

## التطوع ... معنى ومفهوم وآلية تنفيذ

لولا التطوع لتوقف العمل الاجتماعي والديني وضاع عمل الخير، ولولا التطوع لما تقدمت الخدمات الإنسانية فإن الجهد الذي يبذله المتطوعون يضاعف مئات المرات ما يبذله الرسميين في عملهم. إن خصوبة النفس وسخاء الإيمان يدفع الفرد للعمل حبا للآخرين وإن روح التطوع تحتاج للتنمية والتشجيع كما تحتاج للتدريب والإتقان.

### مفاهيم عامة وتعريفات التطوع:

- هو لفظة جانبية صادرة من قلب لتصل إلى قلب حزين.
- هو نشر للدفء والطمأنينة لأخ محروم.
- هو بعث للبهجة في قلب أخ في ضيق.
- هو أسمى معاني المشاركة بين الإنسان وأخيه الإنسان.
- هو احد انواع الفنون.
- هو أي جهد إرادي يبذله الإنسان لمجتمعه بدافع الحب ورغبة للخير والرفاهية للآخرين دون توخي عائد مادي بهدف المشاركة في تحمل مسؤولياته تجاه المجتمع من اجل الإسهام في حل مشكلاته وتحقيق طموحاته.
- قد يكون التطوع بتقديم أذن صاغية أو يد حانية أو نصيحة صادقة، أو كوب ماء لمريض، أو تضميد جراح مصاب أو مساعدة طفل معاق أو قيادة سيارة إسعاف أو إنقاذ إنسان في خطر أو توفير فرصة عمل محتاج أو لتنظيف حي أو تدبير تمويل أو ... ويجف القلم ولا تنتهي سبل التطوع لمن يؤمن به.

### التعريف الإجرائي للتطوع:

هو مجهود بشري فردي أو جماعي أو مجتمعي يكون تلقائيا أو منظما من خلال قنوات مجتمعية كالاتحادات والجمعيات والنقابات والأندية وهو ينبع عن رغبة ذاتية دون إجبار أو إلزام وهذا الجهد إما أن يكون بالمال أو بالفكر أو بالعمل المباشر.

ويحتاج إلى تخصيص مهني معين، ولا يتعارض ذلك مع تنظيم دورات تدريبية للمتطوعين والتطوع يعتبر تطبيقا للديمقراطية الخدمات التي تؤدي عن طريق الشعب لصالح لأفراده.

### من هو المتطوع:

هو المواطن الذي يتمتع بمهارة أو خبرة معينة والذي يستخدم هذه المهارة أو الخبرة لأداء واجب اجتماعي عن طوعية واختيار وبدون مقابل مادي أو عيني بل ما يقدم له في بعض الأحيان والأعمال هو نوع من تغطية الحاجات الأساسية كبذل تغذية أو بدل انتقال فعلي.

هو أي شخص يقوم بعمل ما للجمعية أو يتولى مهمة داخلها أو ممثلا لها، دون انتظار مقابل، علي أن تقر المنظمة رسميا قبولها لدوره كمتطوع وعدم اعتباره موظف بها.

### الشروط الواجب توافرها في الشباب المتطوع:

عند اختيار الشباب المتطوع إما أن يكون لديه اهتمام واستعداد للمساهمة في نشاط معين أو أن يكون عمله وتخصصه متصلا بالنشاط المراد التطوع له, وبجانب هذا هناك أنواع من الأعمال التطوعية يجب أن يهتم بها جميع المواطنين مثل رعاية المسنين أو زيارة المرضى ومؤسسات الأيتام ورعاية ذوى الاحتياجات الخاصة... الخ. ويمكن تلخيص أهمها فيما يلي:

- ١- أن يكون لدي الشباب المتطوع الوقت الكافي لممارسة نشاطه التطوعي وان يكون لديه القدرة علي تنظيم وإدارة الوقت بطريقة بناءة.
- ٢- أن تكون إمكانياته وقدراته ملائمة مع الجهد المطلوب منه ويكون لديه النضج العقلي والانفعالي الذي يعين علي حسن التصرف في المواقف المختلفة.
- ٣- احترام الناس وتقبلهم بأوضاعهم والرغبة في مساعدتهم.
- ٤- القدرة علي التعامل بأسلوب ديمقراطي وتعاوي.
- ٥- البشاشة والتحلي بروح التسامح والود مع كافة دون تفرقة.
- ٦- القدرة علي تحمل المسؤوليات والاعتماد عليه في القيام بالأعمال في حدود طاقته.
- ٧- أن يكون علي درجة ملائمة من الثقافة والوعي بالأوضاع المجتمعية, وقضايا المجتمع.
- ٨- أن يكون لديه العديد من المهارات أو لديه الاستعداد لاكتسابها, مثل مهارة تكوين العلاقات مع الناس ومهارة تقدير الحاجات ودراسة المشكلات, ومهارة استخدام الموارد ومهارة التعامل مع الأجهزة والمعدات والتكنولوجيا الحديثة وكذلك بعض المهارات الفنية والعلمية والرياضية والحرفية الاخرى.

### لماذا نتطوع؟

- |                |                                                                               |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| أسباب مهنية    | : للحصول علي خبرة, تنمية مهارة, تعلم حرفة, التعرف علي سوق العمل.              |
| تقدير الذات    | : لنشعر باحترام الذات باحتياج الآخرين لنا, لنشعر بأننا نساهم في خدمة مجتمعنا. |
| أسباب اجتماعية | : للمشاركة الاجتماعية من خلال مساعدة المحتاجين                                |
| القيم          | : لتطبيق ما نؤمن به من أهمية تقديم يد العون للآخرين.                          |
| الطمأنينة      | : للتحرر من الشعور بالوحدة وتأنيب الضمير.                                     |
| التفهم         | : لزيادة فهمنا لأنفسنا وللناس والجمعية التي ننتمي إليها.                      |

### أهداف التطوع:

- تقليل وتخفيف المشكلات التي تواجه المجتمع
- تنمية روح المشاركة في المجتمع
- تكوين علاقات اجتماعية بين الأفراد
- الحصول علي مكانة أفضل للمجتمع والنهوض به

- إشباع المتطوع لإحساسه بالنجاح في القيام بعمل يقدره الآخرون
- المساعدة في حل مشاكل المجتمع
- حرية التعبير عن الرأي
- تفجير طاقات الشباب بعمل تطوعي يستفيد منه الشباب والمجتمع

#### العائد الايجابي للتطوع

- مساعدة الآخرين.
- الاهتمام بالنشاط.
- التعلم والحصول علي خبرات.
- ملء وقت الفراغ.
- الانتماء لقضية.
- معرفة شخص متطوع في النشاط.
- دوافع دينية.
- تقديم الخدمات بتكلفة اقل.
- الحصول علي خبرات إضافية.
- اتصال أفضل بالمجتمع.
- تطوير الخدمة المقدمة.

#### أسباب عدم التطوع:

- الخوف من الالتزام حيث أن اشتراك الفرد سيحمله بعض المسؤوليات والالتزامات الأدبية والمادية وقد لا يتوافر الوقت الكافي للعمل التطوعي فيفضل اهتماماته الشخصية علي العمل التطوعي.
- قد تكون عند الأفراد فكرة سيئة عن التطوع.
- قلة المعرفة وبالتالي قلة الرغبة في العمل التطوعي.
- قد يري الناس أن نشاط المؤسسة ليس ذو قيمة بالنسبة للمجتمع.

