

الحَقِيبَةُ التَّدْرِيبِيَّةُ

المقدمة لمسابقة وزارة التربية والتعليم
للقرآن الكريم والسنة النبوية وعلومهما "تدبر"

المجال الرابع :
(مسابقة البحوث الشرعية)

بعنوان :

العمل التطوعي واجب ديني ومطلب اجتماعي حقيبة المدرب

إعداد :

أ / فوزية بنت إبراهيم محمد السبيل
مديرة الثانوية الأولى بمحافظة عنيزة
١٤٣٤ / ١٤٣٥ هـ

المراجعة العلمية واللغوية :

أ / شعاع بنت خليفة الخليفة
مشرفة تدريب تخصص لغة عربية

أ / فاطمة بنت سليمان الوليعي
مستشارة التدريب التنموي







المقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على إمام
المرسلين والمبعوث رحمة للعالمين سيدنا وحبیبنا
وقدوتنا محمد وعلى آله وصحبه الغر الميامین
وبعد :

يعد العمل التطوعي من أهم الأنشطة التي يمكن
توجيه النشء نحوها فيتحقق للشخصية نموها
الاجتماعي، حيث يصاحب برامج النشاط قيم
اجتماعية وسلوكية تسعى النظم التعليمية
لتحقيقها. إن في تبني المدارس العامة - وهي أهم

وسيلة تربوية - لرسالة نشر ثقافة العمل التطوعي الكثير من الميزات التي تضيف قيمة نوعية في خدمة
المجتمع وتعزز الثقافة الإيجابية . كما أن هناك إيجابيات مباشرة تلمسها المؤسسة التعليمية من خلال تعديل
السلوك وتقويمه لدى الطلاب فعندما توصل هذه الثقافة المجتمعية داخل أسوارها وفصولها التعليمية التي
تشيع المحبة والإخاء والتكافل والتلاحم كسلوك مسئول ومقدر سيمتد تأثيره ليقبل من السلوكيات السلبية
لدى الطلاب استجابة لما يلمسونه من تغيير في الثقافة السائدة وتغيير للعقل بصور إيجابية محددة سواء
أكان ذلك داخل المدرسة أم خارجها، وفي أساليب العمل البناء في جو تعاوني ديمقراطي بما يحقق الولاء
والانتماء للمجتمع الأصغر (المدرسة) والأكبر (المجتمع) .

وسيركز هذا البرنامج التدريبي على كيفية تنمية ثقافة التطوع من عدة جوانب والنظر إليه من منظور
إسلامي، كما سيركز على أشكال العمل التطوعي، وكيفية إعداد المتطوعين واستقطابهم
وما العقبات التي ممكن أن تعترض طريقهم . بعد ذلك نقف على طريقة بناء الأنشطة التطوعية ورسم
أهدافها مع ذكر أمثلة .

أملين تحقيق الأهداف المنشودة لهذا البرنامج ليكون دافعا للمربين إلى تطبيق هذه الأساسيات في غرس القيم
والتحفيز للأداء الميداني المميز .

وختاماً نتمنى لكم الفائدة والمتعة المرجوة من حضور البرنامج التدريبي .

،،، والله ولي التوفيق ،،،

الصفحة	الموضوع
٣	المقدمة
٥	دليل البرنامج التدريبي
٧	إرشادات المدرب
٨	الوحدة الأولى : العمل التطوعي رغبة أم ضرورة ؟
٩	الأنشطة المصاحبة
١٢	مفهوم العمل التطوعي
١٤	أهداف العمل التطوعي
١٥	أشكال العمل التطوعي
١٦	الفرق بين العمل التطوعي المؤسسي والفردي
١٨	الوحدة الثانية : إعداد الطالب الإنسان وتنمية قدراته
١٩	الأنشطة المصاحبة
٢١	سمات المتطوع الجاد
٢٣	أسباب العزوف عن العمل التطوعي
٢١	استقطاب المتطوعين
٣٥	المجموعات والفرق التطوعية
٣٧	الوحدة الثالثة : كيفية بناء أنشطة تطوعية
٣٨	الأنشطة المصاحبة
٤٠	كيفية بناء النشاط التطوعي
٤٣	الخاتمة
٤٤	الملاحق
٤٥	استمارات تقييم برنامج تدريبي
٤٨	المراجع

دليل البرنامج

اسم البرنامج : العمل التطوعي واجب ديني ومطلب اجتماعي
الهدف العام :

أن نبني قيمة التطوع في نفوس الناشئة بفعالية .

الأهداف التفصيلية :

من المتوقع بعد انتهاء المتدرب من المشاركة في هذا البرنامج أن يكون قادراً على أن :

- 1- ينشر ثقافة العمل التطوعي ويدعمه ويشجعه .
- 2- يفرق بين العمل التطوعي الفردي والمؤسسي بسهولة ويسر.
- 3- يتعرف على سمات المتطوعين .
- 4- يبني قدرات المتطوعين ويطور مهارات الاتصال والقيادة لديهم بكفاءة وفاعلية .
- 5- يحدد العقبات والتحديات في مسيرة العمل التطوعي وكيفية التغلب عليها بإتقان.
- 6- يستقطب المتطوعين بسهولة .
- 7- يبني أنشطة تطوعية عملية داخل المؤسسة التعليمية وخارجها بكفاءة .

الفئة المستهدفة :

(جميع المربين في المؤسسات التعليمية)

مدة الدورة :

يوم واحد بواقع أربع ساعات .

الأنشطة التدريبية :

المحاضرة - العصف الذهني - المناقشة الفردية والجماعية - حلقات النقاش - تمثيل أدوار - رسم مخططات - التطبيق العملي .

الوسائل والتقنيات التدريبية :

- جهاز عرض (داتا شو) .
- شاشة .
- جهاز حاسب آلي .
- لوحة ورقية أو سبورة .
- أقلام ملونة .
- أوراق ملونة .
- عرض تقديمي .
- فيلم وثائقي .

مخطط البرنامج

الجلسة	اسم الوحدة التدريبية	المحور التدريبي	الزمن
الأولى	العمل التطوعي رغبة أم ضرورة ؟	مقدمة وتعارف	د ١٥
		تعريف العمل التطوعي من منظور إسلامي .	د ١٠
		أشكال العمل التطوعي	د ٢٠
		الفرق بين الفردي والمؤسسي .	د ١٥
الثانية	إعداد الطالب (الإنسان) وتنمية قدراته .	تحديد سمات المتطوع	د ١٠
		تحديد أسباب العزوف وإيجاد الحلول	د ٢٠
		استراحة	د ١٥
		كيفية استقطاب المتطوعين بطريقة إبداعية .	د ٣٠
		بناء مهارات المتطوعين	د ١٥
الثالثة	كيفية بناء أنشطة تطوعية	أنواع الأنشطة التطوعية	د ١٠
		تطبيق لبناء نشاط تطوعي	د ٣٠
		عرض تجربة المدرسة الثانوية الأولى في الأعمال التطوعية .	د ٣٠
		توزيع مادة إثرائية (أمثلة لأعمال تطوعية)	د ١٠
		ختام وتقييم البرنامج .	د ١٠

إرشادات المدرب :

١ - بين يديك حقيبة تدريبية عن برنامج تربوي حول أهمية نشر ثقافة العمل التطوعي بعنوان :
(العمل التطوعي مطلب ديني و وطني) بعدها تعتبر قائداً للتغيير وتصبح أميناً ومسئولاً عن إحداثه من خلال هذا البرنامج لذا فإن قوة شخصيتك وقناعتك وأدائك أهم عناصر التأثير . يجب أن تكون صاحب رسالة تجعل المشاركين سفراء لغرس شجرة طيبة مباركة وتعكس إنجازاً يجمع بين المعرفة والقيم وإنتاج التغيير الإيجابي .

٢ - هناك أنشطة وأساليب تدريبية متنوعة ، صيغت وفق منهجية علمية ، تركز على الحضور والتفاعل مع الآخرين ، نأمل أن توليها اهتمامك ، وذلك من خلال ما يطلب منك ، مراعي الجوانب التالية :

- قراءة الحقيبة التدريبية بعناية وتركيز .
- تبادل وجهات النظر في جو من الألفة .
- التشجيع والتحفيز للمشاركات المتميزة .
- إتمام كل تمرين ونشاط فردي وجماعي في وقته ، ليتحقق لك إتقان الفائدة .
- إرفاق النشاطات الخارجية مع الحقيبة .

