتمام في أداء هذه الخدمات التطوعية بالعمل الجماعي المستمر.

وخلاصة القول:

لا بد ان تتوفر بعض الضوابط والقواعد العامة التي يجب ان تضبط ممارسة العمل التطوعي في الاسلام: منها إخلاص النية عند القيام بالخدمة التطوعية وجعلها لله تعالى . والتمكن المعرفي للقيام بالخدمة التطوعية والذي يشمل العلم لأن العلم يسبق العمل . والتمكن المهاري للقيام بالخدمة التطوعية الذي يشمل الإعداد البدني لمن يقوم بها . وربط الخدمة التطوعية بالأخلاق الحميدة . وإعطاء الخدمة التطوعية صفة الشخصية الاعتبارية حيث ان ارتباط أداء الخدمة التطوعية بشخصية اعتبارية يعطيها نوعاً من الاستمرار في العطاء وفعل الخير .

ثانيا: مجالات العمل التطوعي في الاسلام

أشارت نصوص القرآن والسنة النبوية الشريفة بإجمال دون تفصيل الى مجالات الخدمة التطوعية (أعمال البر والخير والاحسان) من ذلك قوله تعالى «ومن تطوع خيرا فإن الله شاكر عليم» أو قوله تعالى «ولتكن منكم امة يدعون إلى الخير» حثت الايات على فعل الخير والتطوع في الخدمات إجمالا شاملة اعمال البر والاحسان عموما.

1- المجال الديني ومجال الدعوة والارشاد:

يتعلق بجانب الدعوة الى الله تعالى، والتوعية والارشاد والذود عن الدين الاسلامي الحنيف، والمنهج الصحيح المبني على كتاب الله وسنة رسوله. ومن اهم الجهات الحكومية التي تخدم هذا المجال ولها الاثر في البناء الديني والامني : الرئاسة العامة لإدارات البحوث العلمية والافتاء. ووزارة الشؤون الاسلامية والاوقاف والدعوة والارشاد، والرئاسة العامة لهيئة الامر بالمعروف والنهي عن المنكر.

2- المجال الاجتماعي:

يعد العمل التطوعي ظاهرة اجتماعية تحقق الترابط والتأخي بين افراد المجتمع حتى يكونوا كما وصفهم الرسول صلى الله عليه وسلم بالجسد الواحد. وانطلاقا من قوله تعالى ((وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الاثم والعدوان)).

دعت الشريعة الاسلامية الى ممارسة العمل الاجتماعي التطوعي في كل مجالات الحياة التي تحقق التنمية الشاملة و الحيوية لكل مجتمع انساني، فالحاجات متعددة والرغبات متزايدة لكل انسان والموارد عاجزة عن سد هذه الحاجات والرغبات الانسانية، وحتى تتحقق التنمية ويتحقق استخلاف الانسان في هذه الأرض فلا بد من ممارسة العمل الاجتماعي والتطوعي في جميع المجالات الحياتية الانسانية.

3- المجال الأمني

هو ما يكفل للرعية امان انفسهم وأعراضهم وأموالهم من ان تمتد إليها أيدي المعتدين .ولا يمكن ذلك دون التمسك بالعقيدة الاسلامية وتطبيق شرع الله. والجانب الأمني هو ما تختص به الأجهزة العسكرية بمختلف جهاتها، والموكل إليهم حفظ أمن البلاد من الداخل والخارج منهجين في ذلك منهج الكتاب والسنة ولهذه الأجهزة دور فاعل خاصة في مواسم الحج من حيث الكثافة البشرية من مختلف الدول والجنسيات.

4- المجال الصحي والرعاية الطبية :

يتضمن المجال الصحي: الرعاية الصحية - خدمة المرضى والترفيه عنهم - تقديم الارشاد النفسي والصحي - التمرين المنزلي - تقديم العون الاحتياجات الخاصة.

ينحصر التطوع في هذا المجال في جانبين وهما : الجانب التمريضي وجانب الاسعافات الاولى.

اما الجانب التمريضي يحتاج التطوع فيه اما للعمل في المستشفيات عند الضرورة وخاصة من النساء وفق الضوابط الشرعية، واما للعمل في بيوتهن لتوفير الرعاية الصحية لطفالهم في حالات المرض.

اما الاسعافات الاولى فهي من الامور المهمة التي ينبغي التطوع فيها وتعلمها ويمكن الاستفادة من المتطوعين في هذه البرامج في اوقات المواسم الحج حيث تكثر الاصابات الصحية وتقل الايدي الاسعافية المدربة وكذلك في شهر رمضان المبارك.

5- خدمة البيئة وتنمية المجتمع : ويندرج في مجال خدمة البيئة: التطوع في إزالة الاذى عن طريق وتنظيف المساجد والاعتناء بها، وتشجير الشوارع والغابات وتوفير المياه.

المحاضرة الرابعة

العمل التطوعي بين المسؤولية الاجتماعية والعولمة

أولا: المسؤولية الاجتماعية والعمل التطوعي

- ❖ المسؤولية الاجتماعية هي حاجة اجتماعي،
- ❖ المجتمع بأسره في حاجة إلى الفرد المسؤول اجتماعيا ومهنيًا وقانونيًا
- ❖ الحاجة إلى الفرد المسؤول اجتماعيا أشد إلحاحا في المجتمع لأنه مسؤول عن ذاته

إنها كذلك حاجة فردية فما من فرد تستوي شخصيته وتتكامل وتتضح ذاتيته إلا وهو مرتبط بالجماعة ارتباطا عاطفيا وحرص وانتماء واهتمام وفهم ولا تتوفر للفرد صحته النفسية وتكامله الأخلاقي وتساميه في وجوده الا بصحة ارتباطه وانتمائه وتوحيده مع الجماعة كما ان الجهل بالمسؤولية يبقى أشد خطرا على المؤسسات من الجهل بإدارتها وتشغيلها، لأن الجهل يدمر قبل أن يعطل، بينما الجهل بإدارتها يعطل بالقدر الذي يمكن إصلاحه وتعويضه

إن احساس الفرد بالمسؤولية الاجتماعية يمكنه من تأجيل اشباع ذاته وحاجاته العاجلة يجعله أكثر قدرة على تحمل أعباء ما يسند إليه من اعمال، ويحرص على إتقانها، مما يؤدي الى ارتفاع مستوى تقديره لذاته ويحقق له احترام الآخرين وتأسيسا على ما تقدم نقرّ بوجود ارتباط وثيق بين العمل التطوعي والمسؤولية الاجتماعية من حيث انها حاجة اجتماعية تجسد الانتماء والاهتمام والارتباط العاطفي بالجماعة

ويبقى العنصر المشترك بين العمل التطوعي والمسؤولية الاجتماعية هو عنصر المشاركة باعتبارها احد انماط السلوك الانساني الذي يعكس شخصية الانسان ومدى ثقافته وظروف تنشئته البيئية ودرجة توافقه مع المجتمع الذي يعايشه بتقاليده وعاداته ونظمه السياسية وقد ربط الباحثون المسؤولية الاجتماعية بالانتماء

إذ رأى إريك فروم (1960) بأن عدم الاهتمام بالوطن دليل على انعدام المسؤولية الاجتماعية وضعف التماسك الانساني ولا بد للانسان من أن يحرق عقله ويضاعف انتماءه بدرجة عالية.

مفهوم المسؤولية الاجتماعية

تعرف المسؤولية الاجتماعية على انها المسؤولية الفردية عن الجماعة وهي مسؤولية الفرد امام ذاته عن الجماعة التي ينتمي إليها.

وتعرف على انها التزام الفرد بالقواعد الاجتماعية وتوقعات الدور، وتوحد هذه القواعد بمقتضى الأدوار الاجتماعية التي تحدّد القواعد للاشتراك في الجماعة.

يمكن ان تكون المسؤولية الاجتماعية بالفعل أسلوبا حضاريا يعيد التوازن لتطور الحضارة الانسانية المعاصرة، بحيث يصبح مردودها عند تطورها أكثر أمنا وأمانا واتزانًا واستقرار

أشكال المسؤولية الاجتماعية

الشكل الأول: المسؤولية الفردية للأفراد تجاه الآخرين وتجاه المجتمع

الشكل الثاني: المسؤولية الاجتماعية للدولة تجاه أفراد المجتمع

ويمكن تناول هذه الأشكال من خلال تناول المسؤولية الاجتماعية للشباب تجاه العمل التطوعي

ثانيا: الشباب والعمل التطوعي

يكتسي الشباب أهمية خاصة باعتباره في مرحلة العطاء ويمتلك القدرة الذهنية والبدنية العالية.

٢١سعت الدول إلى غرس ثقافة التطوع وتشجيعها بينهم تنبع أهمية مشاركة الشباب في التطوع وتعزيز انتماء الشباب لأوطانهم، من:

1. تنمية مهارات وقدرات الشباب الفكرية والفنية والعلمية،
2. إتاحة الفرص الواسعة امامهم للتعبير عن آرائهم في القضايا التي تهم مجتمعاتهم .

وعلى الرغم من أهمية العمل الاجتماعي التطوعي في التعامل مع قضايا التنمية في المجالات الثقافية والاقتصادية والتعليمية والصحية والبيئية وفي استثمار وقت الشباب في أعمال نبيلة، إلا أن ممارسة العمل التطوعي تختلف من مجتمع على آخر وتشير الأدبيات إلى أن مستوى العمل التطوعي ما يزال محدودا ويغلب عليه التركيز في المجالات الدعوية الاجتماعية وتقديم الخدمات للفقراء والمساكين وضعف مشاركة الشباب.

1- أهمية مرحلة الشباب

- ❖ الشباب عماد المورد البشري
- ❖ يمثلون مستقبل الامم والشعوب
- ❖ يكتسبون الحماس والدافعية والقدرة على تحمل المسؤولية بما يهيئهم للمشاركة في العمل التطوعي

الاختلاف في تحديد مرحلة الشباب

تختلف المعايير في تحديد المرحلة العمرية لسن الشباب بين الدول والمنظمات بين الدول والمنظمات في العالم

- ❖ الامم المتحدة: الشباب من تتراوح اعمارهم بين 15 الى 24 سنة
- ❖ البنك الدولي يحصر فترة مرحلة الشباب بين 15 – 45

2- من عوامل عزوف الشباب عن العمل التطوعي

- ❖ ضعف الوعي بمفهوم وفوائد المشاركة في التطوع
- ❖ عدم ادراك أهمية دورهم في التطوع
- ❖ الانماط الثقافية السائدة المقللة من شأن الشباب
- ❖ منعهم من المشاركة في اتخاذ القرارات بداخل منظمات العمل
- ❖ عدم إشباع برامج وأنشطة التطوع لحاجات الشباب
- ❖ نقص المعلومات عن مجالات الاعمال التطوعية التي يمكن الالتحاق بها
- ❖ الظروف الاقتصادية وضعف الموارد المالية للمنظمات التطوعية
- ❖ ضعف ثقافة التطوع بين افراد المجتمع وخاصة الشباب
- ❖ عدم توافر حوافز معنوية لتشجيع الشباب على التطوع

3- واقع ممارسة الشباب للعمل التطوعي

٢٢من خلال نتائج بعض الدراسات تبين:

مستوى ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي ضعيفة جدا إن ممارسة الشباب للعمل التطوعي تقتصر على مجالا محددة : رعاية الفقراء زيارة المرضى وتقديم العون للمؤسسات الثقافية والرياضية يبتعد الشباب عن التطوع في مجالات محو الأمية ورعاية الطفولة والموهوبين ومكافحة المخدرات والدفاع المدني.

4- أهمية العمل التطوعي عند الشباب

- ❖ تعزيز انتماء ومشاركة الشباب في مجتمعهم
- ❖ تنمية قدرة الشباب ومهاراتهم الشخصية والعملية والعلمية
- ❖ يتيح لهم التعبير عن آرائهم وأفكارهم في القضايا العامة التي تهم المجتمع
- ❖ العمل على خلق قيادات جديدة وعدم احتكار العمل التطوعي على فئة أو مجموعة معينة
- ❖ يساعد على تفجير الطاقات وتوظيفها
- ❖ شغل اوقات الفراغ في أعمال غير روتينية

ثالثا: دور الدولة في دعم العمل التطوعي

- 1- **العمل على:** غرس قيم الايثار وروح العمل الجماعي التطوعي وتشجيع المبادرات المجتمعية التطوعية لدى المجتمع من خلال الاسرة والمدرسة والمساجد ووسائل الاعلام ومؤسسات الدولة المتصلة بالمواطن.
- 2- **العمل على:** تضمين المناهج الدراسية ولا سيما في مراحل الابتدائية والمتوسطة والثانوية بعض القيم الاجتماعية والانسانية التي تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي واهميته ودوره التتموي، ويقترن ذلك بالبرامج التطبيقية لتثبيت هذه القيم في نفوس الشباب مثل مشروعات خدمة البيئة.
- 3- **دعم المؤسسات والهيئات** التي تعمل في مجال العمل التطوعي ماديا ومعنويا بما يمكنها من تأدية رسالتها وزيادة خدماتها.
- 4- **اقامة دورات تدريبية للعاملين** في هذه الهيئات والمؤسسات التطوعية مما يؤدي الى اكسابهم الخبرات والمهارات المناسبة ويساعد على زيادة كفاءتهم في هذا النوع من العمل وكذلك الاستفادة من تجارب الآخرين.
- 5- **تشجيع وسائل الاعلام المختلفة** على القيام بدور أكثر تأثيرا في تعريف أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي ومدى حاجة المجتمع بماهية العمل التطوعي ومدى حاجة المجتمع اليه وتبصيرهم بأهمية ودوره في عملية التنمية وكذلك ابراز دور العاملين في هذا المجال من خلال البحوث العلمية حول العمل الاجتماعي التطوعي مما يسهم في تحسين واقع العمل الاجتماعي التطوعي.

دعم المملكة للعمل التطوعي

ازدهر العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية عقب إنشاء وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عام 1380 هـ حيث نشأت لها إدارة للرعاية الاجتماعية لتصبح مسئولة عن تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية والاشراف عليها ومتابعتها.

بدأ النشاط التطوعي يتكامل مع النشاط الحكومي في مجال الرعاية الاجتماعية بانشاء مراكز للتنمية الاجتماعية وتشكيل لجان أهلية متخصصة لتعمل في مجالات العمل التطوعي، تم تحويل صناديق البر الخيرية الى جمعيات خيرية تم وضعه كأحد المحاور والأسس الاستراتيجية التي تنفذها المملكة.

ينال العمل التطوعي في المملكة دعما من جانب القيادة السعودية

1- الدعم المادي:

من خلال تقديم الاعانات المتنوعة وفقا للائحة منح الاعانات للجمعيات الخيرية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم 610 في 1395هـ.

2- الدعم المعنوي:

- أ. الاشراف على أعمال الجمعيات الخيرية وتوجيهها والعمل على تسهيل مهمتها بما يحقق اهدافها
- ب. تشجيع الجمعيات الخيرية على ممارسة انشطتها مع تقديم التسهيلات اللازمة.

المحاضرة الخامسة

معوقات العمل التطوعي

معوقات العمل التطوعي

- ❖ معوقات مجتمعية
- ❖ مشاركة المرأة
- ❖ معوقات تنظيمية
- ❖ معوقات أخرى

أولاً : معوقات مجتمعية

- 1- تأثر قطاع كبير من النساء المتطوعات بالقيم الفردية والاستهلاكية المصاحبة لتحول مجتمعاتنا لاقتصاديات السوق، وتناقص أعداد الناشطات والمنخرطات في العمل التطوعي.
- 2- ترجع أسبابها لانشغالهن في أمور حياتية خاصة واعتمادهن على ان الجهات الرسمية سوف تقوم بتأدية كل الخدمات.
- 3- الموروث الاجتماعي الذي يشجع المرأة على البقاء في البيت حفاظا على سمعتها. جرت العادة على اعتبار مجال المرأة هو نطاق الوحدة المنزلية والعائلية او الجامعة القرابية فقط.

ثانياً : معوقات تتعلق بمشاركة المرأة

الزواج المبكر وما يتبعه من التزامات مبكرة تلهي المرأة فيها بتربية الاولاد، والعناية بالأسرة فلا يتبقى لها من الوقت تخصصه للعمل التطوعي او التفاعل مع أنشطة المنظمات الأهلية. نتيجة لذلك الزواج يكثر الانجاب الذي يحرم المرأة من الفرص المهنية والاجتماعية والاقتصادية والتعليمية وتتضاعف مسؤوليتها وهو ما يسهم بتدمير القدرات النسائية.

ثالثاً :معوقات تنظيمية

- 1- تدني مستوى الوعي عند المرأة بقيمة التطوع وقيم المبادرة الشعبية سواء على مستوى الناشطات أو المرأة العاملة وغير العاملة. يتسبب فيه ضعف المنظمات في تعبئة النساء للتطوع.
- تساهم محدودية دور وسائل الاعلام في التأكيد على أهمية القيم الاخلاقية والاجتماعية المرتبطة بالعمل الأهلي التطوعي. وهو ما يؤثر على ضعف اقبال المرأة للانخراط في عضوية هذه الجمعيات او حتى الاستفادة من أنشطتها وبرامجها.
- 2- الخلل في البرامج والأنشطة التي تستدعي وتستقطب المتطوعات للتفاعل مع نشاط هذه المنظمات، فهي اما تكون بعيدة عن الواقع او تتطلب تمويلا كبيرا لا تستطيع المنظمة تحمل تكاليفه.
- ضعف العناصر الادارية التي تعنى بالمتطوعات وتهتم بشؤونهن وتوجهن، وتساعدن على الاطلاع على اهداف المؤسسة وأنشطتها، وتحدد دور واضح للمتطوعات لاختيار ما يناسبهن من أنشطة معتمدات على حرية الاختيار.
- عدم فاعلية العنصر النسائي في المنظمات بسبب ضعف تمثيلهن في مجالس إدارات المنظمات الأهلية إذا ما قورن بتمثيل الرجال، يضاف إليه ضعف مساهمة المرأة في سوق العمل وكذلك مشاركتها في العمل السياسي والاجتماعي والأهلي، وتبقى نسب عضوية النساء متدنية.
- محدودية انتشار تقاليد العمل الأهلي التطوعي بمفهومه التنموي والمؤسسي مما يتطلب والالتزام، وانتشار عقلية شخصنة بعض المنظمات التي تنفرد فيها العقلية الفردية بسبب ضعف التقاليد الديمقراطية في المجتمع أساسا وفي داخل المنظمات نفسها.

معوّقات أخرى...

ضعف الوعي المجتمعي بدور العمل التطوعي وأهميته في التنمية، واعتماد الأفراد على جهود الدولة فقط باعتبارها المسؤولة عن تقديم كافة الخدمات لأفراد المجتمع كحق مشروع.

عدم اقتناع المؤسسات والجهات بدور العمل التطوعي، وقيام بعضها بوضع معايير للمشاركة في العمل التطوعي تكون بدورها معوقات تحدّ من المشاركة، ويعود إلى عدم وجود نظره محددة وواضحة من قبل المؤسسات لماهية الدور المتوقع القيام به من قبل المتطوعين. عدم وجود التدريب الكافي لدى الجمعيات التطوعية

ويرى البعض أنه يمكن تحديد أهم المعوقات الخاصة بالتطوع في الأبعاد التالية:

1- البعد الثقافي الاجتماعي

يعتبر البعد الثقافي القيمي عاملاً مؤثراً في العمل التطوعي، لما للمنظومة الثقافية والقيمية من تأثير على الدوافع والأسباب التي يحملها الأفراد. إن ثقافة التطوع في المجتمع العربي المعاصر مازالت تنسب بدرجة متدنية من الفاعلية، وتعاني من إشكاليات أساسية تتمثل في جمود الخطاب الفكري وتقليديته في ميدان التطوع، ولا تزال الفجوة قائمة بين النظرية والتطبيق.

