

دور العمل التطوعي في تعزيز المواطنة الصالحة

د.سامية مصطفى سليمان أحمد

الدكتوراه

drsamiamostafa2022@gmail.com

ملخص الدراسة

تتناول هذه الورقة مناقشة مجالات العمل التطوعي وذلك على مستوى الأفراد من الشباب مما يكسبها أهمية لأن الشباب هم المحرك الرئيس لصنع التغيير، والطاقات الشبابية هي وقود التقدم للمجتمع، وتهدف هذه إلى تحسين مخرجات المواطنة الصالحة الدراسة إلى وضع الآليات المناسبة والقابلة للتطبيق والتي تؤدي ذلك من خلال اكساب الافراد من الشباب الخبرات اللازمة لإدارة العمل التطوعي وتوعيتهم بأهميته وتبسيط الضوء على أهم المحفزات والمعوقات التي تعترض طريق العمل التطوعي الممكن إقامته داخل أروقة البلاد من أجل تعزيز المواطنة الصالحة كما تعودهم على التعاون والإيجابية مع الزملاء في فريق العمل وتقديم الاقتراحات اللازمة لتطوير آلية العمل وتلزمهم بسرية العمل والسياسات والتشريعات والمعلومات التي يحصل عليها المتطوع من خلال تطوعه نظرا للأهمية التي يحتلها العمل التطوعي من حيث التأطير وتعبئة إمكانيات الأفراد من الشباب، ولكون هذه الفئة تشكل دعامة أساسية للدفع بالعجلة التنموية إلى الأمام على غرار الدول المتحضرة، يتوجب الاهتمام بهذه الشريحة وتشجيعها ماديا ومعنويا وقانونيا من أجل ضمان مشاركة فعالة لهم وإعطاءهم فرصة لتفعيل قدراتهم المعرفية.

الكلمات المفتاحية: العمل التطوعي، إدارة العمل التطوعي، معوقات العمل التطوعي.

Abstract:

This paper discusses the areas of volunteer work at the level of young individuals, which gives them importance, because youth are the main engine for making change and youth energies are the fuel of progress for society. This study aims to develop appropriate and applicable mechanisms that lead to improving the outputs of good citizenship by providing young individuals with the necessary expertise to manage volunteer work, raising their awareness of volunteer work, and highlighting the most important incentives and challenges that hinder volunteer work that can be established within country to promote good citizenship as they are accustomed to cooperation and positivity with colleagues in the work team and provide the necessary suggestions to develop the work mechanism and oblige them to the confidentiality of work, policies, legislation and information obtained by the volunteer through his volunteering. In view of the importance that volunteer work occupies in terms of supervising and mobilizing the potential of young individuals, and the fact that this group constitutes a fundamental pillar to push the development wheel forward, similar to developed countries, this segment must be paid attention to and encouraged financially, morally and legally in order to ensure effective participation and give them an opportunity to activate their cognitive abilities.

Keywords: volunteer work, volunteer work management, obstacles to volunteer work.

الإطار التمهيدي

المقدمة:

يعد العمل التطوعي أحد أعمده السلامة للمجتمع بما يغرسه من الصفات والقيم لأبناء الوطن، فهو يزيد من الشعور بالانتماء الى الوطن ويغرس الصفات الجيدة من احترام الذات والآخرين، كما يعزز الثقة بالنفس ويوظف طاقات الشباب المهدرة في أعمال مفيدة للأفراد والمجتمعات، العمل التطوعي هو أيضاً وسيلة للناس للسير في مسارات الخير؛ للمساعدة في تحمل مسؤولية المجتمع. ويجب أن يكون العمل التطوعي نابع عن قناعة ورضا بدون اجبار أو اكراه من أحد أو مؤسسه أو أي جهة، ولأهمية هذا الدور الذي تطلع به نأمل من خلاله أن يكون إضافة علمية وإسهاماً فاعلاً في تشجيع أبنائنا وبناتنا على المساهمة في العمل التطوعي.