الوحدة الأولى



الجلسة التدريبية الأولى

المحور التدريبي :

العمل التطوعي رغبة أم ضرورة ؟

الأهداف التفصيلية :

أن يكون المتدرب قادر على :

- تحديد مفهوم العمل التطوعي .
- تأصيل المفهوم الإسلامي له بأنه ضرورة لترميم بناء الأمة .
- تحديد أشكال الأعمال التطوعية وأهدافها بيسر وسهولة .

الزمن الإجمالي للجلسة :

٦٠ دقيقة .

الأساليب التدريبية :

حلقات نقاش فردية وجماعية ، تعليق على صور ، حوار

الوسائل والأدوات التدريبية :

أوراق ملونة - أقلام - صور - رسومات تخطيطية

الأنشطة المصاحبة

م	النشاط ومدته	البيان
١	نشاط ١ / ٥ ق « فردي »	وسيلة للتعرف بين المشاركين في البرنامج بطريقة لطيفة .
٢	نشاط ٢ / ٥ ق « فردي »	تعبير عن صورة (التهيئة للدخول بموضوعات بالبرنامج)
٣	نشاط ٣ / ١٠ ق « جماعي »	تحديد أهداف العمل التطوعي . تصنيف أشكال العمل التطوعي .

نشاط ١ / ٥ ق فردي



تعارف



اختاري لونك المفضل من الأوراق التي أمامك . دوني اسمك ، عملك وأبرز إنجاز تفخرين به .. وهدفك من دخول دورة العمل التطوعي .
بعد قراءة التعريف تتوزع المجموعات حسب الألوان .

نشاط ٢ / ٥ ق فردي :

عبري عن الصورة المعروضة أمامك .. ماذا تعني لك ؟

.....

.....

.....



مفهوم العمل التطوعي

❖ هو عمل أو سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبة منه وإرادة ، ولا يبغى منه أي مردود مادي ، ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية أو دينية .

من منظور عالمي :

❖ هو عمل غير ربحي لا يقدم نظيراً أجر معلوم، وهو عمل غير وظيفي مهني يقوم به الأفراد من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين، في المجتمع أو المجتمعات البشرية بصفة مطلقة .

من منظور إسلامي :

❖ يحمل العمل التطوعي نفس المفهوم في الدين الإسلامي ، مع زيادة دافع الرغبة في نيل الثواب من عند الله سبحانه ، إلى جانب الحس الإيماني والشعور بالآخرين والتفاعل معهم من خلال الانخراط في فعاليات العمل التطوعي .

❖ قال تعالى : ﴿ وتعاونوا على البر والتقوى ﴾ المائدة (٢)

❖ وقال تعالى : ﴿ ومن تطوع خيراً فهو خير له ﴾ البقرة : (١٥٨)

❖ قال : (مثل المؤمنين في توادهم وتراحيمهم وتعاطفهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى) رواه أحمد ومسلم .

هل هو رغبة أم ضرورة ؟

ما زال العمل التطوعي في واقع الأمة يحتاج إلى الكثير والكثير من التنظيم والتأهيل والتطوير ليقوم بدوره الفعال على الوجه اللائق به، لما له من منزلة رفيعة في ديننا الحنيف ، ومن يتتبع الواقع والمأمول في ثقافته وفعالته فسيجد الفجوة كبيرة لدينا ، من المخجل والمؤسف حقاً هو أن نجد مجتمعاتنا الإسلامية دائماً في مؤخرة الركب في مجال العمل التطوعي إذا ما قورنت بالدول غير الإسلامية التي أشرقت فيها المؤسسات الخيرية التطوعية كما أن ابتعاد المسلمين عن الأعمال التطوعية هو نتيجة ابتعادهم عن النهج الحقيقي للإسلام ومفهومه كما وأن ذوى المصالح الخاصة يشكلون أحياناً مانعاً لهذه الأعمال التطوعية لكونها تشكل عائقاً أمام مصالحهم وبالتالي لا يحققون رغباتهم . إنه ضرورة ومطلب حث عليه الدين الحنيف وينبغي أن نوليّه عنايتنا ونربي أبناءنا عليه .

أهداف وأشكال العمل التطوعي

نشاط ١٠/٣ ق «جماعي»

بالتعاون مع أفراد مجموعتك : وضح أهداف وأشكال العمل التطوعي .

الأهداف

أهداف خاصة بالمؤسسات	أهداف خاصة بالمجتمع	أهداف خاصة بالمتطوع

أشكال العمل التطوعي

- ١-
- ٢-
- ٣-

أهداف العمل التطوعي

أهداف خاصة بالمتطوع نفسه :

- الحصول على مكانة في المجتمع.
- إثبات الذات .
- تحقيق أهداف خاصة متمثلة في الإشتراك في مشروعات تطوعية محببة إليه.
- استثمار أوقات فراغه في أعمال اجتماعية تحقق له الإشباع المعنوية المختلفة.
- التزود بخبرات عمل جديدة.
- البحث عن الأجر والاحتساب .

أهداف خاصة بالمجتمع :

- تخفيف العبء عن الجهود الحكومية حيث يوفر الجهد التطوعي موارد كثيرة إذا ما قام به موظفون متخصصون.
- حل المشاكل والمعضلات وخاصة وقت الأزمات .
- الحد من النزوع إلى الفردية وتنمية الحس الاجتماعي.
- الزيادة من قدرة الإنسان على التفاعل والتواصل مع الآخرين .
- غرس القيم النبيلة والشريفة بين أفراد المجتمع .
- تحقيق التعاون بين أفراد المجتمع حيث يدرك كل شخص أنه شريك في تحقيق أهداف المجتمع ويحقق مبدأ الجسد الواحد في المنظور الإسلامي.
- أهداف خاصة بالمؤسسات التطوعية بالمجتمع :
- تنمية قيمة الاحتساب والعمل ابتغاء وجه الله .
- تهذيب الشخصية ورفع عقلية الشح .
- الحد من السلوك المنحرف وخاصة لدى الشباب الذين لا يوجد لديهم عمل .
- مواجهة العجز في عدد من الموظفين المكلفين بالعمل في هذه الهيئات.
- يسهم المتطوع في تقديم المشورة الفنية للمؤسسة الاجتماعية وخاصة إذا كان المتطوعون من ذوي الخبرة والرأي .
- يدعم المتطوع مكانة المؤسسة الاجتماعية بالمجتمع وخاصة إذا كان من المشهورين وله سمعة طيبة .
- تخفف الجهود التطوعية من العبء المادي الذي يثقل كاهل المؤسسات الحكومية .

أشكال العمل التطوعي

الأول : الفردي :

وهو عمل أو سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبة منه وإرادة ولا يبغى منه أي مردود مادي، ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية أو دينية كمساعدة محتاج أو تعليم أمي ، أو تفريج كربة ، أو إصلاح ذات البين.

الثاني : المؤسسي :

وهو أكثر تقدماً من العمل التطوعي الفردي وأكثر تنظيماً وأوسع تأثيراً في المجتمع، في الوطن العربي كالجمعيات الخيرية لمساعدة الفقراء والمحتاجين ، وحل المشكلات الاجتماعية والأسرية .

الثالث السلوك التطوعي :

ويقصد به مجموعة التصرفات التي يمارسها الفرد وتنطبق عليها شروط العمل التطوعي ولكنها تأتي استجابة لظرف طارئ، أو لموقف إنساني أو أخلاقي محدد، مثال ذلك أن يندفع المرء لإنقاذ غريق يشرف على الهلاك، أو إسعاف جريح بحالة خطر إثر حادث ألمّ به - وهذا عمل نبيل لا يقوم به للأسف إلا القلة اليوم - في هذه الظروف يقدم المرء على ممارسات وتصرفات لغايات إنسانية صرفة أو أخلاقية أو دينية أو اجتماعية، ولا يتوقع الفاعل منها أي مردود مادي.

الفرق بين العمل الفردي والمؤسسي

نحن بحاجة إلى تحقيق التوازن بين الروح الفردية والروح الجماعية عن طريق التربية المتوازنة التي لا تحيل الناس أصفاراً، وأيضاً لا تنمي فيهم الفردية الجامحة، بل توفر لهم المناخ المناسب لتنمية شخصياتهم مع اختيار أساليب العمل التي تحول دون التسلط وتنمية المبادرة الذاتية وترسيخ مبدأ الشورى.