2- البعد التنظيمي القانوني

تشكل الأبعاد التنظيمية والقانونية إحدى العقبات الرئيسية الرئيسية في مجال تطوير العمل التطوعي في مصر والعالم العربي. إن عدم توفر التشريعات والتنظيمات والأنظمة واللوائح التي توفر الإطار القانوني لعمل المنظمات التطوعية ومجال عملها وطرق إشهارها، يجعل من تأسيس المنظمات التطوعية أمراً بالغ الصعوبة.

إن الوعي بالعمل التطوعي وأهميته للفرد والمجتمع أخذ في التناهي، إلا أن التنظيمات واللوائح لا تتواءم مع الحاجات الفعلية لتطوير العمل بالصورة المناسبة. إن تفعيل الأطر التنظيمية للعمل التطوعي، وتسهيل إجراءاته، يمثل إحدى الركائز الأساسية لتطوير العمل التطوعي وتشجيع ممارسته، مما يتطلب تسهيل إجراءاته الإدارية، وتخفيف من القيود البيروقراطية الحالية.

3- البعد الاقتصادي السياسي

تبنت أغلب البلدان العربية مفهوم دولة حيث تتولى الدولة توفير « الرعاية الاجتماعية » أغلب الخدمات الصحية والتعليمية والخدمية لمواطنيها. ساهمت الطفرة الاقتصادية الناتجة عن ارتفاع عائدات النفط في دول الخليج إلى ارتفاع مواردها المالية، مما عزز من قيام الدولة ببرامج الرعاية الاجتماعية، وأدى إلى عدم اهتمام الأفراد ومؤسسات المجتمع المدني بتطوير برامج ومؤسسات تعني بمجالات التطوع.

4- البعد الاقتصادي الإعلامي

ساهم غياب الدور الاعلامي عن التوعية بأهمية التطوع ومؤسساته وبالأدوار التي يمكن أن يقدمها للمجتمع في قلة الإقبال على التطوع. ساهمت الأبعاد الثقافية والتنظيمية والاقتصادية والمجتمعية السابق ذكرها في عدم تفاعل وسائل الإعلام مع برامج التطوع.

أسئلة للمراجعة

فيما تتمثل أبرز المعوقات التنظيمية التي تعوق مشاركة المرأة في العمل التطوعي؟

هل يعتبر الموروث الاجتماعي عاملاً مساعداً على فعالية المرأة في المجال التطوعي؟

كيف يمكن لوسائل الاعلام أن تساهم في دعم العمل التطوعي؟

المحاضرة السادسة

مقدمة :

لقد شهد العمل الاجتماعي التطوعي عدة تغيرات وتطورات في مفهومه ووسائله ومركزاته وذلك بفعل التغيرات التي تحدث في الاحتياجات الاجتماعية وما يهمنها هنا التطورات التي حدثت في غايات و أهداف العمل الاجتماعي.

فبعد أن كان الهدف الأساسي هو تقديم الرعاية والخدمة للمجتمع وفئاته أصبح الهدف الآن:

تغيير وتنمية المجتمع

بالطبع يتوقف نجاح تحقيق الهدف على صدق وجدية العمل الاجتماعي وعلى رغبة المجتمع في إحداث التغيير والتنمية ومن الملاحظ إن العمل الاجتماعي التطوعي بات يعتبر احد ركائز الأساسية لتحقيق التقدم الاجتماعي والتنمية ومعيارا لقياس مستوى الرقي الاجتماعي للأفراد أصبحت ممارسة العمل الاجتماعي التطوعي تتم من خلال ما يعرف **بالبهينات الأهلية أو المؤسسات الأهلية أو منظمات العمل الخيري** والتي أصبحت متاحة للعمل في كافة المستويات الانسانية والاجتماعية والاقتصادية والدخول كشريك هام وفعال في عملية البناء والتطور وأصبحت تعمل في مختلف الأنشطة الخيرية التي تهتم افراد المجتمع .

وللعمل التطوعي مجالات يمارس من خلالها وذلك وفقا لأولويات الفرد ومستوى تحضر المجتمع ومن هذه المجالات هي:

التعليم - الفقر - البيئة - حقوق الانسان - تنمية المجتمع - الصحة - رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة

● وممارسة العمل التطوعي في هذه المجالات يهدف الى إشباع الحاجات التالية :

- ❖ الشعور بالاحترام.
- ❖ الوصول لتحقيق الذات.
- ❖ حاجات الإنسان الأساسية.
- ❖ حاجات الإنسان للانتماء الجماعي.
- ❖ حاجات الإنسان للتقدير.

أولاً: النظريات التي تنظم العلاقة بين النشاط الأهلي والنشاط الحكومي

- ❖ نظرية 1 : النظرية الممتد
- ❖ نظرية 2 : النظرية المتوازنة

● نظرية السلم الممتد

● لقد وضع «سدني ويب» افتراضيات تقوم عليها هذه العلاقة وهي:

1- ان الحكومة الديمقراطية تكون مسئولة أمام أفرادها عن تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتوفير الخدمات التعليمية والصحية والتنموية وكافة الخدمات الأخرى.

وإن لم تفعل ذلك تصبح مقصرة تجاه أفراد شعبها وذلك لما تتمتع به من امكانيات وموارد مادية وبشرية وتنظيمية وقدرتها على سن التشريعات ولما يتوفر لها من اجهزة تنفيذية.

2- يتطلب ذلك من الدولة أن تحافظ على ما يسمى بالحد الأدنى من مستوى المعيشة أو الدخل من خلال توفير الخدمات لأفرادها و ألا تصبح مقصرة بحقهم.

3- أن ما تقدمه الدولة من خدمات لأفرادها يرتبط بما تمتلكه من موارد وامكانيات فمن الطبيعي أن تكون هناك ثغرات في توفر الحد الأدنى لمستوى المعيشة مما يتطلب دورا للجهود التطوعية وخاصة عن طريق الجماعات والهيئات والتنظيمات الأهلية لسد تلك الثغرات

4- أن الهيئات الحكومية أقل انتشارا في تقديم خدماتها من الأجهزة الحكومية لذا تقتصر على فئات ومناطق خاصة ألا أن من أهم ما يميزها المرونة والانطلاق والابتكار والابداع فقد ينجح نوع من الخبرات فيثير الرأي العام فيطالب بتعميمها مما يؤدي الى انتقاله الى المؤسسة الحكومية.

● 2- نظرية الأعمدة المتوازنة

لاحظ «جراي» أن الحكومات قد تتعهد بتنفيذ برامج ضخمة ربما لا تستطيع أن توفى بها اما اذا كان ذلك على سبيل الدعاية للحصول على مراكز السلطة أو قد يكون ذلك نتيجة للمفاجآت التي لم تكن في الحسبان كالكوارث الطبيعية أو الحروب

لذا ترى النظرية أنه لا مقام لمجتمع يسعى لتحقيق الرفاهية الاجتماعية بغير وجود شراكة وتعاون وتضامن بين الأجهزة و الإدارات الحكومية من جانب والأجهزة والهيئات الشعبية من جانب آخر وكلاهما مكمل للآخر ولكن يشترط عدم التكرار أو التضاد والتداخل بين الخدمات وترى النظرية أن المؤسسات الأهلية يجب أن تقدم خدمات توازي وتضاهي ما تقوم به الهيئات الحكومية

ثانيا : شكل العلاقة بين الهيئات الحكومية والأهلية.

تشارك الهيئات الأهلية جنبا إلى جنب مع الهيئات الحكومية في تحقيق برامج الرعاية الاجتماعية في المجتمع السعودي، ويتلخص هذا الدور في:

- ❖ **أولا:** قيام الهيئات الأهلية بتجريب أنواع جديدة من البرامج والخدمات لمقابلة الاحتياجات القديمة أو لظهور احتياجات جديدة وتوجيه انظار الهيئات الحكومية لتعميمها بعد نجاح الهيئات الأهلية في تقديمها.
- ❖ **ثانيا:** تولى مسؤوليه بعض البرامج التي بدأتها الحكومة والخاصة بفئات معينه مع المواطنين مثل برامج التأهيل المهني لذوي العاهات وبرامج الأحداث المنحرفين ويوفر هذا على الحكومة جهدا مما يمكنها من القيام بأنواع أخرى من النشاط يحتاجها المواطنون بوجه عام.
- ❖ **ثالثا:** اكتشاف الفجوات الموجودة في النشاط الحكومي والعمل على سدّها .
- ❖ **رابعا:** المساهمة في تنفيذ خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية جنبا إلى جنب مع الهيئات الحكومية

ويحقق المزج بين أنشطه الهيئات الحكومية والأهلية مزايا منها:

1. ان المزج بين الأنشطة الأهلية والحكومية ييسر أداء الخدمات ويزيد من الفوائد التي تعود على المواطنين.
2. ان المؤسسات الأهلية سوف تستمر في احتياجاتها إلى الدعم الذي تقدمه الحكومة لان هناك اهتماما عاما بأنشطة هذه المؤسسات لتساهم مع الهيئات الحكومية في تحقيق التنمية.

ثالثا: دور الهيئات الأهلية في برامج الرعاية الاجتماعية:

وتأخذ العلاقة بين النشاط الحكومي والنشاط الأهلي شكلا واحدا أو أكثر من الأشكال التالية:

1. أن تقوم المنظمات الحكومية بدور الإشراف والتوجيه بالنسبة للمنظمات الأهلية للتأكد من حسن قيامها بأعمالها في حدود اللوائح الموضوعة.
2. تقوم المنظمات الحكومية بالتخطيط ورسم السياسات العامة وتحديد المستويات المقبولة للخدمة وتترك للمنظمات الأهلية مهمة التنفيذ.
3. تقوم المنظمات الحكومية بصرف إعانات للمنظمات الأهلية تعينها على العمل وعلى تحقيق أغراضها.
4. تضع المنظمات الحكومية النموذج الذي يحتذى به بأن تنشئ مشروعات نموذجية وتدعو للمنظمات الأهلية وتشجعها على عمل المثل..

5. ولكي تزيد كفاءة المؤسسات الأهلية والحكومية في تقديمها للخدمات في المملكة فإنه يلزم توفر مجموعة من الأسس العامة أهمها:

- أن تقديم الخدمة يجب أن يغطي كل الأفراد الذين تلتزم الحكومة نحوهم بمسؤولية عامة سواء قامت بهذه الخدمة الهيئات الحكومية مباشرة أو من خلال المؤسسات الأهلية.
- ضرورة الوضوح في تحديد الخدمات والعلاء إلى جانب البرامج التي تقدم لهم بالنسبة لكل من المؤسسات الأهلية والمؤسسات الحكومية مع ضمان التنسيق بين كلا النوعين من المؤسسات لتقديم الخدمات للمواطنين.
- وجود معايير خاصة بالسياسات والخدمات التي تقدمها المؤسسات الحكومية والأهلية على أن توضع برامج كل منها في ضوء تلك المعايير.
- ضرورة وجود تخطيط مشترك لتقديم رعاية متكاملة على أساس علمي للعلاء إلى جانب تقديم استخدام الدعم الحكومي واستثماره لاستخدامه أفضل استخدام ممكن لهذا الغرض وتحديد الدعم الحكومي لكل من المؤسسات الحكومية والأهلية على أساس تحليل الخدمات التي تقدمها كل منها والمجالات التي تعمل فيها.

المقارنة بين النشاط الأهلي والنشاط الحكومي

أوجه المقارنة	الهيئات الأهلية	الهيئات الحكومية
1/ النشأة	تنشأ المؤسسات الأهلية متزامنة في نشأتها حيث تنشأ تلقائياً عن طريق نشاط أعضائها من المهتمين دون مساعدة مهنية وعي تنشأ وفقاً لقانون ينظم عمل جمعيات ومؤسسات العمل	تنشأ عن طريق الحكومة ولها سند من القانون
2/ التعريف	هيئات تقول على الجهود التطوعية لجماعات من الأفراد المهتمين بالخدمة العامة يتولون إدارتها في إطار النظام العام أو القوانين والتشريعات التي تنظم العمل الاجتماعي التطوعي	إحدى وحدات الجهاز الحكومي سواء كانت مركزية أو إقليمية أو محلية وتخضع هذه الوحدة في شئونها لقوانين أو لوائح أو نظم موحدة
3/ تحديد الأهداف	يحددها مجلس الإدارة عن طريق اقتراح لها ويقر في نظامها الأساسي ويقرها من الجمعية العمومية.	تحددها التشريعات والقوانين والقرارات التي تصدرها السلطة العليا
4/ التنفيذ	تستمد سياستها من النظام الأساسي لها والمشرع وفقاً له من وزارة الشؤون.	تحدد سياستها إما بقانون أو قرارات ملكية.
5/ الهيكل التنظيمي	يبدأ من القمة ممثلة في الجمعية العمومية كأعلى سلطة ثم مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والجهاز الإداري والفني.	على درجة كبيرة من التعقيد يأخذ مستويات متعددة من أصغر وحدة على المستوى المحلي إلى أعلى الهرم التنظيمي في المستوى القومي.
6/ التمويل	تعتمد في تمويلها على ما تجمعها من تبرعات الجمهور في صورة اشتراكات وهبا ووصايا وقد تحصل على إعانات من الجهات الحكومية.	مصادر مصادرها في الضرائب والرسوم وهي ملزمة بالفعل في حدود الاعتمادات المقدمة لها.
7/ جمهور المستفيدين من خدماتها	خدماتها لأعضاء أو لنوعية خاصة من الأفراد قد تحكمها شروط خاصة.	خدماتها متاحة لجميع أفراد الشعب على تنوع فئاتها الاجتماعية.
8/ أسلوب العمل	تمتاز بمرونة أكثر في العمل حيث تستطيع تعديل نظامها وقواعد العمل فيها بل وأهدافها وجهازها الإداري في التي تحدد لنفسها النظم والقواعد الإدارية والمالية المرنة	أكثر تعقيداً في أسلوب العمل فهي مقيدة بقواعد العمل صدرت بها قوانين أو لوائح تحتاج إلى وقت طويل وإجراءات مقيدة لتغييرها والهيئات الحكومية غالباً ما تتصف بالمركزية.
9/ الرقابة	تخضع لرقابة بعض الأجهزة مثل الاتحادات الإقليمية والنوعية العامة وكذلك رقابة الجهة الإدارية المختصة.	تخضع لرقابة الدولة.

ومن الملاحظ أن المجتمع العربي يعاني من تدني التفاعل مع مجالات العمل التطوعي ومؤسساته ولجانه، ويعود السبب في ذلك لأسباب عديدة منها:

- 1- غياب ثقافة التطوع لدى الكثير من الناس وعدم إدراك المضامين النبيلة لأهداف الأعمال التطوعية، وعدم وضوح فوائد ومكتسبات العمل الخيري والتطوعي.
- 2- وجود معوقات ومشاكل تعترض طريق العاملين في الأعمال التطوعية مما يدفع بالكثير إلى الابتعاد عن المشاركة في الأعمال التطوعية.
- 3- اهتمام الأفراد بالقضايا الخاصة وعد إعطاء أية أهمية لقضايا المجتمع والمصلحة العامة للأمة.
- 4- تقليدية بعض قيادات العمل التطوعي وعدم قدرتها على إنتاج خطاب ثقافي تطوعي قادر على التجديد والفاعلية والتجاوب مع متغيرات العصر.

ولكي نستطيع تجاوز ذلك لا بد من تفعيل ثقافة التطوع على المستويين النظري التأصيلي والعمل التطبيقي في البنية الاجتماعية، وهذا يتطلب ما يلي:

- 1- صياغة خطاب ثقافة التطوع بأسلوب جديد قادر على التأثير في الأجيال المعاصرة.
 - 2- التركيز على فوائد ومكتسبات العمل التطوعي للأفراد المتطوعين كي تزداد القناعة بأهمية المشاركة في الأعمال التطوعية.
 - 3- ترتيب الأولويات في العمل التطوعي بما يناسب كل مجتمع وأمة وبما يساهم في تلبية الحاجات الجديدة للمجتمع، وعدم الاكتفاء بالأعمال التقليدية كدعم الفقراء والمحتاجين وإن كان من صلب الأعمال التطوعية، إلا أنه توجد قضايا مهمة ورئيسية كدعم المتفوقين دراسيا والمساهمة في تشغيل عاطلين عن العمل.
 - 4- استقطاب عناصر جديدة للأعمال التطوعية لبث روح جديدة فيها، وإنتاج الأفكار الجديدة والبرامج الجديدة وهذا يتطلب منح الفرصة لقيادات جديدة مؤهلة لقيادة المشاريع التطوعية.
- وبهذه الخطوات يمكن دفع العمل التطوعي في مجتمعنا إلى المزيد من الإنجاز والعطاء والفاعلية.

المحاضرة السابعة

إطار العمل الاجتماعي التطوعي.

أولاً: الإطار المجتمعي

تصاعد الاهتمام على مستوى العالم في الآونة الأخيرة بالعمل التطوعي والذي أصبح شريك في الذي « العالم الثالث » الدور التنموي خاصة في دول يعتبر التنمية التحدي الأساسي بالنسبة له أصبح العمل التطوعي وسيلة للتغيير الاجتماعي وذلك بالرغم من ان العمل الاجتماعي التطوعي لا زال يواجه معوقات كبيرة تمنعه من ان يكون إطاراً فعالاً لتحقيق التنمية والمشاركة والتعامل إلا أنه رغم ذلك يقوم بدور كبير في المجتمع، يتمثل في:

1- يغلب على مجال عملها المشروعات الانمائية، إعادة التأهيل من خلال العمل في إطار ثقافة التنمية والدفاع عن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

2- هو نمط من انماط المشاركة في الحياة الاجتماعية والخدمية والسياسية والثقافية بما يمثله كأحد هياكل الاندماج السياسي والاجتماعي حيث يتم من خلاله التدريب الفردي والجماعي على الاستفادة من الخبرات والمعارف ووضعها موضع التطبيق الحقيقي للنفع العام

3- يمثل سلطة مضادة تضمن لقرى المجتمع السياسية والاجتماعية قنوات المشاركة والاندماج والتعبير المستقل عن السلطة، هو قوة تتولى مهمة الوساطة بين السلطة من جهة والمجتمع الأهلي من جهة أخرى.

4- يسهم العمل التطوعي كغيره من القطاعات في الدخل القومي من خلال إقامة صناعات، توفير وظائف، وان يتم تقدير قيمة وتكلفة الجهود التطوعية المجانية للفرد كجزء من الاقتصاد القومي للدولة التي تقدم في مجالات عدة مثل الثقافة والترويج والتعلم والبحث والصحة والخدمات الاجتماعية البيئة والتنمية والسكان القانون والعمل الخيري الانشطة الدولة المجموعات الدينية المنظمات المهنية

5- مشاركة القطاع التطوعي في التنمية تعطي عائد تنموي ونعني مشاركة الناس في تحديد مصائرهم

6- مشاركة القطاع يحد من الفساد والهدر ويصنع المشاركة الشعبية

العمل التطوعي أقدر من المنظمات والمؤسسات الحكومية للأسباب التالية:

- ❖ كفاءته في تقديم الخدمات للفئات التي يتعامل معها
- ❖ تواجده الكثيف وتعرفه بصورة أفضل على حاجات الأفراد
- ❖ قدرته على تخفيض تكاليف الخدمات التي يقدمها
- ❖ أقل روتينياً عنه في القطاع الحكومي وأقل صرامة في الاجراءات
- ❖ طبيعة الفئات التي يتعامل معها القطاع التطوعي والتي لا تتحمل تعقيدات البيروقراطية

أ - العمل التطوعي أقدر من المنظمات والمؤسسات الحكومية للأسباب التالية

يمثل العمل التطوعي قيمة انسانية كبرى تتمثل في العطاء والبذل بكافة أشكاله فهو سلوك حضاري لا يمكن لأي دولة أن تتبنى برامج التنمية في المجتمعات من دونه، لأن هذا القطاع الخيري يتيح لكافة أفراد المجتمع الفرصة للمساهمة في عمليات البناء الاجتماعي والاقتصادي كما يساعد على تنمية المسؤولية والاحساس بها لدى المتطوعين في العمل الخيري.