#### العائد السلبي للتطوع

- تدني درجة السيطرة علي المتطوع.
- الوقت المستهلك في الإشراف علي المتطوعين.
- الأثر السلبي علي الوظائف بمقابل.
- صعوبات جذب عدد كاف من المتطوعين الأكفاء.

#### خبرة الجمعية في العمل مع المتطوعين

- ما عدد سنوات الخبرة في التعامل مع المتطوعين أو في الاستفادة من الخدمات والجهود التطوعية؟
- ما هي المجالات التي عمل فيها المتطوعين؟
- ما الفوائد البارزة التي عادت للمنظمة في تعاملها مع المتطوعين؟
- ما المشكلات الرئيسية التي واجهت المنظمة في تعاملها مع المتطوعين؟
- ما تكلفة الخدمات التطوعية من حيث الوقت والجهد والمال مقارنة بالعائد من هذه الخدمات؟

#### مسئوليات منسق لجنة التطوع

- أولاً : يخطط لاستخدام المتطوعين في البرامج والمشروعات.
- ثانياً : ينظم المتطوعين وينسق مهامهم.
- ثالثاً : يشرف علي المتطوعين ويراقب سير العمل.
- رابعاً : يقدم التقارير للمدير التنفيذي حول المتطوعين ( تقارير كمية وكيفية ).
- خامساً : الاحتفاظ بالسجلات عن الأداء الوظيفي.
- سادساً : الاجتماع بشكل منتظم مع كل متطوع.

## برنامج إدارة المتطوعين

المراحل الأساسية للبرنامج:

- (١) تحديد المهام المطلوبة.
- (٢) جذب المتطوعين.
- (٣) مقابلة المتطوعين واختيارهم.
- (٤) تسكين المتطوعين.
- (٥) توجيه وتدريب المتطوعين.
- (٦) الإشراف والتقييم.
- (٧) تقدير الجهود التطوعية.

يمر برنامج التطوع بتلك المراحل الأساسية، ويجب أن نلتزم بتلك المراحل علي التوالي ومحاولة اختصار الخطوات أو البدء في مراحل لاحقة دون الانتهاء من المرحلة الحالية يؤدي غالباً لمشكلات داخل البرنامج، فعلي سبيل المثال: الشروع في جذب متطوعين قبل تحديد المهام المطلوبة منهم بوضوح لن يؤدي إلا إلي إرباك كل من الموظفين والمتطوعين.

### ١- تحديد مهام المتطوعين

( التوصيف الوظيفي للمتطوع )

المتطوعون يحتاجون أن يكلفوا بمهام معدة بوضوح، ويجب علي الجمعية أن تدرك أن نجاح عملية جذب وتحفيز ومتابعة والإشراف علي المتطوعين تعتمد أساساً علي وضوح المهام التي كلف بها المتطوع ويقص بتحديد المهام ( التوصيف الوظيفي ) للمتطوعين أن تحدد له مهامه وواجباته ومسئوليته داخل الجمعية، وتعكس صياغة المهام عوامل أساسية وهي:

(أ) المسؤولية: وهي المهمة – المهام الأساسية التي علي المتطوع القيام بها وتتضمن الهدف الذي يسعى المتطوع الوصول إليه والأنشطة التي سيقوم بها لتحقيق الهدف.

(ب) السلطة: ما هي المساحة المتاحة للمتطوع لاتخاذ قرارات تتعلق بتنفيذ مهامه.

(ج) المساءلة: تحديد أهداف ومهام واضحة يمكن أن تؤدي لنتائج محددة ذات قيمة هو المعيار لمساءلته.

(د) معايير القياس: التي علي أساسها سيحدد المتطوع انه حقق الأهداف بنجاح.

تحديد مهمة المتطوع هو أداة الجمعية لمساعدة المتطوع لفهم النتائج التي عليه تحقيقها، والأعمال التي سيشارك فيها وما هي المهارات التي يحتاجها.

## ٢- جذب المتطوعين

هناك أساليب مختلفة للتخطيط لحملة جذب المتطوعين:

(أ) حملة جذب موسعة: ويلجأ لذلك الأسلوب في حالتين:

- الجمعية تحتاج لعدد كبير من المتطوعين لفترة زمنية قصيرة وذلك لمناسبة محددة.
- المهام التطوعية بسيطة ولا تحتاج إلي مهارات أو كفاءات خاصة ويستطيع الكثير القيام بها بتدريب بسيط.
- وتنفذ لك الحملة بنشر معلومات بسيطة عن الجمعية والمهام المطلوبة، ويتم ذلك عادة عن طريق : (توزيع مطويات أو كتيبات للتعريف بالجمعية، وتعليق الملصقات، والإعلام عن الأنشطة في التجمعات المختلفة الممكنة)

(ب) حملة جذب مستهدفة: حملة الجذب هنا هي خطة محددة تستهدف ضم عدد معين من المتطوعين تتوجه

لهم تحديدا ودون غيرهم. وتلجأ الجمعية لذلك الأسلوب في حالة كون المهام المطلوبة من المتطوعين تحتاج مهارات وخبرات متخصصة وتستهدف بالحملة هؤلاء الذين تتوفر فيهم تلك المهارات، والتخطيط لمثل هذه الحملة يتطلب الإجابة علي عدة تساؤلات:

- ماذا نحتاج ( المهمة ) ؟
- من الذي يستطيع أن يقدمها ( المتطوعين ) ؟
- كيف يمكن الاتصال بهم؟
- ما الذي يحفزهم؟

(ج) حملة جذب الدائرة المحيطة:

أي حملة لجذب هؤلاء المحيطين بالجمعية وانشطتها ٨ها وهم الذين علي اتصال بها ونحاول جذبهم للقيام بمهام تطوعية، وهؤلاء يمكن أن يضموا:

- عملاء الجمعية ( المستهدفين أو المخدمين ) وعائلاتهم وأقاربهم.
- أصدقاء المتطوعين الحاليين وأصدقاء الموظفين.
- المجتمع المحيط بمواقع أنشطتنا.
- المتضررين بمشكلات تعمل الجمعية علي حلها.

وميزة تلك الحملة أنها تستهدف أشخاص علي دراية بأنشطة الجمعية وأهدافها أو بالمشكلات التي تعمل

علي حلها.

### رسالة جذب المتطوعين

لكل حملة جذب متطوعين رسالتها الخاصة، تلك الرسالة توضح لماذا تحتاج الجمعية المنحة التي تطلبها (الوقت أو الجهد أو المال أو....) كما يجب أن تكون رسالة قصيرة وبسيطة ومباشرة بحيث توضح للمتطوع الاحتياج لجهوده والنتائج الايجابية التي يمكن تحقيقها من تطوعه، ويجب هنا التأكيد علي حاجة المجتمع لخدماته وليس فقط حاجة جمعيتك.

ويجب هنا أن تقوم بمراجعة مضمون الرسالة والتأكد أن كل منكما قد حصل علي المعلومات التي يبتغيها، ثم اعرض علي المتطوع المراحل اللاحقة التي ستعقب المقابلة التي ستنقل فيها الرسالة.