إن الفرد هو العنصر الأساسي في بناء المجتمع، لكن بشرط قيامه بدوره الأكمل وهو تعاونه مع بقية أفراد المجتمع، والأمة بتعاون أفرادها هي أمة الريادة؛ لأن تعاونهم يضيف كل فرد إلى الآخر إضافة كمية وكمية، فمن ثم تتوحد الأفكار والممارسات من أجل تحقيق رسالة الأمة.

إن العمل المؤسسي يمتاز بمزايا عدة عن العمل الفردي منها: أنه يحقق صفة التعاون والجماعية، التي حث عليها القرآن الكريم، والسنة النبوية، بقوله تعالى:

(وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان) سورة المائدة آية ٢

وقول الرسول -ص-: « يد الله على الجماعة » رواه البخاري .

وقوله: « المؤمن للمؤمن كالبنيان، يشد بعضه بعضاً » متفق عليه .

والعبادات الإسلامية التي تؤكد معنى الجماعية والتعاون تبعث رسالة للأمة مفادها أن الجماعة والعمل الجماعي هو الأصل.

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

- ١- تحقيق مبدأ التعاون والجماعية، الذي هو من أسمى مقاصد الشريعة الإسلامية المطهرة.
- ٢- تحقيق التكامل في العمل.
- ٣- الاستقرار النسبي للعمل، في الوقت الذي يخضع فيه العمل الفردي للتغيير كثيراً، قوة وضعفاً، أو مضموناً واتجاهاً، بتغيير الأفراد واختلاف قناعاتهم.
- ٤- القرب من الموضوعية أكثر من الذاتية، بوضع معايير محددة، وموضوعية للقرارات.
- ٥- دفع العمل نحو الوسطية والتوازن.
- ٦- توظيف كافة الجهود البشرية، والاستفادة من شتى القدرات الإنتاجية.
- ٧- ضمان استمرارية العمل.

- ٨- عموم نفعه لأفراد المجتمع، لعدم ارتباطه بالأشخاص، بل بالمؤسسات.
- ٩- مواجهة تحديات الواقع بما يناسبها، وكيفية الاستفادة من منجزات العصر دون التنازل عن المبادئ، وهذا الغرض لا يقوم به مجرد أفراد لا ينظمهم عمل مؤسسي.
- ١٠- ينقل من محدودية الموارد المالية إلى تنوعها واتساعها، فتتعدد قنوات الإيرادات، ويعرف العملاء طريقهم إلى المؤسسة طريق رسميتها ومشروعيتها.
- ١١- الاستفادة من الجهود السابقة، والخبرات المتراكمة بعد دراستها وتقويمها.
- ١٢- يضمن العمل المؤسسي عدم تضرد القائد أو القيادة في القرارات المصيرية المتعلقة بالمؤسسة.
- ١٣- يحافظ العمل المؤسسي على الاستقرار النسبي المالي والإداري، من خلال اتباع مجموعة من نظم العمل، (سياسات وقواعد وإجراءات)، تعمل على تحقيق الأهداف بما يتفق مع رؤية المؤسسة.
- ١٤- يضمن العمل المؤسسي بأن جميع العاملين ملتزمون بمنظومة من القيم والمبادئ يتمحور حولها أداؤهم وسلوكهم وعلاقاتهم الوظيفية والإنسانية.
- ١٥- يضمن العمل المؤسسي اجتهاد الإدارة في اختيار أفضل الأساليب النظرية والإدارية، لتحقيق أو تقديم أفضل مستويات للخدمة.
- ١٦- يضمن العمل المؤسسي أن يدعم المؤسسة بأفضل الموارد البشرية، من خلال اتباع سياسة منظورة في الاختيار والتوظيف والتدريب والتأهيل، تحقيقاً للتنمية المهنية المستمرة.
- ١٧- يؤكد العمل المؤسسي، جاهزية المؤسسة في تقديم القيادات البديلة في وقت الضرورة والطوارئ، حينما تدخل المؤسسة في أزمة تستدعي التغيير والتبديل.
- ١٨- التجارب الكثيرة تؤكد أن العمل الذي يبني بناءً مؤسسياً، ينتج أضعاف العمل الذي يبني بناءً فردياً.
- ١٩- العمل المؤسسي، يوضح الأهداف، وينظم العمل؛ لأنه يجبر على إيجاد التخصصات، وبالتالي يجبر العاملين على الوضوح وتحمل المسؤولية.
- ٢٠- اكتساب صفة الشرعية للمشاريع، والبرامج التابعة للمؤسسة، مما يفتح أمامها كثيراً من الميادين، ويسهل سياسة الانتشار.

الوحدة الثانية

الجلسة التدريبية الثانية

المحور التدريبي :

إعداد الطالب (الإنسان) وتنمية قدراته .

الأهداف التفصيلية :

أن يكون المتدرب قادر على :

- تحديد سمات المتطوع بسهولة .
- تحديد أسباب العزوف عن العمل التطوعي بدقة .
- استقطاب الطلاب للعمل التطوعي بيسر .
- تقسيم الفرق التطوعية حسب مجموعات محددة بإتقان .

الزمن الإجمالي للجلسة :

٩٠ دقيقة .

الأساليب التدريبية :

حلقات نقاش جماعية ، عصف ذهني – ورشة عمل

الوسائل والأدوات التدريبية :

أقلام - رسومات تخطيطية – مادة إثرائية

الأنشطة المصاحبة

م	النشاط ومدته	البيان
١	نشاط ١ / ١٠ ق « جماعي »	قصة (من خلالها تُكتشف سمات المتطوع)
٢	نشاط ٢ / ١٠ ق « جماعي »	أسباب العزوف عن العمل التطوعي ووسائل الجذب مشكلة وحل
٣	نشاط ٣ / ١٥ ق « جماعي »	كيفية استقطاب المتطوعين بطرق إبداعية
٤	نشاط ٤ / ١٠ ق « جماعي »	بناء مهارات المتطوعين

سمات المتطوع

نشاط ١ / ١٠ ق « جماعي »

المعلمة (حلا) معلمة رياضيات في إحدى الثانويات تدرس الصف الثاني ثانوي القسم العلمي . كانت المَدْرَسَة تقيم دورة لطالبات الصف الثالث لتأهيلهن لاختبار القدرات فأبدت المعلمة رغبتها للمديرة بتبني عملية التدريب للقسم الكمي الرسمية . التحقت بدورات واشترت الكتب وتواصلت مع مدرّبين لتستفيد من الخبرة . لم ترض بأي مقابل لهذا العمل وأضافت حصة لجدولها الدراسي وأحياناً تستغل حصص الانتظار .

من القصة السابقة اتضح أن الأستاذة حلا متطوعة ، بالتعاون مع أفراد مجموعتك ما أبرز السمات التي ترونها بشخصيتها والتي أهلتها للتطوع ؟

.....

.....

.....

.....

سمات المتطوع الرجاد

- ١- أن يكون لديه المعرفة بموارد المجتمع
- ٢- أن يكون لديه القدرة الكافية على المستوى الثقافى والمهارات الخاصة التى تمكنه من تحمل مسؤولياته التطوعية وحسن التعامل مع الآخرين، والتحلّى بالتواضع ولين الجانب.
- ٣- الشعور بالانتماء لبيئة العمل .
- ٤- أن يكون المتطوع متعاون، يجيد المبادرة والإعداد للعمل .
- ٥- تنظيم الوقت والأولويات بحسب جدول أسبوعى .
- ٦- احترام الناس وتقبل فروقهم الفردية والرغبة فى مساعدتهم .
- ٧- النضج العقلى والانفعالى الذى يمكنه من العمل مع الآخرين .
- ٨- القدرة على تحمل المسؤولية والاعتماد عليه فى القيام بالأعمال التى فى حدود طاقته.
- ٩- الالتزام بالعمل التطوعى كالتزام بالوظيفة الرسمية .
- ١٠- إخلاص العمل لله وحده، واحتساب الأجر من عنده عز وجل.

