إدارة المتطوعين

الإطار العام

أولاً : مفاهيم أساسية

1. ماهية التطوع والمتطوع
2. أشكال التطوع
3. نشأة العمل التطوعي - وملامحه
4. دوافع ومعوقات التطوع
5. أهمية التطوع – للدولة – للفرد – للجمعية – للمؤسسة
6. آليات التصدي لمعوقات التطوع

ثانياً : تخطيط الجهود التطوعية بالجمعية أو المؤسسة

1. تحديد حاجة الجمعية من المتطوعين
2. تحديد مهام المتطوعين
3. تحديد مواصفات المتطوع ومعايير اختياره
4. آليات جذب المتطوعين

ثالثاً : إدارة الجهود التطوعية بالجمعية أو المؤسسة

1. المقابلات الشخصية
2. كيفية تدريب وتوجيه المتطوعين
3. الإشراف علي أداء المتطوعين
4. تقييم أداء المتطوع
5. مكافأة المتطوع
6. كيفية إنهاء خدمة المتطوعين
7. الجوانب القانونية للمتطوعين في الجمعيات الأهلية

رابعاً : توثيق الجهود التطوعية وتقدير قيمة مشاركة المتطوعين

1. توثيق الجهود التطوعية
2. مبادرات توثيق هذه الجهود

الفصل الأول

أولاً : مفاهيم أساسية

1. ماهية التطوع والمتطوع
2. أشكال التطوع
7. نشأة العمل التطوعي - وملامحه
3. دوافع ومعوقات التطوع والتحديات التي تواجهه
4. أهمية التطوع – للدولة – للفرد – للجمعية – للمؤسسة
5. آليات التصدي لمعوقات التطوع

ماهية التطوع

أولاً : مفهوم التطوع

يقودنا الحديث عن تعريف التطوع ومفهومه إلى طرح تساؤل هام في هذا المجال ألا وهو

هل نحن في حاجة لتعريف التطوع وتحديد مفهوم العمل التطوعي ؟

يعتقد البعض أننا لسنا في حاجة لذلك لأن تلك المفاهيم أصبحت من الموضوعات البديهية ولا تحتاج إلى تعريف .

ولكن الحقيقة التي أكدها الباحثون أنة لا يزال هناك خلاف حول تعريف التطوع ولا يوجد اتفاق تام حول مفهوم واحد للعمل التطوعي بين العاملين الخبراء في هذا المجال ويرجع هذا الخلاف إلى أن كل منا يستمد مفهومه من واقع خبرته الذاتية أو المجال الذي يمارس فيه نشاطه التطوعي .

ولذلك نلاحظ أن المفهوم الشائع للتطوع ما زال يقترن عند عدد كبير منا بأعمال الخير والبر التي تقوم علي دوافع أخلاقية أو دينية أو نوازع إنسانية بشكل عام بينما واقع العمل التطوعي قد تجاوز تلك الصورة.

دعونا نستعرض بعض التعريفات المختلفة التي طرحها الباحثون في مجالات العلوم الاجتماعية والإدارية فقد **عرفه البعض:-**

1. **أن التطوع جهود إرادية تعكس مبادرة شخصية تنطلق من مسئولية أخلاقية ومسئولية اجتماعية لمساعدة ودعم الآخرين سواء ببذل الوقت أو الجهد دون توخي أهداف ربحية أو تجارية.**

2. **عرفه البعض بأنه جهد إرادي يبذله الفرد دون توخي عائد مادي بهدف المشاركة في تحمل مسئولياته تجاه المجتمع ومؤسساته من أجل الإسهام في حل المشكلات وكذا تحقيق الخطط والطموحات التي يسعى إليها المجتمع ومؤسساته.**

3. هناك تعريف أخر وأخير يعرف التطوع بأنه المجهود القائم علي مهارة أو خبرة معينة والذي يبذل عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب اجتماعي وبدون توقع جزاء مالي بالضرورة.

من التعريفات السابقة المتعددة للتطوع نجد أن الاتجاه العام يتفق حول أركان أساسية للتطوع من أبرزها :

المبادرة الشخصية	الإرادة والرغبة في دعم ومساعدة الآخرين	المسئولية الأخلاقية	المسئولية الاجتماعية

وهذا يعني أن التعريفات السابقة شملت عناصر تتمثل فيما يلي :-

1. **توافر الإرادة لدي المتطوع بوازع من نفسه وضميره ولا يتعارض ذلك مع وجود حملات تعبئة وحث علي التطوع.**
2. **توافر عنصر الإحساس بالمسئولية الاجتماعية من قبل المتطوع تجاه المجتمع.**
3. **الجهد التطوعي بلا مقابل مادي وأن كانت هناك أراء لا تمانع في وجود حافز مادي بسيط للعمل علي تشجيع بعض الفئات الراغبة في التطوع وغير قادرة علي الوفاء بهذه الرغبة وتنفيذها لأسباب مادية.**
4. **الهدف من التطوع هو الإسهام في حل المشكلات لتحقيق الآمال والطموحات فهو دور متعدد الأغراض.**
5. **هذا المجهود قد يكون فردي أو جماعي.**
6. **أن المجهود قد يأخذ أشكالاً وصوراً متعددة.**

و إذا كان لنا أن نعرض ماهية التطوع للوقوف علي عناصره وأهميته فلا يفوتنا أن نعرض من هو المتطوع؟

المتطوع هو :

أي شخص يتمتع بمهارة أو خبرة ويستخدم تلك المهارة أو الخبرة بشكل إرادي لخدمة الجمعية أو المنظمة – أو ويتولى مهمة داخلها أو يمثلها ، دون انتظار

مقابل مادي ، علي أن تقرر الجمعية رسمياً قبولها لدوره كمتطوع وعدم اعتباره موظف بها .

وثمة تعريف أخر للمتطوعين بأنهم هم الذين يقومون بأنشطة اختيارية لمساعدة الآخرين ولا يتلقون مقابل مادي على ذلك ، وإنما يتلقون مكافأة معنوية، كما يعرف المتطوع بأنه من لا يتلقى أجر مقابل مساعدته للآخرين ويعطي وقتا لتقدم المنظمة التطوعية وازدهارها .

بعد العرض السابق لملامح التطوع و عناصره نعرض فيما يلي تصنيفاً للعمل التطوعي تحت عنوان

أشكال التطوع

أولاً : عمل تطوعي مؤسسي

ويعني هذا أن يمارس العمل من خلال جمعيات ومؤسسات وتنظيمات تحكمها قوانين ولوائح ، ويعمل المتطوع بناءا على أهداف الجمعية التي تنظم العمل و الجدير بالذكر أن وزارة الشئون الاجتماعية كان وراء إنشائها عام 1939 جمعية أهلية أنشأت في نفس العام وهي الجمعية المصرية للدراسات الاجتماعية وهذا يقودنا إلى أن الجمعيات الأهلية تعد من أهم المنظمات التطوعية **للأسباب الآتية :**

1. **تلك الجمعيات تجسد فلسفة العمل التطوعي وقدرة أفراد العمل علي تنظيم أنشطتهم بعيداً عن الدولة مما يقلل من اعتمادهم عليها في أمور حياتهم .**
2. **الجمعيات منظمات مستقلة أي غير حكومية وهذا يساهم في دعم و زيادة مصداقيتها لدى الجمهور العام.**
3. **لا تقوم علي فلسفة الربح أو تحقيق المصالح المباشرة لأعضائها.**
4. **منظمات غير حسبية لا ترتبط أهدافها بالأغراض السياسية مباشرة وإنما تستهدف مصالح الآخرين أو المجتمع مما يؤهلها لاستيعاب النسبة الأكبر من المتطوعين.**

العمل التطوعي المنظم يتسم بتعظيم قيم المبادرة ، الإرادة ، الحرية ، التعددية ، العقلانية ، وهي القيم التي يجب أن تمثل جوهر المجتمع المدني الحديث.

ثانيا: عمل تطوعي تلقائي غير رسمي

لا يرتبط بالانضمام إلى جمعية أو منظمة ما وهذا النوع من التطوع يجسده قول الشاعر العربي

لا يسألون أخاهم حين يندبهم في النائبات علي ما قال برهانا

فعند الشدائد ينطلق الجميع لمساعدة أقارب أو جيران أو أبناء قرية أو وطن واحد بل أحيانا تمتد المساعدة وأعمال التطوع غير المؤسسي إلى خارج الوطن من منطلق القيم الدينية والاجتماعية لنجد أن هذا النوع من التطوع يفوق بكثير النوع الآخر المؤسسي.

وهذا الأمر نتيجة التقسيم السابق يقودنا إلى إشكالية وهي كيفية قياس التطوع في مصر ، أن نتوجه إلى أشكال التطوع المؤسسي أم نتوجه إلى التطوع الغير مؤسسي السائد في المجتمع أم الاثنين معاً .

أنواع التطوع وفقا لمجالاته

1. **العمل الخيري :**

ويضم كافة أنشطة الجمعيات التي تتمثل في تقديم المساعدات المباشرة أو رعاية الفئات الضعيفة مثل الأيتام و الفقراء و ذوى الاحتياجات الخاصة أو أطفال الشوارع، ويتوقف النشاط عند تقديم المساعدة المادية أو المعنوية لتلك الفئات دون الاهتمام بوضع خطط لتنمية قدراتهم وإمكانياتهم أو السعي نحو دمجهم في المجتمع أو إحداث تحول جوهري في أحوالهم بما يمكنهم من الاعتماد علي النفس .

يتلخص هدف الجمعية في أن تكون وسيطاً منظماً بين الراغبين في عمل الخير والمساعدة وبين الآخرين الذين هم في حاجة إلى هذه المساعدات.

2. **العمل التنموي**

يشمل العمل التنموي التعرف علي احتياجات المناطق أو الفئات الضعيفة أو المهمشة وتحديد خصائصها ووضع البرامج الملائمة علي المدى القصير والبعيد للنهوض بها وتنمية قدراتها الذاتية حتى تتمكن من الوصول للموارد والسيطرة عليها ، وتشمل هذه البرامج، و لا تقتصر على، مجالات التعليم والتدريب والإبداع والتنظيم والتشبيك.