إن هناك علاقة جدلية بين التنمية وبين نجاحها في المجتمع والعمل التطوعي حيث تشير الشواهد الواقعية والتاريخية إلى أن التنمية تتبع من الإنسان الذي يعتبر وسيلتها الأساسية.

كما أنها تهدف في الوقت ذاته إلى الارتقاء به في جميع الميادين الاقتصادية والاجتماعية والصحية والثقافية. ومن المسلمات أن التنمية تقوم على الجهد البشري وهو ما يستلزم بالإضافة إلى الخطط الواضحة والمحددة وجود الانسان الواعي القادر على المشاركة في عمليات التنمية

وتكمن أهمية العمل التطوعي في المجتمع في عدة نقاط توجز في:

1- تخفيض كلفة الانتاج وتخفيض النفقات الحكومية:

يسهم العمل التطوعي من جهة اخرى في الاقتصاد والنتائج القومي للدولة حيث تعمل المؤسسات الخيرية من خلال برامجها وأنشطتها في مجالات خدمة المجتمع على المساهمة في تخفيض تكاليف انتاج السلع والخدمات.

فإذا تم الاعتماد في تنفيذ عدد من البرامج وخاصة الخدمة منها في بعض القضايا كالنظفم او الادارة او القوى العاملة او حتى رأس المال على العمل التطوعي فإن ذلك بلا شك سيؤدي الى خفض التكاليف ويحقق فوائد لأفراد المجتمع بتحقيق انخفاض في الأسعار. ويحقق ذلك تقليصا للأنفاق الحكومي مما يساعد الحكومات على توسيع الخدمات التي تقدمها لأفراد المجتمع خاصة في ظل اتجاهات الدول إلى خصخصة الخدمات.

2- المساهمة في زيادة الناتج القومي

من خلال اسهامات المؤسسات في تأهيل الأسر والأفراد ونقلهم إلى دائرة الانتاج والمقدرة على العطاء، وتعمل على إتاحة الفرصة لهم بالدخول إلى دورة الاقتصاد القومي للتمكن من المساهمة في اقتصاد الدولة والمجتمع بشراء وبيع استخدام السلع والخدمات مما يساهم في تنشيط الاقتصاد الوطني.

إن نشاط الجمعيات الخيرية يغطي احتياجات فئة كبيرة من المهمشين مجتمعيًا غابت عنهم رعاية الدولة وباتت المساعدات التي تقدم لهم من الجمعيات هي كل ما يقدمه المجتمع لهم.

ب- دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع

1- الاستفادة من الموارد البشرية:

يمثل العمل التطوعي دورا ايجابيا في إتاحة الفرصة لكافة أفراد المجتمع للمساهمة في عمليات البناء الاجتماعي والاقتصادي اللازمة في كل زمان ومكان. ويساعد العمل التطوعي على تنمية الاحساس بالمسؤولية لدى المشاركين ويشعرهم بقدرتهم على العطاء وتقديم الخبرة في المجال الذي يتميزون فيه.

2- الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة:

يساهم العمل التطوعي في تخفيض تكاليف الانتاج ويساعد على تحقيق زيادة الانتاج ومع تزايد الطلب على السلع والخدمات من قبل أفراد المجتمع وصعوبة الحصول عليها في كثير من الأحيان فإنه يصبح من الأهمية بمكان الاعتماد على جهود المتطوعين لتوفير جزء من هذه الاحتياجات. والعمل التطوعي يوجه عام يجمع الطاقات المهذرة ويسخرها لخدمة البناء والتنمية الاقتصادية من خلال المؤسسات والمنظمات والهيئات الخيرية.

3- تحديد أولويات التنمية:

يؤدي العمل التطوعي دور هام في تحديد الأولويات والتحديات في المشاريع التنموية لما يتمتع به من خصوصية تتمثل في علاقة المؤسسات بالفئات المستهدفة وقربها با واندماجها في بعض الأحيان مع تلك الفئات وتنتج تلك العلاقة رؤية واضحة وأعمق للاحتياجات الملحة والمشاكل والمعوقات التي يمكن أن تصادف المشاريع التنموية ويمكنها من نقل صورة أكثر وضوحا ومصداقية الى الجهات المعنية بصنع القرار

ثانيا: الاطار القانوني للعمل التطوعي.

بعد تحول العمل التطوعي من البعد الفردي الى البعد الجماعي كان لابد من تنظيمه وتحديد ادوار العاملين به ضمن منظومة تحكمها أطر تشريعية.

وبعد أن أصبح العمل التطوعي يأخذ الشكل الرسمي بأبعاده وأطر، شهدت تشريعات الدول اهتماما بتنظيم العمل التطوعي من خلال أطر قانونية إلا أن القوانين الخاصة بالمنظمات الاهلية المعمول بها في عدد من الدول العربية قديمة ومقيدة الى حد بعيد لعمل هذه المنظمات، وذلك من حيث انها تتيح قدر كبير من سيطرة الحكومات على مقدرات العمل الاهلي التطوعي وتضعف الى حد بعيد استقلالية هذه المنظمات وشرعيتها وحقها في العمل

ويمكن استعراض بعض التشريعات التي ساهمت في تكوين الاطار القانوني للعمل التطوعي:

الإعلان العالمي لحقوق الانسان: الصادر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 217 عام 1946 والي أعطى الأفراد الحق في الاجتماع والتجمع السلميين وأكدت المادة 19 من هذا الاعلان أن لكل شخص حق التمتع بحرية الرأي

الميثاق الدولي للحقوق والمدنية والسياسية: لعام 1966 أعطى حق الانضمام الى نقابة مهنية كأحد الحقوق المدنية واصبح هذا الميثاق بمثابة اتفاقية ملزمة متعددة الطراف وقد صدقت عليها أكثر من 135 دولة

الميثاق الأوروبي لحقوق الانسان عام 1950: أعطى الحق في التجمع أما المادة (10) فاعطى الحق في التعبير

الميثاق الإفريقي لحقوق الانسان : والشعوب لعام 1981 في المادة (10) أن لكل شخص الحق في التجمع الحر بشرط أن يلتزم بالقانون.

أ -المبادئ التشريعية للعمل التطوعي

تناولت المواثيق الدولية والتي تنادي بشرعية حقوق الانسان في حق الافراد في حرية المجتمع في ممارسة العمل التطوعي ومن هذه المبادئ ما يلي:

- 1- يجب ان تصاغ التشريعات بما يسمح بانشاء منظمات غير حكومية بتكلفة معقولة واجراءات بعيدة عن التعقيد ويعني ذلك أن تشكيل التنظيمات من حق الأفراد والجماعات ولأي غرض قانوني لا يستهدف الربح ويكون اختياريا
- 2- من خلال التشريعات يكون من حق المنظم كسب الشخصية المعنوية او الاعتبارية والتي تعني أن المنظمة تصبح مسؤولة قانونيا عما تقوم به من أعمال.
- 3- أن يتطلب انشاء المنظمة ادنى قدر من ممارسة السلطة التقديرية او الحكم الشخصي من جانب المؤسسة الرسمية الى جانب تحديد الوثائق الرئيسية المطلوبة لانشاء المنظمة والقيود عليها وغيرها من الاجراءات المطلوبة.
- 4- أن يسمح للمنظمات التطوعية أن تحدد نظام العمل وفقا لرغبات مؤسسي المنظمة
- 5- أن تضمن التشريعات حق الاشخاص المعنوية والطبيعية لتكوين المنظمات التطوعية.
- 6- أن تكون العضوية في المنظمات التطوعية عضوية اختيارية بمعنى ان لا يجب أن يفرض على اي شخص الانضمام أو الاستمرار في عضوية المنظمة وهذا يعكس ما يحدث في بعض المنظمات كالنقابات المهنية كنقابة الاطباء مثلا إذا كانت التشريعات المنظمة للعمل التطوعي تختلف فيما بينها من دولة الى اخرى ومن المجتمع الى آخر الا أنها تتفق فيما بينها على المحاور التي يتناولها التشريع الذي ينظم العمل التطوعي في المنظمات التطوعية.

المحاضرة الثامنة

الإطار المؤسسي للعمل الاجتماعي التطوعي 2

2- مقدمة

يُمارس العمل التطوعي من خلال تنظيمات اجتماعية في المجتمع وهي كثيرة ومتعدد فهي تبدأ من الأسرة إلى الجمعية الخيرية ، فالهيئة الاجتماعية والتنظيمات الشبابية و النوادي و المؤسسات الإيوائية تندرج تحت البعد الاجتماعي للمنظمات ، و قد أطلق عليها البعض الآخر المنظمات غير الحكومية ، وذهب فريق آخر إلى تسمية قطاع هذا العمل بالقطاع الثالث في مقابل القطاعين العام والخاص.

فالعمل التطوعي بحاجة إلى التنظيم المحكم ليتمكن من تحقيق أهدافه بعيدا عن الارتجال و التوخي و يستلزم ذلك توافر البنية التحتية و البنية المشجعة للعمل التطوعي.

اولا :المكونات الأساسية للبناء المؤسسي:

1- البناء التنظيمي:

لكل منظمة بناء تنظيمي، يوضح تقسيم النشاطات والأعمال والواجبات والأقسام والإدارات ، و تستلزم عملية البناء التنظيمي:

تحديد أهداف المنظمة، ثم تحديد أوجه النشاطات المختلفة في العمل المطلوب ، تحديد العمليات المطلوبة في كل نشاط و تجميعها في وحدات إدارية، و تحديد الوظائف في كل عملية ، مع تحديد واجبات كل وظيفة ، و المؤهلات المطلوبة في شاغلها، و تعيين الأفراد و تكليفهم بالوظائف و منحهم السلطات اللازمة، لكي يتمكنوا من ممارسة الواجبات الملقاة على عواتقهم، وتحديد العلاقة بينهم، مع توفير التسهيلات والإمكانيات الخاصة بالعمل.

و يتضمن البناء التنظيمي لمنظمة ما، وجود الهيكل التنظيمي وما يتطلب من وضوح التصميم و المفهوم الذي بني عليه، ووضوح الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات وجهة المساءلة و المكافأة.

2- الكفاءة المؤسسية:

تعرف بأنها فاعلية المنظمة و كفاءتها في استخدام مواردها المتاحة لتحقيق أهدافها بشكا أمثل. وهناك فرق بين الفاعلية و الكفاءة، فالفاعلية تعرف بأنها عمل الأشياء الصحيحة، و أما الكفاءة فتعرف بأنها عمل الأشياء بشكل جيد، و كل هذه المعاني مقصودة في تعريف الكفاءة المؤسسية.

تتضمن الكفاءة المؤسسية: فاعلية التخطيط، و فاعلية التنفيذ، و فاعلية التقييم، و فاعلية الاتصالات.

1- فاعلية التخطيط فتشمل:

وضع الخطط و الأهداف و الاستراتيجية لأنشطة المنظمة المستقبلية، مع القدرة و الكفاءة و المرونة في التخطيط، و توجيه الموارد المحدودة، لتنفيذ الأنشطة الاستراتيجية للمنظمة، واستيعاب المستجدات البيئية المختلفة، و شمولها لكافة الفئات المستهدفة.

2- فاعلية التنفيذ

قدرة المنظمة على تنفيذ الأنشطة و البرامج بدقة و قوة و كفاءة، و امتلاك نظام تطبيقي صارم، مع الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات المحيطة بالمؤسسة و التخطيط للعمل، و ليس عمل التخطيط فقط، مع توفير ضمانات كافية للتنفيذ الجيد.

أما فعالية الرقابة و المتابعة فتشمل

القدرة على متابعة تحقيق الأهداف، و وضوح المعايير و المقاييس، كأساس للرقابة، و وجود نظام واضح و فعال للرقابة، مع وضوح آلية المتابعة الميدانية و الدورية للعمل، و القدرة على تصحيح المسار عند اكتشاف الخلل

أما فاعلية الاتصالات فتشمل:

انسبائية حركة المعلومات من القمة إلى القاعدة، وضوح طرق الاتصال داخل المؤسسة، وجود مناخ مشجع على المشاركة و الاتصالات المفتوحة، دعم و إسناد قيادة المنظمة لنظم الاتصالات.

3- القيادة الفاعلة

قصد بها قدرة القيادة على ابتكار الرؤى البعيدة، وصياغة الأهداف، و وضع الاستراتيجيات، و تحقيق التعاون، و تحفيز التعاون، و تحفيز الطاقات، من أجل العمل.

و القيادة الفاعلة هي التي تصوغ الرؤى للمستقبل، آخذة في الاعتبار المصالح المشروعة لجميع الأطراف المعنية، و تضع استراتيجية راشدة في اتجاه تلك الرؤى، مع ضمان دعم مراكز القوة الرئيسية للعمل من حولها، لإيجاد الدافع للتحرك إلى الأمام باتجاه تحقيق الأهداف.

والقيادة في مفهومها العام لا تهتم بالنظام و النمطية، بقدر ما تهتم بالحركة و التغير، لذا فهي تركز على ثلاث عمليات رئيسية هي: تحديد لاتجاه و الرؤية، وحشد القوى تحتها، و التحفيز و شحذ الهمم من أجل تحقيق تلك الرؤية.

و لابد أن يمتلك الفريق القيادي في المنظمة مهارات قيادية و إدارية و كفاءة جيدة في مجال وضع الاستراتيجيات، وأن يكون حساسا للمتغيرات المؤثرة على المنظمة، مع وضوح في الأولويات و الخطط التنفيذية، و التطوير المستمر للكوادر العامة في المؤسسات.

4- إدارة الموارد البشرية و المالية :

إدارة الموارد البشرية تعني عملية توظيف و قيادة العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة؛ فالتوظيف يشمل: استقطاب واختيار العاملين، و القيادة تعني: تهيئة الظروف التي تكمن العاملين من الأداء، ثم تقويم الأداء لتحديد الاحتياجات التدريبية و التطويرية، و مكافئة الأداء المتميز، و تحفيز العاملين لمزيد من التفوق في الأداء، و العنصر البشري يعد من أغنى الموارد التي تمتلكها المنظمة.

إن قوة أي منظمة تستمد من قوة رجالها لا من قوة خططها أو لوائحها و أنظمتها، أو مواردها المالية، ولا سيما إذا وجدت القوة البشرية المدربة التي تستطيع تسخير هذه الإمكانيات لتحقيق أهداف المنظمة الخيرية. و تشمل توفير المعايير الواضحة في اختيار الموظفين و في قياس فاعليتهم و كفاءتهم، و مشاركتهم في اتخاذ القرارات و التعاون مع الدقة في تحديد و تنفيذ برامج التدريب، و تحقيق أعلى درجات الرضا الوظيفي في المنظمة.

و تأتي أهمية الموارد المالية في العمل الخيري أو غيره في الدرجة الثانية بعد أهمية الموارد البشرية؛ لأن العنصر البشري هو الذي يسخر المال في أغراضه المختلفة. و تشمل إدارة الموارد المالية، وجود خطة واضحة لتوفيرها و كفايتها في المنظمة مع وضوح الموازنات بما يحقق الخطط التنفيذية، ودقة نظم المحاسبة و ضبط المصروفات و إدارة مالية تؤكد الجدوى من المشروعات مع وجود نظام مالي فعال يرصد المؤشرات المالية.

5- الكفاءة التسويقية

ويقصد بها وجود الخطط التسويقية و الترويجية لأنشطة المنظمة و مشروعاتها، مع وجود برنامج فعال لتكريس العلاقات الإنسانية و تنشيط العلاقات الخارجية، و وجود شبكة متينة من العلاقات المؤسسية، و التركيز على احتياجات الفئات المستهدفة، و تقديم أفضل الخدمات للجمهور مقارنة بالآخرين.

وجود قاعدة بيانات شاملة عن العملاء و سائر المستهدفين، مع المعرفة الشاملة بالمنافسين و المؤثرين على أنشطة المنظمة، و معرفة وافية عن طبيعة و نوعية خدماتهم وتميزهم، و معرفة قطاعات الجمهور، و ترتيبها حسب الأهمية، و معرفة البيئة الحكومية و الاجتماعية المؤثرة على أداء المنظمة، و معرفة مدى تقبل الجمهور للخدمات المقدمة من المنظمة.

6- أنظمة وأساليب العمل

هي مجموعة السياسات والقواعد و الأساليب و الإجراءات التي تحكم نشاط المنظمة لتحقيق أهدافها.

ثانيا: مميزات و خصائص العمل المؤسسي

إن أهمية العمل المؤسسي تكمن في مجموعة من السمات والخصائص التي تجعله مميزا، منها ما يلي:

1. تحقيق مبدأ التعاون و الجماعة، الذي هو من أسس مقاصد الشريعة الإسلامية المطهرة.
2. تحقيق التكامل في العمل.
3. الاستقرار النسبي للعمل، في الوقت الذي يخضع فيه العمل الفردي للتغيير كثيرا، قوة وضعفا، أو مضمونا و اتجاهها، بتغيير الأفراد و اختلاف قناعاتهم.
4. القرب من الموضوعية أكثر من الذاتية، بوضع معايير محددة، و موضوعية للقرارات.
5. العمل المؤسسي يوضح الأهداف وينظم العمل لأنه يجدر على الوضوح و تحمل المسؤولية.
6. اكتساب صفة الشرعية للمشاركة و البرامج التابعة للمؤسسة مما يفتح أمامها كثيرا من الميادين ويسهل سياسة الانتشار.

ثالثا: عناصر العمل المؤسسي:

1. وضوح الفكرة التي قامت من أجلها المؤسسة.
2. مشروعية المؤسسة و الحصول على الترخيص القانوني لبدء العمل وفق شروطه.
3. وجود قيادة مؤهلة و قادرة و متحمسة ومتفرعة للعمل.
4. توفير رأس المال الكافي من مصادر تمويل ذاتية و متنوعة و مستمرة مع الحفاظ على الاستقلالية بالتصرف و وجود نظام مالي ومحاسبي دقيق.
5. إيجاد سمعة جيدة للمؤسسة في نظر العاملين بها و المتعاملين معها.
6. قدرة المؤسسة على اتخاذ قراراتها دون تدخل خارجي و تحقيق أهدافها و التغلب على الصعوبات و إجبار الآخرين على مساهمتها.
7. جذب عدد كاف من العاملين الأكفاء المنجزين و المتحمسين و المقتنعين.
8. وجود لوائح و أنظمة عمل محددة و واضحة و متفق عليها و موثقة و مكتوبة و معروفة لكل الجهات المعنية و المتعاملة معها و متناسبة مع أهدافها.
9. وجود خطط و برامج محددة و واضحة و مدروسة و متفق عليها و موثقة و مكتوبة و معروفة للجهات المعنية.
10. وجود نظام للرقابة و المتابعة و التقويم المستمر للتأكد من سلامة التخطيط و التنفيذ.

إن نجاح العمل التطوعي مرهون بوجود إطار مؤسسي ناجح يمارس فيه العمل التطوعي من خلال تنظيم للطاقات البشرية بالرغم من أن المتطوع ادة لا تكون له في المؤسسات الأهلية حقوق مثل الموظفين في القطاعات الحكومية و الخاصة من راتب شهري أو إجازات.

إلا أن مؤسسات العمل التطوعي تجعل العمل منظما و مقتننا من حيث الواجبات و الحقوق و المكافآت المعنوية و التشجيعية التعويضية و تحديد الأهداف من أهم المهام التي على المؤسسة التطوعية أن تعطيها اهتماما بالغا قبل أن تشرع في أنشطتها.

المحاضرة الثامنة

الإطار المؤسسي للعمل الاجتماعي التطوعي 2

2مقدمة

يُمَارَس العمل التطوعي من خلال تنظيمات اجتماعية في المجتمع وهي كثيرة ومتعدد فهي تبدأ من الأسرة إلى الجمعية الخيرية ، فالهيئة الاجتماعية و التنظيمات الشبابية و النوادي و المؤسسات الإيوائية تندرج تحت البعد الاجتماعي للمنظمات ، و قد أطلق عليها البعض الآخر المنظمات غير الحكومية ، وذهب فريق آخر إلى تسمية قطاع هذا العمل بالقطاع الثالث في مقابل القطاعين العام والخاص.