كما يمكن ان يكون هو العمل والجهد المبذول من أي إنسان سواء كان مالي أو عيني أو بدني أو فكري بلا مقابل ويعود بالفائدة للمجتمع ويكون بدافع منه للإسهام في تحمل المسؤولية للتقليل من الأضرار اللاحقة بالمواطنين ورفع معاناة المجتمع المنكوب ومشاركة المؤسسات الإنسانية التي تعمل على تقديم الرعاية الاجتماعية وتهتم بأمر الانسان

للعمل التطوعي عدّة تعريفات لغوية واصطلاحية، فالعمل التطوعي لغة هو: من طَوَّعَ: أيّ انقاد لأمره ومضى معه، وقيل تطَوَّعَ: إذا عمل خيراً لم يلزمه، وإنّما فعله بإرادته.

أما العمل التطوعي اصطلاحاً فيقصد به ما يأتي: التقرب إلى الله - سبحانه وتعالى- بما ليس فرضاً أو واجباً، هو تقديم العون للذين يحتاجونه من الآخرون دون مقابل.

وقد حث الإسلام على العمل التطوعي، وقد وردت عدّة أدلّة على مشروعيتّه، نذكر منها ما يأتي: قال الحق - سبحانه وتعالى- في سورة البقرة: (وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ)، وقد فسرها العلماء بأنها تدل على أيّ عمل من أعمال الخير يزيد الإنسان تطوعاً منه فإنّ الله - سبحانه وتعالى- يجازيه عليه، كذلك قول الله - عز وجل- في سورة البقرة كذلك: (فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَّهُ)، وقد وردت في فدية الصيام لمن لا يستطيع الصيام، وقيل في تفسيرها أيّ من تطوع زيادة في الإطعام عن المسكين الواحد، ويمكن القياس عليها لأعمال الخير الأخرى، وقال الله - سبحانه وتعالى- في سورة المزمل: (وَمَا تَقْدِمُوا لِأَنْفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ هُوَ خَيْرًا وَأَعْظَمَ أَجْرًا)، والعمل التطوعي داخل في الخير المنصوص عليه في الآية وغيرها. يقول الحق - سبحانه وتعالى- في سورة النساء: (لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِّنْ نَّجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ

بَيْنَ النَّاسِ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا)، وفي الآية جملة من أعمال الخير من الصدقة وهي تطوع مالي، وأمر بمعروف، وإصلاح ذات البين وهو عمل اجتماعي تطوعي.

مشكله البحث:

لا يقتصر العمل التطوعي على الجهود التي يقدمها الأفراد في الخير، بل تعدى الأمر إلى جهود جماعية وجمعيات ومؤسسات تطوعية تعتمد على خطة منظمة وخطوات مدروسة لتطبيق العديد من الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والتنموية، ولا تزال الجهود التطوعية في العالم العربي بشكل عام دون المستوى المطلوب، وتشير الدراسات إلى أن العمل التطوعي ما يزال محدوداً بالمجالات الدعوية والاجتماعية وتقديم الخدمات للفقراء والمساكين، وبالرغم من قلة الدراسات ذات الصلة بالموضوع إلا أننا فضلنا تناوله لنحصر التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة في ما هو دور العمل التطوعي في تعزيز المواطنة الصالحة؟

أسئلة البحث:

ويتفرع عن السؤال الرئيس عدة تساؤلات فرعية من أبرزها ما يلي:

- 1- ما مدى ممارسة الشباب للعمل التطوعي؟
- 2- ما الأعمال التطوعية التي يرغب الشباب في ممارستها؟
- 3- ما الفوائد التي يتوقعها الشباب جراء مشاركتهم في الأعمال التطوعية؟
- 4- ما المعوقات التي تحول دون التحاق الشباب بالأعمال التطوعية؟
- 5- ما الوسائل والآليات اللازمة لتفعيل مشاركة الشباب بالعمل التطوعي؟
- 6- ما مدى اختلاف اتجاهات الشباب نحو العمل الاجتماعي التطوعي؟
- 7- ما دور القيادة في العمل التطوعي؟
- 8- ما أشكال الدعم القيادي المستمر في الأعمال التطوعية؟

أهداف البحث:

هذه المشكلة تستوجب اجراء دراسات أكثر لإيجاد الوسائل المناسبة التي تساعد الشريحة المستهدفة بتفعيل العمل التطوعي لأهميته في تعزيز الهوية والمواطنة الصالحة، ويعتبر هذا البحث مساهمه في هذا المجال الذي يحتاج الى المزيد من الدراسات.