3. **أنشطة الدفاع والمناصرة**

هي تلك المجالات التي تعني بالدفاع عن مبادئ وقيم وقضايا مجتمعية أو مناصرة بعض الفئات والشرائح المهمشة (نساء- أطفال) وتستهدف التأثير والتغيير في اتجاهات وقيم وعادات المجتمع السلبية تجاه هذه الفئات وخلق حركة اجتماعية مساندة تعمل علي التغيير الاجتماعي والثقافي والسياسي وأبرز الأمثلة علي ذلك الدفاع عن قضايا المرأة ، الأطفال العاملين ، أطفال

الشوارع ، وقضايا حقوق الإنسان عامة ، أو القيام بحملة لتفسير بعض التشريعات التي تؤثر علي حقوق بعض الفئات كالمعاقين – أو شن حملة خاصة بحظر الدمار البيئي .

يقوم بهذا النوع من التطوع عادةً من يمكن أن نسميهم بالنشطاء.

نشأة العمل التطوعي وملامحه في مصر

نشأة وتطور العمل التطوعى فى مصر

ترجع جذور التطوع في التاريخ المصري إلى عهوده القديمة "الفرعونية" فقد جعلت الطبيعة الزراعية للمجتمع المصري من قيم وعادات التآزر والتعاون ومساعدة الناس بعضهم لبعض جزء لا يتجزأ من حياتهم العادية والخاصة في أوقات الأزمات الاقتصادية والفيضانات والكوارث .

وقد نشأت الديانات في مصر مبكراً وتداخلت مع حياة الناس اليومية وشكلت منظومة متكاملة من القيم الأخلاقية والدينية المندمجة بالاحتياجات والضرورات الاجتماعية في حياة المصريين وهو ما أكده "جميس بريستيد" مؤلف "فجر الضمير" بقوله " أن تاريخ مصر هو تاريخ نشأة الأخلاق وبزوغ فجر الضمير العالمي "

وجاءت الديانات السماوية لبناء منظومة القيم وترسيخها ، وصاغ المصريون منهجاً متفرداً في الربط بين الدين والحياة ، وساهم المسجد والكنيسة بأدوار تطوعية لحث الناس علي فعل الخير ومساعدة الفقراء.

من المهم أن نتوقف عند نموذجين شكلا اللبنة الأولي لفكرة ونظام الجمعيات الأهلية وهما :

1. **نظام الوقف الإسلامي والمسيحي :** والذي يعني بقيام الأغنياء بتخصيص جزء من ممتلكاتهم أو كلها لخدمة غرض ديني أو خيري محدد.
2. **نظام الطوائف والحرف** الذي نشأ منذ أيام الفراعنة وامتد بعد الفتح العربي لمصر وظل قائماً في العصر العثماني ممتداً إلى عصر محمد علي وهي هيئات هدفها رعاية مصالح أعضائها وكان شيخ الطائفة يتولى جمع الأموال من أعضائها للإنفاق علي المحتاجين منهم.

أما العمل التطوعي المنظم في مصر الحديثة فيعود إلى بدايات القرن التاسع عشر و هو يتواكب مع اهتمامات محمد علي بوضع سياسات الإصلاح والتنوير وإرسال البعثات للخارج وبروز ضرورة تنظيم الأعمال الأهلية الخيرية تحت مظلة الجمعيات التي تستند الي قوانين تنظم عملها.

مراحل تطور العمل التطوعي

تتمثل مراحل تطور العمل التطوعي المصري في أربع مراحل أساسية علي النحو التالي :-

1. مرحلة النشأة (1821 – 1919):

وتبدأ بإنشاء الجمعية الخيرية اليونانية عام 1821 لرعاية أبناء الجالية بمصر وبعد أن لاقى هذا النموذج الجديد للعمل الاجتماعي اهتمام الصفوة من المصريين أسسوا عام 1850 الجمعية المصرية للبحوث التاريخية والثقافية تلتها جمعية المعارف 1861 ثم الجمعية الجغرافية عام 1875 وتأسست الجمعية الخيرية الإسلامية عام 1878 بغرض تأسيس المدارس الوطنية وإعانة الفقراء ، ثم تأسست عام 1891 جمعية التوفيق القبطية لرعاية الفقراء ونشر التعليم وتلاها في العام اللاحق نشأة الجمعية الخيرية الإسلامية الحالية عام 1892 بدعوة من الأمام محمد عبده لتحقيق أغراض اجتماعية ومقاومة بعثات التبشير.

ودخلت الجمعيات الخيرية علي إثر الاحتلال البريطاني لمصر عام 1881 في مجالات الحياة المختلفة كالصحة والتعليم والثقافة والرعاية الاجتماعية والنهوض بالمرأة وبلغ عدد الجمعيات الأهلية التطوعية بمعناها الحديث نحو 70 جمعية واستمر نموها وتزايدها خلال العقدين الأولين من القرن العشرين وكان من أبرزها العروة الوثقى ، ومبرة محمد علي عام 1904 كما تأسست جامعة فؤاد الأول عام 1912 تجسيداً لنهوض العمل التطوعي في مجال التعليم واقتحم العمل التطوعي مجال النهوض بالمرأة والشباب ، وتأسست جماعة نسائية بقيادة هدى شعراوي والتي كافحت حتى تكللت جهودها بظهور الاتحاد النسائي عام 1923 .

كما نشأت خلال تلك الفترة الحركة النقابية ، والنقابات العمالية كأحد أشكال الجمعيات الأهلية التطوعية الدفاعية منذ عام 1890 .

2. المرحلة الثانية : 1919 – 1952

بدأت هذه المرحلة من ثورة 1919 وزاد نمو الجمعيات الأهلية واتسعت مجالاتها والجدير بالذكر أن الكثير من قيادات ثورة 1919 قد تمرسوا داخل النشاط الأهلي التطوعي وتضمن المادة 21 من دستور 1923 لأول مرة حق المصريين في إنشاء الجمعيات التطوعية وبلغ عددها أكثر من 300 جمعية مع بداية عام 1925 .

وتأسست جمعية الشابات المصريات ثم مدرسة الخدمة الاجتماعية عام 1936 استجابة لحاجة الجمعيات إلى الأفراد المدربين للعمل فيها تلاها مدرسة أخرى عام 1937 تم إنشاؤها بجهود تطوعية خالصة وفي عام 1936 أرتفع عدد الجمعيات إلى 500 جمعية مما دفع الدولة إلى تأسيس المجلس الأعلى للإصلاح الاجتماعي بهدف التنسيق بين الجمعيات والذي تحول الي وزارة الشئون الاجتماعية عام 1939 .

وقد شهدت الأربعينات إنشاء جمعيتي الرواد والنهضة اللتين قامتا بوضع الخطوط العامة لبرامج الإصلاح الزراعي والضمان الاجتماعي وهو ما أخذت به الدولة وطبقته بعد عام 1952 .

وقد صدرت عدة قوانين خاصة بالجمعيات أهمها قانون 49 لسنة 1954 والقوانين الخاصة بالأندية وصناديق الادخار والمعونة المتبادلة بين الجمعيات ، والقانون 384 لسنة 1951 وأنشئ مجلسان لتطبيق الخدمات أحدهما بالقاهرة عام 1952 والثاني بالإسكندرية عام 1953 .

أبرز ما ميز العمل الأهلي التطوعي في الفترة ما قبل 1952 :

- تداخل الأهداف الوطنية والقومية مع الأهداف الخيرية والأهلية، وهي حالة فرضتها مرحلة الكفاح الوطني المصري ضد الاستعمار.
- امتدت أنشطة الجمعيات الأهلية إلى كافة المجالات الثقافية والصحية والتعليمية جاذبة خلالها كل فئات المجتمع من رجال ونساء وأمراء وفقراء وقد أسهم الجميع في مسيرة العمل التطوعي ، وتكاملت أدواره مع العمل السياسي المباشر (الأحزاب السياسية) أو الفئوي والدفاعي (النقابات – الجمعيات النسائية) والأعمال الخيرية.
- ساهم المناخ السياسي والاجتماعي والقانوني غير المقيد للحريات في الانطلاق وتطور وأتساع العمل التطوعي.

3. المرحلة الثالثة :

تبدأ هذه المرحلة بثورة يوليو 1952 ، وعلي الرغم من قيام الدولة تبني المشروع الوطني القومي بالإضافة إلى تبنيها للأدوار الاجتماعية والاقتصادية تمثلت السمة الرئيسية للنظام السياسي في ذلك الوقت في مصادرة الحريات ومصادرة الحقوق المدنية واستبعاد منهج المشاركة – فكانت النتيجة أن جردت القوى الاجتماعية من الأشكال المنوطة بحلها أو إلغائها (الأحزاب السياسية) أو جعلها امتداداً لمؤسسات الدولة ، وإحكام الرقابة والسيطرة علي تأسيسها ونشاطها (النقابات والجمعيات الأهلية) وتزايد دور الدولة في تنظيم المصالح وتقديم الخدمات والإنتاج.

وأدى ذلك كله إلى :

- تراجع القيادات التطوعية عن المشاركة
- تقلص عدد ودور المنظمات الدفاعية
- تركز العمل التطوعي في أيدي مجموعة من المرتبطين بتوجهات النظام السياسي وتنظيمه الوحيد (الاتحاد الاشتراكي)
- تراجع مستويات المشاركة في الحياة العامة

ولعل أبرز التغيرات التي تمت لتحقيق هذا الاتجاه إصدار قانون 32 لسنة 1964 مما أدى الي انحصار العمل التطوعي وتقليص دور منظمات العمل الأهلي مع توسع رقابة الدولة ممثلة في وزارة الشئون الاجتماعية .

4. المرحلة الرابعة : من 1970 حتى الوقت الراهن

رغم توجه الدولة والنظام السياسي نحو الانفتاح الاقتصادي وإعلان التعددية السياسية بتشكيل المنابر عام 1974 والتي انقلبت إلى أحزاب سياسية وبلغت الآن نحو خمسة عشر حزباً إلا أن العمل الأهلي التطوعي استمر محكوماً بنفس القواعد والتوجهات التي تضمنتها أحكام القانون 32 لسنة 1964 .