مشكلة وحل

أسباب العزوف عن العمل التطوعي ومعوقاته

نشاط ١٠ / ٢ ق « جماعي »

هناك عزوف من الشباب والفتيات عن العمل التطوعي وهذه مشكلة كبيرة . بأسلوب العصف الذهني ناقشوا ما المعوقات في طريق العمل التطوعي وما الحلول ؟

الحلول	الأسباب

أسباب العزوف عن العمل التطوعي

- قلة تشجيع المجتمع للعمل التطوعي؛ مما أدى إلى نشوء حالة من عدم الوعي بمفهوم التطوع وفوائد المشاركة فيه على الفرد والمجتمع.
- خوف بعض المؤسسات التطوعية من عدم التزام الشباب المتطوع بالأعمال التي تُسند إليه، وبالتالي فبعضها لا يحاول اجتذابهم إليها، ولهذا فهي تقتصر على مجموعة بعينها تُسند إليها الكثير من أعمالها، مما يجعل الشباب الآخرين الذين يتطوعون في مثل هذه المؤسسات يشعرون بعدم فاعليتهم فيها.
- تقصير الجمعيات والمؤسسات الأهلية أو التطوعية في بلداننا في الدعاية لنفسها والكشف عن برامجها والأهداف والغايات التي تعمل من أجلها بشكل يجعل الشباب يُقبلون عليها.
- غياب الفهم الصحيح لقيمة العمل التطوعي عند المتطوعين.
- تقصير الجامعات والمؤسسات على حدٍ سواء في نشر الوعي بأهمية العمل التطوعي.
- فشل مؤسسات العمل الخيري في استقطاب الشباب من النساء والرجال للعمل فيها.
- فقدان القوانين والضوابط التي تحكم علاقة المتطوع بالمؤسسة الخيرية، مما أدى إلى إجحاف كبير بحقوق المتطوعين واستغلال لهم من قبل المؤسسات التطوعية.
- غياب التخطيط السليم للاستفادة من الطاقات الكامنة عند الشباب والفتيات.
- عدم قدرة المؤسسات الخيرية، وخاصة مؤسسات الإغاثة، على توظيف الأحداث للترويج لسمعتها ولتحقيق مكاسب شعبية وسياسية، فمعظم المؤسسات الخيرية ما زالت تفضل العمل في صمت ولا تعلن عن مشاريعها. ولو أن مؤسسات الإغاثة الإسلامية قامت بدورها الإعلامي كما تقوم به المؤسسات الغربية لاستطاعت تكذيب المقولات والدعايات الغربية والمتعلقة بدعمها لأنشطة إرهابية.
- غياب استراتيجيات مسبقة تقوم على تنظيم وتدريب فرق العمل التطوعي في مجال الكوارث.

➤ الوعود الكاذبة التي ترُوجها بعض المؤسسات التطوعية لاستقطاب الكوادر؛ فقد تُقدّم هذه المؤسسات مثلاً وعوداً لتوفير مواصلات لنقل المتطوعين من وإلى أماكن سكنهم، ولكن المتطوعين يفاجئون بتعذر المؤسسة عن عدم قدرتها على الوفاء بذلك. أيضاً قد تُعد المؤسسة بصرف مكافآت مادية للمتطوعين لديها، لكنها لا تفي بوعودها رغم بقاء المتطوعين في خدمتها أشهراً عديدة ورغم علم تلك المؤسسات بالظروف المادية السيئة التي يعاني منها الكثير من المتطوعين لديها.

➤ غياب المصداقية والشفافية في تعامل مؤسسات العمل التطوعي مع المتطوعين مما يؤدي إلى انتشار ظاهرة الوساطة والمحسوبية في إدارات المؤسسات التطوعية؛ فقد يعمل بعض المتطوعين عندها في أعمال وظيفية لمدة طويلة ويأملون في توظيفهم في المؤسسة بسبب ما اكتسبوه من خبرات طيلة تلك المدة، لكنهم يفاجئون بتعيين بعض أقارب المنتفضين في تلك المؤسسات، وقد يؤول الأمر إلى الاستغناء عن المتطوعين الذين خدموا المؤسسة طيلة تلك المدة دون مقابل يُذكر.

مقترحات للحلول

- ١- ضرورة تنشئة الأبناء تنشئة اجتماعية سليمة، وذلك من خلال قيام مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة كالأُسرة والمدرسة والمسجد والإعلام بدور منسق ومتكامل الجوانب في غرس قيم التضحية والإيثار وروح العمل الجماعي في نفوس الناشئة منذ مراحل الطفولة المبكرة.
- ٢- ضرورة أن تتضمن البرامج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة بعض المفردات الدراسية التي تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته ودوره التنموي، ويقترن ذلك ببعض البرامج التطبيقية، مما يثبت هذه القيمة في نفوس الشباب، مثل: حملات تنظيف محيط المدرسة، أو العناية بأشجار المدرسة أو خدمة البيئة.
- ٣- ضرورة وجود برامج إنسانية لمختلف المراحل الدراسية تتخذ طابع الممارسة العملية الموجهة لخدمة المجتمع من خلال إحداث سلسلة من العمليات والبرامج باستغلال الموارد والإمكانات المتاحة لتنمية قدرات الطالب، وإعداد «الطالب الإنسان» ذي شخصية اجتماعية إيجابية منتم ومتفاعل مع مجتمعه وبلده.
- ٤- دعم المؤسسات والهيئات التي تعمل في مجال العمل التطوعي مادياً ومعنوياً بما يمكنها من تأدية رسالتها وزيادة خدماتها.
- ٥- إقامة دورات تدريبية للعاملين في هذه الهيئات والمؤسسات التطوعية، مما يؤدي إلى إكسابهم الخبرات والمهارات المناسبة، ويساعد على زيادة كفاءتهم في هذا النوع من العمل، وكذلك الاستفادة من تجارب الآخرين في هذا المجال.
- ٦- التركيز في الأنشطة التطوعية على البرامج والمشروعات التي ترتبط بإشباع الاحتياجات الأساسية للمواطنين، الأمر الذي يساهم في زيادة الإقبال على المشاركة في هذه البرامج.
- ٧- مطالبة وسائل الإعلام المختلفة بدور أكثر تأثيراً، من خلال تثقيف أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي، ومدى حاجة المجتمع إليه، وتبصيرهم بأهميته ودوره في عملية التنمية، وكذلك إبراز دور العاملين في هذا المجال بطريقة تكسبهم الاحترام الذاتي واحترام الآخرين.
- ٨- تدعيم جهود الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية حول العمل التطوعي، مما يساهم في تحسين واقع العمل الاجتماعي بشكل عام، والعمل التطوعي بشكل خاص.

٩- استخدام العمل التطوعي في المعالجة النفسية والصحية والسلوكية لبعض المتعاطين للمخدرات والمدمنين أو العاطلين أو المنحرفين اجتماعياً.

١٠- فتح مراكز لتوجيه المتطوعين، وهي آلية متوافرة في أغلب الدول المتقدمة وفي بعض البلدان العربية كالأردن وفلسطين. وتعتبر هذه المراكز وسيطاً بين رغبة وإرادة المتطوع في تخصيص وقت أو جهد للتطوع وبين المجال المناسب الذي يمكنه التطوع فيه اعتماداً على ظروفه وقدراته ومهاراته. كذلك فإن مراكز التطوع هذه ستقدم التدريب المتخصص للمتطوعين، مما يرفع من فعالية العمل التطوعي وأداء الشباب.

١١- إقامة الندوات والمؤتمرات التي تتناول موضوع العمل التطوعي وقضاياها لزيادة الوعي والاهتمام به من المجتمع .

١٢- ينبغي على الهيئة أو الجمعية الخيرية أن تحافظ على متطوعيها من خلال التقدير المادي والمعنوي، المتمثل في المكافآت والحوافز المادية والشهادات التقديرية وخطابات الشكر، إلى غير ذلك من الأمور التي تميز المتطوع عن غيره.

١٣- المحاسبة والتقييم وسيلة مهمة للارتقاء بالفرد والمؤسسة، على السواء. وكما أنه لا بد من إرساء مبدأ المحاسبة والمساءلة في كل أعمال المسلم، فإن تقييم المؤسسات ومحاسبتها، وكذلك قيام المؤسسات بتقييم العاملين بها- موظفين كانوا أو متطوعين-، ليعتبر ضرورة لازمة لتحسين الأداء وتجنب العثرات والمزالق. لكن علينا أن ندرك أنه يجب تقييم جهود المتطوعين تقييماً علمياً.

كذلك، فلا بد من أن يشترك المتطوعون في عملية التقييم من أجل:

- الوقوف على أهمية عملية التقييم وشفافيتها.
- التعرف على النتائج التي حققها المتطوع، واشتراكه في إجراء تقييم ذاتي لمنجزاته.
- معرفة المساعدة الفعلية التي قدمها المتطوع للمؤسسة أو الجماعة.
- الاستفادة من النتائج والشغرات في رسم خطط مستقبلية أفضل.