### ٣- مقابلة واختيار المتطوعين

أن المعيار الأساسي هو ضم متطوعين فعالا للمهام ومؤمنين برسالتنا وبالتالي الهدف من المقابلة الخروج بالمعلومات التي تحتاجها الجمعية عن المتطوع واستعداده، بهدف نهائي هو اختيار العناصر الأفضل للقيام بالمهمة. وتمر المقابلة بعدة مراحل:

( أ ) قبل المقابلة : مراجعة الأسئلة التي قمنا مسبقا بإعدادها والتي تنعكس علي ما هي المهام المطلوبة، مراجعة التوصيف الوظيفي، ومراجعة استمارة التطوع التي تقدم بها المتطوع.

( ب ) بدء المقابلة : ( الترحيب بالمتطوع، وإشعاره بجو من الود).

( ج ) المقابلة : بناء علي المهام المطلوبة وفق التوصيف الوظيفي سنطرح أسئلتنا علي المتطوع، والتي ستكون إما اختبار شفوي لمهاراته أو حوار بين أصدقاء، ويحدد ذلك بناء علي المهارات المطلوبة، وإذا كان هناك طلبات تطوع كثيرة لنفس المهام يجب أن نتأكد أننا قد طرحنا علي كل منهم الأسئلة الأساسية التي قمنا بإعدادها

وتلك هي أصعب مرحلة، ويجب هنا أن تقوم بمراجعة مضمون المقابلة والتأكد أن كل منكما قد حصل علي المعلومات التي يبتغيها، ثم اعرض علي المتطوع المراحل اللاحقة التي ستعقب المقابلة.

من المهم أن يكون لدي المتطوع مؤشرات واضحة تعكس مدي إعجابك به واستعداد الجمعية للاستعانة بجهوده، وفي النهاية يجب أن تخبر المتطوع عن نية الجمعية حياله، تلك المهمة تكون بسيطة إذا كنت تنوي قبول طلبه، وعلي العكس إذا كنت تنوي بعدم التوصية بقبوله، وفي كل الأحوال يجب أن توضح له قرارك فيجب دائما أن نكون أمناء ومباشرين في التعامل مع من قدموا إلينا للمساعدة، فمن حقهم أن يعلموا لماذا قبلناهم ( رفضناهم ).

الختام : اشكر المتطوع ( المحتمل ) علي اهتمامه ومجهوداته.

ويجب أن نتأكد أننا قد اتحنا للمتطوع الفرصة كاملة للإجابة عن أسئلتنا ودون مقاطعة، يجب أن نتذكر دائما أن المتطوع هو أيضا يحاول اكتشافنا واختبارنا وجمعياتنا، لذا يجب إتاحة الفرصة له لطرح أسئلة واستفساراته.

( د ) إنهاء المقابلة

معايير عامة لاختيار المتطوعين:

- السمعة الطيبة والمصدقية لدى أفراد المجتمع.
- الالتزام بالعمل الموكل إليه / إليها.
- لديه الوقت الكافي لأداء العمل المطلوب منه.
- أن تكون لديه الخبرة في مجال العمل.
- لديه قدرة علي الاتصال والتفاعل الجيد والعلاقات العامة.
- القدرة علي العمل في فريق.
- القدرة والاستعداد لتلقي التدريب علي المهام المطلوبة منه.
- الثقة بالنفس والقدرة علي الاعتماد علي الذات.
- ليست له أغراض خاصة.
- من النوع والفئة العمرية المناسبة لنوع العمل.

#### ٤- تسكين المتطوع

(أ) تكليفه بمهمة: يعتمد ذلك علي المعلومات التي حصلنا عليها من استمارة التطوع والمقابلة، وتتم عملية التسكين بالتنسيق التام بين المتطوع والمشرف، ويؤخذ القرار علي أن يكون واضحا للطرفين انه يمكن تغير مهام المتطوع إذا لم تنجح التجربة.

(ب) نقترح أن يوقع اتفاق مكتوب بين الجمعية والمتطوع تحدد فيه التزامات كل طرف تجاه أداء مهمة التطوع، وتحدد مكونات ذلك التعاقد تبعا لوضع واحتياج كل جمعية، ويمكن أن يتضمن العقد مسؤوليات كل من المتطوع والجمعية، والعقد هنا هو أفضل مرجعية عند تقييم المتطوع ويرجع إليه عند تقرير إنهاء التعاقد، وأخيرا يجب أن ندرك أن هذا العقد ليس وثيقة قانونية إلا انه يجب أن يحترم دائما من الطرفين كوثيقة أخلاقية.

#### ٥- توجيه وتدريب المتطوعين

وتلك مهمة إمداد المتطوع بالمعلومات والمهارات التي يحتاجها وبما يؤدي إلي تسهيل اداءه بمهامه.

(أ) توجيه وتكليف المتطوع: فالمتطوع يحتاج التعرف علي الجمعية وكيف تعمل ليصبح جزء منها ويقوم بمهامه التطوعية داخلها وفق الإطار العام للنظام والسلوك داخل الجمعية. ويتضمن ذلك إعطاء المتطوع المعلومات التالية:

- نبذة عن تاريخ الجمعية وخلفية نشاطاتها.
- أنشطتها الحالية وبرامجها المختلفة.
- معلومات عن المستهدفين من خدمة الجمعية وأنشطتها.
- هيكل الجمعية الوظيفي.
- النظم والسياسات العامة والإجراءات المتبعة داخلها.
- نظام إدارة الجهود التطوعية.

### (ب) تدريب المتطوع:

هدف التدريب هنا إكساب المتطوع للمهارات والمعلومات والسلوكيات التي يحتاجها للقيام بمهامه. , ويجب أن يكون البرنامج التدريبي للمتطوع عملي وتجريبي ومبني على خبرات واحتياجات المتطوع, ويجب أن يوضح البرنامج للمتطوع النقاط التالية:

- كيف يجب أن يؤديوا مهامهم المحددة؟
- ما الذي يجب القيام به؟
- ما الذي يجب عدم القيام به؟

### مميزات تدريب المتطوعين

- 0 تعظيم الفوائد من المتطوعين والتوصيف الامثل لجهودهم.
- 0 توحيد منهج العمل بين المتطوعين وبعضهم والمتطوعين والعاملين.
- 0 تقديم نوع من أنواع التقدير الغير مادي للمتطوعين.
- 0 إيجاد ولاء وانتماء من المتطوعين للجمعية العاملين بها.
- 0 استغلال فرصة تدريب المتطوعين والعمل علي إعادة هذا التدريب لبقية أعضاء الجمعية سواء العاملين أو المتطوعين الآخرين.

- 0 تنمية قدرات المتطوعين والعمل علي خلق كوادر مجتمعية تعود على المجتمع .
- 0 المساعدة علي عملية جذب متطوعين جدد وخلق دماء جديدة.

### قائمة الموضوعات التي يمكن تغطيتها في جلسات تدريب المتطوعين:

- ١ . وصف المنظمة وتاريخها.
- ٢ . وصف البرامج والأنشطة والمستفيدين.
- ٣ . علاقة المنظمة بالمجتمع والمنظمات الاخرى.
- ٤ . الهيكل التنظيمي والتعريف بالموظفين الأساسيين في هذا الهيكل.
- ٥ . مقدمة عن اللوائح والسياسات التي تسير عليها المنظمة ( نظام العمل ).
- ٦ . نظام الإشراف والمتابعة في المنظمة.
- ٧ . التعريف بنظام تقييم الأداء.
- ٨ . تقديم الوصف الوظيفي للمتطوع.