فالعمل التطوعي بحاجة إلى التنظيم المحكم ليتمكن من تحقيق أهدافه بعيدا عن الارتجال و التوخي و يستلزم ذلك توافر البنية التحتية و البنية المشجعة للعمل التطوعي.

اولا :المكونات الأساسية للبناء المؤسسي:

1- البناء التنظيمي:

لكل منظمة بناء تنظيمي، يوضح تقسيم النشاطات والأعمال والواجبات والأقسام والإدارات ، و تستلزم عملية البناء التنظيمي:

تحديد أهداف المنظمة، ثم تحديد أوجه النشاطات المختلفة في العمل المطلوب ، تحديد العمليات المطلوبة في كل نشاط و تجميعها في وحدات إدارية، و تحديد الوظائف في كل عملية ، مع تحديد واجبات كل وظيفة ، و المؤهلات المطلوبة في شاغلها، و تعيين الأفراد و تكليفهم بالوظائف و منحهم السلطات اللازمة، لكي يتمكنوا من ممارسة الواجبات الملقاة على عواتقهم، وتحديد العلاقة بينهم، مع توفير التسهيلات والإمكانيات الخاصة بالعمل.

و يتضمن البناء التنظيمي لمنظمة ما، وجود الهيكل التنظيمي وما يتطلب من وضوح التصميم و المفهوم الذي بني عليه، ووضوح الأدوار و المسؤوليات و الصلاحيات و جهة المساءلة و المكافأة.

2- الكفاءة المؤسسية:

تعرف بأنها فاعلية المنظمة و كفاءتها في استخدام مواردها المتاحة لتحقيق أهدافها بشكا أمثل. وهناك فرق بين الفاعلية و الكفاءة، فالفاعلية تعرف بأنها عمل الأشياء الصحيحة، و أما الكفاءة فتعرف بأنها عمل الأشياء بشكل جيد، و كل هذه المعاني مقصودة في تعريف الكفاءة المؤسسية.

تتضمن الكفاءة المؤسسية: فاعلية التخطيط، و فاعلية التنفيذ، و فاعلية التقييم، و فاعلية الاتصالات.

1- فاعلية التخطيط فتشمل:

وضع الخطط و الأهداف و الاستراتيجية لأنشطة المنظمة المستقبلية، مع القدرة و الكفاءة و المرونة في التخطيط، و توجيه الموارد المحدودة، لتنفيذ الأنشطة الاستراتيجية للمنظمة، واستيعاب المستجدات البيئية المختلفة، و شمولها لكافة الفئات المستهدفة.

2- فاعلية التنفيذ

قدرة المنظمة على تنفيذ الأنشطة و البرامج بدقة و قوة و كفاءة، و امتلاك نظام تطبيقي صارم، مع الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات المحيطة بالمؤسسة و التخطيط للعمل، و ليس عمل التخطيط فقط، مع توفير ضمانات كافية للتنفيذ الجيد.

أما فعالية الرقابة و المتابعة فتشمل

القدرة على متابعة تحقيق الأهداف، و وضوح المعايير و المقاييس، كأساس للرقابة، و وجود نظام واضح و فعال للرقابة، مع وضوح آلية المتابعة الميدانية و الدورية للعمل، و القدرة على تصحيح المسار عند اكتشاف الخلل

أما فاعلية الاتصالات فتشمل:

انسيابية حركة المعلومات من القمة إلى القاعدة، وضوح طرق الاتصال داخل المؤسسة، وجود مناخ مشجع على المشاركة و الاتصالات المفتوحة، دعم و إسناد قيادة المنظمة لنظم الاتصالات.

3- القيادة الفاعلة

قصد بها قدرة القيادة على ابتكار الرؤى البعيدة، وصياغة الأهداف، و وضع الاستراتيجيات، و تحقيق التعاون، و تحفيز التعاون، و تحفيز الطاقات، من أجل العمل.

و القيادة الفاعلة هي التي تصوغ الرؤى للمستقبل، آخذة في الاعتبار المصالح المشروعة لجميع الأطراف المعنية، و تضع استراتيجية راشدة في اتجاه تلك الرؤى، مع ضمان دعم مراكز القوة الرئيسية للعمل من حولها، لإيجاد الدافع للتحرك إلى الأمام باتجاه تحقيق الأهداف.

والقيادة في مفهومها العام لا تهتم بالنظام و النمطية، بقدر ما تهتم بالحركة و التغير، لذا فهي تركز على ثلاث عمليات رئيسية هي: تحديد لاتجاه و الرؤية، وحشد القوى تحتها، و التحفيز و شحذ الهمم من أجل تحقيق تلك الرؤية.

و لابد أن يمتلك الفريق القيادي في المنظمة مهارات قيادية و إدارية و كفاءة جيدة في مجال وضع الاستراتيجيات، وأن يكون حساسا للمتغيرات المؤثرة على المنظمة، مع وضوح في الأولويات و الخطط التنفيذية، و التطوير المستمر للكوادر العامة في المؤسسات.

4- إدارة الموارد البشرية و المالية :

إدارة الموارد البشرية تعني عملية توظيف و قيادة العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة؛ فالتوظيف يشمل: استقطاب واختيار العاملين، و القيادة تعني: تهيئة الظروف التي تكمن العاملين من الأداء، ثم تقويم الأداء لتحديد الاحتياجات التدريبية و التطويرية، و مكافئة الأداء المتميز، و تحفيز العاملين لمزيد من التفوق في الأداء، و العنصر البشري يعد من أغنى الموارد التي تمتلكها المنظمة.

إن قوة أي منظمة تستمد من قوة رجالها لا من قوة خططها أو لوائحها و أنظمتها، أو مواردها المالية، ولا سيما إذا وجدت القوة البشرية المدربة التي تستطيع تسخير هذه الإمكانيات لتحقيق أهداف المنظمة الخيرية. و تشمل توفير المعايير الواضحة في اختيار الموظفين و في قياس فاعليتهم و كفاءتهم، و مشاركتهم في اتخاذ القرارات و التعاون مع الدقة في تحديد و تنفيذ برامج التدريب، و تحقيق أعلى درجات الرضا الوظيفي في المنظمة.

و تأتي أهمية الموارد المالية في العمل الخيري أو غيره في الدرجة الثانية بعد أهمية الموارد البشرية؛ لأن العنصر البشري هو الذي يسخر المال في أغراضه المختلفة. و تشمل إدارة الموارد المالية، وجود خطة واضحة لتوفيرها و كفايتها في المنظمة مع وضوح الموازنات بما يحقق الخطط التنفيذية، ودقة نظم المحاسبة و ضبط المصروفات و إدارة مالية تؤكد الجدوى من المشروعات مع وجود نظام مالي فعال يرصد المؤشرات المالية.

5- الكفاءة التسويقية

ويقصد بها وجود الخطط التسويقية و الترويجية لأنشطة المنظمة و مشروعاتها، مع وجود برنامج فعال لتكريس العلاقات الإنسانية و تنشيط العلاقات الخارجية، و وجود شبكة متينة من العلاقات المؤسسية، و التركيز على احتياجات الفئات المستهدفة، و تقديم أفضل الخدمات للجمهور مقارنة بالآخرين.

وجود قاعدة بيانات شاملة عن العملاء و سائر المستهدفين، مع المعرفة الشاملة بالمنافسين و المؤثرين على أنشطة المنظمة، و معرفة وافية عن طبيعة و نوعية خدماتهم و تميزهم، و معرفة قطاعات الجمهور، و ترتيبها حسب الأهمية، و معرفة البيئة الحكومية و الاجتماعية المؤثرة على أداء المنظمة، و معرفة مدى تقبل الجمهور للخدمات المقدمة من المنظمة.

6- أنظمة وأساليب العمل

هي مجموعة السياسات والقواعد و الأساليب و الإجراءات التي تحكم نشاط المنظمة لتحقيق أهدافها.

ثانيا: مميزات و خصائص العمل المؤسسي

إن أهمية العمل المؤسسي تكمن في مجموعة من السمات والخصائص التي تجعله مميزا، منها ما يلي:

7. تحقيق مبدأ التعاون و الجماعة، الذي هو من أسس مقاصد الشريعة الإسلامية المطهرة.
8. تحقيق التكامل في العمل.
9. الاستقرار النسبي للعمل، في الوقت الذي يخضع فيه العمل الفردي للتغيير كثيرا، قوة وضعفا، أو مضمونا و اتجاهها، بتغيير الأفراد و اختلاف قناعاتهم.
10. القرب من الموضوعية أكثر من الذاتية، بوضع معايير محددة، و موضوعية للقرارات.
11. العمل المؤسسي يوضح الأهداف وينظم العمل لأنه يجدر على الوضوح و تحمل المسؤولية.
12. اكتساب صفة الشرعية للمشاركة و البرامج التابعة للمؤسسة مما يفتح أمامها كثيرا من الميادين و يسهل سياسة الانتشار.

ثالثا: عناصر العمل المؤسسي:

11. وضوح الفكرة التي قامت من أجلها المؤسسة.
12. مشروعية المؤسسة و الحصول على الترخيص القانوني لبدء العمل وفق شروطه.
13. وجود قيادة مؤهلة و قادرة و متحمسة و متفرعة للعمل.
14. توفير رأس المال الكافي من مصادر تمويل ذاتية و متنوعة و مستمرة مع الحفاظ على الاستقلالية بالتصرف و وجود نظام مالي و محاسبي دقيق.
15. إيجاد سمعة جيدة للمؤسسة في نظر العاملين بها و المتعاملين معها.
16. قدرة المؤسسة على اتخاذ قراراتها دون تدخل خارجي و تحقيق أهدافها و التغلب على الصعوبات و إجبار الآخرين على مساهمتها.
17. جذب عدد كاف من العاملين الأكفاء المنجزين و المتحمسين و المقتنعين.
18. وجود لوائح و أنظمة عمل محددة و واضحة و متفق عليها و موثقة و مكتوبة و معروفة لكل الجهات المعنية و المتعاملة معها و متناسبة مع أهدافها.
19. وجود خطط و برامج محددة و واضحة و مدروسة و متفق عليها و موثقة و مكتوبة و معروفة للجهات المعنية.
20. وجود نظام للرقابة و المتابعة و التقويم المستمر للتأكد من سلامة التخطيط و التنفيذ.

إن نجاح العمل التطوعي مرهون بوجود إطار مؤسسي ناجح يمارس فيه العمل التطوعي من خلال تنظيم للطاقات البشرية بالرغم من أن المتطوع ادة لا تكون له في المؤسسات الأهلية حقوق مثل الموظفين في القطاعات الحكومية و الخاصة من راتب شهري أو إجازات.

إلا أن مؤسسات العمل التطوعي تجعل العمل منظما و مقتننا من حيث الواجبات و الحقوق و المكافآت المعنوية و التشجيعية التعويضية و تحديد الأهداف من أهم المهام التي على المؤسسة التطوعية أن تعطيها اهتماما بالغا قبل أن تشرع في أنشطتها.

المحاضرة التاسعة

الجمعيات التعاونية (الجزء الأول)

أولاً: التعاونيات

ماهية التعاون ومبادئه

التعاونية كما يعرفها الحلف التعاوني الدولي: هي رابطة ذاتية الإدارة تتكون من افراد توحدا طوعا لتلبية احتياجاتهم وطموحاتهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المشتركة من خلال مشروع يمتلكونه ويديرونه ديمقراطيا بشكل مشترك " ويؤكد الخبراء أن التعاون " ليس نظاما وانما هو أسلوب عمل يقوم على الترابط والتضامن بين مجموعه من الافراد على أساس من الحقوق والواجبات المتساوية، ويهدف الى:

- ❖ رفع مستوى كفاءه ممارستهم لأنشطتهم الاقتصادية والاجتماعية ،
- ❖ والتغلب على ما قد يعترضهم من مشاكل ومصاعب او يتعرضون له من استغلال يضر بمصالحهم كمنتجين او كمستهلكين.

ومن ثم يمكن القول بأن التعاون هو بمثابة تجمع طوعي لأفراد (وليس تجمع أموال) يتكون نتيجة لحاجه المشاركين فيه ، ويستوعب على قدم المساواة الفقراء والأغنياء في آن واحد .ويمكن الأخذ بهذا الأسلوب في ظل نظم اجتماعيه مختلفه رأسمالية كانت أو اشتراكية أو مختلطة.

ويستمد مقومات دوره التنموي من مصدرين أساسيين هما:

أولاً: جهود وإمكانات وطاقت وممتلكات الأفراد المتعاونين الصغيرة و المبعثرة ودمجها وحشدها وتوظيفها على نحو يعظم الانتفاع بها ويزيد من قدرتهم كمنتجين او كمستهلكين ويمكنهم الاستفادة من وفرة سعة المال لديهم.

ثانياً: قواعد العمل التعاوني التي يسميها الكثيرون " مبادئ التعاون " وتضم سبعة مبادئ الأربعة الأولى منها أساسية ، والثلاثة الأخرى ثانوية.

مبادئ التعاون السبعة

1- باب العضوية المفتوح : في المنظمات التعاونية ويعني ذلك ان العضوية اختياريه ، وانها لا تمنع عن احد تتوفر فيه شروط الانضمام ، وانه يتاح لكل عضو التخلي عن العضوي هاو الانسحاب منها.

2- الديمقراطية التعاونية : ويعني ذلك : ديمقراطية الإدارة التعاونية ، ووفقا لها يتمتع كل عضو بحق متساو في الترشيح لعضوية هيئاتها الإدارية وفي التصويت لاختيار أعضاء هذه الهيئات مهما اختلفت او تباينت مساهمتهم في رأس مالها ، على أساس صوت واحد لكل عضو.

3- العائد على المعاملات : وفقا لها يوزع ما تحققه المنظمة التعاونية من فوائض بين اعضائها بنسبة مساهمه كل منهم في تحقيق هذه الفوائض.

فالتعاونيات لا تهدف إلى المتاجرة ولا إلى تحقيق أرباح من وراء أنشطتها وإنما ينصب عملها في المقام الأول والأخير على تحقيق مصالح أعضائها بحمايتهم من استغلال الآخرين لهم عندما يشترون منهم أو يبيعون لهم .ومن ثم فإنها في المقابل تنتزّه عن أن تستغل الآخرين.

٢٧ ويترتب على ذلك أن المنظمة التعاونية وهي تمارس نشاطاتها لخدمة أعضائها تحقق فائضا يساهم كل عضو في تحقيقه بمقدار ما يساهم به في نشاطاتها ويستحق منه بنفس القدر أيضا، وما يعبر عنه بالعائد على المعاملات. ويقترب بتلك القاعدة قاعدة أخرى فرعية تقصر التعامل مع التعاونية على أعضائها فقط إلا في حالات الضرورة.

ويوزع الفائض على أربع حصص لكل منها وظيفة من وظائف التعاون وذلك على الوجه التالي:

1. تكوين أموال احتياطية لاستثمارها في الجمعية التعاونية ولتطويرها.
2. دفع الفوائد المحدودة على رأس المال.
3. الإنفاق على الخدمات الاجتماعية، مثل مساعدة أعضاء الجمعية في حالة المرض أو تقديم الخدمات أطفال الأعضاء، والخدمات الثقافية.
4. أما باقي الفائض أو الجزء الأكبر في الغالب فيتم إعادته للأعضاء ، ويتم توزيع هذا الجزء على الأعضاء بنسبة معاملات كل عضو مع الجمعية وليس بحسب ما يملكه من أسهم.

4- الفائدة المحدودة على رأس المال:

٢٨ يقوم البنيان التعاوني على العنصر الإنساني والعلاقات الاجتماعية ، قبل أن يركز على رأس المال.

٢٩ ولذلك نجد أن رأس المال في الجمعيات التعاونية ، لا يعطي أرباحا ، كما هو الحال في المشروعات الرأسمالية ، بل يعطي فائدة محدودة ، تقاس بنسبة مئوية من القيمة الاسمية للسهم.

٣٠ على أن الجمعية لا تلتزم بدفع الفائدة على رأس المال، إلا إذا وجدت لديها أرباحا تسمح بدفع هذه الفوائد وهو ما يختلف عن فائدة السندات في الشركات المساهمة ، والتي تستحق لأصحابها سواء خسرت الشركة أو ربحت.

5- التعامل نقدا : وهي من الأسس التي تكفل حسن سير الجمعيات التعاونية للاستهلاك.

6- **الحياد الديني والسياسي :** ابتعاد الحركة التعاونية وجمعياتها عن الزج بنفسها في أي معترك ديني أو سياسي وإن تلتزم بالحياد إزاء المشكلات السياسية والدينية.

7- **نشر التعليم التعاوني :** ويعد هذا المبدأ تطبيقا للروح التعاونية التي ترمي لخدمة أعضائها وتأتي في مقدمة هذه الخدمات الارتقاء بمستواهم الثقافي ، ومن هنا أصبح نشر التعليم والثقافة التعاونية من الأغراض التي تضعها الحركة أو الجمعيات التعاونية نصب أعينها ، بنا يؤدي لاتساع آفاق تفكيرهم ، وزيادة تمسكهم برسالة التعاون ، ورفع كفاياتهم الفنية وخبراتهم.

وقد أضاف الحلف التعاوني مبادئ جديدين بعد دمج المبادئ من الثالث الى الخامس:

٣١ **أ- التعاون بين التعاونيات :** تخدم التعاونيات أعضاءها بشكل أكثر فعالية، وتقوى حركة التعاونية بالعمل معا من خلال البنى المحلية والقومية والاقليمية والعالمية.

٣٢ **ب- الاهتمام بالمجتمع :** تعمل التعاونيات من أجل التنمية المستدامة لمجتمعاتها من خلال سياسيات موافق عليها من قبل أعضائها.

ثانيا : الجمعيات التعاونية.

٣٣ جاءت الجمعيات التعاونية لتؤكد أهمية العمل في الجماعة ومحاولة كسر الاحتكارات التي خلقتها الثورة الصناعية وهذه الجمعيات تفتح عضويتها لكل الراغبين في الانضمام اليها عكس المنظمات التي تقتصر عضويتها على الراغبين في الانضمام اليها أو على الذين ينتمون الى مهنة أو صناعة معينة وقد حققت الجمعيات التعاونية نجاحات كبيرة على العديد من المستويات الاجتماعية والاقتصادية حيث ساعدت في إيصال المواد الاستهلاكية الى المواطنين بنوعية وجودة وبأسعار مناسبة الى جانب توفير هذه المواد بعيدا عن الاستغلال والجشع.

فالجمعية التعاونية هي جماعة مستقلة من الأشخاص يتحدون اختياريًا لتلبية احتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وتطلعاتهم المشتركة من خلال الملكية الجماعية لمشروع تتوافر فيه ديمقراطية الإدارة والرقابة

ويعرفها قانون الجمعيات التعاونية لسنة 1979 بأنها : كل جمعية ينشئها أشخاص طبيعيون أو اعتباريون طبقاً لأحكام هذا القانون لمدة محددة أو غير محددة بقصد الارتفاع بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي لأعضاء الفريق عن طريق أتباع المبادئ التعاونية التي تنص عليها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

أ -مبادئ الجمعيات التعاونية

تستند الجمعيات التعاونية على مجموعة من المبادئ وهي:

1. العضوية الاختيارية المفتوحة
2. ديمقراطية الاعضاء الادارية
3. المشاركة الاقتصادية للأعضاء
4. الشخصية الذاتية المستقلة
5. التعليم والتدريب والاعلام
6. التعاون بين التعاونيات
7. الاهتمام بالمجتمع المحلي

تعتبر الجمعيات التعاونية إحدى المؤسسات التنموية التي تسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية لدول كما أنها مؤسسات لتجميع القدرات والإمكانات وتوجيهها لدعم الاقتصاد الوطني

وإذا كانت التنمية هي تلك الجهود التي توجهها الدولة ومؤسساتها العامة والخاصة بقصد تعبئة واستغلال مواردها المالية البشرية وتوجيهها إلى تغيير نوعية الحياة في المجتمع والارتقاء المتواصل بمستويات الرفاهية.