كيفية استقطاب المتطوعين بطرق إبداعية

نشاط ٣ / ١٥ ق « جماعي »

ورشة عمل :

بالتعاون مع أفراد مجموعتك وبالاسترشاد بالمادة الإثرائية ما هي سبل استقطاب المتطوعين للانخراط بالعمل التطوعي وخدمة المجتمع؟

مادة إثرائية للنشاط (أوراق توزيع)

أفكار متميزة

كمثال على تشجيع فئة الشباب للانخراط في العمل التطوعي وأهميته في التقدم الحضاري للغرب، تذكر إحدى الفتيات التي تدرس في المرحلة الإعدادية في بريطانيا، أنها تسلمت رسالة من مدرستها تحثها على العمل التطوعي ولمدة خمسين ساعة في السنة وفيما يلي نسخة مترجمة من الرسالة التي تسلمتها تلك الفتاة: «كما تعلم، لديك فرصة التطوع للمساهمة في خدمة المجتمع من الآن حتى نهاية السنة الدراسية. التطوع ينبغي أن يغطي خمسين ساعة خدمة لكل العام الدراسي، وذلك بالطبع سيسهم في تقديم شيء ما لكل المجتمع، مثلاً: ربما يتضمن العمل في دور الرعاية الاجتماعية، والتطوع ببعض الساعات لمصلحة الجمعيات التطوعية، أو القراءة لشخص ما لا يستطيع الرؤية. من فضلك يجب أن تلاحظ أن المدرس المسؤول سيسجل لك هذه الخدمة في المستقبل - فقط - في حال استلم منك الوثائق المطلوبة.

إذا كنت قد حصلت على مكان ما للقيام بالعمل التطوعي، فالرجاء منك إرجاع الاستمارة المرفقة، بالإضافة إلى رسالة التعهد التي يجب أن توقع من قبل الجهة التي ستقوم بالاستفادة من تطوعك“ وقد أرفقت الرسالة بالاستمارة. لعل النموذج أعلاه يعد نموذجاً أو فكرة بسيطة، غير أنها إذا طبقت من قبل مليون طالب في السنة، فسنجد الحصيلة هي خمسون مليون ساعة عمل تطوعي، وهي نتيجة لا تقدر بثمن من ناحية معطياتها على مستوى المجتمع والطلبة أنفسهم الذين سيحصلون على تجارب ثرية تغنيهم في حياتهم العملية. ولعل الهدف من عرض هذه الفكرة هو أن نأمل أن تحتذي بها مدارسنا وجامعاتنا فتطبق الفكرة، بشكل أو بآخر. ولعل مجتمعاتنا تبلغ هذا المستوى الحضاري الذي يشجع الناس، والشبان على الخصوص، على الانخراط في العمل التطوعي وخدمة المجتمع.

كما أن هناك أفكاراً كثيرة أخرى مثل: إعطاء التلاميذ استمارات معينة تحثهم على جمع التبرعات من ذويهم وجيرانهم لصالح إحدى الجمعيات التطوعية فيأتي الطفل من مدرسته وهو مملوء بالحماسة، ويبدأ بجمع الأسماء والتوقيعات لكل متبرع، ويكتب المبلغ الذي تم التبرع به أمام اسم كل شخص وتوقيعه. ويذكر

أن المبلغ المطلوب حصوله من كل متبرع لا يتجاوز الجنيه الواحد، غير أن كثيرًا من المتبرعين يقدمون أحيانًا مبالغ تفوق ما يطلبه التلاميذ منهم.

ومن الأفكار الجيدة أيضًا التي يمكن تطبيقها في المدارس الابتدائية تخصيص يوم لكي يأتي الأطفال ببعض المبالغ البسيطة من ذويهم كتبرعات لصالح الجمعيات التطوعية أو لصالح حملة خيرية معينة لإغاثة منكوبي حدث معين أو لصالح دور الأيتام.

وفي بعض الأحيان تخصص المدرسة يومًا تسمح فيه لتلاميذها بارتداء زي حر خلافًا للزي الموحد المعمول به، وذلك في مقابل أن يأتي الطفل ببعض التبرعات من ذويهم.

وهكذا.. هناك العشرات من الأفكار التي تشعر الأطفال بالقضايا الإنسانية، وتدفعهم للمساهمة في التخفيف من أعبائها وتعمق بالتالي لديهم ثقافة العمل الخيري والتطوعي.

محمد يونس وتجربة متميزة في التطوع

هناك اناس تركوا بصمات واضحة في العالم الذي نعيشه اليوم ، ربما تكون قد سمعت عنهم وربما لا تعرفهم إلا أنهم عظماء ، يستحقون أن نعرفهم و نتعلم الكثير عن حياتهم . (محمد يونس) رجل ولد في بنجلاديش ، درس الاقتصاد و تفوق في دراسته ، لذلك حصل على منحة كي يكمل دراسته في جامعة (كلورادو) الأمريكية . عاد (محمد يونس) إلى وطنه كي يصبح أستاذاً جامعياً مرموقاً ، وماذا بعد؟ في أحوال كثيرة تنتهي القصة عند هذا الحد ، فماذا بعد أن تصبح غنياً وفي مكانة إجتماعية مرموقة؟ إلا أن هذا لم يكن حلم محمد يونس ، فقد كان له حلم نبيل يعكس روح هذا الإنسان الراقية . كان محمد يونس دائماً يفكر: مادام هو أستاذ في الاقتصاد كيف يكون هناك فقر في بلاده ؟ كان هذا الرجل العظيم يحلم بأن يقضي على الفقر! كانت هناك مجاعة قاسية اجتاحت شمال بنجلاديش. رأى الرجل بعينه الناس وهم يموتون جوعاً وفكر: ما الذي يمكنني أن أقدمه لهم ؟ الفقراء القادرون على العمل لا يريدون ولا يحتاجون الصدقة لأنها تزيد من تعاستهم وتجردهم من الدافع، والأهم من احترام النفس! لاحظ الرجل أن الفقراء قد يعملون ويجتهدون دون أن يحصلوا على أي شيء، فكيف يساعدهم؟

على أرض الواقع رأى امرأة فقيرة ، تصنع كرسيًا من الخيزران ، و تبيعه في آخر اليوم وهذه المرأة تتعب في عملها ، و على الرغم من هذا تحصل على قروش قليلة (حوالي ١٥ قرشا فقط!) فكيف يمكن مساعدتها ؟ من المفروض أن تشتري الخيزران بالجملة - مثلا- كي توفر أكثر فتربح أكثر، لكنها لا تملك المال لتشتري بالجملة ولا توجد جهة من الممكن أن تقرض هذه المرأة الفقيرة فهل من المفروض أن تظل تعمل في مهنة متواضعة مرهقة إلى أن تكبر في السن، فتتسول؟

ومن هنا ولد مشروع (محمد يونس) الجديد: بنك جرامين! هدف هذا البنك هو إقراض الفقراء قروضا صغيرة، كي تساعدهم على تخطي ظروفهم الصعبة و لمساعدتهم على إنشاء مشاريعهم الصغيرة ، كي يتخلصوا من الفقر وهنا نجح محمد يونس لأول مرة بشكل ملموس في القضاء على عدوه اللدود: الفقر. نجحت الفكرة ، و طبقت في أنحاء العالم! نجح هذا البنك الخيري نجحت إلى درجة أن الفكرة تم تطبيقها في كثير من دول العالم! نجحت إلى درجة أن محمد يونس حصل على جائزة نوبل في السلام عام ٢٠٠٦ م .

استقطاب المتطوعين

تعتبر مسألة تحديد الحاجة إلى المتطوعين على جانب كبير من الأهمية، لأنها تتصل اتصالاً وثيقاً بمسألة الاستغلال الصحيح لطاقات المتطوعين. وقد سُنّت تشريعات تحكم علاقة المتطوع بالمؤسسة التطوعية وتضبط مقدار المكافآت المادية والتعويضات التي على المؤسسة منحها للمتطوع، مما قلص من فرص ابتزاز المؤسسات التطوعية لحقوق المتطوعين.

ويمكن تقسيم المتطوعين إلى الفئات التالية :

- متطوعون بالمال فقط.
- متطوعون بالجهد فقط.
- متطوعون بالجهد والخبرة.
- متطوعون بالوقت.
- متطوعون بالجهد والوقت والمال.