## دوافع ومعوقات وتحديات التطوع

### ١. دافع التطوع لكل من الشباب المتطوع والمجتمع:

لقد أقرت الديانات السماوية مبدأ التطوع أكدت علي أهميته في تحقيق التكافل الاجتماعي والتضامن مع فئات المجتمع والأمثلة لا حصر لها في هذا المجال، والتطوع احد مظاهر العطاء والبذل الذي مجدته البشرية منذ القدم، ومما لا شك فيه فأن العمل التطوعي إذا كان خالصا لوجه الله تعالى وابتغاء لمرضاته، ومن اجل المجتمع يعود ذلك بالكثير علي الشباب والمجتمع.

وقد وضعت دول كثيرة من التي أحرزت تقدما في مجال الإدارة مبادئ لتشجيع التطوع واعتبرتها احد المؤهلات التي تركي الشباب عند الترشيح لوظائف معينة، وكذلك عند الترقى إلي مستويات الإدارة العليا في المؤسسات المختلفة، وتمثل شهادات التقدير وخطابات الشكر التي تصدرها المنظمات التطوعية مصوغات هامة من من مصوغات التعيين والترقي.

#### أولا: بالنسبة للشباب المتطوع:

١. يساعد السباب علي اكتشاف ما لديه من إمكانيات واستعدادات ومواهب والعمل علي صقلها وتنميتها.
٢. يساعد الشباب علي تكوين علاقات ناجحة مع مستويات مختلفة من الناس سواء من يتلقون الخدمة أو من يشاركون في تقديمها.
٣. احترام قيمة العمل وخصا العمل من اجل المجتمع.
٤. تمنح الشباب قدرا من الثقة بالنفس واحترام الذات.
٥. تثير في الشباب مشاعر العطف وحب الخير والرغبة المستمرة في العطاء.
٦. تساعد علي نمو الخبرات المهارات المتعددة.
٧. تساعد الشباب علي اكتساب مكانه اجتماعية طيبة في المجتمع وكسب ثقة الناس وحبهم واحترامهم.
٨. تساعد علي ترجمة مشاعر الولاء والانتماء للوطن إلي واقع ملموس يظهر في الحركة والعمل والإنجاز والمشاركة في كافة الأنشطة والبرامج لخدمة البيئة والمجتمع.

#### ثانيا: بالنسبة للمجتمع:

١. التعرف علي الفجوات الموجودة في نظام الخدمات الاجتماعية.
٢. إكمال العمل الحكومي وتدعيمه لصالح المجتمع.
٣. إظهار حيوية الجماهير وإيجابيتها وإبراز الصورة الإنسانية للمجتمع وتدعيم التكامل بين أفراد.
٤. يمثل التطوع قوة العمل وطاقة بشرية مضاعفة للمؤسسات والهيئات.
٥. تساعد علي استثمار وقت الفراغ لدي الشباب في الأعمال الإنسانية.
٦. توفير الخبرات والتخصصات المطلوبة في مجالات الرعاية الاجتماعية دون مقابل، أو بمقابل رمزي.
٧. تدعيم الجهود الحكومية والأهلية في المجالات المختلفة خاصة في مواجهة الكوارث والنكبات.
٨. تعمل علي تماسك المجتمع وتنمي الروابط بين أفراد وجماعته.

## ٢. معوقات العمل التطوعي

- ١- عدم معرفة الهيئات والمؤسسات بأساليب جذب المتطوعين وخاصة من الشباب وكيفية عرض أنشطة للتطوع جذابة محببة لهم.
- ٢- غياب معلومات وافية عن المؤسسات وعن الأنشطة التي تحتاج تأديتها بالمتطوعين وغياب قنوات لتوصيل هذه المعلومات لمن ترغب الهيئات والمؤسسات في تجنيده للعمل التطوعي.
- ٣- عدم ارتباط البرنامج أو المشروع المنفذ بالاولويات والاحتياجات الأساسية للمجتمع الأهلي ويتم تنفيذه من وجه نظر المتطوع.
- ٤- العمل الجماعي وروح الفريق أمر مفتقد في أحوال كثيرة مما يحد من فاعلية العمل التطوعي الذي يتطلب تضافر الجميع ويؤثر ذلك علي العمل داخل المنظمة التطوعية الواحدة كما يؤثر علي التعاون بين المنظمات التطوعية بعضها البعض وهو أمر حيوي لتحقيق الأهداف والطموح للعمل التطوعي في القرن الحالي.
- ٥- ضعف تبادل الخبرات بين جيل الكبار والأجيال الناشئة مما يحد من الاستفادة بين الجيلين حيث لا يبدي جيل الكبار اهتماما لنقل خبراته لجيل الشباب المتطوع نفسه بدون قائد مدرب يعزز قدراتهم وان وجد يصعب عليه تقدير اتجاهاتهم وطموحاتهم.
- ٦- عدم استعداد بعض الهيئات لبذل الجهد المطلوب لتدريب المتطوعين والإشراف علي ما يقومون به.
- ٧- تكوين انطباعات سيئة نتيجة لتصرفات بعض المتطوعين في أعمال سابقة.
- ٨- دكتاتورية القيادة أو بيروقراطيتها وعدم قدرتها علي حشد المواطنين.
- ٩- غياب الدافع لدي الشباب للتطوع نتيجة للشعور بالإحباط نتيجة لعوامل مختلفة.
- ١٠- غياب آليات تكون همزة وتنسيق بين الجهات المحتاجة لمتطوعين وراغي التطوع.
- ١١- عدم وضوح دور كل من المتطوعين والعاملين بأجر في المنظمات التطوعية وقد يؤدي تضارب الاختصاصات وازدواجية المسؤولية والتوتر بين المتطوعين والعاملين والخبراء إلي تفتت المنظمة الأهلية وتلاحظ أن الاتجاه الحديث يتجه إلي مزيد من التخصص في القطاع الأهلي مما ينتج عنه مزيد من الحاجة بمهنيين ومتخصصين وعاملين مدربين لمساندة العمل التطوعي.
- ١٢- ضعف التقدير للعمل التطوعي وان كان لا ينتظر تقديرا ماديا لعمله إلا أن شعوره بعدم تقدير المجتمع لما يقدمه من خدمات فيه إحباط كبير له وقد تختلف وسائل التقدير المعنوية بين مجتمع وآخر إلا إنها تعتبر أساسا لتعبئة إعداد كبيرة من المتطوعين.
- ١٣- غياب الشفافية في عرض بعض الهيئات التطوعية والمؤسسات لأنشطتها وميزانياتها ومصرفاتها.
- ١٤- الديمقراطية والحرية للرأي الآخر يكون عاملا مساعدا للإقبال علي المشاركة في التطوع والعكس صحيح.