ومع تزايد المطالب من اتجاهات متعددة بما فيها اتجاهات حكومية بضرورة تطوير وتفعيل دور العمل الأهلي التطوعي وتغير القانون المنظم له جرت عملية صياغة وإقرار القانون رقم 153 لسنة 1999 معبرة عن اتجاه لم يكتمل لتخفيف حدة التدخل الحكومي في شئون الجمعيات الأهلية إلا أن الحكومة الدستورية قد أطاحت به بعد أن حكمت بعدم دستوريته لتعود المطالب من جديد بضرورة التغيير وإطلاق حرية العمل الأهلي كشرط لتفعيل وتطوير وتعظيم دور هذا القطاع في ظل التحولات والمتغيرات الداخلية والإقليمية والعالمية.

ملامح التطوع في مصر

إن أهمية طرح ملامح المتطوعين في مصر تأتي بهدف وضع سياسات شاملة لتفعيل دور المتطوعين والتعامل مع نقاط الضعف التي تكشف عنها طريقة التطوع.

و من المهم بداية الإشارة إلى أنة لا تتوافر في مصر قاعدة بيانات شاملة تكشف عن ماهية المتطوعين أو من هم المتطوعين ؟ وذلك من حيث الحجم الكلي والتوزيع وفقاً للنشاط ووفقاً لمتغيرات (العمر ، الجنس ، المهنة ، الدخل)، ولكن تتوافر مؤشرات جزئية من دراسات ومسوح ميدانية تساعدنا في رسم خريطة التطوع في مصر.

وان ما سنطرحه من ملامح التطوع في مصر يركز علي التطوع المؤسس المنظم أي التطوع في إطار تنظيمات تطوعية .

1. **إن أول ملامح التطوع تشير إلى ارتفاع نسبة الذكور من المتطوعين عن نسبة الإناث هذا يعني:**

انحسار دور المرأة في العمل التطوعي رغم أن التاريخ المصري أبرز خاصةً في النصف الأول من القرن العشرين أن النساء تشكل النسبة الأكبر من المتطوعين وهنا يمكن طرح استفسارات عن أسباب هذه النتيجة الهامة.

ولعلنا نجد في بعض التفسيرات الإجابة عن هذه الاستفسارات :-

أ. **حيث أن اقتحام المرأة لمجال العمل أثر بالسلب علي تطوع النساء**
ب. **تعدد أدوار المرأة الاقتصادية والاجتماعية ويجب أن يرتبط هذا الملمح بخطة عامة شاملة اجتماعية وسياسية لتفعيل مشاركة المرأة.**

2. **إن الملمح الثاني المهم للمتطوعين في مصر يشير إلى تركز التطوع في الفئة العمرية من 40 إلى 60 سنة وانخفاض تطوع الشباب أقل من 35**

سنة، وتشير النتائج هنا إلى انحسار شديد في فئات التطوع لدى طلاب الجامعات والمدارس فهذه النتيجة علي درجة عالية من الأهمية ، فهي تنبهنا إلى ضرورة الاهتمام بالشباب في إطار مؤسسات التنشئة الاجتماعية والسياسية (المدرسة –الجامعة – النادي – مراكز الشباب ... الخ).

3. تشير الدراسات المحدودة عن المتطوعين في مصر إلى العلاقة الإرتباطية بين التعليم والتطوع المنظم حيث أن معظم المتطوعين من المتعلمين لذلك فأنة من المهم الحث على تفعيل المتطوعين خارج دائرة المتعلمين وعدم التركيز علي دائرة المتعلمين فقط.

4. هناك انخفاض عام في نسبة المتطوعين في مصر ،وقد كشفت نتائج مسوح واستطلاعات للرأي العام (في المركز القومي للبحوث الاجتماعية ، وفي مركز الدراسات السياسية الاستراتيجية بالأهرام) أن نسبة المتطوعين كانت تتراوح ما بين 3 و 5 % يرتبط بذلك ظاهرة عامة كشفت عنها قاعدة بيانات الشبكة العربية للمنظمات الأهلية ، وهي أن إدراك المتطوعين أو حدودهم كان يرتبط بعضوية الجمعية. فالمتطوعون – من وجهة نظر الجمعيات هم أعضاء مجلس الإدارة "وأعضاء الجمعية عامة" وهنا يحدث إغفال لتعبئة المتطوعين من المجتمع المحلي الذي توجد فيه الجمعيات الأهلية وهو الأمر الذي يحتاج إلى سياسات وبرامج تدريبية لتعبئة الموارد البشرية.

إن خامس الملامح التي كشفت عنها الدراسة هو أن أولوية العمل التطوعي تتوجه نحو النشاط الخيري .

دوافع التطوع

ومن العوامل الدافعة إلى التطوع ما يلي :-

- **العمل من أجل الصالح العام**
- **حب العمل مع الآخرين**
- **الرغبة في كسب شعبية بين المواطنين**
- **الحصول علي مركز في الهيئات والمجتمعات**
- **كسب تقدير واحترام المواطنين**
- **مزاملة الأصدقاء**
- **مصلحة مادية إذا رغم أن التطوع من المفروض آلا يكــون بمقابــل مادي إلا أن هناك من يرغب في التطوع أملا في مصلحة مادية**
- **إشباع وتحقيق احتياجات الإنسان اللامادية مثل :**
  - حاجات اجتماعية تتمثل في الانتماء
  - حاجات المركز
  - حاجات التقدير
  - حاجات تحقيق الذات

- **الرغبة في مساعدة الآخرين**
- **الرغبة في تعلم واكتساب مهارات وخبرات جديدة**
- **الرغبة في استخدام مهارات ومعلومات يعرفها المتطوع**
- **وجود وقت فراغ لدي المتطوع**
- **اقتناع الشخص بأهمية العمل التطوعي**
- **التحرر من الشعور بالوحدة وتأنيب الضمير**

معوقات التطوع

1. انخفاض وعي المواطن بقيمة العمل التطوعي وقيمة المبادرة الشعبية علي وجه العموم.
2. عدم المعرفة ، بصفة عامة ، لدي الشباب علي وجه الخصوص بوجود قطاع العمل التطوعي والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها.
3. عدم كفاءة الخدمات الخاصة بتنظيم الحركة التطوعية من حيث تدريب المتطوعين وإلحاقهم بالعمل وتتبع أعمالهم.
4. قلة الجهود التي تبذل لتنشيط الحركة التطوعية والدعوة إليها وخصوصاً في محيط الشباب.
5. معوقات خاصة بالمنظمات والجمعيات الأهلية نفسها مثل عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين تهتم بشئونهم وتعيينهم وعدم الإعلام الكافي عن أهداف المنظمة وأنشطتها ، وعدم تحديد دور واضح للمتطوع وإتاحة الفرصة للمتطوع لاختيار ما يناسبه بحرية ، وعدم التقدير المعنوي المناسب للجهد الذي يبذله المتطوع أو إرهاق كاهل المتطوع بالكثير من الأعمال الإدارية والفنية أو العمل علي تقييد العضوية.
6. عدم استمرارية المتطوع في العمل إذ يمكنه أن ينسحب في أي وقت دون أن تكون علية أية التزامات ولا يمكن إجباره علي الاستمرار.
7. بعض نواح القصور في القوانين التي تنظم العمل التطوعي
8. عدم وجود وعي كاف لدي الشباب بأهمية التطوع.
9. عدم الثقة في إمكانية التغيير مما يقلل من الرغبة في العمل التطوعي.
10. ضعف المستوى الاقتصادي في المجتمع مما يجعل الفرد مشغولاً بتحسين وضعه المالي.
11. خروج المرأة إلى العمل.

تحديات تفعيل التطوع في مصر

1. تحدي بناء القدرات

فالعمل التطوعي مع بداية القرن الحادي والعشرين ليس مجرد مزايا حسنة ، واتجاه لمساعدة الآخرين إنما أصبح في أغلب دول العالم يتسم بأداء مهني متميز ويوظف فيه مهارات عديدة في الإدارة وتدبير التمويل وأسلوب تقديم الخدمة والتواصل مع الآخرين ، ومن ثم هناك ضرورة لمواجهة تحدي بناء القدرات **Capacity Building**.

ويقصد بهذا مفهوم عملية مترابطة بين الجهود التي تتوجه نحو الأفراد ونحو منظمات التوعية لتشير إلى تنمية مجموعة من القدرات من أهمها اختيار ثم إدارة المشروعات والبرامج ، بناء الفريق ، توزيع الأدوار ، وقدرات تفعيل النظام ذاته بمعني صنع السياسات والإدارة المالية والمحاسبية .

أن المتطوعين في مصر في حاجة إلى تنمية مهارتهم في عدة مجالات. و لقد أوضحت دراسة بدائية سابقة أجريت بمعرفة أحد المتخصصين في هذا المجال أن الأولويات ينبغي أن تتوجه نحو البناء المؤسسي بمفهومه الحديث والإدارة المالية وتعبئة المتطوعين وتدبير تمويل الاتصال وكلها مجالات حاسمة بالنسبة للمتطوعين ويرتبط بذلك تنمية قدرات العمل الجماعي وروح الفريق التي تمثل ثغرة في أداء المتطوعين.

2. تحديات خاصة بالقيم

ينبغي أن يتحرك المتطوع في ضوء ميثاق شرف أخلاقي يؤكد علي مبادئ وممارسات جوهرية من أهمها :-

الشفافية – المساءلة – والممارسة الديمقراطية – العمل الجماعي

هذه المبادئ وغيرها ينبغي أن تترجم في الواقع العملي ولا يكفي أن يفخر الفرد أنه متطوع ويعطي من وقته وجهده دون التزام بإطار قيمي متفق حوله ، يقود تفاعله مع الآخرين ويضعه أما مسئولية أخلاقية ومجتمعية.