وهذا التقسيم له أهميته في إعانة المؤسسة على استقطاب النوعية التي ترغب فيها من المتطوعين، بحسب أهداف المؤسسة ورسالتها ونوعية أنشطتها. كذلك، فإنه يعين المؤسسة على توجيه كل صنف إلى ما يمكنه القيام به، وحفزه للعطاء لتضمن جودة وفعالية كل متطوع، والانتفاع بما لدى كل صنف مما يجيده. ولو أخذنا هذه التقسيمات في الاعتبار، فيمكن للمؤسسة الحصول على المتطوعين من المصادر التالية :

- بعض سكان المجتمع الذين يتحسسون واجبهم، أو أنهم مارسوا بعض أعمال الخير في المجتمع.
- الطلاب على مختلف مستوياتهم، خصوصاً أولئك الذين يدرسون العلوم الاجتماعية، وبالأخص طلاب تخصص الخدمة الاجتماعية، لأنهم أكثر إدراكاً لحاجة المجتمع للتطوع.
- أعضاء ينتمون إلى مجالس أسرية، أو تجمعات شبابية.
- النجوم والأبطال الرياضيين الراغبين في تقديم أعمال معينة لمجتمعهم.
- أعضاء الهيئات الدينية أو التنظيمات السياسية في البلاد المسموح لها بالممارسة الديمقراطية.
- قد تستفيد بعض المنظمات من الجهود التطوعية لبعض الذين استفادوا من خدماتها.
- تجنيد متطوعات من النساء، فقد أثبتت التجارب في العالم، أن النساء أقدر على العطاء في مجال التطوع من الرجال.

ويلعب التحفيز والتنشيط دوراً بارزاً في المحافظة على المتطوع واستغلال طاقاته وخبراته المستجدة سواء على صعيد الجماعة أو المؤسسة. وإن ثمة مجالات عديدة للتحفيز منها :

المشاركة:

تعني أن يكون المتطوع في صلب العمل الذي تمارسه المؤسسة أو الجماعة وليس على هامشه.

الشفافية:

أن يكون عمل المؤسسة أو الجماعة معروفاً مرئياً، لا أهداف مستترة فيه.

الإبراز:

يجب الاعتراف دائماً بإنجازات المتطوع وعطاءاته.

الاندماج:

يجب أن تتاح أمام المتطوع فرصة الاندماج في المؤسسة أو الجماعة، فيما لورغب في ذلك.

التشاور:

يجب إتاحة الفرصة للتداول مع المتطوعين وأخذ آرائهم بعين الاعتبار.

إزالة العقبات:

أكثر ما يسيء إلى المتطوع هو «الروتين»، فقد يأتي المتطوع متحمساً ثم يصطدم ببيروقراطية إدارية أو فنية أو غير ذلك مما قد يؤدي إلى تثبيط حماسه، لذلك يجب العمل دائماً على إزالة مختلف العقبات من أمامه لتشجيعه على مواصلة العمل.

الشكر والتقدير:

وهو جزء من الإبراز، ولكن يختلف عنه، إن الأول قد يحتاج إلى مناسبات عامة، بينما يقتصر الثاني على كتاب شكر وتنويه، يُرسل إليه بعد انقضاء الفترة التي تطوع خلالها، أملين لقاءه مجدداً في رحاب أخرى من رحاب العمل.

استغلال طاقات المتطوعين

- إنه إذا كان من المهم إيجاد متطوع، فإنه من الأهم أن نحسن استغلال طاقاته في الجوانب التي:
 - تُحقّق الاحتياجات الأساسية للمؤسسة أو المجتمع.
 - تتفق وإمكانات المتطوع ورغباته.
 - لا تتعارض مع مفاهيمه الثقافية والاجتماعية.
 - لا تضعه في خانة الملاحقة القانونية أو التعارض مع المفاهيم الاجتماعية السائدة.

ولن يتأتى للمؤسسة الاستفادة القصوى من متطوعيها إلا إذا حدّدت الأهداف التي تريد تحقيقها وأحسنّت اختيار المتطوعين أنفسهم.

ومن شروط الاختيار الصحيح للمتطوعين التعرف على مؤهلاتهم وجوانب القصور لديهم، والتي يمكن إزالتها تدريجياً من خلال البرامج التدريبية التي تُعدّها المؤسسة لهذا الغرض. ويلعب التدريب دوراً بارزاً في:

○ شد المتطوع إلى المؤسسة أو الجماعة.

○ استمراره متطوعاً لأطول فترة ممكنة.

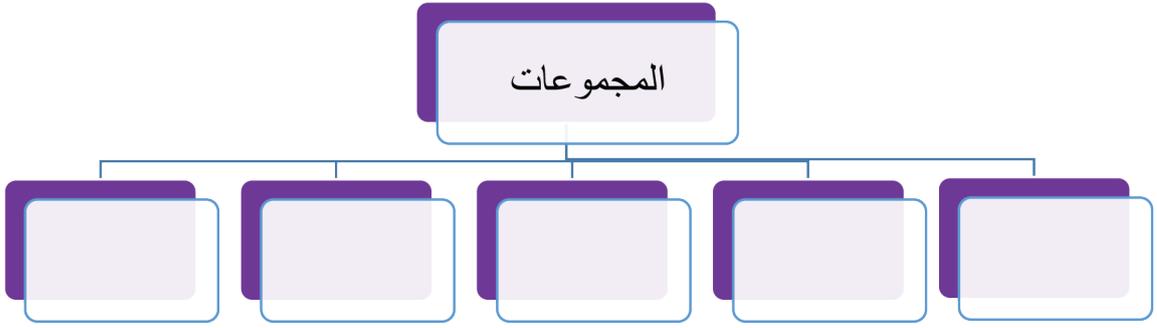
○ استغلال طاقاته بشكل أفضل على كافة الأصعدة.

يجب أن يكون لدى المؤسسة أو الجماعة تصوّر واضح لكيفية الاستفادة من متطوعيها سواء أ تطوع بالمال، بالفكر، بالجهد أو بالوقت بجزء منها أو جميعها خصوصاً إذا أنفقت على إعدادهم وتأهيلهم واكتسبوا خبرات مهمة في جوانب محددة من العمل.

بناء مهارات المتطوعين

نشاط ٤ / ١٠ ق « جماعي »

بالتعاون مع أفراد مجموعتك اقترحي مسميات لتنظيم الفرق التطوعية وفقاً لخصائص معينة يتميزون بها .



خصائص كل مجموعة :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

المجموعات والفرق التطوعية

المتطوع طاقة خدمية اجتماعية يجب ألا تعمل بشكل غير مدروس ، ولكن يجب إرشادها وتوظيفها توظيفاً دقيقاً ، حتى يمكن الاستفادة منها في مجالات عدة لخدمة هذا الوطن الحبيب يتم تقسيم الفرق التطوعية حسب المجموعات التالية :

أولاً - مجموعات القيادة :

مجموعة تتصف بالقدرة القيادية وبسمات شخصية تؤهلها لإدارة الفرق التطوعية ، وتقدم لها دورات عن القيادة والإدارة ويتم انتخاب مجلس إدارة من الطلاب من ٥ إلى ٧ طلاب لإدارة العمل التطوعي في المدرسة كل فصل دراسي ، والبقية تكون في المجموع القيادية التي تقود الفرق التطوعية الأخرى .

ثانياً - مجموعات التفكير :

وهي مجموعات تقدم لها دورات خاصة في طرق التخطيط والتفكير، وتهدف إلى ابتكار مبادرات تطوعية تتناسب مع الطلاب ، ليتم الاختيار منها المشاريع الناجحة .

ثالثاً - مجموعات الإعداد :

هي مجموعة يقدم لها دورات عن إدارة المشاريع والميزانيات وغيرها ، ومهمتها هو الإعداد والتنسيق والتحضير للأنشطة والفعاليات التي تم اختيارها .

رابعاً - مجموعات التنفيذ (وهم الأغلبية) :

تقدم لهم دورات ومحاضرات عن أهمية العمل التطوعي وعن الحقوق والواجبات وما إلى ذلك ، وهي المجموعة التي تسهم في تنفيذ المشاريع .

خامساً - مجموعات إعلامية وعلاقات عامة :

تقدم لهذه المجموعة دورات ومحاضرات وورش عمل عن العلاقات العامة والإعلام وكتابة التقارير وكذلك عن دور الإعلان في إنجاح الفعاليات. ومهمة هذه المجموعات هي إعداد التصاميم والبروشورات والمطويات المتعلقة بالأنشطة وكذلك التقارير الإعلامية لنشرها بما فيها النشرة الإذاعية .