تعتبر الجمعيات التعاونية إحدى المؤسسات التنموية التي تسهم في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية للدول كما أنها مؤسسات لتجميع القدرات والإمكانات وتوجيهها لدعم الاقتصاد الوطني.

ب -الجمعيات التعاونية تعتبر من أهم الوسائل لتحقيق التنمية من خلال ما يلي:

- 1- زيادة المشاركة الشعبية في التنمية الشاملة وذلك بإشراك الفئات من أصحاب الدخل المنخفضة والمحدودة في العمل في هذه الجمعيات لكي يزداد دخلهم.
- 2- تحقيق التآزر والتماسك بين الأعضاء في كل جمعية تعاونية وتعميق الولاء مما يزيد ويؤكد تحقيق التعاون والمشاركة الوجدانية والمادية من أجل تحقيق الأهداف التعاونية العامة.
- 3- تطوير المفاهيم الديمقراطية عن طريق انتخاب مجالس الإدارات وتشكيل اللجان والعمل بها ومن خلال التوزيع العادل للإنتاج والخدمات.
- 4- فتح مجالات جديدة للاستثمار وإتاحة الفرصة لذوي الدخل المحدود من المشاركة في قفازات جديدة للاستثمار.
- 5- تحسين وتطوير الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لذوي الدخل المحدود الذين يشكلون أكثر من ثلثي السكان في المجتمعات النامية.
- 6- المساعدة على القضاء على البطالة في المجتمع خاصة وان متطلبات المجال التعاوني للقوة البشرية كبيرة جدا بمعنى ان الطلب على الايدي العاملة لا يتوقف لان العمل التعاوني نامي ومتطور دائما وقوة العمل فيه متنوعة في المؤهلات والخبرات من العمالة اليدوية الى المدراء وأعضاء مجالس إدارة

وقد حققت الجمعيات التعاونية في المملكة العربية السعودية العديد من الفوائد منها:

- توفير مستلزمات الانتاج الزراعي المختلفة وخدمات الالية الزراعية وأثرة في دعم الانتاج الزراعي بمناطق عمل الجمعيات وتطوير الاساليب الزراعية القديمة الى اساليب حديثة والمساهمة في ثبات أسعار السلع والخدمات خاصة في القرى التي أنشئت بها جمعيات تعاونية.

- وذلك علاوة على توفير هذه السلع والخدمات وتدريب المواطنين على أعمال الادارة للمشروعات المختلفة.

- وتدريب المواطنين على الأعمال المالية والمحاسبية وتدريب المواطنين على قيادة الاليات الزراعية وطرق صيانتها وخدمة المجتمع وتنمية عن طرق دراسة.

أسئلة المحاضرة

تعريف التعاون ؟

كيف يعرف قانون الجمعيات الجمعيات التعاونية ؟

أذكر اهم مبادئ الجمعيات التعاونية ؟

ماهي العلاقة التي تجمع بين التنمية والجمعيات التعاونية ؟

المحاضرة العاشرة

الجمعيات التعاونية (الجزء الثاني)

● ثالثا: نظام الجمعيات التعاونية:

● ينظم قانون رقم 116 لعام 1986 م عمل الجمعيات التعاونية على النحو التالي:

● الباب الأول: أحكام عامة

المادة الأولى: تعتبر جمعية تعاونية: كل جمعية يكونها أعضاء منطقة معينة طبقا لأحكام هذا النظام، وتكون غايتها تحسين حالة أعضائها سواء في نواحي الانتاج أو الاستهلاك باشتراك جهود الأعضاء متبعة في ذلك المبادئ التعاونية.

المادة الثانية : تتكون الجمعية التعاونية من أفراد لا يقل عددهم عن عشرين شخصا، ولكل عضو ان يمتلك أي عدد من الأسهم بشرط ان لا يزيد ما يمتلكه العضو الواحد عن 10 % من رأسمال الجمعية طوال مدة اشتراكه فيها.

المادة الثالثة: تكتسب الجمعية الشخصية الاعتبارية بمجرد اتمام عمليتي التسجيل والاشهار المنصوص عليها في هذا النظام، والنشر عن ذلك في صحيفتين محليتين.

المادة الرابعة: سعر السهم ثابت، ولا تجوز تجزئته، وتحدد مسؤولية العضو في حقوق والتزامات الجمعية بقدر ما يمتلكه من أسهم، ولا يكون للعضو الذي ينسحب من الجمعية حق المطالبة برد قيمة ما يمتلكه من الأسهم، وانما يجوز له التنازل عن الأسهم لعضو في الجمعية. او لمساهم جديد بشرط موافقة مجلس الادارة .

ثالثا: نظام الجمعيات التعاونية:

المادة السابعة: يكون لكل جمعية تعاونية لائحة أساسية تشتمل على الأخص ما يأتي:

- 1- الاعمال التي تزاولها وقواعد العمل فيها.
- 2- منطقة عملها ومقرها على ان تكون داخل المنطقة عملها.
- 3- تكوين راس مالها وقيمة الاسهم وكيفية دفعها.
- 4- شروط قبول الاعضاء وواجباتها وشروط فصلهم وانسحابهم.
- 5- عدد اعضاء مجلس الادارة ومدته واختصاصه وكيفية اجتماعه وتاريخ وطريقة انتخاب اعضاءه.
- 6- اختصاصات الجمعية العمومية وقواعد دعوتها ومواعيد اجتماعها وكيفية التصويت فيها والنصاب القانوني لصحة انعقادها.
- 7- السنة المالية للجمعية
- 8- الدفاتر الحسابية والإدارية التي تمسكها الجمعية وطريقة تحضير الحساب الختامي والمصادقة عليه.
- 9- توزيع الأرباح والخسائر.
- 10- قواعد تعديل نظام الجمعية
- 11- قواعد حل الجمعية أو تصفية أموالها.

المادة الثامنة: يجب على المؤسسين التقدم لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بطلب تسجيل الجمعية على أن يرفق به المستندات الآتية:

1. محضر اجتماع المؤسسين، وبيان بأعضاء اللجنة المؤقتة التي ستتولى أعمال الجمعية.
2. نسختان من كل من: عقد التأسيس واللائحة الأساسية للجمعية موقعة من المؤسسين ويصدق على التوقيع الأخصائي الاجتماعي الذي تقع الجمعية في منطقة عمله.
3. مشروع البرنامج السنوي لنشاط الجمعية .
4. إيصال إيداع رأس مال الجمعية بأحد البنوك .
5. كشف بأسماء المساهمين وعدد الأسهم المشتراة بواسطة كل منهم.

تقوم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بمراجعة المستندات المذكورة ، فإذا كانت مطابقة لهذا النظام قامت بإتمام إجراءات الإشهار وإلا فلها أن ترفض التسجيل أو تطلب تعديل اللائحة.

وفي حالة موافقة وزارة العمل على الإشهار تسجل الجمعية في سجل خاص بالوزارة يدون فيه البيانات الواجب ذكرها وتعطي الجمعية رقما مسلسلا.

الباب الثاني: إدارة الجمعيات التعاونية:

المادة العاشرة: يكون لكل جمعية تعاونية مجلس إدارة يقوم بكافة الأعمال اللازمة لإدارة الجمعية في حدود أغراضها ولائحتها ويتكون من ثلاثة أعضاء على الأقل تنتخبهم الجمعية التعاونية من بين أعضائها. واستثناء من ذلك يعين المؤسسين مجلس الإدارة الأول من بينهم لمدة ثلاث سنوات.

المادة الحادية عشر: مدة عضوية مجلس الإدارة ثلاث سنوات إلا أنه ابتداء من مجلس الإدارة ترتب مدد أعضائها بحيث تنتهي بالاقتراع مدة عضوية الثلث.

هذا ويمكن تقسيم الجمعيات التعاونية التي ينطبق عليها هذا النظام إلى خمسة أنواع هي

1- الجمعيات التعاونية متعددة الأغراض : وهي التي تباشر جميع فروع النشاط الاقتصادي والاجتماعي .

2- الجمعيات التعاونية الاستهلاكية: وهي التي تنشأ للقيام بإنتاج السلع بالتجزئة للسلع الاستهلاكية التي تشتريها أو التي قد تقوم بإنتاجها بنفسها أو بالتعاون مع الجمعيات التعاونية الأخرى.

3- الجمعيات التعاونية الزراعية: وهي تنشأ للقيام بإنتاج السلع الزراعية وتخزينها وتحويلها وتسويقها وكذلك مد الأعضاء عن طريق البيع أو الإيجار بما يحتاجونه من أدوات زراعية للمساعدة على زيادة الإنتاج الزراعي سواء كانت هذه الأدوات من صنع الجمعية أو من صنع الغير.

4- الجمعيات التعاونية المهنية: ويقصد بها الجمعيات التي يكونها صغار أو متوسطو الحال من المنتخبين المشتغلين بمهنة معينة بقصد خفض نفقات إنتاجهم وتحسين ظروف بيع منتجاتهم .

5- الجمعيات التعاونية للخدمات: وهي التي تقدم لأعضائها خدمات بطريقه تعاونيه كجمعيات الإسكان التعاونية والجمعيات التعاونية المدرسية والجمعيات التعاونية للنقل والمواصلات وجمعيات الكهرباء التعاونية وغيرها من الجمعيات .

● رابعا: الجمعيات التعاونية في المملكة

تولى حكومة خادم الحرمين الشريفين الجمعيات التعاونية عنايتها واهتمامها يقينا منها بان النشاط التعاوني يمثل جانبا هاما من جوانب النشاط الاقتصادي الوطني عنصر اساسيا في برامج التنمية المجتمعات المحلية والذي يقوم على اساس من المبادرة الذاتية والمشاركة الجماعية للمواطنين ويتم بالاعتماد الى حد كبير على الموارد المادية والبشرية المحلية .

تقوم الوزارة بتوجيه الجمعيات التعاونية بالمملكة والاشراف على العمل التعاوني من خلال مكاتب الاشراف التعاونية التي تبلغ عددها 15 مكتبا منتشرة في مختلف مناطق المملكة ويتوفر بكل منها جهاز الاشراف التعاوني ووسائل النقل والأجهزة اللازمة لتغطية ومتابعة اعمال الجمعيات التعاونية وميدانيا

● رابعا: انواع وخدمات الجمعيات التعاونية بالمملكة

1/ الجمعيات التعاونية متعددة الأغراض : وهي كما ذكرنا سابقا التي تباشر جميع فروع النشاط الاقتصادي .

2/ الجمعيات التعاونية الزراعية: وهي التي تقوم بإنتاج السلع الزراعية وتخزينها وتحويلها وتسويقها وكذلك مد الأعضاء عن طريق البيع أو الإيجار بما يحتاجونه من أدوات زراعية للمساعدة في زياده الانتاج الزراعي .

3/الجمعيات التعاونية الاستهلاكية : وهي التي تعمل على البيع بالتجزئة للسلع الاستهلاكية التي تشتريها او التي تقوم بإنتاجها بنفسها او بالتعاون مع الجمعيات الاخرى .

4/جمعيات صيد الاسماك : وهي التي تزاوّل نشاط صيد السمك وتسويقه وتأمين معدات الصيد .

5/الجمعيات التسويقية : وهي التي تقوم بتجميع انتاج اصحاب المزارع بأنواعها المختلفة وتسويقها .

6/ جمعيات الخدمات : هي الجمعيات التي تقوم ببناء وشراء وصيانه وتأجير وتملي المساكن والمرافق للأعضاء وتقيم خدمات التدريب والدراسات الاستشارية وتوفير سيارات الأجرة لنقل الاعضاء وعائلاتهم وخدمات غسيل الملابس والمطابخ وصوالين الحلاقة وورش اصلاح الأجهزة الكهربائية وخلافها وتوفير خدمات الكهرباء قبل تأسيس الشركات الموحدة للكهرباء وغيرها .

❶ خامسا: الخدمات الاجتماعية للجمعيات التعاونية

بالإضافة الى الأنشطة والخدمات السابقة تخصص الجمعيات التعاونية مالا يزيد على 10% من الفائض الصافي كإعانة اجتماعيه تصرف في وجوه اجتماعيه أهمها :

- ❖ المساهمة في ترميم وإصلاح وأناره المساجد وفرشها وتكييفها .
- ❖ أناره الشوارع وردم المستنقعات .
- ❖ صرف معونات الشتاء للمحتاجين ويشمل ذلك الملابس والأغطية والأغذية .
- ❖ بالإضافة الى الأنشطة والخدمات السابقة تخصص الجمعيات التعاونية مالا يزيد على 10% من الفائض الصافي كإعانة اجتماعيه تصرف في وجوه اجتماعيه أهمها :
- ❖ منح الجوائز النقدية والعينية لطلاب المدارس المتفوقين تشجيعا لهم .
- ❖ تأمين برادات المياه في المساجد والاماكن العامة .
- ❖ تعبيد الطرق واقامه السدود الترابية لحماية القرى من السيول .
- ❖ انشاء فصول لتحفيظ القرآن الكريم .

المحاضرة الحادية عشر

الجمعيات الخيرية: الجزء الأول

أولا : مفهوم الجمعيات الخيرية

تعد الجمعيات الخيرية أحد أشكال النشاط الأهلي التطوعي والتي تستهدف تحقيق مستوى معيشي أفضل لسكان المجتمعات بما تقدمه من برامج الرعاية الاجتماعية والتنمية الشاملة فهي الأكثر إحساسا باحتياجات الأفراد والمجتمعات.

تقوم الجمعيات الخيرية بدور تنموي ينبع من مدى استراتيجيتها متميزة تتبنى رؤى بعيدة المدى تعتمد على هيكليّة محكمة تشمل جميع جوانب الحياة وفقا لمتطلبات المجتمع.

تعتبر الجمعيات الخيرية من منظمات العمل التطوعي الأسرع حركة والأكثر مرونة والأقل تكلفة في معالجة مشكلات الحاضر ومواجهة تحديات المستقبل.

إنها تركز في معظم أنشطتها على المبادرات التطوعية وبهذا المعنى فهي تحسم بشكل حي وملموس جوهر المشاركة والتمكين وهي عماد التنمية البشرية.

في الآونة الأخيرة أصبح السعي إلى تفعيل دور الجمعيات الخيرية باعتبارها أحد وسائل تقليل الفجوة بين المجتمع والدولة من ناحية، وبين الفرد والحياة من ناحية أخرى مما يسهم إيجابيا في تحقيق تنمية المجتمع.

تهدف الجمعيات الخيرية إلى التعرف على احتياجات المواطنين ورغباتهم ووضع الخطط المناسبة لمقابلة هذه الاحتياجات مع العمل على النهوض بمستوى الحياة.

أطلق على الجمعيات الخيرية مسميات عديدة ومن هذه المسميات وهي أكثر « المنظمات غير الحكومية » المسميات السائدة في العالم والمنظمات التي لا تهدف إلى الربحي وهذا المفهوم يرتبط بالولايات المتحدة الأمريكية كما تسمى أيضا منظمات الهدف العام أو الصالح العام وهذا المسمى سائد في بعض دول أوروبا الغربية والشرقية.

أما الجمعيات الأهلية أو المنظمات التطوعية الخاصة فهي سائدة في المنطقة العربية وبعض الدول النامية.

الجمعيات الأهلية:

نوع من التنظيمات غير الحكومية غير الربحية (الخدمية) التي تقوم بممارسة العمل الاجتماعي وتقديم أنماط متعددة من الرعاية الاجتماعية.

وتعرف الجمعيات الخيرية على أنها هيئات شكلت لتعبر عن إرادة المجتمع أو الجماعات التي لها حاجات مادية أو معنوية أو حاجات تظهر نتيجة للظروف والعوامل الاجتماعية الموجودة في البيئة.

تعرف أيضا على أنها كيانات يقوم عليها عادة أناس يتمتعون بطبيعة العطاء للآخر وتقديم الخدمات للذي في حاجة إليها.

وتعرف على أنها أداة للتغيير بحيث أنها تتيح الفرص لأفراد لمجتمع للمشاركة في تنمية المجتمع من خلال التعاون المثمر البناء واستثمار الجهود مما يزيد من المشاركة وزيادة الإحساس بمشكلات المجتمع.

كما عرفها البعض بأنها وحدات بنائية تكتسب صفة الشرعية في المجتمع ، وتعرف أيضا بأنها تلك المنظمات التي أوجدها أفراد المجتمع بعينه بهدف حل المشكلات التي تواجه مجتمعهم.

الجمعيات الخيرية تقوم بدور هام في المجتمع حيث استطاعت بالفعل أن تحل محل الدولة في تقديم المساعدات والخدمات المختلفة سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو صحية أو تعليمية أو ثقافية لكل فرد في المجتمع من المحتاجين واستطاعت أيضا الوصول إلى المناطق والفئات الفقيرة والمهمشة.

ثانيا : سمات الجمعيات الخيرية

قام معهد السياسة العامة بجامعة HOPKINS بالولايات المتحدة الأمريكية بتحديد خصائص الجمعية الخيرية فيما يلي:

- 1- لها صفة الاستمرارية من خلال شكل رسمي
- 2- منظمة غير ربحية وبالتالي تنتفي هذه الخاصية عن أي منظمة تقوم بتوزيع أرباحها على أعضاء مجلس إدارتها لان الربح وفقا لهذا المعيار ينبغي أن يوجه إلى تطوير برامج وأنشطة المنظمة ذاتها.
- 3- هي منظمة غير حكومية أي غير مرتبطة هيكلها بالحكومة ولكنها يمكن أن تستفيد من المساندة الحكومية ماليا وفنيا .
- 4- لها إدارة ذاتية هي أنها لا تدار من الحكومة أو أي قوى خارجية عنها.

ثالثا : وظائف الجمعيات الخيرية

الجمعيات الخيرية كإحدى المنظمات الأهلية هي قناة هامة للمشاركة الشعبية وضرورة وشرط لبقاء المجتمع وهو ما يعكس لنا أهمية الوظائف التي تقوم بها تلك المؤسسات في المجتمعات وخاصة بالنسبة للشباب.

هناك ثلاث وظائف أساسية تقوم بها تلك الجمعيات في المجتمعات المعاصرة وهي:

- 1- الوظيفة الأولى : تتعلق بوجود الجمعيات الخيرية كمجال لتنسيق رغبات الأفراد، فهناك أفراد يرغبون في مساعدة الآخرين ويكون التطوع في تلك المنظمات هو المجال المناسب لهم.
- 2- الوظيفة الثانية : تتعلق بتنفيذ برامج اجتماعية حيث تقوم المؤسسات بالتعاون مع الحكومات في تنفيذ برامج الرعاية الاجتماعية وقد نشأت تلك الوظيفة في مدارس الأحد بكنائس لندن وتطورت في العديد من المؤسسات التطوعية الحالية.
- 3- الوظيفة الثالثة : تتعلق بقدرة تلك المؤسسات على تقديم الخدمات بشكل أيسر من المنظمات الحكومية البيروقراطية بالإضافة الى عوامل سرعة الأداء والمرونة والإتقان وقلة التكلفة.

المحاضرة الثانية عشر

قدرات الجمعيات الخيرية

أولاً : الرسالة :

- وتعني القدرة على صياغة رسالة الجمعية والحصول على التأييد لها والأهداف التي قامت من أجلها وجذب الأفراد للاقتناع بها .
- وذلك من حيث أن الجمعية لا بد وأن تعكس صورة المكان الذي تعمل فيه بعد انجاز رسالتها وأهدافها .
- من ناحية أخرى يجب أن تكون رؤية الجمعية نابعة من وبواسطة الإطار المحلي الذي تعمل فيه .

ثانياً : القدرة المؤسسية :

- تعني القدرة على ترجمة الأفكار والأهداف الى أفعال .
- كما انها تعبر عن قدرة الجمعية على تنظيم نفسها من أجل إنجاز رسالتها بكفاءة وفعالية .