3. تحدي السياسات والتشريعات

أن التشريعات المهيأة لحركة المتطوعين – علي درجة عالية من الأهمية ومن ثم من المهم تنقية التشريعات وتطويرها لكي تتفق مع المسئوليات والأدوار الجديدة للقطاع التطوعي وقد نجح توافق المتطوعين في هذا الشأن إلى كسر كثير من القيود المكبلة لحركة التطوع حين صدر القانون رقم 153 لسنة 1999 و الذي قضي بعدم دستوريته لعدم عرضه علي مجلس الشورى ثم صدر بعد ذلك القانون رقم 84 لسنة 2002 الذي فتح الطريق أمام الحركة التطوعية للانطلاق بتقديمه كثير من التسهيلات للقطاع الأهلي حتى يتمكن من القيام بدوره المنشود في خدمة المجتمع.

4. تحدي بناء الشراكة

فالقطاع التطوعي هو قطاع ثالث ما بين الدولة والقطاع الحكومي من جهة ، والقطاع الخاص من جهة أخرى و لقد طرح مبدأ الشراكة عالمياً وإقليميا وقومياً واصبح مبدأ مقبول لتفعيل العلاقة بين شركاء التنمية ، إن الشراكة تطرح ما بين أطراف 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 وفني بين الأطراف ، وتبادل الخبرات والمشاركة في التخطيط والتنفيذ .

وقد طرحت السنوات الأخيرة في بعض المناطق والمحافظات أشكالاً متميزة من الشراكة بين الأطراف الثلاثة.

أهمية التطوع

تتحدد أهمية التطوع عبر ثلاثة مستويات رئيسية

المجتمع المنظمات الأفراد

1- أهمية التطوع بالنسبة للمجتمع والدولة :

يشكل التطوع أهمية للمجتمع اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وسياسياً تتمثل في :

1. **العمل التطوعي قوة اقتصادية غير محدودة (متجددة).**

وجري قياسها في الدول المتقدمة من خلال عدد من المؤشرات :

1) قدرته علي توفير وتنمية فرص العمل
2) القيمة المضافة لساعات عمل المتطوعين غير مدفوعة الأجر
3) المساهمة في توفير الخدمات الاجتماعية والثقافية والصحية والتعليمية
4) المساهمة في النفقات الثانوية الجارية

وتشير الدراسات إلى أن القطاع التطوعي في الدول الصناعية السبع المتقدمة ساهم في توفير 11.8 مليون فرصة عمل واستوعب 4.7 مليون متطوع ، كما ساهم في توليد الدخل بنسبة 5% لهذه البلدان.

2. **التعرف علي الفجوات الموجودة في نظم الخدمات وإثارة الاهتمام بها.**
3. **المساهمة في تلبية احتياجات المجتمعات المحلية حيث يتميز العمل التطوعي بالسرعة والمرونة وقلة التكاليف وذلك بخلاف العمل الحكومي.**
4. **التكامل مع الأعمال والجهود الحكومية وتدعيمها سواء برفع مستوى الخدمات أو توسيعها أو التمهيد لنشاط حكومي أشمل في مجالات العمل التي طرحها المتطوعون وتميز العمل التطوعي بالقدرة علي الابتكار واستخدام مناهج وطرق جديدة .**

5. **مواجهه ما يتعرض له المجتمع من أزمات وكوارث لقدرة هذا القطاع علي تعبئة الجهود الذاتية والطاقات الشعبية.**

6. **المساهمة في تحقيق الوحدة العضوية لنسيج المجتمع بما يمثله من قيم المشاركة والتعاون وتأكيد القيم الإنسانية النبيلة والمدنية الحديثة التي تسمو علي الروابط الأخرى القائمة علي أساس (الجنس ، العرق ، الطائفة ، العشيرة).**

7. **المتطوعون قناة اتصال حقيقية وحيوية من خلالها يمكن قياس اتجاهات المجتمع والتأثير الإيجابي علي الجماعات المختلفة.**

8. **حماية الشباب والفئات الأخرى لكون التطوع سلوك إرادي ينمي روح الانتماء والمواطنة.**

9. **المساهمة الإيجابية في مواجهة السلبية التي تعوق انتشار ثقافة المشاركة وإقامة أسس المجتمع الديمقراطي من خلال :**

   - المساهمة الخلاقة في تنمية مهارات وقدرات أعضائه
   - تشكيل قوة تفاوضية جماعية شعبية تساهم في وضع القرارات والسياسات العامة
   - تعزير قيم وآليات المحاسبة والشفافية والرقابة الشعبية

10. **إنشاء شبكات التنمية وشبكات الأمان تجسيداً للشراكة بين أطراف المجتمع (جهود ومبادرات المنظمات الأهلية – الأجهزة الرسمية – صناديق ومؤسسات التمويل الحكومية والدولية – القطاع الخاص ورجال الأعمال) من أجل قيادة مشتركة ورشيدة لعمليات التنمية المتواصلة.**

2- أهمية التطوع للجمعيات الأهلية

1. **المتطوعون مصدر معلومات هام لعمليات التخطيط والتقييم لأنهم غير مندمجين كلياً في الأنشطة اليومية بما يسمح لهم بالأتي :-**

   - الوقوف علي آراء الجمهور والفئات المستفيدة من أنشطة الجمعية بطريقة تختلف عن الموظفين
   - التعبير بجراءة وحرية دون التقيد بالاعتبارات التي تحكم آراء العاملين بأجر

2. **مصدر هام لتنمية الموارد البشرية للجمعية وأحد الخيارات الهامة لمواجهة عجز التمويل.**

3. **المتطوعون قوة عمل للمنظمة بدون أجر.**

4. **المتطوعون القوة الداعمة للمنظمة في الأنشطة والقضايا التي تتطلب المصداقية (جمع الأموال- تأييد ومعارضة التشريعات- العلاقات العامة) لما يتمتعون به من ثقة لدي الجمهور والمشرعين والفئات المختلفة في المجتمع.**

5. **القدرة علي كسب المتطوعين يعد مؤشراً علي نجاح الجمعية في تحقيق أهدافها كمنظمة تطوع.**

3- أهمية التطوع بالنسبة للأفراد المتطوعين

1. التوجيه الإيجابي لطاقات المتطوع وإكسابه مجموعة من الخبرات الاجتماعية و المهنية التي تسهم في تكامل شخصيته وتنمية تقديره لذاته وثقته في نفسه والحس النقدي البناء لديه.

2. إشباع حاجته من تقدير الآخرين له والانتماء إلى جماعة أو مؤسسة تلقي التقدير من المجتمع.

3. تنمية الوعي بقيمة العمل الجماعي والإحساس بالآخر والثقة به واحترام الفروق والاختلاف وتنمية مفهوم الحقوق والواجبات.

4. إشباع الحاجة إلى الانتماء والإحساس بالعدالة في المجتمع من خلال مشاركة المتطوع في رسم الخطط وصنع القرارات والسياسات.

5. الإحساس بالمسئولية الاجتماعية والتنشئة الاجتماعية السليمة وغرس قيم التعاون والمشاركة والرغبة في العمل التطوعي وروح الفريق منذ الطفولة.

6. اكتساب مهارات وقدرات حياتية جديدة تسهم في بنائه النفسي والاجتماعي مثل مهارات التنظيم والحوار والتفاوض والعمل المشترك وإدارة الصراعات التي تدعم مشاركته العامة في المجتمع.

7. اكتساب مهارات وقدرات مهنية تزيد من فرصته في الحصول علي عمل أو ترقي من مستواه المهني من خلال التدريبات التي تتيحها المنظمة مثل اللغات والكمبيوتر والمعلومات وأعمال الإدارة ... الخ

أي أن العمل التطوعي يلبي للأفراد والمتطوعين حاجتهم فيما يتعلق بتحقيق الذات وتقدير النفس والانتماء وحاجات الأمان الاجتماعي والإحساس بالعدالة والحاجات الوظيفية.

آليات التصدي لمعوقات وتحديات التطوع

1. **الاهتمام بإنشاء المؤسسات المنظمة للتطوع بالمجتمع.**
2. **تحديد سياسة خاصة بالتطوع والمتطوعين لكل مؤسسة اجتماعية.**
3. **إنشاء قاعدة بيانات خاصة بالمتطوعين.**

الآلية الأولي

الاهتمام بإنشاء المؤسسات المنظمة للتطوع بالمجتمع

إن إمكانية الاستفادة من المتطوعين في أي مجتمع ترجع لمدى توافر مؤسسات منظمة للجهود التطوعية لسكان هذا المجتمع حيث أن قوة جهود المتطوعين وفاعليتها تعتمد بشكل كبير علي قوة المنظمات التطوعية، ويمكن أن تأخذ هذه المؤسسات أشكالها المتعددة و من أهمها مراكز التطوع التي تعد بمثابة منظمات تتيح الفرصة للمواطنين للتطوع في أعمال الرعاية الاجتماعية من خلال الأتي:-

1. **دعوة أفراد المجتمع للتطوع والتوعية بأهمية العمل التطوعي.**
2. **تسجيل الراغبين في التطوع وتصنيفهم من حيث الوقت ونوع العمل والجهة التي يرغبون التطوع بها.**
3. **حصر المجالات والأنشطة التي تتطلب متطوعين والتنسيق مع المنظمات التطوعية وتشجعها وتلقي طلباتها واحتياجها من المتطوعين ومستوياتهم.**
4. **توفير التدريب وبناء القدرات اللازمة للمتطوعين وتأهيلهم لما سيقومون به من أعمال.**
5. **توزيع المتطوعين علي الأنشطة المختلفة وفقاً لقدراتهم وميولهم.**
6. **متابعة المتطوعين حتى يستمروا في العمل التطوعي مع إيجاد نظام للحوافز لتشجيعهم علي الاستمرار وإتقان العمل.**

الآلية الثانية

تحديد سياسة خاصة بالتطوع والمتطوعين لكل مؤسسة اجتماعية

يجب أن يكون لكل مؤسسة اجتماعية سياسة خاصة بالتطوع والمتطوعين لإمكانية تشجيعهم علي التطوع والاستفادة من جهودهم ويجب أن تتضمن تلك السياسة :