### ٣. تحديات العمل التطوعي وكيفية مجابته

في إطار الاهتمام بالعمل التطوعي للشباب وتأکید الدولة لدور التطوع واكتساب الشباب الثقة في أنفسهم وكسب ثقة المواطنين وحبهم واحترامهم فهي ركيزة تساعد على ترجمة مشاعر الولاء والانتماء للوطن إلى واقع ملموس يظهر في الحركة والعمل والإنجاز والمشاركة في كافة الأنشطة والبرامج لخدمة المجتمع والبيئة ومن هذا المنطلق يجب أن نتعرض لتحديات العمل التطوعي المختلفة والتي تتلخص فيما يلي:

#### أ- تحدي بناء القدرات:

أن العمل التطوعي مع بداية الألفية الثالثة ليس مجرد نوايا حسنة واتجاه لمساعدة ودعم الآخرين وإنما أصبح في أغلب دول العالم يتسم بأداء مهني متميز ويوظف فيه مهارات عديدة في الإدارة وتدير التمويل وأسلوب تقديم الخدمة والتواصل مع الآخرين ومن ثم هناك ضرورة لمواجهة تحدي بناء القدرات وهي بذلك تعتبر عملية مترابطة متداخلة من الجهود التي تتوجه نحو الأفراد ونحو المنظمات التطوعية لتشير إلى تنمية مجموعة من القدرات من أهمها:-

١. اختيار ثم إدارة المشروعات والبرامج وبناء فريق عمل لها.

٢. توزيع الأدوار ووضع السياسات والإدارة المالية والمحاسبية والقدرات المعلوماتية ( قواعد البيانات والاتصال والبحوث ).

٣. القدرة على بناء العلاقات مع المتطوعين والمنظمات التطوعية الأخرى.

٤. تنمية قدرات العمل الاجتماعي وروح الفريق وتنمية التواصل والتعاون مع العاملين مقابل أجر.

#### ب- تحدي السياسات والتشريعات:-

أن تفعيل دور الشباب للتطوع يتم في إطار بيئة اجتماعية وسياسية واقتصادية لها ملامح محددة وتواجه أولويات في مجالات عمل المتطوعين.

المتطوعون في حاجة إلى التوافق حول سياسات وأولويات العمل، حيث تتزاحم عليها المشكلات.

وفي إطار تزاحم القضايا، فإن المتطوعين في حاجة إلى توافق حول أولويات القضايا، ومنهجية الحركة، وأسلوب التواصل مع الآخرين، لتحقيق التراكم المنشود، بدلا من العمل في جزر منعزلة والتشتت في الفاعلية وخبرات التنمية المحلية.

أن التشريعات المهيئة لحركة المتطوعين، على درجة عالية من الأهمية، ومن ثم من المهم تنقية التشريعات وتطويرها، كي تتفق مع المسؤوليات والأدوار الجديدة للعمل التطوعي، ولتسهيل وتبسيط إجراءات تسجيل الاتحادات والجمعيات التطوعية وإقرار دور القضاء في حل أي نشاط تطوعي.

#### ج- تحديات قيمة:-

أن التحديات التي تواجه بناء شباب حركة المتطوعين في مصر تتخطى حدود ما يتعلق بعملية بناء القدرات، فالمتطوع الذي يتحرك استنادا على دوافع ذاتية لدعم ومساندة الآخرين في المجتمع، والمتطوع الذي ينخرط في اطر تنظيمية

## التطوع ... معنى ومفهوم وآلية الاستفادة منه

د.احمد صالح

لتفعيل دورة مع متطوعين آخرين, ينبغي أن يتحرك في ضوء ميثاق شرف أخلاقي علي مبادئ وممارسات جوهرية من أهمها ( الشفافية / المسائلة / المحاسبية / الممارسة الديمقراطية / العمل الجماعي ) وينبغي أن يترجم في الواقع ولا يكفي أن يفتخر الفرد انه متطوع ويعطي من وقته ومن جهده دون التزام في إطار قيمى متفق عليه يقود تفاعله مع الآخرين ويضعه أمام مسئولية أخلاقية, ومجتمعية,

أن موثيق الشرف الأخلاقية للمتطوعين في العالم قد أخذت في الانتشار في العقد الأخير من القرن العشرين والتزمت بها منظمات تطوعية عالمية عديدة, تتفق جميعا في مبادئ أساسية (الشفافية/المسائلة/المحاسبية/الممارسة الديمقراطية / واحترام الخلاف والاختلاف / العمل الجماعي ).

### د- تحدي بناء الشراكة:-

القطاع التطوعي هو قطاع ثالث ما بين الدولة والقطاع الحكومي من جهة, والقطاع الخاص من جهة أخرى, ومبدأ الشراكة طرح عالميا وإقليميا وقوميا وأصبح مبدأ مقبول لتفعيل العلاقة بين شركاء التنمية, أن الشراكة تطرح ما بين أطراف أكفاء متساويين لكل منهم إسهامه المتميز, وهي تتخطى بكثير علاقة تمويل الحكومة لمشروعات يقوم بها القطاع التطوعي, أو تمويل القطاع الخاص لهذه المشروعات, ولكنها تمتد إلى تكامل مادي وفي بين الأطراف, وتبادل للخبرات, ومشاركة في التخطيط والتنفيذ.

### هـ - دور رئيسي للمؤسسات التنشئة الاجتماعية والسياسية:-

عملية التنشئة علي درجة عالية من الأهمية, وقد حدث تراجع ملحوظ في دورها في العقود الماضية, فيما يتعلق بتشجيع هذه المؤسسات للمبادرات التطوعية وغرس المشاركة لدي النشئ ومن ثم فأن الأسرة مثلا ثم المؤسسة التعليمية ( المدرسة والجامعة ) وقد ركزتا على العملية التعليمية المباشرة مع عدم اهتمام مماثل للجوانب التربوية التي تشجع المبادرة والإبداع وإذا كانت الأسرة صاحبة المسئولية المباشرة في هذا التوجه نحو الصالح الخاص المباشر فان المؤسسة التعليمية لا بد أن تهتم في مقرراتها الدراسية أو برامجها أو أنشطتها بالروح التطوعية.

والأكثر من ذلك لم تهتم بتنمية الممارسة الديمقراطية وبناء روح الفريق وقد أسفر ذلك عن انقطاع في الصلة بين الفرد والمجتمع

القطاعات التي تؤثر على التطوع:-

التطوع يعتبر جزء اساسى ومهم في المجتمع وتتم الفئات التطوعية بالتأكيد دائما بنمو التطوع وبان يكون أكثر تأثيرا وتستطيع أن:

- ١- خلق بيئة عامة متفهمة ومقدرة لأهمية التطوع.
- ٢- إيجاد طرق مبتكرة لتشجيع ومساعدة الناس على التطوع.
- ٣- تدعيم المهارات والهيكل التنظيمية الضرورية لمساندة التطوع.
- ٤- تدعيم الموارد المالية والبشرية اللازمة لتحريك وإدارة المتطوعين.

منظمات التطوع:-

تستفيد هذه المنظمات من المتطوعين حيث أنهم يعتبروا مصدرا قوة للوقت, الموهبة, الطاقة, والتي تساعد بطريقة مباشرة المنظمات علي تحقيق مهمتها واولوياتها يمثل المتطوعين عمل الموظفين بأجر ويقدمون طاقات جديدة, وتعمل المنظمات علي تقوية التطوع من خلال خلق ( بيئات صديقة للمتطوعين ) والتي تساعد المتطوعين علي بناء خبراتهم ومهاراتهم وتساعد الموظفين بأجر المتطوعين علي العمل كشركاء وتدير عمل المتطوعين باحترام وتتعلم منهم لتقوية المنظمة.

الحكومة:-

تستفيد الحكومة من تطوع الأفراد لان المتطوعين مواطنين يشاركون في شئون المجتمع ويساعدون الحكومة في عملها ويطالبون بفعل حكومي أكثر تأثيرا. ولمساندة التطوع تستطيع الحكومة ..