ثالثاً : الموارد :

- تعني قدرة الجمعية على الحصول على الموارد اللازمة دون التأثير على رسالتها .
- في هذا السياق يتعين على الجمعية أن تطور الانظمة التالية :
- 1/ نظام التقارير الذي يتابع حركة استخدام الموارد .
- 2/ نظام الإدارة المالية .

رابعاً : العلاقات الخارجية :

- بمعنى القدرة على إقامة والحفاظ على العلاقات والروابط مع الجهات الحكومية والمنظمات الأخرى الشبيهة أو ذات الصلة وجهات التمويل .
- وذلك من أجل زيادة قدرة الجمعية على الحصول على المعلومات والمساعدات والموارد اللازمة لتنفيذ أنشطتها .

خامساً : البناء المؤسسي :

- لكل منظمة بناء تنظيمي يوضح تقييم النشاطات والأعمال والواجبات والأقسام والإدارات .
- وتستلزم عملية البناء المؤسسي في أي جمعية أهلية تحديد أهداف الجمعية ثم تحديد أوجه النشاطات المختلفة في العمل المطلوب وتحديد العمليات المطلوبة في كل نشاط وتجميعها في وحدات إدارية وتحديد الوظائف في كل عملية مع تحديد واجبات كل وظيفة والمؤهلات المطلوبة في نشاطاتها .
- وتستلزم كذلك تعيين الأفراد وتكليفهم بالوظائف المطلوبة ومنحهم السلطات اللازمة لكي يتمكنوا من ممارسة الواجبات الملقاة على عواتقهم وتحديد العلاقة بينهم مع توفر التسهيلات والأمكانيات الخاصة بالعمل .
- أن البناء التنظيمي كلما كان قوياً كلما يؤثر ذلك على رفع الكفاءة المؤسسية للجمعيات الأهلية التي تحتاج أن تعمل بسلاسة من أجل أن تتفاعل بشكل ناجح مع المجتمع .

* مكونات البناء المؤسسي :

أولاً : الأفراد :

- يمثل الأفراد أهم العناصر التي يشملها البناء المؤسسي لأنهم جوهر العمل داخل الجمعيات الأهلية وأهم عناصره على الإطلاق . ويمكن تغيير العاملين بالجمعية من ناحيتين :
- 1/ التطوير المادي للأفراد بالاستغناء عن بعضهم وإحلال غيرهم محلهم .
- 2/ التطوير النوعي للأفراد وذلك بدعم مهاراتهم وتنمية قدراتهم أو تعديل أنماط سلوكهم من خلال نظم التدريب والتنمية وبتطبيق قواعد المكافآت والجزاءات التنظيمية .

ثانياً : جماعات العمل :

- يركز التطور هنا على فعالية الجماعة وما يطرأ بين أفراد الجماعة من نزاعات أو خلافات والأساليب المناسبة لحل المشكلات واتخاذ القرارات وكذلك أسلوب الاتصال بين جماعات العمل والعلاقات الداخلية البيئية والتي تسهم في دعم الجماعة وتحسين أدائها .

ثالثاً : التنظيم :

- وهو المتمثل في هيكل العلاقات والسلطات وهيكل الاتصال والمعلومات ومجموعة الوظائف التي يشتمل عليها التنظيم .
- وكذلك العمليات الإدارية التي تتم داخل التنظيم ويمكن للتطوير التنظيمي أن يحسن الأنشطة ومهام العمل والوظائف والأقسام والإدارات والخدمات وعلاقات السلطة والاتصالات والعلاقات بين الجمعية والمؤسسات أو الأجهزة الأخرى وكذلك إجراءات العمل وأساليبه وفرص التجديد والابتكار للبحوث والتدريب والاستشارات .

رابعاً : أنشطة الجمعيات الخيرية :

* تمارس الجمعيات الخيرية العديد من الأنشطة وهي :

1- النشاط الديني : حيث الاهتمام بمجال الدعوة الدينية وإنشاء المساجد وتحفيظ القرآن وإنشاء مراكز شاملة للعبادة وتكوين لجان للزكاة والصدقات .

2- النشاط العلمي والثقافي : ويدور حول العمل في مجال الثقافة والإبداع.

3- النشاط الاجتماعي : ويدور حول المساعدات الاجتماعية والتي تنطلق من مبادئ العطاء والتكافل الاجتماعي ومساعدة الفقراء .

4- النشاط الاقتصادي : حيث الاهتمام بمشروعات التدريب وزيادة دخل الأفراد وتوفير فرص العمل والاهتمام بقضايا التنمية .

و لكي تقوم الجمعيات بهذه الأنشطة لابد من توفير بعض الشروط منها :

- أن يكون مؤسسوها على علم بقانون الجمعيات .
- أن يكون مؤسسوها على اتصال بإدارة الشؤون الاجتماعية التابعة لها الجمعية .
- أن يتوفر الحد الأدنى من المستوى التعليمي لأعضاء الجمعية .
- أن تتوفر شبكة اتصالات شخصية لأعضاء الجمعية داخل وخارج المجتمع .
- ضرورة موافقة جهات الأمن .

أسئلة للمراجعة

ضع/ ضعي المصطلح المناسب :

(.....) تعني القدرة على ترجمة الأفكار والأهداف إلى أفعال كما انها تعبر عن قدرة الجمعية على تنظيم نفسها من أجل إنجاز رسالتها بكفاءة وفعالية.

(.....) تعني القدرة على إقامة والحفاظ على العلاقات والروابط مع الجهات الحكومية والمنظمات الأخرى الشبيهة أو ذات الصلة .

(.....) تعني قدرة الجمعية على الحصول على الموارد اللازمة دون تأثير على رسالتها .

المحاضرة الثالثة عشر

العمل الخيري بالمملكة

أولاً: نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية في المملكة العربية السعودية

● الباب الأول : مشروع نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية .

● الفصل الأول: أهداف النظام

المادة الأولى:

1. الإسهام في التنمية الوطنية.
2. إشراك المواطن ومشاركته في إدارة المجتمع وتطويره.
3. تنظيم العمل الأهلي وتطويره.

المادة الثانية :تصنيف الجمعيات لأغراض هذا النظام وفق الآتي:

- 1- الجمعية الأهلية:** كل جماعة ذات تنظيم له صفة الاستمرار لمدة محددة أو غير معينة _تؤلف_ من أشخاص ذوي صفة طبيعية أو اعتبارية أو منهما معا ولا تستهدف الربح. وذلك من أجل تحقيق غرض من أغراض البر أو التكافل أو نشاط ديني أو اجتماعي أو ثقافي أو صحي أو تربوي أو تعليمي أو أبداعي أو تقديم خدمات إنسانية. سواء كان ذلك عن طريق العون المادي أو المعنوي أو الخبرة الفنية
- 2- الجمعية المهنية:** كل جماعة تتألف من أصحاب مهنة أو أكثر ذات تنظيم له صفة الاستمرار لمدة محددة أو غير معينة تؤلف من أشخاص ذوي صفة طبيعية أو اعتبارية أو منهما معا وغايتها خدمة أعضائها ومهنتهم وخدمة المجتمع.
- 3- الجمعية العلمية:** كل جماعة تتألف من أصحاب تخصص علمي أو تخصصات علمية محددة ذات تنظيم له صفة الاستمرار لمدة محددة أو غير محدد تؤلف من أشخاص ذوي صفة طبيعية أو اعتبارية أو مهمة ولا تستهدف الربح غايتها خدمة أعضائها وتخصصاتهم العلمية وخدمة المجتمع. أولاً: نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية في المملكة العربية السعودية
- 4- المؤسسة الأهلية:** هي التي يؤسسها شخص أو أشخاص من ذوي الصفة الطبيعية أو الاعتبارية أو منهما معا، وتعتمد على ما يخصصونه لها من أموال لممارسة نشاطها المحدد في لائحته الأساسية لمدة معينة أو غير معينة ، وتنحصر منفعتها على أفراد أو جهات معينة.

● الفصل الثاني

المادة الرابعة: الهيئة الوطنية للجمعيات والمؤسسات الأهلية ينشأ لأغراض

هذا النظام هيئة باسم الهيئة الوطنية للجمعيات والمؤسسات الأهلية تتمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة ومقرها الرياض ، ويكون لها فروع في مناطق المملكة.

1- أهداف الهيئة الوطنية للجمعيات والمؤسسات:

- ❖ تنظيم العمل التطوعي وتطويره وفقاً لهذا النظام .
- ❖ تسهيل مهام الجمعيات والمؤسسات الأهلية وحمايتها وتذليل الصعاب التي قد تواجهها.

● مهام الهيئة الوطنية

- ❖ تنظيم العمل التطوعي وتطويره وفقا لهذا النظام .
- ❖ وضع السياسة العامة التي تضمن تنمية وتطوير الجمعيات والمؤسسات الأهلية وتحقيق أغراضها والإشراف على نشاطاتها وتقويمها.
- ❖ تسجيل الجمعيات والمؤسسات الأهلية .
- ❖ إجراء البحوث والدراسات في مجال العمل الأهلي
- ❖ وضع لائحة بتنظيم وإدارة الصندوق الوطني لدعم الجمعيات الأهلية ، واعتمادها من قبل مجلس إدارة الهيئة.

ثانيا: الباب الثاني من نظام إنشاء الجمعيات والمؤسسات الأهلية .

● الفصل الأول: إنشاء الجمعية وأهدافها

● **المادة السادسة:** تنشأ الجمعية الأهلية إذا تقدم بطلب تأسيسها عشرون شخصا سعوديا فأكثر كاملو الأهلية ، ولم يصدر حكم بإدانة أي منهم في جريمة مخلة بالشرف والأمانة مالم يكن قد رد إليه اعتباره. وذلك بعد موافقة الهيئة على إنشائها، وتكون للجمعية الشخصية الاعتبارية بعد تسجيلها في السجل الخاص الذي تعده الوزارة لهذا الغرض، وتنتشر لائحته الداخلية في الجريدة الرسمية. ولا يجوز التسجيل إذا تضمنت اللائحة الداخلية أحكاما تتعارض مع أحكام هذا النظام أو الأنظمة الأخرى أو تخالف النظام العام أو تتنافى مع الآداب العامة للمجتمع.

المادة السابعة: يجب ان تشمل اللائحة الأساسية على البيانات والأحكام الأساسية وعلى الأخص ما يلي:

- ❖ اسم الجمعية ومقرها الاساسي
- ❖ شروط العضوية وانواعها وحقوق الاعضاء وواجباتهم
- ❖ موارد الجمعية وكيفية التصرف فيها
- ❖ طرق المراقبة المالية
- ❖ كيفية تعديل اللائحة الاساسية للجمعية، وكيفية دمجها مع جمعيات أخرى وتكوين فروع لها.
- ❖ وتشمل كذلك على القواعد التي تتبع عند حل الجمعية حلا اختياريا، والجهة التي تؤول اليها أموالها.

ثانيا: الباب الثاني إنشاء الجمعيات والمؤسسات الأهلية .

● الفصل الثالث: حل الجمعية

● المادة الثانية والعشرون:

● يجوز حل الجمعية حلا اختياريا، بقرار من الجمعية العمومية غير العادية طبقا للقواعد التي تحددها اللائحة الأساسية للجمعية.

- ❖ يجوز حل الجمعية او دمجها في جمعية أخرى في إحدى الحالات التالية:
- ❖ إذا قل عدد اعدادها عن عشرة اشخاص
- ❖ إذا خرجت عن اهدافها
- ❖ إذا اصبحت عاجزة عن الوفاء بالتزاماتها
- ❖ إذا تصرفت في اموالها في غير الأوجه المحددة
- ❖ إذا خالفت النظام العام، او الآداب العامة
- ❖ وللجمعية حق التظلم في ديوان المظالم

● المادة الثالثة والعشرون:

يجوز حل الجمعية او دمجها في جمعية أخرى في إحدى الحالات التالية:

- ❖ إذا قل عدد اعدادها عن عشرة اشخاص
- ❖ إذا خرجت عن اهدافها
- ❖ إذا اصبحت عاجزة عن الوفاء بالتزاماتها
- ❖ إذا تصرفت في اموالها في غير الأوجه المحددة
- ❖ إذا خالفت النظام العام، او الآداب العامة
- ❖ وللجمعية حق التظلم في ديوان المظالم

● المادة الرابعة والعشرون:

● لا يجوز للقائمين على شؤون الجمعية التي صدر قرار بحلها ان يتصرفوا في اموالها او مستنداتها، ويصدر الوزير قرار يحدد طريقة التصفية وكيفية التصرف في اموال الجمعية ومستنداتها والجمعيات والمؤسسات التي تؤول اليها هذه الأموال.

الخاتمة

طرح هذا الفصل مفهوم الجمعيات الخيرية في المملكة كإطار للخدمة الاجتماعية التي تشكلت لتعبر عن إرادة المجتمع. وهي تمثل احد المنظمات الاهلية ولها بناء مؤسسي يميزها كما تمارس الجمعيات الخيرية العديد من الانشطة الدينية والعلمية والاجتماعية والاقتصادية كما ان لها جمعية عمومية تنظر في المسائل المختلفة والقرارات المؤثرة في إدارة عمل الجمعيات الخيرية.

المحاضرة الرابعة عشر: مراجعة عامة

● مفهوم العمل التطوعي

عرف علماء الاجتماع التطوع على أنه يتضمن جهودا انسانية تبذل من أفراد المجتمع بصورة فردية أو جماعية ويقوم على الرغبة والدافع الذاتي، سواء كان هذا الدافع شعوريا أو لا شعوريا.

لا يهدف المتطوع تحقيق مقابل مادي أو ربح خاص بل اكتساب الشعور بالانتماء إلى المجتمع وتحمل بعض المسؤوليات التي تسهم في تلبية الاحتياجات الاجتماعية ملحة.

● أولا: مفهوم العمل التطوعي

وعرفه بعض العلماء الآخرين على أنه « ذلك العمل الذي يقوم به فرد من أفراد المجتمع بدون اجر مادي، وفي اوقات منتظمة، مع تحمله لكافة المسؤوليات النظامية لذلك العمل، إدراكا منه بأنه واجب اجتماعي انساني يراد به وجه الله تعالى.

● مفهوم العمل التطوع

إنه مساهمة الأفراد في اعمال الرعاية والتنمية الاجتماعية بالرأي أو العمل أو التمويل أو بغير ذلك. يقوم العمل الاجتماعي التطوعي على تعاون الأفراد مع بعضهم البعض

إن العمل الاجتماعي التطوعي يأتي بناء على فهم احتياجات المجتمع. ويرى «بوجدان» ومالينا سنة 2003 أن العمل التطوعي يعد نشاطا رسميًا، غير إثاري وغير ربحي، ويعرفان التطوع على انه «نشاط يقضي الفرد فيه جزء من وقته دون تقاضي أي أجر، وبرغبة واختيار منه، وبصورة رسمية داخل التنظيم ما، ويعمل من أجل منفعة الآخرين أو المجتمع المحلي كله.

أشار ابن باز إلى ان مفهوم العمل التطوعي يتصف بالالتباس وعدم الوضوح في العالم العربي ويعزو ذلك التداخل بين مفهومي العمل التطوعي والعمل الخيري، لأن العمل الخيري موجه بدوافع دينية كالدعوة إلى الله ومساعدة المحتاجين وبناء المساجد.

● التعريف الاجرائي للتطوع

إنه نوع من العمل الاجتماعي على المستوى الفردي أو المستوى المؤسسي يقوم به فرد من افراد المجتمع بدون أجر مادي مبني على قناعة ذاتية بأداء هذا العمل كعمل اجتماعي من أجل منفعة الآخرين أو المجتمع كله بدوافع دينية أو بدوافع الانتماء للمجتمع.

● تعريف المتطوع

يتمثل الهدف الأسمى للمتطوع في تقديم المساعدة بوقته من خلال طرق مختلفة مثل مساعدة الأطفال على التعلم وزيادة، وزيارة المسنين، والإشراف على دور الرعاية الاجتماعية وحماية البيئة. ولذلك يعبر عمل المتطوع عن نشاط إثاري يهدف إلى تنمية المهارات الذاتية منطلقا من المسؤولية الاجتماعية بدون النظر إلى أي مكسب أو منفعة.

● يعمل المتطوع على تحقيق جملة اهداف:

1. اهداف ايدولوجية واخلاقية: تعطيه الاحساس بمشاكل الآخرين
2. اهداف شخصية: يتعلم من خلالها المتطوع تجارب جديدة في تفاعله مع اعضاء مجتمعه

ان يصبح نافعا ويحقق مستوى من الرضا النفسي نتيجة لعمل الخير، وكسر الروتين اليومي ومقابلة اشخاص يشاركونه نفس الاهتمامات والمصالح والمواهب

● التعريف الاجرائي للمتطوع

إنه الشخص الذي اختار العمل الاجتماعي عن طواعية، وعمله غير نفعي بدون توقع نظير مادي، وله دوافع خاصة في أداء هذا العمل أهمها تطوير قدراته ومهاراته ومواهبه والدفاع عن قضايا مجتمعية متعددة، ويتمتع بأخلاقيات وقيم قوية تساعد على التماسك الاجتماعي.

● ثالثا: فلسفة العمل التطوعي

1- الفلسفة الذاتية: يمارس العمل التطوعي لإرضاء وتطمين بعض الغرائز والحاجات النفسية وتحقيق الذات هناك من يكون له حافز على اشباع رغبة ممارسة النشاط الجماعي، أي العمل مع الآخرين

2- الفلسفة الموضوعية: ينصب تفكيره على ممارسة نشاط او دور معين يفرضه وجوده بين الجماعة او مجموعة الافراد الذين يعيش معهم كما يرتبط العمل التطوعي بامتلاك الافراد درجة عالية من الاحساس بالانتماء الى مجتمعهم ويتسابقون على درأ الاخطار والكوارث.

● رابعا: أهمية التطوع

تكمن أهمية التطوع في تنمية الاحساس لدى المتطوع ومن يستفيد من خدماته، بالانتماء وتقوية الترابط الاجتماعي بين فئات المجتمع، والتي تأثرت سلبيا بعوامل التغير الاجتماعي والحضاري إن الاعمال التطوعية تكون من الوان المشاركة الايجابية- ليس في تقديم الخدمة فقط- بل في توجيه ورسم السياسات التي تقوم عليها تلك المؤسسات الاجتماعية، ومتابعة تنفيذ برامجها وتقويمها بما يعود على المجتمع بالنفع العام. كلما كثر عدد المتطوعين كلما دلّ على وعي الأفراد وحسن تجاوبهم مع هينات ومنظمات المجتمع المدني.

● رابعا: أهمية التطوع

إن الأنشطة التطوعية من اهم معالم التنمية الاجتماعية، لأن نمو حركتها واتساع قاعدتها، واشتراك أعداد كبيرة من الأفراد فيها يعتبر دلالة أكيدة على ان المجتمع استطاع ان يبني طاقة ذاتية قادرة على النهوض به وصنع التقدم فوق أرضه، وقادرة على دفع المخاطر التي قد يتعرض لها.

● وتكمن أهمية التطوع في التالي:

- ❖ يأتي مكملا للعمل الحكومي وداعما له لصالح المجتمع، عن طريق رفع المستوى الخدمات وتوسيعها نظرا لما يتمتع به العمل التطوعي من مرونة وقدرة على الحركة السريعة.
- ❖ إن القطاع التطوعي عادة ما يكون الأقدر على التعرف على الفجوات الموجودة في نظام الخدمات في المجتمع، وبالتالي التنويه به وجذب الاهتمام اليها
- ❖ إتاحة الفرصة للمواطنين لتأدية الخدمات بأنفسهم، مما يقلل من حجم المشكلات الاجتماعية الأمنية في المجتمع.

● خامسا: الأبعاد الاجتماعية للعمل التطوعي:

أولا: البعد الاجتماعي

رأس المال الاجتماعي: يلعب دورا كبيرا في النشاط الاقتصادي والاجتماعي.