فوائد تقسيم الفريق التطوعي لمجموعات :

- 0 القدرة على ضبط العمل عبر تنظيم الأدوار بواسطة أشخاص مناسبين.
- 0 القدرة على حل المشاكل واتخاذ القرارات بالإجماع.
- 0 القدرة على إيصال المعلومات اللازمة لمن يحتاجها في مجال معين.
- 0 القدرة على جمع المعلومات والخبرات والأفكار.
- 0 تسهيل عملية اختيار الأفراد وانتخابهم لمسؤوليات أكبر.
- 0 القدرة على التنسيق والتواصل بين المهام المختلفة.
- 0 القدرة على المشاركة الفعالة والالتزام المطلوب وتشجيع الأفراد على المشاركة في التخطيط للأنشطة.
- 0 تسهيل عملية حل الخلافات.
- 0 تسهيل عمليات التقييم الدورية

الوحدة الثالثة

الجلسة التدريبية الثالثة

المحور التدريبي :

كيفية بناء أنشطة تطوعية داخل المؤسسات التعليمية .

الأهداف التفصيلية :

أن يكون المتدرب قادر على :

- تحديد أنواع الأنشطة التطوعية بسهولة .
- بناء نشاط تطوعي بإتقان .
- تقييم أنشطة تطوعية منفذة والاستفادة منها .

الزمن الإجمالي للجلسة :

٩٠ دقيقة .

الأساليب التدريبية :

حلقات نقاش جماعية ، تمثيل أدوار – ورشة عمل

الوسائل والأدوات التدريبية :

أقلام - رسومات تخطيطية - سيناريو لتمثيل الأدوار – فيلم وثائقي - مادة إثرائية

الأنشطة المصاحبة

البيان	النشاط ومدته	م
كيفية بناء النشاط التطوعي .	نشاط ١ / ١٠ ق « جماعي »	١
تقييم تجربة مدرسة في مجال الأعمال التطوعية .	نشاط ٢ / ١٥ ق « جماعي »	٢

كيفية بناء النشاط التطوعي

نشاط ١ / ١٥ ق « جماعي »

(سيناريو تمثيل أدوار معلمتين وعدد من الطالبات)

المعلمة هدى والمعلمة منال تريدان تنفيذ عمل تطوعي مع مجموعة من الطالبات في المرحلة الابتدائية . في اللقاء الأول للجماعة تم الحوار التالي بين المعلمتين :

هدى : ما رأيك بأن نطلق غداً بأول عمل تطوعي لنثبت وجودنا ؟

منال : فكرة جميلة ولكن نريد عد أكبر من المتطوعات .. ما رأيك بزيارة المستشفى غداً

لحملة تبرع للدم ؟

هدى : لماذا لا نزرور أيضاً المرضى ونقدم هدايا ؟

منال : لنسأل الطالبات هل يرغبون بذلك ؟

الطالبات : منهم من يقول نعم ومنهم من يقول لا ومنهم من يقترح جمع تبرعات ومنهم من يقترح حملة للبيئة

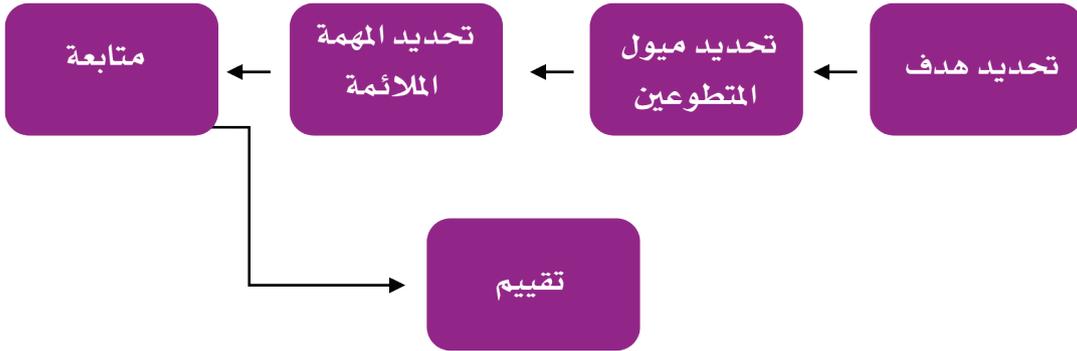
بالتعاون مع أفراد مجموعتك أجيبي :

هل هذه خطوات سليمة لبناء النشاط التطوعي ؟ هل هناك هدف واضح ؟ وما هو التخطيط السليم من وجهة

نظركم ؟

كيفية بناء النشاط التطوعي

- لكي تحقق الأنشطة التربوية أهدافها فيما يتعلق بالعمل التطوعي يجب أن تقوم على عدة أسس، أهمها :
 - أن يكون للنشاط هدف محدد وواضح ومرغوب فيه .
 - أن تتعدد أوجه النشاط أمام التلاميذ، فيختار كل منهم مع ما يتناسب معه من ميول ورغبات وقدرات، وهذا التعدد في أوجه النشاط يتبعه تعدد في أدوار التلاميذ.
 - أن يراعي مستوى نضج التلاميذ عند اختيار لون النشاط، وكذا الفروق الفردية .
 - فعلى سبيل المثال لا يطلب من تلميذ في المرحلة الابتدائية التبرع بالدم كعمل تطوعي، غير أنه يمكن أن يطلب منه المشاركة في حملة دعائية لحث الشباب على التبرع بالدم.
 - ضرورة مراعاة طاقات التلاميذ، بحيث لا يطفئ العمل التطوعي على وقت راحتهم ومراجعة دروسهم، حتى لا نبني في جانب ونهدم جوانب أخرى.
 - مراعاة اتباع الأسلوب الديمقراطي عند تنظيم الأنشطة التربوية المتعلقة بالعمل التطوعي وتحديد أدوار كل تلميذ، وتدوير تلك الأدوار بينهم حتى تكتمل خبرتهم.
 - ضرورة ارتباط الأنشطة التربوية المتعلقة بالعمل التطوعي بالبيئة وحاجات المجتمع، وتمثل المدرسة البيئة الصغرى لميدان العمل التطوعي، كما يمثل العمل التطوعي خارج المدرسة البيئة الكبرى للطلاب .
 - أن تتسم الأنشطة التربوية المتعلقة بالعمل التطوعي بالجدية والإيجابية والبعد عن المظاهر الدعائية، فيترسخ في شخصية التلميذ الجدية والاهتمام المقرون بالمسؤولية الملزمة .



عرض مرئي لتجربة مدرسة في الأعمال التطوعية

نشاط ٢ / ١٥ ق « جماعي »



الأيادي البيضاء جسر تواصل تربوي مجتمعي في الثانوية الأولى

سيعرض لك فيلماً وثائقياً عن تجربة الثانوية الأولى بحافظة عنيزة في العمل التطوعي على مدار أربع سنوات مع الجماعة التطوعية : (الأيدي البيضاء .. جسر تواصل تربوي مجتمعي)
قيمي التجربة بإيجابياتها وسلبياتها ومدى قابلية تطبيق الأعمال التطوعية في المؤسسات التربوية .

مادة إثرائية للنشاط (أوراق توزيع)

أمثلة لأعمال تطوعية :

خارج المدرسة على سبيل المثال لا الحصر :

- ❖ رعاية وكفالة اليتامى .
- ❖ الاهتمام بالأسر الفقيرة .
- ❖ زيادة الترابط بين أفراد الحي من خلال الأنشطة الرياضية والثقافية والاجتماعية .
- ❖ إنشاء المكتبات العامة .
- ❖ مؤسسات لرعاية المسنين .
- ❖ مؤسسات لرعاية المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة .
- ❖ مؤسسات لمساعدة المدمنين وأسرتهم .
- ❖ مؤسسات لمساعدة العاطلين عن العمل .
- ❖ المشاركة في جمعيات المرأة والطفل .
- ❖ المشاركة في النوادي المختلفة .
- ❖ رعاية شئون المساجد .
- ❖ الدروس والمحاضرات .
- ❖ حملات للحفاظ على البيئة .
- ❖ إحياء المناسبات الدينية .
- ❖ المراكز الصيفية .

داخل المدرسة على سبيل المثال :

- ❖ حملات النظافة / حملات إحياء السنة النبوية / حماية البيئة المدرسية / زيارة المرضى وإدخال السرور على أنفسهم بهدايا / زيارة المسنين والمعاقين ودور الأيتام / التكافل الاجتماعي بين الطالبات ومساعدة من تحتاج مساعدة / المشاركة اللجان المدرسية بشكل إيجابي فاعل / الحث على الصدقة وجمعها لكفالة يتيم / لدعم جمعية خيرية / حملات الشتاء للمحتاجين ملابس ، تدفئة ، سخانات مياه / جماعة إسعافات أولية .
- تطوع المعلمة بوقتها لمتابعة حلقات الحفظ ، لإقامة دروس تقوية ، وغيرها كثير .