تشجيع الأفراد علي التطوع والتأكد من أن القوانين والسياسات الحكومية لا تشكل عوائق للتطوع, العمل علي إدارة هؤلاء المتطوعين الذين يعملون في الهيئات والبرامج الحكومية, تزويد البنية التحتية للتطوع بالمساندة وبالأخص مراكز التطوع المحلية والدولية وتزويدها بالدعم المالي لدمج المتطوعين استجابة لاحتياجات خاصة أو لاولويات قومية.

القطاع الخاص ..

يستفيد أيضا من التطوع عندما ينضم عمالها إلي التطوع والأعمال التطوعية لان التطوع هو طريق لتطوير مهاراتهم وقدراتهم القيادية كذلك عندما نشجع العاملين للتطوع فأنهم يقدمون أنفسهم كمكان عمل أكثر جاذبية للعمالة الحالية, المتوقعة وكذلك تحسن من صورتها أمام العامة وتساعد في خلق أماكن أحسن أمامهم لتوسعه أعمالهم, التطوع يعتبر مصدرا استراتيجي يساعد على تحقيق أهداف أعمالهم. يستطيع القطاع الخاص أن يوفر القيادة, الموهبة, الطاقة, الدعم وموارد أخرى للتطوع.

### التعليم ..

يستفيد أيضا بالتطوع حيث انه طريق يؤثر جدا بالنسبة للطلبة لتطوير خبراتهم ومهارتهم ومعرفتهم. وعند تنظيمها بالشكل اللائق يمكن للمجتمعات بأن تكون أماكن للتعليم, لمساندة خبرات الفصل ومساعدة الطلبة علي تنفيذ ما يدرسون بشكل عملي, التعليم الخدمي والذي يضمن فرص للطلبة للخدمة من الممكن تطبيقه علي كل مستويات التعليم, وتوفير فرص مناسبة للأعمار المختلفة لدعم اشتراك الطلبة في مجتمعاتهم.

### الإعلام ..

يستفيد أيضا لان التطوع يخلق قصص مثيرة حول الطرق التي يساعد بها الناس بعضهم البعض وتجعل مجتمعاتهم أماكن أفضل للحياة والعمل. تغطية القصص حول عمل المتطوعين يولد التزام الإعلام لخدمة المجتمع ككل. ويعتبر الإعلام أداة قوية لتشجيع التطوع, المساعدة في خلق بيئة عامة تشجع الأفراد وتوفير معلومات تعطي مدخلا لفرص التطوع.

- الاعلام هو أداة فعالة لتشجيع التطوع.

- القطاعات الاخرى كذلك من الممكن أن تساعد علي تقوية التطوع, الدعوات الدينية كمثال تؤكد دور التطوع كرد فعل للنداء الروحي للخدمة.

### استراتيجيات ناجحة للتطوع

الاعتراف .. بقيمة وتأثير التطوع والعمل الذي يقوم به المتطوعين وكيف نقنع الفئات الاخرى بأهمية التطوع وبالتالي علي مساندتهم:

١. كيف نوثق التأثير علي المتطوعون؟

٢. طبيعة وقيمة المساهمة التي يقدمونها؟

٣. كيف تلفت انتباه العامة للعمل الذي يقوم به المتطوعين؟

٤. كيف نحدد ونتعلم كيفية تحديد المجهودات التطوعية الجديدة والخلاقة والمؤثرة؟

### تشجيع .. المواطنين ليصبح الشباب متطوعين

١. تزويدهم بالمعلومات والوسائل التي يحتاجونها ليصبحوا متطوعين.

٢. كيف نقنع المشغولين والمضغوطين منهم بالعمل للتضحية بالوقت ليكونوا متطوعين؟

٣. كيف نزود الشباب بفرص للتطوع لفترة قصيرة مع عدم فقد الشباب المتطوع لفترات طويلة.

٤. كيف نقوم باستخدام التكنولوجيا الحديثة لتوصيلها للشباب الذين يريدون التطوع بالفرص لعمل ذلك؟

٥. كيف نستغل الإعلام في الحملات الدعائية التشجيعية وعملية التطوع من خلال:

### التسهيلات:-

١. عملية التطوع من خلال الإدارة وإنشاء وصيانة للهياكل التنظيمية التي نحتاجها لتشجيع ومساندة التطوع.

٢. كيف ننشئ معرفة جديدة حول أفضل التجارب في إدارة المتطوعين؟

٣. كيف نبني المهارات للأفراد المسؤولين عن إدارة المتطوعين؟

٤. كيف نبني منظمات قيادية محلية ودولية مؤثرة علي التطوع؟

التشبيك .. الذي يدعم التطوع عن طريق دمج الموارد بطرق استفادة مختلفة لزيادة التأثير

١. كيف نبني مشاركة فعالة بين منظمات التطوع لدعم وتقوية التطوع؟

٢. كيف نبني شبكة محلية يمكن من خلالها لقائدي التطوع أن يتبادلوا الأفكار ويساندوا بعضهم البعض؟

٣. كيف نبني شبكات عالمية لنقل المعلومات, والمهارات والخبرة لتطوير التطوع حول العالم.

المشاركة .. تؤكد أن كل الناس بصرف النظر عن الثقافة, الدين, السن, الجنس, حالتهم الاجتماعية, والاقتصادية

والجسدية عندهم الحق والفرصة للمشاركة كمتطوعين.

١. كيف نلقل من الحواجز التي تعترض التطوع؟

٢. كيف نتأكد من أن المتطوعين عندهم الفرصة للمشاركة في التخطيط والإدارة للأعمال التي يقومون بها؟

لا توجد إجابات نهائية لهذه الأسئلة, ولكن تعرض مجموعة متنوعة من المقترحات للأشياء التي يمكن

عملها بناء علي الخبرة, المعرفة, المتوفرة للأفراد الذين ساعدوا في وضعها.

التحدي لمجتمع التطوع العالمي هو توسيع وتحديث الأجندة باستمرار وإضافة أفضل التجارب للإجابة

علي هذه الأسئلة.

### التطوع في المنظمات غير الحكومية

لا بد وأن يكون لدي الجمعية القدرة علي استقطاب وتحفيز المتطوعين لمساعدة الجمعية للوصول إلي هذا الوضع

يجب تنفيذ مجموعة التدخلات التالية:

#### • أن يكون لدي الجمعية منسق لشئون المتطوعين

الخطوات:

١. تعيين شخص تكون مسؤوليته هو الاهتمام بالتطوع داخل الجمعية

٢. يقوم مسئول التطوع هذا بعمل الدعاية اللازمة لجذب المتطوعين وأيضا استقبالهم ووضع الشخص

المناسب في المكان المناسب حتي لا يتم حضور المتطوعين بعد دعوتهم وهم لا يفهمون دورهم أو

العمل المفروض القيام به. فيلزم علي المنسق مع الجمعية توضيح المسؤولية التي يقوم بها المتطوع

وشرحها له بأنها جزء من العمل العام والخطة العامة للبرنامج

٣. يقوم المنسق مع الجمعية بتحديد الوقت التي يحتاج إليه العمل حيث لا يجوز التخفيف من حجم

الوقت المطلوب ليدرك المتطوع منه بالكامل

## التطوع ... معنى ومفهوم وآلية الاستفادة منه

د.احمد صالح

٤. أيضا تحديد المواعيد التي يطلب إنجاز العمل فيها حتى يدرك الفترة التي يعمل فيها وحدودها والمواعيد