ويعني بناء الثقة: فكلما زاد حجم رأس المال الاجتماعي وتراكم كلما ارتفعت درجة الثقة، وانعكس على إقامة مؤسسات اقتصادية واجتماعية وتنموية. يسد القطاع التطوعي احتياجات اجتماعية أساسية كالاقرار والانتماء والمشاركة والاحتواء والشرعية. تمثل هذه التنظيمات التطوعية مصدرا رئيسيا من مصادر خلق رأس المال الاجتماعي داخل المجتمع.

لكي تؤدي التنظيمات التطوعية إلى زيادة مستويات التماسك الاجتماعي داخل المجتمع، يجب أن لا يقتصر الأمر على مجرد العضوية السلبية في هذه التنظيمات، بل لا بدّ من المشاركة النشيطة فيها حتى يتحقق هذا الغرض.

ثانيا: البعد الاقتصادي

يرتبط التأثير الأساسي للقطاع التطوعي بدعم النظام الاقتصادي في المجتمع، خاصة في المجتمع الصناعي، فتعمل المؤسسات التطوعية المتنوعة على توفير أنواع مختلفة من الصلات الاجتماعية والثقافية والفنية بين العمال في المهن المختلفة، لذلك تزيد المؤسسات المهنية من كفاءة المهندسين والعلميين.

يرتبط البعد الاقتصادي للتطوع بمصادر التمويل المختلفة التي تحتاجها المؤسسات التطوعية حتى تقوم بالأنشطة المختلفة وتستطيع مواجهة احتياجات هذه المؤسسات وتمثل في حد ذاتها تحدياً.

ثالثا: البعد السياسي

● يتمثل الدور السياسي للعمل التطوعي في :

- ❖ المساهمة من خلال المؤسسات التطوعية في صناعة القرار.
- ❖ بخاصة القرارات المتعلقة بالسياسات العامة أو المتعلقة بتقديم الخدمات للمواطنين.
- ❖ وتوجد الكثير من الدراسات المسحية المختلفة التي حاولت قياس مفهوم التطوع، إلا أنها اكتشفت انه يصعب قياس هذا المفهوم من حيث البعد السياسي، ونظر لان التطوع يمثل عنصرا رئيسيا في الحياة المدنية والسياسية، فإنه يحتاج لمزيد من المعاملات الجادة والدقيقة لقياسه واختباره. والتعرف على دوافع الأفراد للمشاركة فيه، وخاصة فيما يتعلق بالمشاركة في الحياة المدنية والسياسية والعملية الانتخابية وآليات الحكم.

رابعا: البعد الديني

يتمثل في مدى الارتباط ما بين الهوية والتقاليد الدينية وبين الانضمام إلى التنظيمات التطوعية الدين دائما له الدور الاجتماعي الأكبر في حياة الشعوب، وقد ساهمت الكثير من المعتقدات الدينية في ارساء قيم التماسك ومساعدة الآخر.

● سادسا: أشكال العمل التطوعي

الشكل الأول: السلوك التطوعي: يقصد به الممارسات- التصرفات -التطوعية التي يمارسها الأفراد استجابة لظروف طارئة او لمواقف أخلاقية أو إنسانية.

الشكل الثاني: الفعل التطوعي: يقصد به الممارسات التطوعية الناتجة من الايمان بأهمية العمل التطوعي وضرورته، ولا يأتي نتيجة لظروف طارئة وإنما هو عمل قائم بذاته، يأتي نتيجة تدبر وتفكر.

● سابعا: النظريات المفسرة للعمل التطوعي.

أ- نظرية دوركايم وماكس فيبر

يرى علم الاجتماع التطوعي على انه ظاهرة اجتماعية تشمل انماط من التفاعلات والعلاقات الاجتماعية بين الافراد والجماعات والتنظيمات. يرجع اهتمامهم بدراساتها إلى التساؤلات التقليدية حول النظام الاجتماعي والتضامن الاجتماعي ودرجة تكامل المجتمع وغيرها من المسائل التي اثارها دوركايم. وقد اثار دوركايم على دراسة التطوعية من خلال مفهوم التنشئة الاجتماعية ويرى ان الانضمام الى جماعة تطوعية يعد تعبيراً عن التضامن الاجتماعي.

أما فيبر فيرى ان الفعل التطوعي ممكن ومدفوع بواسطة الموارد والمصالح الاقتصادية والاجتماعية، ونظرا لأن التنشئة الاجتماعية ترتبط بالحالة الاقتصادية والاجتماعية، تتشابه النظريتين وتتداخلان، فربما يؤيد الفرد مميزات التطوع من خلال العلاقات الاجتماعية، ولكن الفرد يحتاج الى مكانة اجتماعية أيضا الى مكانة اجتماعية واقتصادية عالية للانخراط فيه. وتعد هذه الشروط الاجتماعية والاقتصادية بمثابة الموارد تجذب التنظيمات التي ترغب في حشد وتعبئة المتطوعين للمشاركة فيها.

ب- نظرية بوجدان ومالينا

أهتما بتطوير علماء الاجتماع لمنظورين للنظر في أسباب انخراط الأفراد في الأنشطة التطوعية.

المنظور الأول: يركز على الموارد الفردية والمحلية ويشير إلى أن الأفراد الذين لديهم موارد أكثر من حيث الدخل ورأس المال الاجتماعي والبشري، ينخرطون أكثر من غيرهم في العمل التطوعي لأنهم يمتلك الكثير الذي يمكن للآخرين مشاركتهم فيه، ولأن التنظيمات تفضل هذا النوع عن غيرهم من أصحاب الموارد القليلة.

المنظور الثاني: يهتم بمعتقدات وقيم الأفراد عن غيرهم من أصحاب الموارد القليلة. ويهتم المنظور الثاني بمعتقدات وقيم الأفراد المتطوعين ويشير إلى أن البعد الثقافي هو الأكثر أهمية في العمل التطوعي. وبعد رأس المال الاجتماعي مهماً جداً بالنسبة للتطوع لأن التطوع يعني المشاركة والتعاون ويتطلب الثقة في الآخرين. إن المشاركة في التنظيمات التطوعية تنمي رأس المال الاجتماعي لدى الأفراد

● سابعا: النظريات المفسرة للعمل التطوعي

يؤكد سميث وولسون على وجود علاقة بين التطوع ورأس المال البشري، حيث أن الأفراد الأعلى تعليماً يميلون أكثر من غيرهم نحو القيام بالعمل التطوعي وذلك لأن علمهم ومعرفتهم يمكن استخدامها لمساعدة المنظمة التطوعية. ويرتبط مستوى التعليم المرتفع بزيادة التطلع والطموح والرغبة في تلبية احتياجات سامية، ويحتاج الانخراط في التطوع إلى تمتع الفرد بالصحة الجيدة. لوحظ وجود علاقة ايجابية بين التطوع والدخل: الاغنياء يجدون الوقت أكثر ويظهرون الرغبة أكثر في التطوع.

● سابعا: النظريات المفسرة للعمل التطوعي: التطوع والمتغيرات الاجتماعية

العلاقة بين التطوع و متغير النوع الاجتماعي (الجنس): علاقة مثيرة للجدل: هناك من يشير أن النساء يملن أكثر إلى التطوع لأنهن يتمتعن بالتعاطف والايثار ولأنهن أقل مشاركة في سوق العمل. وهناك من يقول أن الرجال هم الأكثر ميلاً للتطوع لأنهم أكثر تعليماً وأكثر دخلاً. العلاقة مع متغير السن هناك خلاف بين التطوع والسن هناك من يقول أن المستوى يرتفع بين المراهقين ويتناقص بين الشباب

● المحاضرة الثانية:

الإسلام والعمل التطوعي.

● أولاً: الآثار الفردية والاجتماعية للعمل التطوعي في المجتمع المسلم

يلعب التطوع دوراً مركزياً في بناء مجتمع متماسك ومتراابط. ينطوي على المشاركة الشعبية العريضة لأفراد المجتمع، ويقدم شبكة من العلاقات الاجتماعية تربط الأفراد بمجتمعاتهم المحلية يمثل رابطاً حيويًا وضروريًا لبناء مجتمعات ديمقراطية سليمة قادرة على البقاء والاستمرار. يساعد التطوع في بناء رأس المال الاجتماعي بكافة أشكاله:

- ❖ رأس المال الاجتماعي الرابط: يعتمد على العلاقات القوية بين الأقارب والأصدقاء.
- ❖ رأس المال الاجتماعي العابر: يعتمد العلاقات الضعيفة بين غرباء وزملاء العمل
- ❖ رأس المال القائم على العلاقات الرسمية بين الأفراد والمؤسسات أو بين المؤسسات فيما بينها

وقد استقر في يقين الفكر الانساني دور التطوع كوسيلة فعالة للنهوض بالمجتمع والمشاركة في الجهود التي تبذل لتنمية وتقديه ورخائه، وكسبيل أمثل للتواصل مع المجتمعات الخارجية ضمن دائرة اوسع لمفهوم التكافل الاجتماعي ومن ثمة تنامت حركة إنشاء وتطوير المؤسسات الخيرية التطوعية، وافسحت المجالات أمامها خاصة القانونية لممارسة نشاطها

يحقق التطوع للمتطوع ولمجتمعه والامة الاسلامية فوائد كثيرة منها

- ❖ تجريب طرق جديدة لمقابلة احتياجات المجتمع
- ❖ تكميل العمل الحكومي وتدعيمه لصالح المجتمع عبر رفع مستوى الخدمة وتوسيعها.
- ❖ توفير خدمات يصعب على الإدارة الحكومية تقديمها لما تتسم به الأجهزة التطوعية من مرونة وقدرة على الحركة السريعة
- ❖ لم تعد الحكومات خاصة في الدول المتقدمة، بفعل المتغيرات العالمية والمجتمعية والزيادة السكانية، قادرة بمفردها على تحقيق التنمية المستدامة او تقديم كافة المساعدات والاحتياجات
- ❖ وعليه تبرز أهمية مشاركة المتطوعين لمساندة الإنفاق الحكومي من جانب، وتوفير الجهود الحكومية للمسؤوليات الكبرى من جانب آخر.
- ❖ يعد العمل التطوعي ترجمة فعلية لما توصلت إليه ادبيات التنمية المستدامة من ان هدف التنمية ووسيلتها في نفس الوقت هو الانسان.
- ❖ يمتاز المتطوع بالحماس في الأداء، وهذا ما نفتقده في العمل الروتيني مدفوع الأجر غالباً.
- ❖ يمثل التطوع تعبيراً صادقاً عن قدرة الأفراد على التعاون والتشارك خارج أطر الارتباطات التقليدية
- ❖ يُعبّر التطوع الطاقات البشرية والمادية ويوجهها ويحولها إلى عمل مثمر، والتطوع ظاهرة هامة للدلالة على حيوية الجماهير وإيجابيتها ولذلك يؤخذ كمؤشر للحكم على تقدم الشعوب.

● ثانياً: حوافز العمل التطوعي في الاسلام وعوامل نجاحه

إن تزايد حاجات المجتمع إلى خدمات التطوعية دليل على نمو المجتمع وتطوره، فالتطور يفرز ظواهر اجتماعية غير موجودة سابقاً، ويخلق علاقات اجتماعية غير مألوفة من قبل بين الأفراد. من هذه الظواهر والعلاقات ما هو إيجابي ومفيد وما هو سلبي يحتاج إلى حلول في سبيل القضاء عليه، او تحجيمه للتقليل من آثاره الضارة.

من أهم عوامل نجاح التطوع في أي عمل او مجال ما يلي

- ❖ إخلاص نية العمل لله تعالى، ووفقاً لمنهج النبي
- ❖ العلم: العمل بدون علم عواقبه وخيمة
- ❖ استطاعة القيام بالعمل المتطوع فيه
- ❖ الاتقان

المحاضرة الثالثة من العمل لتطوعي:

ضوابط ومجالات العمل التطوعي في الاسلام

● أولاً: ضوابط العمل التطوعي في الإسلام

● 1- إخلاص النية عند القيام بالخدمة التطوعية لله تعالى:

إخلاص النية في التطوع مرتبط بالإيمان بالله تعالى والإيمان يدعو إلى العمل، وبذلك تتولد عند الإنسان قوة الإرادة والعزم على القيام بالخدمة التطوعية.

● 2- التمكن المعرفي للقيام بالخدمة التطوعية

يشمل التمكن المعرفي العلم لان العلم يسبق العمل، إن الخدمة التطوعية تحتاج إلى العلم والتمكن المعرفي قبل القيام بها، وإلا قد يضرّ غيره إذا قام بخدمة تطوعية لا يحسن القيام به.

● 3- التمكن المهاري للقيام بالخدمة التطوعية

يشمل الاعداد البدني لمن يقوم بها، فلا بد من الاعتناء بصحة الجسم. وقد قال صلوات الله عليه وسلامه « إن لجسدك عليك حق » ولا بد من اتقان الفنون الحركية التي تتطلبها الخدمة التطوعية.

ويبقى دور التربية بالغ الأهمية فهي تعد الأفراد بعد التمكن المعرفي للتمكن المهاري في كل شؤون الحياة، ومنها الخدمات التطوعية التي تقوم بها الدولة في إطار العقيدة الإسلامية السمحاء.

4- ربط الخدمة التطوعية بالأخلاق الحميدة

يعد العمل التطوعي نوعا من المشاركة الايجابية للآخرين. تلك المشاركة التي تمثل احد مكونات الذكاء الانفعالي الذي يؤكد على اهمية الوعي بمشاعر الآخرين والتعاطف معهم وهو ما يضمن المشاركة الوجدانية أي مبادلة الآخرين مشاعرهم الأليمة والسعيدة، والتأثر بهم ولهم.

● 5- الرغبة في القيام بالخدمة التطوعية

يكون أداء الخدمة التطوعية أكثر إتقانا إذا حصلت من إنسان متمكن منها معرفيًا ومهاريًا وله الرغبة في القيام بها. إن التربية تثبت حب العمل في النشء وعدم التنفير منه علما بأن تنفير الناس وإبعاد رغبتهم في العمل منهي عنه حتى في الفرائض.

● 6- إعطاء الخدمة التطوعية صفة الشخصية الاعتبارية

ارتباط الخدمة التطوعية بشخصية اعتبارية يعطيها الاستمرار في العطاء. عندما تكون الخدمة مرتبطة بشخص طبيعي قد تنتهي بنهايته. لتستمر الخدمات التطوعية يجب أن تكون:

- ❖ على شكل مؤسسات
- ❖ تقدم الخدمات جيل بعد جيل.
- ❖ كل يساهم بقدر طاقته مع ربط التربية بهذه المؤسسات الخيرية وتدريب الطلاب على القيام باحتياجات الوطن من مهن وخدمات مع الاهتمام في أداء هذه الخدمات التطوعية بالعمل الجماعي المستمر.

● ثانيا: مجالات العمل التطوعي في الاسلام

أشارت نصوص القرآن والسنة النبوية الشريفة بإجمال دون تفصيل الى مجالات الخدمة التطوعية (أعمال البر والخير والاحسان). من ذلك قوله تعالى « ومن تطوع خيرا فإن الله شاكر عليم » أو قوله تعالى « ولتكن منكم امة يدعون إلى الخير » حثت الايات على فعل الخير والتطوع في الخدمات إجمالا شاملة اعمال البر والاحسان عموما

1- المجال الديني ومجال الدعوة والارشاد

يتعلق بجانب الدعوة إلى الله تعالى، والتوعية والارشاد والذود عن الدين الاسلامي الحنيف، والمنهج الصحيح المبني على كتاب الله وسنة رسوله من أهم الجهات الحكومية التي تخدم هذا المجال ولها الأثر الفعال في البناء الديني والامن: الرئاسة العامة لأدارات البحوث العلمية والافتاء. ووزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد، والرئاسة العامة لهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.

2- المجال الاجتماعي

يعد العمل التطوعي ظاهرة اجتماعية تحقق الترابط والتآخي بين افراد المجتمع حتى يكونوا كما وصفهم الرسول صلى الله عليه وسلم بالجسد الواحد. وانطلاقا من قوله تعالى « وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الاثم والعدوان ».

3- المجال الاجتماعي

دعت الشريعة الإسلامية الى ممارسة العمل الاجتماعي التطوعي في كل مجالات الحياة التي تحقق التنمية الشاملة و الحيوية لكل مجتمع انساني، فالحاجات متعددة والرغبات متزايدة لكل انسان والموارد عاجزة عن سد هذه الحاجات والرغبات الانسانية، وحتى تتحقق التنمية ويتحقق استخلاف الانسان في هذه الأرض فلا بد من ممارسة العمل الاجتماعي والتطوعي في جميع المجالات الحياتية الانسانية

4- المجال الأمني

هو ما يكفل للرعية امان انفسهم وأعراضهم وأموالهم من ان تمتد إليها أيدي المعتدين. ولا يمكن ذلك دون التمسك بالعقيدة الاسلامية وتطبيق شرع الله.

والجانب الأمني هو ما تختص به الأجهزة العسكرية بمختلف جهاتها، والموكل إليهم حفظ أمن البلاد من الداخل والخارج منهجين في ذلك منهج الكتاب والسنة ولهذه الأجهزة دور فاعل خاصة في مواسم الحج من حيث الكثافة البشرية من مختلف الدول والجنسيات.

5- المجال الصحي والرعاية الطبية

يتضمن المجال الصحي

- ❖ الرعاية الصحية
- ❖ خدمة المرضى والترفيه عنهم
- ❖ تقديم الارشاد النفسي والصحي
- ❖ التمرين المنزلي
- ❖ تقديم العون الاحتياجات الخاصة

المحاضرة الرابعة:

العمل التطوعي بين المسؤولية الاجتماعية والعولمة

- المسؤولية الاجتماعية هي حاجة اجتماعي، المجتمع بأسره في حاجة إلى الفرد المسؤول اجتماعيا ومهنيا وقانونيا - الحاجة إلى الفرد المسؤول اجتماعيا أشد إلحاحا في المجتمع لأنه مسؤول عن ذاته انها كذلك حاجة فردية فما من فرد تستوي شخصيته وتتكامل وتتضح ذاتيته إلا وهو مرتبط بالجماعة ارتباطا عاطفة وحرص وانتماء واهتمام وفهم

وتأسيسا على ما تقدم نقرّ بوجود ارتباط وثيق بين العمل التطوعي والمسؤولية الاجتماعية من حيث انها حاجة اجتماعية تجسد الانتماء والاهتمام والارتباط العاطفي بالجماعة ويبقى العنصر المشترك بين العمل التطوعي والمسؤولية الاجتماعية هو عنصر المشاركة باعتبارها احد انماط السلوك الانساني الذي يعكس شخصية الانسان ومدى ثقافته وظروف تنشئته البيئية ودرجة توافقه مع المجتمع الذي يعيشه بتقاليده وعاداته ونظمه السياسية

وقد ربط الباحثون المسؤولية الاجتماعية **بالانتماء** إذ رأى إريك فروم (1960) بأن عدم الاهتمام بالوطن دليل على انعدام المسؤولية الاجتماعية وضعف التماسك الانساني ولا بد للانسان من أن يحرر عقله ويضاعف انتماؤه بدرجة عالية.

❖ مفهوم المسؤولية الاجتماعية

تعرف المسؤولية الاجتماعية على انها المسؤولية الفردية عن الجماعة وهي مسؤولية الفرد امام ذاته عن الجماعة التي ينتمي إليها.

وتعرّف على انها التزام الفرد بالقواعد الاجتماعية وتوقعات الدور، وتوحد هذه القواعد بمقتضى الأدوار الاجتماعية التي تحدّد القواعد للاشتراك في الجماعة.