الخاتمة

العمل التطوعي دعوة إلى ترميم بنيان الأمة المتهالك .

إن كل مسلم ليدرك بلا شك أنه جزء من أمة الإسلام الواسعة الممتدة التي بدأ في تشييد صروحها نبي الرحمة محمد بن عبد الله صلى الله عليه وعلى آله وسلم تسليماً كثيراً إلى يوم الدين . وقد اتسعت رقعة هذه الأمة فشملت معظم أرجاء المعمورة، وقوي بنيانها، واشتد عودها بفضل الجهود المضنية التي كان يقوم بها أتباع هذه الأمة عبر القرون . ومما لا شك فيه أن الأمة قد تبدل حالها وأصبحت ممزقة الأوصال، منهكة القوى، ضعيفة في بنائها، ضعيفة في إمكانياتها، وذلك يعود إلى أسباب كثيرة .

لذلك فإن على عاتق كل واحد منا صغيراً كان أو كبيراً، رجلاً أو امرأة، عالماً أو جاهلاً، شيخاً أو شاباً، أفراداً أو مؤسسات، علينا جميعاً أن نعمل لكي نعيد للأمة الإسلامية صيتها، ونرمم ما اندثر وتهدم في بنائها وصرحها، وعلينا فوق ذلك ألا نقتنع بأن تقف الأمة فقط على رجليها وتخطو خطوات متعثرة في طريقها، وإنما علينا أن نأخذ بزمام هذه الأمة لا لتصبح فقط في مصاف الأمم وإنما لتكون الرائدة القائدة للعالم أجمع، ولا لتبقى مستهلكة تعتاش وتقتات من فئات الغير، وإنما لتصبح أمة منتجة ومصدرة سواء كان ذلك في السلع الاستهلاكية أو في التصورات والاعتقادات أو في الأفكار والمبادئ والقيم .

إذاً علينا جميعاً رسالة ليست بالهينة، رسالة قد أبت السماوات والأرض والجبال أن يحملنها وأشفقن منها وحملها هذا الإنسان، نعم لقد حملناها نحن، وعلينا ألا نتخلى عنها أو نتعذر بأن الأوضاع الحالية لا تسمح لنا بحمل تلك الرسالة .

إذاً، إذا كانت تلك هي رسالتنا، فما هي الأعمال المطلوب منا القيام بها؟ إنها بلا شك أعمال جلية وكثيرة وصعبة وطويلة الأمد، لن تنتهي بخطوة واحدة ولا في يوم واحد، وإنما ربما تستمر سنوات وعقوداً إلى أن تصبح الأمة الإسلامية في مكانها الصحيح اللائق بها بإذن الله .

إننا إذا استشعرنا ثقل تلك الأعمال والمهام وكثرتها وعرفنا بالمقابل أن هناك قلة من الناس والمؤسسات والمنظمات التي تقوم حالياً بشيء من تلك الأدوار التي يجب علينا أن نلعبها، عندها سندرك بُعد الهوة بين وضع الأمة الآن وبين ما ينبغي أن تكون عليه ومقدار العمل الذي يقدمه أبناؤها في هذا الوقت، وما يرجى منهم أن يقدموه في المستقبل . إذا عرفنا كل ذلك أدركنا حجم الأعمال التي على كل واحد منا التطوع للقيام بها، وأدركنا أيضاً بأن علينا أن نكد ونضني، وأن نواصل الليل بالنهار في بناء وتشبيد وإعمار هذه الأمة ، وأول لبنة نسعى في بنائها بشكل صحيح هم الناشئة ، أمل الأمة ومسئوليتنا كمربين غرس القيم وتوجيهها الوجهة الصحيحة فما أجمل أن يشعر الطلاب بلذة العطاء! ما أروع أن يمرروا الفانوس الذي يضيء دروبهم لينير درب غيرهم!

نأمل أن تكون هذه الحقيبة قد حققت الهدف المنشود وألقت بعض الضوء على طريق الهدى والخير في عالم التطوع الخيري .

الملاحق

استمارة تقييم برنامج تدريبي (المدرب ، المادة التدريبية)

اسم البرنامج	اسم المدرب	
تاريخ الانعقاد	مدة الدورة	

مكان الانعقاد:

إلى المدرب :

يرجى وضع إشارة عند التقييم المناسب .

أولا : المدرب		ممتاز	جيد	إلى حد ما
١	تمكنه من المحتوى العلمي للبرنامج			
٢	قدرته على توصيل المعارف والمعلومات			
٣	كفاءته في تنظيم العرض التجريبي			
٤	قدرته على ربط المادة التدريبية بالواقع العملي للمتدربين			
٥	تنوع اساليبه التدريبية والأنشطة المستخدمة			
٦	قدرته على إدارة النقاش وتحفيز المشاركين			
٧	قدرته على إحداث التفاعل بين المتدربين			
٨	استخدامه للوسائل والتقنيات التدريبية السمعية والبصرية			
٩	مهارته في الإلقاء			
١٠	إدارته لوقت البرنامج والتزامه بالمواعيد			
١١	قدرته على التعامل مع الأنماط المختلفة من المتدربين			
١٢	التزامه بموضوعات التدريب			
١٣	قدرته على تحقيق أهداف الجلسات التدريبية			

لا أدري	لا أوافق	أوافق	ثانياً: الحقيبة / المادة التدريبية :	
			أهداف البرنامج واقعية	١
			اهداف البرنامج قابلة للقياس	٢
			موازنة البرنامج بين الأهداف النظرية والتطبيقية	٣
			ملاءمة توزيع الموضوعات على الجدول الزمني	٤
			كفاية الموضوعات لتحقيق أهداف البرنامج	٥
			مناسبة الموضوعات لمستويات المتدربين	٦
			حداثة المادة التدريبية	٧
			توافق الأنشطة التدريبية مع الموضوعات	٨
			سلامة وسلاسة اللغة التي كتبت بها المادة التدريبية	٩
			جاذبية الإخراج العام للحقيبة / المادة التدريبية	١٠

استمارة تقييم برنامج تدريبي (البيئة التدريبية ، المتدربين)

اسم البرنامج	اسم المدرب	
تاريخ الانعقاد	مدة الدورة	

إلى المدرب : يرجى وضع إشارة عند التقييم المناسب :

أولا : البيئة التدريبية : (مدى ملاءمة البيئة من حيث) :		ممتاز	جيد	غير مناسب
١	تاريخ تنفيذ البرنامج			
٢	وقت انعقاد الجلسات التدريبية			
٣	مدة البرنامج			
٤	القاعة التدريبية وتجهيزاتها (الاضاءة، التهوية، الأجهزة .. الخ)			
٥	تنظيم المتدربين داخل القاعة التدريبية			
٦	الخدمات المساندة (الضيافة ، الاستراحة، التصوير، ... الخ)			

ثانيا : المتدربون :		ممتاز	جيد	ضعيف
١	تعاونهم فيما بينهم			
٢	قدرتهم على التفاعل مع المدرب			
٣	حماسهم للبرنامج			
٤	التزامهم بمواعيد الحضور والانصراف والجلسات التدريبية			

أهم المراجع والكتب

التاريخ	اسم المؤلف	نوعه	اسم المرجع
دار المنطلق دبي ١٤١٢ هـ	محمد أحمد الراشد	كتاب	صناعة الحياة
١٤٣١ هـ	صالح بن مطر الهمالي	كتاب	العمل التطوعي وسبل تحفيز أبنائنا نحوه
٢٠٠٧	محمد هشام أبو القمبز	كتاب	جدد شبابك بالتطوع
١٤٢٦ هـ	عبدالله بن علي النعيم	كتاب	العمل الاجتماعي التطوعي
٢٠٠٢	د. صالح التويجري	ورقة عمل	تفعيل العمل التطوعي
١٩٨٩	د. سامي عصر	بحث	قضايا التطوع ونظام العمل في الجمعيات
٢٠٠٣	خالد أبو بكر	مقال	تطوع الشباب شجرة يرويها الانتماء
		موقع إلكتروني	صيد الفوائد
		موقع إلكتروني	عالم التطوع العربي
		موقع إلكتروني	إسلام أون لاين