1. **خطة وإجراءات وأساليب اختيار المتطوعين والمسئولين عن تنظيم حركة التطوع بالمؤسسة.**

2. **خطة توجيه الاشراف علي المتطوعين وتحديد المسئوليات عن هذا التوجيه بالمؤسسة.**

3. **برامج تدريب المتطوعين قبل قيامهم بمسئولياتهم المهنية بالمؤسسة وخطة الاشراف عليهم أثناء قيامهم بأداء تلك المسئوليات ومتابعتهم.**

4. **أساليب تقويم أعمال المتطوعين والمسئول عن تلك العملية لمعرفة مدى قيامهم بالمهام التي توكل إليهم علي أن يكون ذلك علي أساس تقييم السمات التي لديهم وقدرتهم علي العمل وتحديد الأماكن التي يمكن استخدام المتطوعين فيها داخل أقسام المؤسسات الاجتماعية.**

5. **إنشاء السجلات والتقارير الخاصة بالمتطوعين المشرفين عليهم والاحتفاظ بها كأداة لتقييمهم من ناحية ، وتقييم برامج الخدمات الاجتماعية من ناحية أخرى وترجمة هذه الجهود إلى إسهام اقتصادي.**

الآلية الثالثة

إنشاء قاعدة بيانات خاصة بالمتطوعين

يعتبر إعداد قاعدة بيانات ومعلومات أو بنك معلومات خاص بالتطوع من الآليات الضرورية والملحة للقطاع التطوعي ، الذي تفرضه العديد من الأسباب من أهمها:

1. قصور البيانات أو غيابها أحياناً والتي تتعلق بالتطوع والمتطوعين والتي من خلالها ترسم الخطوط الرئيسية للتطوع من خلال :

- **توضيح أهم أعمال التطوع وتحديد خصائص ومهارات المتطوع**
- **تحديد متطلبات التطوع من حيث الوقت والإمكانيات والشروط الخاصة بهذا العمل التي تضعها كل مؤسسة حسب طبيعة عملها**
- **إتاحة الفرص لتبادل المعلومات بين المؤسسات التي ترغب في الاستعانة بمجهودات المتطوعين والمشاركة في تحديد المؤسسة المسئولة عن تلك المعلومات.**
- **إعداد بطاقات خاصة لكل متطوع تحدد فيها البيانات التي ترغب المؤسسة معرفتها عن المتطوع قبل التحاقه بمجال التطوع**

أخيراً .

يجب الاهتمام بتنشيط دور وسائل الإعلام ومد جسور التفاهم بين القطاع التطوعي وأجهزة الإعلام المرئي والمسموع والمقروء.

الفصل الثانـي

ثانياً : تخطيط البرنامج التطوعي بالجمعية أو المؤسسة

1. تحديد حاجة الجمعية من المتطوعين
2. تحديد مهام المتطوعين
3. تحديد مواصفات المتطوع ومعايير اختياره
4. آليات جذب المتطوعين
5. المقابلات الشخصية وكيفية إجرائها

تخطيط البرنامج التطوعى داخل الجمعيات أو المؤسسات

لا أحد منا ينكر أن هناك غياب شبه كامل لعمليات إدارة التطوع في أغلب منظمات المجتمع المدني في مصر لذلك فيجب الاهتمام بهذا القطاع من كافة المؤسسات المحلية بالمشاركة مع المنظمات الدولية للوصول إلى الطريقة المثلي لإدارة هذا القطاع لماله من أهمية بالغة في قطاع التنمية الاقتصادية الاجتماعية ، وقد نبه إلى ذلك المسئولين عن هذا القطاع ، أن بدون تخطيط وتنظيم وتعبئة وتحفيز وتدريب وتقييم للمتطوعين لن يكون هناك وجود حقيقي لما يسمي بالمجتمع الأهلي في مصر، ولن يتحقق أياً من طموحاتنا وآمالنا المستقبلية في التقدم ،وتفعيل المشاركة وتحقيق التنمية.

ولعلنا ونحن ندرس خبرات الجمعيات التي سبقت في هذا المجال نجد أنه إدارة التطوع تبدأ من مجلس الإدارة ، إذ أنه يجب علي مجلس إدارة الجمعية أو المؤسسة إقرار خطة التطوع لكل مشروع أو برنامج بناء علي رصد حقيقي لاحتياجات كل منهما من المتطوعين ، وهذا يقودنا إلى:

أولاً : تحديد احتياجات الجمعية أو المؤسسة من المتطوعين

يجب تحديد احتياجات المؤسسة أو الجمعية من المتطوعين ، فمثلاً إذا كانت الجمعيات أو المؤسسات بها برامج أو مشروعات تم التخطيط لإدارتها وتنفيذها فأنه يجب كما تحدد المؤسسة أو الجمعية حاجتها إلى وظائف معينة لإدارة مجموعة من الأنشطة داخل الجمعية أو المؤسسة فأنها يجب أن تحدد احتياجاتها من المتطوعين ويجب تحديد أدوارهم ومهامهم التي سيكلفون بها والمواصفات و الثقافة التي تؤهلهم للقيام بهذا العمل ، وما يحتاجون إليه من تدريب لرفع كفاءتهم لأداء دورهم.

وتحديد الاحتياج يرتبط به نوعية المتطوع فكما سلف القول يجب تحديد احتياج الجمعية الي المتطوع من حيث مدى الخبرة و الكفاءة و إذا كانت هناك مؤهلات خاصة في سن معين و إذا كان المتطوع سيعمل طوال الوقت أو لفترة قصيرة – كل ذلك يؤثر علي اختيار المتطوع أو إسناد المهمة له – إذ أن مزايا التطوع لا تنحصر في كونه غير مكلف مالياً بل هناك مزايا أخرى مثل المصداقية والثقة من قِبل الجمهور والمتبرعين والمشرعين ورؤيته ومرونته في العمل والاتصال وقدرته علي الابتكار.

فمثلاً لو تصورنا أن الجمعية تنفذ مشروعاً لإدخال مياه الشرب في إحدى القرى وغالباً هذا الأمر يتطلب إجراءات روتينية حكومية تقف علي موافقة أحد الموظفين وغالباً ما يفشل العاملين بالجمعية أو المسئولين بالمشروع في تحريك هذه الأوراق ، حاول أن تجد متطوعاً أو فريقا من المتطوعين لهذه المهمة وستفاجأ بنتيجة مدهشة فستجد أن المتطوعين يستخدموا كل علاقاتهم

الشخصية أو العامة ومصداقيتهم لدى المسئولين وقدرتهم علي اختراق الطرق غيـــر الرســـمية لتذليل الصعاب وتأخر الإجراءات ، وسيحققون نتائج كان يصعب علي العاملين تخصيص وقت أو استخدام العلاقات لإنجازها بنجاح مثل المتطوعين.

ثانياً : تحديد مهام المتطوع

يعتبر تصميم وظيفة التطوع أمر بالغ الأهمية وإذا كانت وظيفة التطوع لها هدف ومغزى مثير للتحدي سيؤدي ذلك إلى جذب المتطوعين، لذا علي مجلس الإدارة أن يحدد كتابة دور المتطوع في الجمعية أو المؤسسة مثله مثل الموظف تماماً.

و لتفعيل نظام التطوع، يمكن أن تتضمن لائحة الجمعية الداخلية فصلا عن التطوع يضم:

1. **سلطات مجلس الإدارة بالنسبة لتعيين المتطوعين وتسكنهم بالجمعية**
2. **الشروط الواجب توافرها في المتطوع**
3. **الإدارة المسئولة عن المتطوعين وهي**
   - توجيه وتدريب المتطوع
   - المتابعة والإشراف
   - المكافأة و التكريم
   - واجبات المتطوع تجاه الجمعية والأعمال المحظورة عليه
   - المهام والمسئوليات "الوصف الوظيفي"
   - إنهاء خدمة المتطوع بالجمعية
4. **نموذج بطاقة تقييم المتطوع بالجمعية**
5. **نموذج استمارة التطوع**
6. **نموذج عقد عمل تطوع**

تحديد المهام التي سيكلف بها المتطوع (التوصيف الوظيفي للمتطوع)

المتطوعون يحتاجون إلى أن يكلفوا بمهام معدة ومحـــددة بوضـــوح ويقـــصد بتحديـــد المهـــام "التوصيف الوظيفي" ذلك لأن تحديد مهمة المتطوع هو أداة الجمعية لمساعدة المتطوعين لفهـــم النتائج التي عليهم تحقيقها ، والأعمال إلى سيشاركون فيها وما هي المهارات التي يحتاجونهـــا ومسئولياتهم و مهامهم و بناءا على ذلك تستطيع الجمعية تقييم المتطوعين علي أسس صـــحيحة وواضحة.

وتعكس صياغة المهام عوامل أساسية

- **المسئولية :** وهي المهمة الأساسية التي علي المتطوع القيام بها وتتضمن الهدف الذي يسعى المتطوع الوصول إليه والأنشطة التي سيقوم بها لتحقيق الهدف.
- **السـلطة :** وهي المساحة المتاحة للمتطوع لاتخاذ قرارات تتعلق بتنفيذ مهامه.
- **المسـاءلة :** تحديد أهداف ومهام واضحة يمكن أن تؤدي لنتائج محددة وذات قيمة وهو المعيار لمساءلته.
- **معايير القياس :** التي علي أساسها سيحدد المتطوع أنه حقق الأهداف بنجاح.

نموذج توصيف مهام متطوع .

اســـــــم الجمعيـــة :.....

اســـــــم النشـــاط : .....

هـــــدف النشـــاط : .....

اسم المهمة التطوعية : .....

المسئوليـــــــــات : .....

.....

الســـــــــــلطات:.....

المؤهلات المطلوبة : .....

.....

.....

الإعداد والتدريب المطلوب : .....

.....

.....

.....

الالتزام من حيث الوقت

من الساعة : ..... إلى الساعة : .....

أيام : ..... لمدة : .....

اعتباراً من : ..... إلى : .....