المناسبة للتطوع وتنسيق ذلك مع باقي المتطوعين من خلال المنسق

٥. تحديد من هو المسئول عن التطوع وهل مطلوب من هذا التطوع تقارير وما هي؟؟

٦. ما هو العمل الذي يرغب العمل فيه ومن الذين يكون مسئولاً عنه مثال فصول نحو أمية

٧. نوادي طفل عمل مع الشباب

٨. السلطات التي له وهل له الحق في إصدار قرار ومن الذي يتصل بهم

٩. إن يكون لدى المنسق القدرة على جذب المتطوعين وتشجيعهم للاستمرارية

### • أن يكون لدي الجمعية دليل ووصف وظيفي للمتطوعين

من المهم أن يكون لدي الجمعية دليل عمل للمتطوعين يتم توزيعه علي المتطوعين للإطلاع عليه فور

التحاقهم بالجمعية للتعرف علي ما هو الدور الذي تقوم به الجمعية والبرامج التي يمكن له أن يتطوع فيها ويمكن

للدليل أن يتضمن ما يلي:

• أهمية التطوع بالنسبة للفرد والمجتمع

• الوصف الوظيفي للمتطوعين

• استمارة التطوع

• عقد التطوع مع الجمعية

### • أن يكون لدي الجمعية سياسة محددة وموثقة حول دور المتطوعين

للاهتمام بالتطوع داخل الجمعية واهتمام المتطوع للانضمام للعمل داخل الجمعية لابد أن يكون بالجمعية

سياسة واضحة ومعلنة عن التطوع ولوضع هذه السياسة يمكن إتباع الخطوات التالية:

الخطوات:

١. عمل تعاقد مع المتطوع عن الفترة التي يمكنه العمل فيها والبرنامج الذي سوف يتطوع فيه وما سوف

يقوم به مع توضيح واجباته وحقوقه

٢. الإعلان عن البرامج الموجودة داخل الجمعية وترك فرصة للمتطوع لإختيار ما يناسبه و يمكن ان يقوم

المتطوع في البداية بملء استمارة تطوع

٣. عمل مقابلة مع المتطوع عند التحاقه بالجمعية ومناقشة معه أهمية التطوع والغرض منه ويتم هذا بين

المنسق وإدارة الجمعية

٤. عمل نظام تكريم للمتطوعين (مثال: لكل من قضى بالجمعية ما بين سنة إلى خمس سنوات تقوم

الجمعية بتنظيم احتفال شعبي كبير له مع تكريمه بحضور المسئولين والقادة المحليين والحكوميين)

٥. عمل شهادة من الجمعية (شهادة تطوع) تعطي للمتطوع عن المدة التي قضاها بالجمعية ونوع البرامج التي شارك فيها شهادة متطوع متطوع

٦. توضيح سياسة الجمعية نحو المتطوع في الاستفادة من الخدمات التي تقدمها الجمعية مثل العلاج / الرحلات / الحفلات / فرص الترقى والانضمام لمجلس إدارة الجمعية / توفير خدمات تعليم اللغات .. الكمبيوتر وغيرها

٧. المتطوع يجد ما يشجعه علي التطوع متي وجد نوع العمل الذي يتفق مع ميوله وهواياته، فيلزم علي الجمعية وضع نظام لتنمية هوايات المتطوعين

٨. علي الجمعية أن تقوم بالإعلان عن كل شئ يحدث مع المتطوعين وتوثيقه سواء داخل بروشور خاص بالمتطوعين / كتيب عن الجمعية / دليل المتطوعين / لوحة إعلانات الجمعية .... الخ

قد يظن البعض أن إجراءات التقدم بطلب و الوصف الوظيفي و ..... هي إجراءات يقوم بها الموظف فقط عند التحاقه بالجمعية و لكن هذا أيضا ينطبق على المتطوع حيث انه يشعر بأهمية ما يقوم به داخل الجمعية و أيضا تستطيع الجمعية توظيف الطاقات البشرية بشكل صحيح و تستطيع ان تستفيد منه .

### • تنشر الجمعية إعلانات بهدف استقطاب المتطوعين

الخطوات:

- ١- وضع إعلانات عن حاجة الجمعية لمتطوعين بلوحة إعلانات الجمعية
- ٢- توزيع إعلانات عن طلب متطوعين وأهمية التطوع علي المارة بالشوارع
- ٣- إعلان عن خدمات الجمعية والبرامج التي تقدمها
- ٤- إعلان عن الفائدة التي تعود علي المتطوع نتيجة قيامه بالتطوع داخل الجمعية
- ٥- تكريم المتطوعين في حفلات كبيرة وأمام المسؤولين وإعطائهم هداية رمزية لتشجيع غيرهم للانضمام للجمعية
- ٦- إعلان أسماء المتميزين من المتطوعين
- ٧- دعوة متطوعين جدد للجمعية من خلال المتطوعين العاملين بالجمعية
- ٨- عرض الفرص المتاحة بالجمعية للمتطوعين
- ٩- ربط المتطوعين لفرص الخدمة الاجتماعية
- ١٠- إجراء أبحاث عن التطوع والخدمة الاجتماعية
- ١١- تقدير دقيق لنوعية وحجم الخدمات والجهود التطوعية المطلوبة قبل الإعلان عنها
- ١٢- إعلان عن منح مجانية للعضوية بالجمعية للمتطوعين
- ١٣- إعلان عن وجود فرص تدريبية مقابل ساعات العمل التطوعي التي يقدمها الأفراد للجمعية
- ١٤-

لدي الجمعية خطة إستراتيجية مكتوبة لاستقطاب وإدارة المتطوعين

الخطوات:

١. تضع الجمعية من خلال تعاون كل من مجلس الإدارة ومنسق شئون المتطوعين والمدير التنفيذي والمهتمين بالتطوع داخل الجمعية خطة إستراتيجية لمدة ٣ سنوات مثلاً عن البرامج التي يمكن التطوع بها وعددها والعدد المطلوب من المتطوعين والمدة التي تحتاجها هذه البرامج من المتطوعين وما هي التدريبات اللازمة لهم والخدمات التي سوف تقدمها الجمعية لهم مقابل تطوعهم
٢. التمويل المتاح لبرامج المتطوعين
٣. مراعاة النوع الاجتماعي في المتطوعين فمثلاً اختيار مدرسين لفصول محو الأمية من الرجال لفصول الرجال وسيدات لفصول السيدات قد يقي الجمعية من مشكلات عديدة
٤. ما هي الحفلات التي سوف تتم خلال كل سنة لتكريم المتطوعين ورصد الميزانيات المخصصة لها ونوع الشهادات والهدايا التي سوف يتم توزيعها علي المتطوعين .... الخ
٥. الخدمات التي سوف يستفيد منها المتطوعين
٦. وضع نظام إدارة المتطوعين بالخطة مثل : المهمة المكلف بها / المدة المحددة / الميزانية المخصصة لكل برنامج / الشخص المسئول عن التطوع / من هو المسئول عن عمل المتطوعين / ما هي الأوراق المطلوبة من المتطوع/
٧. إعطاء المتطوع الحرية في اتخاذ بعض القرارات الخاصة بعمله
- إدارة المتطوعين لابد أن تكون واضحة ومعلنة حتي لا يهرب المتطوع بسبب سوء المعاملة أو عدم وضوح الأنظمة أو عدم وجود الحرية الكافية ..... الخ