يمكن ان تكون المسؤولية الاجتماعية بالفعل أسلوبا حضاريا يعيد التوازن لتطور الحضارة الانسانية المعاصرة، بحيث يصبح مردودها عند تطورها أكثر أمنا وأمانا واتزاناً واستقراراً

الاختلاف في تحديد مرحلة الشباب

- تختلف المعايير في تحديد المرحلة العمرية لسن الشباب بين الدول والمنظمات بين الدول والمنظمات في العالم

❖ الامم المتحدة: الشباب من تتراوح اعمارهم بين 15 الى 24 سنة

❖ البنك الدولي يحصر فترة مرحلة الشباب بين 15 - 45

- من عوامل عزوف الشباب عن العمل التطوعي

❖ نقص المعلومات عن مجالات الاعمال التطوعية التي يمكن الالتحاق بها

❖ الظروف الاقتصادية وضعف الموارد المالية للمنظمات التطوعية

❖ ضعف ثقافة التطوع بين افراد المجتمع وخاصة الشباب

❖ عدم توافر حوافز معنوية لتشجيع الشباب على التطوع

المحاضرة الخامسة:

معوقات العمل التطوعي

❖ معوقات مجتمعية

❖ مشاركة المرأة

❖ معوقات تنظيمية

❖ معوقات أخرى

معوقات العمل التطوعي

❖ أولاً : معوقات مجتمعية

1- تأثر قطاع كبير من النساء المتطوعات بالقيم الفردية والاستهلاكية المصاحبة لتحول مجتمعاتنا لاقتصاديات السوق، وتناقص أعداد الناشطات والمنخرطات في العمل التطوعي.

2- ترجع أسبابها لانشغالهن في أمور حياتية خاصة واعتمادهن على ان الجهات الرسمية سوف تقوم بتأدية كل الخدمات.

3- الموروث الاجتماعي الذي يشجع المرأة على البقاء في البيت حفاظا على سمعتها. جرت العادة على اعتبار مجال المرأة هو نطاق الوحدة المنزلية والعائلية او الجامعة القربية فقط.

ثانيا : معوقات تتعلق بمشاركة المرأة

الزواج المبكر وما يتبعه من التزامات مبكرة تلهي المرأة فيها بتربية الاولاد، والعناية بالأسرة فلا يتبقى لها من الوقت تخصصه للعمل التطوعي او التفاعل مع أنشطة المنظمات الاهلية.

نتيجة لذلك الزواج يكثر الانجاب الذي يحرم المرأة من الفرص المهنية والاجتماعية والاقتصادية والتعليمية وتتضاعف مسؤوليتها وهو ما يسهم بتدمير القدرات النسائية.

● ثالثاً: معوقات تنظيمية

- 1- تدني مستوى الوعي عند المرأة بقيمة التطوع وقيم المبادرة الشعبية سواء على مستوى الناشطات أو المرأة العاملة وغير العاملة. يتسبب فيه ضعف المنظمات في تعبئة النساء للتطوع
تساهم محدودية دور وسائل الاعلام في التأكيد على أهمية القيم الاخلاقية والاجتماعية المرتبطة بالعمل الأهلي التطوعي. وهو ما يؤثر على ضعف اقبال المرأة للانخراط في عضوية هذه الجمعيات او حتى الاستفادة من أنشطتها وبرامجها.
- 2- الخلل في البرامج والأنشطة التي تستدعي وتستقطب المتطوعات للتفاعل مع نشاط هذه المنظمات، فهي إما تكون بعيدة عن الواقع أو تتطلب تمويلاً كبيراً لا تستطيع المنظمة تحمّل تكاليفه.
ضعف العناصر الإدارية التي تعنى بالمتطوعات وتهتم بشؤونهن وتوجهن، وتساعدن على الاطلاع على اهداف المؤسسة وأنشطتها، وتحدد دور واضح للمتطوعات لاختيار ما يناسبهن من أنشطة معتمدات على حرية الاختيار.
عدم فاعلية العنصر النسائي في المنظمات بسبب ضعف تمثيلهن في مجالس إدارات المنظمات الأهلية إذا ما قورن بتمثيل الرجال، يضاف إليه ضعف مساهمة المرأة في سوق العمل وكذلك مشاركتها في العمل السياسي والاجتماعي والأهلي، وتبقى نسب عضوية النساء متدنية.
محدودية انتشار تقاليد العمل الأهلي التطوعي بمفهومه التنموي والمؤسسي مما يتطلب والالتزام، وانتشار عقلية شخصنة بعض المنظمات التي تنفرد فيها العقلية الفردية بسبب ضعف التقاليد الديمقراطية في المجتمع أساساً وفي داخل المنظمات نفسها.

● معوقات أخرى...

- ضعف الوعي المجتمعي بدور العمل التطوعي وأهميته في التنمية، واعتماد الأفراد على جهود الدولة فقط باعتبارها المسؤولة عن تقديم كافة الخدمات لأفراد المجتمع كحق مشروع.
عدم اقتناع المؤسسات والجهات بدور العمل التطوعي، وقيام بعضها بوضع معايير للمشاركة في العمل التطوعي تكون بدورها معوقات تحدّ من المشاركة، ويعود إلى عدم وجود نظره محددة وواضحة من قبل المؤسسات لماهية الدور المتوقع القيام به من قبل المتطوعين.
عدم وجود التدريب الكافي لدى الجمعيات التطوعية

1- البعد الثقافي الاجتماعي

يعتبر البعد الثقافي القيمي عاملاً مؤثراً في العمل التطوعي، لما للمنظومة الثقافية والقيمية من تأثير على الدوافع والأسباب التي يحملها الأفراد. إن ثقافة التطوع في المجتمع العربي المعاصر مازالت تنسم بدرجة متدنية من الفاعلية، وتعاني من إشكاليات أساسية تتمثل في جمود الخطاب الفكري وتقليديته في ميدان التطوع، ولا تزال الفجوة قائمة بين النظرية والتطبيق.

2- البعد التنظيمي القانوني

تشكل الابعاد التنظيمية والقانونية إحدى العقبات الرئيسية الرئيسية في مجال تطوير العمل التطوعي في مصر والعالم العربي. إن عدم توفر التشريعات والتنظيمات والأنظمة واللوائح التي توفر الاطار القانوني لعمل المنظمات التطوعية ومجال عملها وطرق إشهارها، يجعل من تأسيس المنظمات التطوعية أمراً بالغ الصعوبة.

إن الوعي بالعمل التطوعي وأهميته للفرد والمجتمع أخذ في التنامي، إلا أن التنظيمات واللوائح لا تتواءم مع الحاجات الفعلية لتطوير العمل بالصورة المناسبة. إن تفعيل الأطر التنظيمية للعمل التطوعي، وتسهيل إجراءاته، يمثل إحدى الركائز الأساسية لتطوير العمل التطوعي وتشجيع ممارسته، مما يتطلب تسهيل إجراءاته الإدارية، وتخفيف من القيود البيروقراطية الحالية.

3- البعد الاقتصادي السياسي

تبنت أغلب البلدان العربية مفهوم دولة «الرعاية الاجتماعية» حيث تتولى الدولة توفير أغلب الخدمات الصحية والتعليمية والخدمية لمواطنيها. ساهمت الطفرة الاقتصادية الناتجة عن ارتفاع عائدات النفط في دول الخليج إلى ارتفاع مواردها المالية، مما عزز من قيام الدولة ببرامج الرعاية الاجتماعية، وأدى إلى عدم اهتمام الأفراد ومؤسسات المجتمع المدني بتطوير برامج ومؤسسات تعني بمجالات التطوع.

4 - البعد الاقتصادي الإعلامي

ساهم غياب الدور الاعلامي عن التوعية بأهمية التطوع وبمؤسساته وبالأدوار التي يمكن أن يقدمها للمجتمع في قلة الإقبال على التطوع. ساهمت الأبعاد الثقافية والتنظيمية والاقتصادية والمجتمعية السابق ذكرها في عدم تفاعل وسائل الإعلام مع برامج التطوع.

المحاضرة السادسة من العمل التطوعي

مجالات التي من خلالها يمارس العمل التطوعي

التعليم - الفقر - البيئة - حقوق الإنسان - تنمية المجتمع - الصحة - رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة

أولاً: النظريات التي تنظم العلاقة بين النشاط الأهلي والنشاط الحكومي

● 1- نظرية السلم الممتد

● لقد وضع «سدني ويب» افتراضيات تقوم عليها هذه العلاقة وهي:

1- ان الحكومة الديمقراطية تكون مسئولة أمام أفرادها عن تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتوفير الخدمات التعليمية والصحية والتنمية وكافة الخدمات الأخرى.

وإن لم تفعل ذلك تصبح مقصرة تجاه أفراد شعبها وذلك لما تتمتع به من امكانيات وموارد مادية وبشرية وتنظيمية وقدرتها على سن التشريعات ولما يتوفر لها من اجهزة تنفيذية.

2- يتطلب ذلك من الدولة أن تحافظ على ما يسمى بالحد الأدنى من مستوى المعيشة أو الدخل من خلال توفير الخدمات لأفرادها و ألا تصبح مقصرة بحقهم.

3- أن ما تقدمه الدولة من خدمات لأفرادها يرتبط بما تمتلكه من موارد وامكانيات فمن الطبيعي أن تكون هناك ثغرات في توفر الحد الأدنى لمستوى المعيشة مما يتطلب دورا للجهود التطوعية وخاصة عن طريق الجماعات والهيئات والتنظيمات الأهلية لسد تلك الثغرات

4- أن الهيئات الحكومية أقل انتشارا في تقديم خدماتها من الاجهزة الحكومية لذا تقتصر على فئات ومناطق خاصة ألا أن من اهم ما يميزها المرونة والانطلاق والابتكار والابداع فقد ينجح نوع من الخبرات فيثير الرأي العام فيطالب بتعميمها مما يؤدي الى انتقاله الى المؤسسة الحكومية.

● 2- نظرية الأعمدة المتوازنة

لاحظ «جراي» أن الحكومات قد تتعهد بتنفيذ برامج ضخمة ربما لا تستطيع أن توفى بها اما اذا كان ذلك على سبيل الدعاية للحصول على مراكز السلطة أو قد يكون ذلك نتيجة للمفاجآت التي لم تكن في الحسبان كالكوارث الطبيعية أو الحروب

لذا ترى النظرية أنه لا مقام لمجتمع يسعى لتحقيق الرفاهية الاجتماعية بغير وجود شراكة وتعاون وتضامن بين الأجهزة و الادارات الحكومية من جانب والأجهزة والهيئات الشعبية من جانب آخر وكلاهما مكمل للآخر ولكن يشترط عدم التكرار أو

التضاد والتداخل بين الخدمات وتري النظرية أن المؤسسات الأهلية يجب أن تقدم خدمات توازي وتضاهي ما تقوم به الهيئات الحكومية

● ثانيا : شكل العلاقة بين الهيئات الحكومية والأهلية.

تشارك الهيئات الهلية جنباً إلى جنب مع الهيئات الحكومية في تحقيق برامج الرعاية الاجتماعية في المجتمع السعودي، ويتلخص هذا الدور في:

- ❖ أولاً: قيام الهيئات الاهلية بتجريب أنواع جديدة من البرامج والخدمات لمقابلة الاحتياجات القديمة او لظهور احتياجات جديدة وتوجيه انظار الهيئات الحكومية لتعميمها بعد نجاح الهيئات الاهلية في تقديمها.
- ❖ ثانياً: تولى مسؤوليه بعض البرامج التي بدأتها الحكومة والخاصة بفئات معينه مع المواطنين مثل برامج التأهيل المهني لذوي العاهات وبرامج الأحداث المنحرفين ويوفر هذا على الحكومة جهداً مما يمكنها من القيام بأنواع أخرى من النشاط يحتاجها المواطنون بوجه عام.
- ❖ ثالثاً: اكتشاف الفجوات الموجودة في النشاط الحكومي والعمل على سدّها .
- ❖ رابعاً: المساهمة في تنفيذ خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية جنباً إلى جنب مع الهيئات الحكومية

● ويحقق المزج بين أنشطه الهيئات الحكومية والأهلية مزايا منها:

1. ان المزج بين الأنشطة الأهلية والحكومية ييسر أداء الخدمات ويزيد من الفوائد التي تعود على المواطنين.
2. ان المؤسسات الأهلية سوف تستمر في احتياجاتها إلى الدعم الذي تقدمه الحكومة لان هناك اهتماماً عاماً بأنشطة هذه المؤسسات لتساهم مع الهيئات الحكومية في تحقيق التنمية.

ثالثاً: دور الهيئات الأهلية في برامج الرعاية الاجتماعية:

وتأخذ العلاقة بين النشاط الحكومي والنشاط الأهلي شكلاً واحداً أو أكثر من الأشكال التالية:

1. أن تقوم المنظمات الحكومية بدور الإشراف والتوجيه بالنسبة للمنظمات الأهلية للتأكد من حسن قيامها بأعمالها في حدود اللوائح الموضوعة.
2. تقوم المنظمات الحكومية بالتخطيط ورسم السياسات العامة وتحديد المستويات المقبولة للخدمة وتترك للمنظمات الأهلية مهمة التنفيذ.
3. تقوم المنظمات الحكومية بصرف إعانات للمنظمات الأهلية تعينها على العمل وعلى تحقيق أغراضها.
4. تضع المنظمات الحكومية النموذج الذي يحتذي به بأن تنشئ مشروعات نموذجية وتدعو للمنظمات الأهلية وتشجعها على عمل المثل..
5. ولكي تزيد كفاءة المؤسسات الأهلية والحكومية في تقديمها للخدمات في المملكة فإنه يلزم توفر مجموعة من الأسس العامة أهمها:

- أ. أن تقديم الخدمة يجب أن يغطي كل الأفراد الذين تلزم الحكومة نحوهم بمسؤولية عامة سواء قامت بهذه الخدمة الهيئات الحكومية مباشرة أو من خلال المؤسسات الأهلية.
- ب. ضرورة الوضوح في تحديد الخدمات والعلاء إلى جانب البرامج التي تقدم لهم بالنسبة لكل من المؤسسات الأهلية والمؤسسات الحكومية مع ضمان التنسيق بين كلا النوعين من المؤسسات لتقديم الخدمات للمواطنين.
- ج. وجود معايير خاصة بالسياسات والخدمات التي تقدمها المؤسسات الحكومية والأهلية على أن توضع برامج كل منها في ضوء تلك المعايير.
- د. ضرورة وجود تخطيط مشترك لتقديم رعاية متكاملة على أساس علمي للعلاء إلى جانب تقديم استخدام الدعم الحكومي واستثماره لاستخدامه أفضل استخدام ممكن لهذا الغرض وتحديد الدعم الحكومي لكل من المؤسسات الحكومية والأهلية على أساس تحليل الخدمات التي تقدمها كل منها والمجالات التي تعمل فيها.

المقارنة بين النشاط الأهلي والنشاط الحكومي

أوجه المقارنة	الهيئات الأهلية	الهيئات الحكومية
1/ النشأة	تنشأ المؤسسات الأهلية متزامنة في نشأتها حيث تنشأ تلقائيا عن طريق نشاط أعضائها من المهتمين دون مساعدة مهنية وعي تنشأ وفقا لقانون ينظم عمل جمعيات ومؤسسات العمل	تنشأ عن طريق الحكومة ولها سند من القانون
2/ التعريف	هيئات تقول على الجهود التطوعية لجماعات من الافراد المهتمين بالخدمة العامة يتولون إدارتها في إطار النظام العام أو القوانين والتشريعات التي تنظم العمل الاجتماعي التطوعي	إحدى وحدات الجهاز الحكومي سواء كانت مركزية أو إقليمية أو محلية وتخضع هذه الوحدة في شئونها لقوانين أو لوائح أو نظم موحدة
3/ تحديد الاهداف	يحددها مجلس الإدارة عن طريق اقتراح لها ويقر في نظامها الأساسي ويقرها من الجمعية العمومية.	تحددها التشريعات والقوانين والقرارات التي تصدرها السلطة العليا
4/ التنفيذ	تستمد سياستها من النظام الاساسي لها والمشرع وفقا له من وزارة الشؤون.	تحدد سياستها إما بقانون أو قرارات ملكية.
5/ الهيكل التنظيمي	يبدأ من القمة ممثلة في الجمعية العمومية كأعلى سلطة ثم مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والجهاز الإداري والفني.	على درجة كبيرة من التعقيد يأخذ مستويات متعددة من أصغر وحدة على المستوى المحلي الى اعلى الهرم التنظيمي في المستوى القومي.
6/ التمويل	تعتمد في تمويلها على ما تجمعها من تبرعات الجمهور في صورة اشتراكات وهبا ووصايا وقد تحصل على إعانات من الجهات الحكومية.	مصادرهما في الضرائب والرسوم وهي ملزمة بالفعل في حدود الاعتمادات المقدمة لها.
7/ جمهور المستفيدين من خدماتها	خدماتها لأعضاء أو لنوعية خاصة من الافراد قد تحكمها شروط خاصة.	خدماتها متاحة لجميع أفراد الشعب على تنوع فئاتها الاجتماعية.
8/ اسلوب العمل	تمتاز بمرونة أكثر في العمل حيث تستطيع تعديل نظامها وقواعد العمل فيها بل واهدافها وجهازها الاداري في التي تحدد لنفسها النظم والقواعد الادارية والمالية المرنة	أكثر تعقيدا في اسلوب العمل فهي مقيدة بقواعد العمل صدرت بها قوانين أو لوائح تحتاج الى وقت طويل وإجراءات مقيدة لتغييرها والهيئات الحكومية غالبا ما تتصف بالمركزية.
9/ الرقابة	تخضع لرقابة بعض الاجهزة مثل الاتحادات الاقليمية والنوعية والعامة وكذلك رقابة الجهة الادارية المختصة.	تخضع لرقابة الدولة.

ومن الملاحظ أن المجتمع العربي يعاني من تدني التفاعل مع مجالات العمل التطوعي ومؤسساته ولجانه، ويعود السبب في ذلك لأسباب عديدة منها:

- 1- غياب ثقافة التطوع لدى الكثير من الناس وعدم إدراك المضامين النبيلة لأهداف الأعمال التطوعية، وعدم وضوح فوائد ومكتسبات العمل الخيري والتطوعي.
- 2- وجود معوقات ومشاكل تعترض طريق العاملين في الأعمال التطوعية مما يدفع بالكثير إلى الابتعاد عن المشاركة في الأعمال التطوعية.
- 3- اهتمام الأفراد بالقضايا الخاصة وعد إعطاء أية أهمية لقضايا المجتمع والمصلحة العامة للأمة.
- 4- تقليدية بعض قيادات العمل التطوعي وعدم قدرتها على إنتاج خطاب ثقافي تطوعي قادر على التجديد والفاعلية والتجاوب مع متغيرات العصر.

ولكي نستطيع تجاوز ذلك لا بد من تفعيل ثقافة التطوع على المستويين النظري التأصيلي والعمل التطبيقي في البنية الاجتماعية، وهذا يتطلب ما يلي:

- 1- صياغة خطاب ثقافة التطوع بأسلوب جديد قادر على التأثير في الأجيال المعاصرة.
 - 2- التركيز على فوائد ومكتسبات العمل التطوعي للأفراد المتطوعين كي تزداد القناعة بأهمية المشاركة في الأعمال التطوعية.
 - 3- ترتيب الأولويات في العمل التطوعي بما يناسب كل مجتمع وأمة وبما يساهم في تلبية الحاجات الجديدة للمجتمع، وعدم الاكتفاء بالأعمال التقليدية كدعم الفقراء والمحتاجين وإن كان من صلب الأعمال التطوعية، إلا أنه توجد قضايا مهمة ورئيسية كدعم المتفوقين دراسيا والمساهمة في تشغيل عاطلين عن العمل.
 - 4- استقطاب عناصر جديدة للأعمال التطوعية لبث روح جديدة فيها، وإنتاج الأفكار الجديدة والبرامج الجديدة وهذا يتطلب منح الفرصة لقيادات جديدة مؤهلة لقيادة المشاريع التطوعية.
- وبهذه الخطوات يمكن دفع العمل التطوعي في مجتمعنا إلى المزيد من الإنجاز والعطاء والفاعلية.