ثالثاً :تحديد مواصفات المتطوع ومعايير اختياره

المواصفات التي يجب توافرها لدى المتطوع:

- أن يكون مؤمن بقيمة وأهمية العمل التطوعي.
- أن يكون متمتعاً بشخصية طيبة و لدية مصداقية لدى أفراد المجتمع.
- أن يكون لديه إيمان تام بأن العمل التطوعي يحكمه قيم منها الشفافية والديمقراطية.
- الالتزام بالعمل الموكل إليه.

اختيار المتطوعين

معايير عامة لاختيار المتطوع

- السمعة الطيبة والمصداقية لدي أفراد المجتمع.
- الالتزام بالعمل الموكل إليه/إليها.
- لديه الوقت الكافي لأداء العمل المطلوب منه.
- أن تكون لديه خبرة في مجال العمل.
- لدية القدرة 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

رابعاً :مبادئ وآليات جذب المتطوع

1. مبادئ جذب المتطوع

- معرفة ماذا يحفز الفرد علي المساهمة في أعمال وأنشطة الجمعية ؟ وما الفوائد التي تعود عليه ؟ وهل هي فوائد قصيرة أم طويلة المدى؟
- تحديد الفئة المستهدفة من أجل تحديد عوامل الجذب المطابقة لاحتياجاتها
- تحديد وسيلة الاتصال المناسبة
- الاهتمام بنشر الأخبار الجديدة والترويج لأهداف ورسالة الجمعية ودعم صورتها لدي الجمهور
- عدم تكرار الأساليب التي لم تحقق نتائج و ابتكار أساليب جديدة فإذا كانت التبرعات في تناقص مستمر حاول تنظيم حملة تليفزيونية متزامنة مع رسائل بريدية وحركة مجموعات جمع التبرعات.
- وجود توازن مناسب بين خدمة المتطوعين وخدمة القضية أو هدف الجمعية ، ومن الطبيعي أن يسعى المتطوع لتحقيق أهداف أخرى بالإضافة لتحقيق أهداف التطوع مثل اكتساب صداقات أو تعلم مهارات أو العثور علي وظيفة.
- ركز حملات جذب المتطوعين علي التجمعات والشبكات غير الرسمية (الدوائر الاجتماعية) مثل الروابط الدينية ، والمناطق السكنية ، والتجمعات الترويحية (جماهير كرة القدم) لأن المعرفة الشخصية تلعب دوراً حيوياً لانضمام متطوعين.؟

إذا كانت القضية التي تسعى لتأييدها تحتاج لعدد أكبر من المؤيدين فأعمل من البداية علي ضم مجموعة متنوعة من حيث الجنس والطبقات الاجتماعية حتى يمكن الوصول إلى مجموعة متنوعة من الدوائر الاجتماعية.

2. آليات جذب المتطوع

- الاتصالات و العلاقات الشخصية مع التركيز علي دور أعضاء مجلس الإدارة أو الجمعية العمومية بالمنظمة.
- الرسائل البريدية علي أن ترفق بها رسالة الجمعية ، هدف المشروع أو القضية المطلوب دعمها – نوع الدعم – مستوياته.
- الاتصالات التليفونية.
- الحملات الإعلامية والإعلانية من خلال اللافتات والصحف و التليفزيون.
- استخدام الإنترنت والمواقع الثابتة أو المؤقتة للوصل لفئات معينة.
- طرق الأبواب وتستخدم في المناطق المجاورة وتساهم في خلق الشعور بالاهتمام الخاص.
- الحفلات الخيرية والفنية لجمع التبرعات والأموال.
- التوجه لفئات خاصة مثل الطلبة ، الخارجين علي المعاش المبكر ، الخريجين الذين يؤدون الخدمة العامة وفي احتياج لشغل وظيفة تطوعية تضاف لسيرتهم الذاتية أو تعلم مهارات جديدة يتطلبها سوق العمل.
- تقديم شهادات التقدير ومساعدته المتطوعين للحصول علي فرص عمل بأجر.
- الاتصال بالمنظمات المتخصصة المحلية والإقليمية والدولية لجذب المتطوعين. و تصميم البرامج المتنوعة التي تحفز الفئات المختلفة علي التطوع وتثير اهتمامهم وتتوافق مع قدراتهم وميولهم.

خامساً :المقابلات الشخصية وكيفية إجرائها

أن المعيار الأساسي هو جذب متطوعين مؤهلين فعلاً للقيام بالمهام ومؤمنين برسالة الجمعية.

وتمر المقابلة بعدة مراحل :

1. **قبل المقابلة**

مراجعة الأسئلة المعدة مسبقاً والتي تعكس المهـــام المطلوبـــة – مراجعـــة التوصـــيف الوظيفي – مراجعة استمارة التطوع التي تقدم بها المتطوع

2. **بدء المقابلة :**

الترحيب بالمتطوع وإشعاره بجو من الود

3. **المقابلة :**

بناء علي المهام المطلوبة وفقاً للتوصيف الوظيفي ستطرح أسئلة علي المتطوع وستكون اختباراً شفوياً لمهارته على هيئة حوار و هذا يضمن معرفة:

- مستوى الثقة عند الحديث عن النفس والمؤهلات والخبرات السابقة.
- القدرة علي الاتصال الجيد (ما يقال وما لا يقال) أثناء المقابلة.
- مستوى الحماس والالتزام بأهداف الجمعية ورسالتها.
- درجة المرونة.
- التوجهات العامة وردود الفعل الانفعالية.
- الهوايات والاهتمامات الأخرى.
- مستوى النضج والاستقرار.
- الأفضلية للعمل مع مجموعة أو بشكل فردي.
- أسباب الرغبة في العمل مع هذه المنظمة والأهداف الخاصة/الخفية للتطوع.
- الفهم الصحيح لأهداف المنظمة / الجمعية وللفئات المستفيدة من خدماتها.
- سابق الخبرة في العمل التطوعي.
- مدى معرفة المجتمع واحتياجاته ومشكلاته.
- الرغبة في السيطرة والتأثير علي الآخرين.

ويجب أن نتأكد أننا قد أتحنا للمتطوع الفرصة كاملة للإجابة عن أسئلتنا دون مقاطعة ويجب أن نأخذ في الاعتبار دائماً أن المتطوع هو أيضاً يحاول اكتشافنا لذا يجب إتاحة الفرصة له لطـــرح **أسئلته واستفساراته مثل**

خلفية عن الجمعية أو المؤسسة – نشاطها

معلومات عن المستهدفين من خدمات الجمعية وأنشطتها

هيكل الجمعية الوظيفي – نظام إدارة الجهود للتطوعية

4. إنهاء المقابلة

وهي أصعب مرحلة ويجب هنا أن نقوم بتلخيص مضمون المقابلة والتأكد أن كل مـــن الطرفين قد حصل علي المعلومات التي يبتغيها ، ومن المهم أن يكون لـــدى المتطـــوع مؤشرات واضحة تعكس مدي الإعجاب به واستعداد الجمعية للاستعانة بجهوده.

أسئلة مقترحة للمقابلة

1. أسئلة للبدء في المقابلة :

- هل هناك شيء تود أن تسأل عنه قبل أن نبدأ ؟
- ماذا تريد أن تعرف عن جمعيتنا ؟

2. أسئلة تكشف عن التحفيز :

- لماذا قررت أن تكون متطوعاً ؟
- ما الذي تود أن تحصل عليه من التطوع هنا ؟

3. أسئلة لمعرفة المهارات أو هوايات العمل :

- ما الذي تحب عمله ؟
- ما نوع العمل الذي تريد تجنبه ؟

4. أسئلة لمعرفة مدي التوافق :

- صف لي المشرف المثالي
- كيف تفضل علاقتك مع المشرف
- هل تفضل العمل بمفردك – مع جماعة ؟ – ولماذا ؟

الفصل الثالث

ثالثاً : تسكين المتطوعين بالجمعية أو المؤسسة

1. تعريف التسكين
2. كيفية تدريب وتوجيه المتطوعين
3. الإشراف علي أداء المتطوعين
4. تقييم أداء المتطوع
5. مكافأة المتطوع
6. كيفية إنهاء خدمة المتطوعين
7. الجوانب القانونية للمتطوع في الجمعيات الأهلية

أولاً : عملية تسكين المتطوعين بالجمعية أو المؤسسة

تعني بتكليف المتطوع بمهامه التي ستوكل إلية بموجب العقد الذي سيبرم بينة وبين الجمعيـــة أو المؤسسة وذلك علي ضوء ما سيتبين لإدارة الجمعية من خلال المقابلة واستمارة التطوع ثم بعد ذلك تقوم الجمعية أو المؤسسة بإنشاء ملف خاص لكل متطوع به كـــل المـــستندات والبيانـــات والقرارات ومستندات الإنجازات التي تخص المتطوع ولا يجوز نقل هذه الملفات خارج الجمعية أو الاطلاع عليها من قِبل العاملين أو الغير إلا بناء علي إذن كتابي من رئيس مجلس الإدارة.

وهذه العملية تمر بمرحلتين

- التكليف بالمهام
- التعاقد

التكليف بالمهام :

ذلك من خلال المعلومات التي حصلت عليها الجمعية من استمارة التطوع ومن المقابلة ويتم ذلك من خلال التنسيق ما بين المشرف والمتطوع ويراعى أن يكون مهامه واضحة وتتفق مع نوع النشاط التطوعي المطلوب ومستوى تعليم ومهارات المتطوع.

التعاقد

يتم التعاقد بين المتطوع والجمعية بعقد مكتوب موضح فيه مسئولية المتطوع والجمعيـــة والتزام كل فرد تجاه مهمة التطوع ويختلف التعاقد من جمعية إلى أخرى طبقاً لمكوناته واحتياج الجمعية ويعد هذا العقد هو المرجع عند تقييم هذا المتطوع وعند اتخاذ قـــرار بإنهاء التعاقد .