• تتابع الجمعية وتقييم وقت عمل وأداء المتطوعين

الخطوات:

- ١- الكفاءة والتدريبات التي يحتاجها
- ٢- ما هي ورش العمل المتاحة ... مشاركته فيها ... حضوره تدريبات ... تبادل خبرات مع جمعيات ومؤسسات أخرى
- ٣- متابعة ما يقوم به المتطوع من أعمال وهل الوقت المتاح له كاف وهل سيواصل العمل ؟
- ٤- هناك متطوعين موسمين مستعدين للعمل في فترات معينة ولا يقدر على أدائها في فترات أخرى، فلا بد من ترتيب المواعيد المناسبة لهم للاستفادة منهم
- ٥- يبدأ المتطوع بحماس في العمل ثم لا يستمر بنفس الحماس، فعلي الجمعية متابعة الأداء ومعرفة الأسباب ومعالجتها بسرعة

**دور قطاع التطوع فى الجمعيات الاهلية تجاه المتطوعين**

(( الاعتراف )) المؤسسات التطوعية يمكن أن:-

١. تقوم بتقديم نوع من الشكر أو التقدير للمتطوعين الأفراد سواء كان ذلك في صورة رسمية أو غير رسمية.
٢. تقدم للمتطوعين فرص تدريبية.
٣. اعتماد العمل التطوعي وإعطاء شهادات بذلك.
٤. تضمين قيمة العمل التطوعي في كشف المهام الخاص بهم وأوراق السياسات.
٥. تطبيق سياسة تتعلق بالموارد البشرية لحث وتدريب وتحديد دور المتدربين.
٦. تطوير سجلات شخصية للإنجاز ونشر هذا المفهوم كوسيلة لخلق الحث التعليمي.
٧. المساعدة في بناء المهام وتطوير الحلول لتحسين نوعية عمل التطوع.
٨. إدراك مواهب وقدرات المجموعات المستهدفة.

التشجيع:-

- (١) تستثمر في الأنشطة لتقديم المتطوعين للإعلام والأعمال والحكومة.
- (٢) تعرف طرق مختلفة لفرقة قاعدة التطوع.
- (٣) تكون مثل للأدوار وتخلق صور رائعة للمتطوعين.
- (٤) تبلغ فرقة التحرير في الجرائد والإعلام عن المنظمة، أنشطة المتطوعين وبرامجهم.
- (٥) خلق وتنفيذ ادوار جديدة للكبار، الشباب، ذوى الحالات الخاصة والمرأة مع الأخذ في الاعتبار العوائق الموجودة للتطوع.
- (٦) دمج المتطوعين في لجان متعددة القطاعات.
- (٧) الاستخدام الامثل للتكنولوجيا الحديثة.
- (٨) إنشاء مواقع علي الانترنت لإعلام المجتمع بالأنشطة الموجودة.
- (٩) استخدام القادة المؤثرين كمتكلمين.
- (١٠) تدريب المتطوعين علي العلاقات العامة والتكلم والإعلام.
- (١١) خلق قاعدة بيانات لأهم الأنشطة.
- (١٢) تطوير مواد أساسية ومفصلة لجذب المجموعات المستهدفة.

التسهيلات ( المؤسسات التطوعية يمكن أن ):-

- (١) إتاحة الفرصة للمجاميع من الفتية وكبار السن والأشخاص ذوى الحالات الخاصة والنساء لتطوير المهارات القيادية.
- (٢) تطوير البرامج التطوعية الجيدة الهادفة.
- (٣) توجيه قطاع الأعمال بفرص المشاركة الفعالة والدعم.

## التطوع ... معنى ومفهوم وآلية الاستفادة منه

د.احمد صالح

- ٤) تقديم المعلومات للقطاعات الاخرى, ومنظمات التطوع الاخرى,
  - ٥) تقديم التدريب اللازم لتطوير مهارات للمتطوعين.
  - ٦) تقديم الدعم المادي والمعنوي للمتطوعين.
  - ٧) التأكد من أن دور المسئوليات والأعمال التي يقوم بها المتطوعين محددة ومتعرف عليها.
  - ٨) تطوير السياسات الداخلية للمتطوعين التي تشجع وتحفز.
  - ٩) تطوير سياسات إدارة الأزمات.
  - ١٠) اختيار السياسات لإزالة حواجز المشاركة لكل الناس.
- التشبيك ( منظمات التطوع يمكن أن ):-
- ١) تفتح علي التشابك مع القطاعات الاخرى.
  - ٢) تعطي الفرصة للمتطوعين لتبادل الآراء في بناء اتصالات اجتماعية مع متطوعين آخرين بمنظمات أخرى.
  - ٣) تنشئ اتصالات مع القطاعات الاخرى والعمل علي إنشاء علاقة علي المدى الطويل.
  - ٤) تنظيم أنفسهم إلي مؤسسات دولية وقومية لتوحيد القرى ليتمكنوا من تحقيق أهدافهم بنجاح.
- المشاركة ( منظمات التطوع يمكن أن ):-
- ١) تساعد علي خلق الحلول لمشكلات المجتمع.
  - ٢) إدارة وتحفيز المتطوعين علي النجاح.
  - ٣) تبني سياسة تخطيطية وإدخال كل القادة بقدر الامكان في عملها.
  - ٤) إدخال المنظمات النسائية فلها دور مهم في تحسين وضع المرأة في المجتمع.
  - ٥) تقديم فرص القيادة للصغار, النساء, الكبار وذوى الحالات الخاصة.
  - ٦) التأكيد من أن المتطوعين يشاركون في التخطيط ويعاملون بالمساواة مع المحترمين في المؤسسات والهيئات.
  - ٧) إنشاء فرص تطوعية للأسر تدمج الأسر كمتطوعين.

دوافع التطوع

- الرغبة في الشعور بحاجة الناس لمساعدتنا .
- لتبادل الخبرات والمهارات مع الآخرين .
- للتعرف على المجتمع بشكل افضل .
- لاطهار الالتزام بقضية ما .
- لاكتساب المهارات القيادية .
- لتحقيق حلم ما .
- لاداء الواجب تجاه المجتمع .
- الشعور بالرضى عن الذات .
- لشغل أوقات الفراغ .
- للحصول على تقدير المجتمع .
- لتوفير المهارات والخبرات الفنية النادرة للمجتمع .
- لانه لا يوجد شخص آخر يمكنه القيام بهذا العمل .
- لاجداث تغيير ملموس في المجتمع .
- لتعلم شئ جديد .
- للتحرر من نظام العمل الرتيب .
- لمساعدة صديق او قريب .
- للهرب من شئ ما .
- لا نخراط في المجتمع .
- الشعور بالفخر والاعتزاز .
- لكسب اصدقاء جدد .
- لاستكشاف مهنة معينة .
- لمساعدة الآخرين .
- لعمل شئ مختلف عن الوظيفة .
- لقضاء وقت ممتع .
- لاسباب دينية .
- للحصول على بعض المعارف لأكاديمية .
- لصقل المهارات .
- لقرب المسافة .
- لتحقيق التقدم والرفاهية للمجتمع .
- لاتضم الى فريق عمل .
- لتحقيق مكانة اجتماعية مرموقة .

- لاختيار قدراتى .
- لاكتساب خبرة تضاف الى صحيفة الخبرة .
- بسب موقف أو خبرة شخصية مع المشكلة او القضية المطروحة.
- حتى يكون لى صوت .