و فيما يلي نموذج لعقد تطوع

عقد تطوع

تحرر هذا العقد في (اسم المحافظة) في يوم .....الموافق (التاريخ)

بين كلا من:-

1-جمعية (أسم الجمعية) ومقرها (عنوان الجمعية) ويمثلها في التوقيع على هذا العقد السيد/ ..... بصفته (رئيس مجلس إدارة الجمعية)

(طرف أول)

2- السيد / (طرف ثاني)

وبعد أن اقر المتعاقدان أهليتهما للتعاقد اتفقا على ما يلي:-

تمهيد:-

أ-حيث أن الجمعية ترغب في الاستعانة بالطرف الثاني كمتطوع في الجمعية **"كمسئول عن تنسيق الخدمات التي تقدم للجمعيات الأخرى".**

ب-وحيث أن الطرف الثاني لديه الوقت والخبرة والمعرفة والمؤهلات اللازمة لهذا.

بناءً عليه فان الطرف الأول والطرف الثاني اتفقا على ما يلي:-

مادة(1)

يعتبر التمهيد السابق جزء لا يتجزأ من هذا العقد.

مادة(2)

يقوم الطرف الثاني بتقديم خدماته للجمعية بدون اجر.

مادة(3)

يلتزم الطرف الأول أمام الطرف الثاني بتقديم المساعدة والتوجيه لخدمة الجمعية.

مادة(4)

يقوم الطرف الثاني بتنفيذ السياسة العامة للجمعية.

مادة (5)

يقوم الطرف الثاني بالمحافظة على موارد الجمعية واستخدامها الاستخدام الأمثل وفقا للأنـــشطة والعمل على تنمية الموارد.

مادة(6)

يقوم الطرف الثاني بالمحافظة على المظهر العام للجمعية والموظفين بما يحفظ للجمعية مكانتها اللائقة.

مادة (7)

يلتزم الطرف الأول بتقديم التدريب اللازم لرفع كفاءة الطرف الثاني لإنجازه عملـــه والمهمـــة الموكلة إلية.

مادة (8)

للطرف الثاني الحق في اتخاذ القرارات اللازمة لتنفيذ المهام المسندة إلية بموجب هذا العقد وفي حدود سلطاته.

مادة(10)

يحق للطرف الثاني إنهاء مدة تطوعه في أي وقت بعد تقديم طلب كتابي لرئيس مجلس الإدارة.

مادة(11)

يحق للطرف الأول الاستغناء عن الخدمات التطوعية في حالة عدم تنفيذ البنود السابقة للطـــرف الثاني.

مادة (12)

للطرف الثاني اقتضاء ما قد يكون تكبده من نفقات لتنفيذ مهمة سواء كانت في صورة بدل سفر أو بدل ملبس أو مصروفات مكتبية

مادة (13)

الفصل الخاص بالمتطوعين باللائحة الداخلية للجمعية مكملاً لهذا العقد

(الطرف الأول)	**(الطرف الثاني)**
الاسم:	**الاسم:** .....
التوقيع:	**التوقيع:** .....

ثانياً : كيفية تدريب وتوجيه المتطوعين بالجمعية أو المؤسسة

كي يستطيع المتطوع أداء مهامه المطلوبة منه يمكن إعطائه المعلومات الآتية :

1) نبذة عن تاريخ الجمعية وخلفية عن نشاطها
2) أنشطتها المالية وبرامجها المختلفة
3) معلومات عن المستهدفين من خدمات الجمعية وأنشطتها
4) هيكل الجمعية الوظيفي
5) نظام إدارة الجهود التطوعية
6) التوصيف الوظيفي للمتطوع

والتوجيه لا يتوقف علي تحديد متطلبات المشروع والموقع الوظيفي ، بل يجب أن يشمل معايير ومقاييس النجاح ،ويحدد كيفية التكامل الوظيفي مع رسالة الجمعية أو المؤسسة ، وأهم أهداف التوجيه هو خلق قناة مفتوحة بين المشرف والمتطوع تسمح بطرح أي أسئلة أو مناقشات من قبل المتطوع.

تدريب المتطوعين

كي يتم اكتساب المتطوع للمهارات و المعلومات والسلوكيات التي يحتاجها للقيام بمهامه يتم منحه عدة دورات تدريبية تكون من شأنها الوصول بالمتطوع إلى أعلي درجة ممكنة .
ويعتقد بعض قيادات الجمعيات أن تدريب المتطوعين لا أهمية له ويعد إهدار للمال لعدم ضمان استمرار المتطوع في الجمعية أو أن أدوار المتطوعين تنحصر في الأعمال الهامشية التي لا تطلب تدريب .

والحقيقة التي يؤكدها الفكر الموضوعي هي :

- أن التدريب يؤد إلى ولاء المتطوع بالمنظمة.
- التدريب ضرورة للمتطوع مثل العاملين بأجر.
- تدريب المتطوعين يؤكد فلسفة العمل الأهلي التي تقوم علي فكرة تمكين الأفراد برفع مهاراتهم وقدراتهم الشخصية.

الاحتياجات التدريبية للمتطوعين

تنقسم تلك الاحتياجات إلى مستويين :

أولاً : تدريب المتطوع المستجد ، وتشمل عمليات التهيئة والمعرفة بأدوار المنظمات الأهلية ومهارات العمل الجماعي والالتزام وبناء الثقة بالنفس والوعي بقضايا النوع الاجتماعي.

ثانياً : تدريب المتطوع المنخرط في نشاط المنظمة ، وتركز علي تعميق الرؤية التنموية ورفع المهارات العملية في مجالات الإدارة والقيادة والتخطيط الاستراتيجي والأعمال الفنية والتقييم.

والتدريب لا يقلل من شأن أي خبير في تخصصه لأنه عملية مطلوبة لتجديد المعرفة وتطوير الأداء .

ثالثا : الإشراف على أداء المتطوعين

مبادئ الإشراف علي أداء المتطوعين

1. **يجب أن يكون الإشراف متوافقاً مع قيم الجمعية والعمل التطـوعي** ويختلـف هـدف الإشراف في المنظمات التطوعية عن مجال الأعمال التجارية التي تسعى الي الـربح ، فليس هدف الإشراف إجبار الناس علي العمل أو بذل المزيد مـن الجهـد بـل الغايـة الأساسية هي التمكين .

التمكين العيني :

مساعدة الآخرين علي التطور وإرشادهم كي يصبحوا أكثر فاعلية في أداء أدوارهم وهو جوهر الإشراف الحقيقي.

أعلم أن

المتطوع في حاجة إلى مشرف يبرز الإنجازات التي حققها ويعترف بالجهد الزائد الذي يبذله ويساعده علي تصحيح نقاط ضعفه، في تلك اللحظة سوف يبذل المتطوع أقصى ما في وسعه.

2. **يجب معاملة المتطوعين الحاليين وكأنهم عاملون لا يتلقون مرتبات،** وتتعامل بعـض الجمعيات مع المتطوعين وكأنهم شئ عارض ويقومون بأداء الأشياء التـي لا يرغـب العاملون القيام بها ، ويحضرون يوماً ويتغيبون يوماً.
3. **خلق نظام يعتمد علي الإشـراف** إذاً كان جوهر العملية الإشرافية هو مباشرة ومراقبـة وملاحظة عمل الآخرين أو المحاسبة والمسئولية، فأنه حتى يتحقق ذلك يجب أن يتـوفر توصيف واضح ومحدد للوظيفة بحيث **يشمل** :-

- المهام التي يجب إنجازها.
- توقعات الأداء المنتظر.
- نوع الخبرة المطلوبة لشغل الوظيفة.
- التدريب المتاح لتحقيق الخبرة والمهارات المطلوبة.
- الوقت اللازم لأداء الوظيفة.
- مستوى السلطة اللازمة لاتخاذ القرار.
- من سوف يشرف علي هذه الوظيفة.

ويقوم المسئول المتخصص بالإشراف "المشرف" بقياس

1) مدى كفاءة المتطوع في أداء الرسالة

2) احترامه للمواعيد والالتزام بها "الوقت الذي سيعطيه للجمعية"

3) مدى الاستجابة والتعاون "العمل في فريق"
4) مدى الإحساس بالمسئولية "حسن الأداء والالتزام"
5) إلى أي مدى يمكن الاستمرار في العمل التطوعي
6) سلوكيات المتطوع "مدى حبه وإقباله علي العمل التطوعي ومساعدة الآخرين"

يتم تقديم تقرير عن أداء المتطوع لمجلس الإدارة كل ثلاث أشهر.

4. وأفضل عملية إشراف هي

- التي تؤسس الاعتقاد لدى الأفراد بأن مصلحة الفرد والجمعية هي تنمية قدرات ومهارات المتطوع.
- أن يضع المشرف نفسه محل تقييم من جانب المتطوع أو العامل الذي يشرف عليه وإذا تقبل هذا التقييم والاستجابة له بصورة فعالة يكون من السهل علي المتطوع أن يتقبل النقد بسهولة وسعة صدر.

<u>آليات الإشراف علي المتطوعين</u>

التوجيه : يصلح للمتطوعين الذين تنقصهم الكفاءة ولكنهم يتصفون بالحماس والالتزام ويحتاجون للتوجيه لينطلقوا ويصلوا لمعايير الأداء المستهدفة.

الإرشاد: للمتطوعين الذين يتمتعون بالكفاءة وتنقصهم الثقة والحافز ولا يحتاجون كثيراً من التوجيه.

التفويض : للذين يتمتعون بالكفاءة والالتزام ويرغبون ويملكون القدرة علي القيام بالعمل والمهام بأنفسهم مع قدر قليل من الإشراف والمساندة.

رابعاً : تقييم أداء المتطوع

ويجرى تقييم المتطوع علي مستويين

الأول : تقييم أداء المتطوع الفرد

الثاني : تقييم البرنامج التطوعي ككل

انتبه :

في بعض الأحيان يبني الرأي السلبي تجاه المتطوع علي فكرة مسبقة بأن المتطوع بدون أجر لا يقبل المحاسبة عن نشاطه.

ثق أن :

إشراك المتطوع في عملية التقييم التنظيمي يعد أحد أشكال الاعتراف والتقدير لجهوده ودافعاً قوياً لمزيد من العطاء .

والتقييم يصبح ذو قيمة إذا أدى إلى

- إعادة تصميم مواصفات المهام.
- مزيد من التدريب
- إحداث تغيير في الإجراءات

إن غرض التقييم الإبقاء علي المتطوعين والحفاظ علي استمرارهم.

ولا تندهش إذا ترك المتطوع العمل بعد سنوات من المشاركة لأنه أمر طبيعي.

ولكن هناك فرق بين أن يترك المكان بعد تحقق الغاية المنشودة من مهمة كلف بها وبين أن ينسحب دون توقع.

يجب أن نعرف لماذا يتم تغيير المتطوع – وهل ذلك يتم وفقاً لخطة أم بسبب حدوث مشكلة؟

ومن المهم أن تكون المنظمة مرحبة بمتطوعيها، ومساندة لهم وتتجنب إهدار وقتهم في تغير أدوارهم وأماكنهم لأسباب غير مبررة.

وعلي ذلك فان تقييم أداء المتطوع يعتمد في المقام الأول أو بصفة أساسية علي قياس ما قام به المتطوع من أعمال مكلف بها من واقع العقد الخاص به واستمارة الوصف الوظيفي والمهام الموكلة إليه.

خامساً : مكافأة المتطوع

وهناك يوجد تساءل: أليس من حق المتطوع أن يحصل علي نوع من التكريم المعنوي علي الأقل يميزه عن غيرة باعتباره من أصحاب العطاء وأيادي الخير والبذل؟

إن تقديم بعض الحوافز المعنوية أو المادية الرمزية في المناسبات يؤكد استمرار الحاجة إلى المتطوعين وتقدير ما يبذلونه من جهد داخل المنظمة وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن بعض الجمعيات الأهلية التي تقدم مثل هذه الحوافز المعنوية والمادية – لها أثراً في استمرار المتطوعين في عملهم.

ولكن كيف تقوم بتقدير الجهد التطوعي

- وحدة القياس – حجم العمل التطوعي
- احتساب القيمة النقدية للجهد التطوعي علي أساس احتساب قيمة المثل وذلك باستخدام قيمة المثل لوظيفة مماثلة في الجمعية.
- احتساب قيمة المثل في سوق العمل وذلك للمهام التي ليس لها مقابل في الجمعية.

أشكال مختلفة للتحفيز والتقدير

- زيادة مسئوليات وسلطات التطوع
- مزيد من التدريبات المتخصصة
- إدماج المتطوع ضمن هيكل المنظمة مع الحفاظ علي مرونة ذلك مقارنة بالوظيفة
- تقديره بشكل دوري
- إشعاره بالانتماء للجمعية ولإنجازاتها
- تقييمه دورياً بالتنسيق معه ليقف معك علي مدى تطور مهامه وقدراته
- مكافأته معنوياً بتكريمه في تجمع عام للجمعية أو في حفلها السنوي أو الانعقاد الدوري للجمعية العمومية

من واقع الجمعيات

يجوز لرئيس مجلس الإدارة أو من ينوب عنه أن يمنح المتطوع مكافأة لمن يبدى كفاءة ممتازة في العمل وجهود فائقة ينعكس أثرها علي تحقيق أهداف الجمعية مع مراعاة ما تسمح به موارد الجمعية والميزانية المعتمدة للمكافآت لكل سنة مالية.

سادساً : كيفية إنهاء خدمة المتطوع

هناك حالات عديدة لإنهاء خدمة المتطوع

1) تنتهي خدمة المتطوع بأدائه لعمله الموكل إليه ضمن برنامج أو مشروع في المدة المحددة له بكفاءة.

2) يتم إنهاء خدمة المتطوع بالاستغناء عن خدمته في حالة الحكم النهائي بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف والأمانة ويكون الاستغناء عنه وجوباً بقرار من مجلس الإدارة.

3) يتم الاستغناء عن المتطوع في حالة عجزه كلياً إذ أنه يصبح غير قادر علي أداء مهامه التطوعية.

4) يتم الاستغناء عن المتطوع بناء علي طلبه في أي وقت.

5) وفاة المتطوع حقيقة أو حكماً بحكم قضائي نهائي وبات.

سابعاً : الجوانب القانونية للمتطوعين في الجمعيات الأهلية

سبق القول عند تقديم الفصل الأول من هذا الدليل الخاص بالمفاهيم أن من بين التحديات التي تواجه العمل التطوعي تحدي القوانين والتشريعات ، ذلك أن في ظل التطور السريع الذي يلاحق الكثير من القوانين لتواكب متطلبات العصر نجد أن القوانين الخاصة بالعمل التطوعي وإن كانت بدأت تحرره من العديد من القيود التي كانت تكبله في العديد من المجالات المختلفة التي تحقق تنمية حقيقية للمجتمع، إلا إنها لم تتعرض للعنصر البشري التطوعي داخل المؤسسات أو الجمعيات رغم أن عمل هذه المؤسسات والجمعيات قائم على التطوع و ليس فقط الهيكل الوظيفي.

فنجد مثلاً علي سبيل المثال

1. أن هذه القوانين لم تتعرض لمكافأة المتطوع رغم أن معظم دول العالم قد أخـــذت بهـــذا المبدأ (تقدير جهود المتطوع ومكافأته ماديا)
2. نجد أن هذه القوانين قد خلت من تقديم مميزات مثلما تقدم قوانين العاملين.

فنجد أن المتطوع الذي يقوم بعمل داخل الجمعية حتى ولو لوقت دائم ومحدد يومياً ولفترة طويلة مثله مثل الموظف بالجمعية لا يتمتع بميزة التأمين الصحي أو التأمينات الاجتماعية أو مكافـــأة نهاية خدمته التطوعية أو التأمين ضد المخاطر .

هذا بالإضافة إلى عدم تحديد العلاقة ما بين العاملين بأجر بالجمعية والمتطوعين – وترك الأمر للاجتهاد من القائمين علي هذه المنظمات حتى عقد المتطوع للعمل التطوعي داخل المنظمـــة لا

يوجد قانون خاص يحكمه كقانون العمل و لذلك تجده لا يأخذ طابع عقد عمـــل وقـــد لا يحقـــق ضمانات كافية لا للمنظمة ولا للمتطوع.

لذلك نأمل أن تتبنى هذه المنظمات أو القطاع الأهلي بصفة عامة قضية دعوة بهـــدف إصـــدار قانون أو تعديل القانون الحالي الخاص بالجمعيات بإضافة مواد تنظم عملية العمـــل التطـــوعي بالمنظمات.

الفصل الرابع

رابعاً : توثيق الجهود التطوعية وتقدير قيمة مشاركة المتطوعين

1. أهمية توثيق الجهود التطوعية
2. مبادرات توثيق هذه الجهود

توثيق الجهود التطوعية وتقدير قيمة مشاركة المتطوع

إن توثيق الجهود التطوعية أمر بالغ الأهمية إذ أنه يحدد إسهام الجمعيات الأهلية في التنمية وعلي وجهة الخصوص في مجال التنمية البشرية ، وهناك جهود عديدة ودراسات بذلت في هذا المجال من بينها الدراسة الدولية المقارنة لجامعة جونز هوبكنز لـ 8 دول هي الولايات المتحدة الأمريكية ، فرنسا ، بريطانيا ، السويد ، ألمانيا ، اليابان ، المجر وإيطاليا – و تبين هذه الدراسة أن القطاع الذي يضم المنظمات التطوعية هو قوة اقتصادية كبرى وأفادت أن حجم هذا القطاع يصل إلى 6.9 % من الاقتصاد القومي ، ويمكن القول أن قياس إسهام الجمعيات الأهلية بمصر في عملية التنمية البشرية يعتمد علي عدة مؤشرات ينبغي توفير مبادرات عنها:

1. تحديد عدد المتطوعين وعدد ساعات عملهم ثم قياس أو تقدير قيمة العمل هذه محسوبة علي متوسط أجر العامل في اليوم (العامل غير الزراعي).
2. تقسيم وتصنيف منظمات هذا القطاع الأهلي إلى مجموعات أساسية ومجموعات فرعية ، و هناك عدة طرق أو وسائل عالمية لتصنيف هذا النشاط أهمها التقسيم إلى 12 مجموعة منها التعليم – البحوث – الصحة – الخدمات الاجتماعية – الثقافة والترويج إلى غير ذلك من اعتماد هذا التصنيف رسمياً في الحسابات القومية.
3. تحديد طبيعة الفئات المستفيدة من خدمات القطاع الأهلي وحجم هذه الفئات.
4. تحديد حجم النسبة المئوية للعمالة في هذا القطاع كي تصرف علي قيمة القطاع التطوعي في توفير فرص العمل باعتبار أن القائمين علي هذه المنظمات من مجلس إدارة ولجان متخصصة هم متطوعون في المقام الأول ، وأن مجهودهم داخل هذه المنظمات حق فرص العمل هذه.
5. تقدي إسهام القطاع في توليد الدخل القومي.

إن المؤشرات السابقة قادرة أن تحدد لنا دور الجمعيات الأهلية في التنمية البشرية ، لكن من بين الإشكاليات التي تعوق هذه العملية – إحجام الجمعيات الأهلية عن توثيق بياناتها بدقة خاصة ما يتعلق منها بعدد المتطوعين وساعات تطوعهم وعدد الفئات المستفيدة و هذا أمر بالغ الخطورة يجب علي القائمين علي الجمعيات الأهلية التنبه له والعمل علي الوصول إلى حل حقيقي لهذه الإشكالية لصالح الجمعية والمجتمع والفرد .

المراجع التى تم الاستعانة بها (قائمة المصادر)

1. د/ أماني قنديل	واقع التطوع في مصر نحو بناء حركة تطوعية
2. أ.د/ عبد الهادي الجوهري	البعد الاجتماعي للتطوع
3. شهيدة الباز	المنظمات الأهلية العربية
4. موسى شتيوي	التطوع والمتطوعين في العالم العربي- القاهرة 2000
5. ورقة بحثية من محمود مرتضي	قضايا إشكاليات العمل التطوعي في مصر- القاهرة 1993
6. الاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الخاصة	أوراق المؤتمر السنوي الثالث للاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الخاصة