وتتمثل اهم اهداف هذا البحث في:

- التخطيط لبرامج تطوعيه في المؤسسات الحكومية والأهلية.
- تزويد المؤسسات الحكومية والأهلية بوسائل تساعد بشكل كبير في اتخاذ إجراءات تساعد في تطبيق برامج العمل التطوعي.
- الدعوة إلى ضرورة التكامل بين المؤسسات الحكومية والأهلية بهدف الوصول الى أهداف العمل التطوعي.

أهمية البحث:

يسعى هذا البحث الى استشراف دور العمل التطوعي، وأهميته، والفوائد الناتجة عنه في تنمية المجتمعات، والتعرف على طرق تنميته وتفعيله

منهج البحث:

استخدمت الدراسة المنهج الاستقرائي والجمع والترتيب، حيث قرأنا عن الموضوع وجوانبه وقمنا بجمع بعض الدراسات ذات الصلة بالموضوع، وربطنا الأفكار لتكون مستوفيه لجوانب الموضوع من الناحية العلمية المعرفية، كما قمنا بتحديد الإطار النظري والاعتماد على المراجع والكتب العلمية والمراجع الإلكترونية ذات الصلة.

مصطلحات البحث:

بانه الأنشطة التي يقوم بها الأفراد دون مقابل مادي بهدف (Volunteering) العمل التطوعي: يعرف العمل التطوعي تقديم المساعدة لجهات أو أفراد دون وجود علاقة مباشرة بين الأفراد المتطوعين والجهة المُقدم الخدمة لها، ويكمن الهدف من العمل التطوعي في النهوض بالمجتمع من خلال الأفراد المتطوعين الذين يساهمون في ترابط المجتمع، والجدير بالذكر أن العمل التطوعي ينعكس إيجابياً على الأفراد المتطوعين، حيث يساهم في تحسين مهارات تواصلهم وتوسيع دائرة معارفهم وأصدقائهم.

المواطنة الصالحة: تعد المواطنة بشكل عام جزءاً من المجتمع، حيث يكتسب الشخص من خلال المواطنة امتيازات ومسؤوليات تجاه الوطن الذي يعيش به، وتكمن المواطنة الصالحة باعتراف أعضاء المجتمع بمسؤولياتهم تجاه وطنهم، وتعزيز تحسين العلاقة فيما بينهم، ولتحقيق المواطنة الصالحة يجب على كل شخص القيام بأعمال ومنها العمل التطوعي، كبدء البرامج المجتمعية، والمشاركة بالشؤون الاقتصادية.

ولا تقتصر وظيفة التعزيز على زيادة . إيجابية أو إزالة مثيرات سلبية بعد حدوثه **التعزيز** : هو عملية تدعيم سلوك في المستقبل، فهو ذو أثر إيجابي من الناحية الانفعالية أيضاً حيث يؤدي التعزيز إلى احتمالات تكرار السلوك

تحسين مفهوم الذات وهو أيضا يستثير الدافعية ويقدم تغذية راجعة بناءة. ويُعرّف أيضاً بأنه عملية زيادة تكرار حدوث سلوك قليل التكرار أو الإبقاء على درجة تكرار سلوك كثير التكرار. وللتعزيز أهمية كبرى في تيسير التعلم وتحسين مخرجات التدريس

توطئة: تطوع الأفراد هو العمل والجهد المبذول من أي إنسان سواء كان مالي أو عيني أو بدني أو فكري بلا مقابل ويعود بالفائدة للمجتمع ويكون بدافع منه للإسهام في تحمل المسؤولية للتقليل من الأضرار ورفع معاناة المجتمع المنكوب ومشاركة المؤسسات الإنسانية التي تعمل على تقديم الرعاية الاجتماعية او هو تقديم المساعدة والعون والجهد من أجل العمل على تحقيق الخير في المجتمع عموماً ولأفراده خصوصاً، واطلق عليه مسمى عمل تطوعي لان الانسان يقوم به طواعية دون اجبار من الاخرين على فعله، فهو ارادة داخلية، وغلبة لسلطة الخير على جانب الشر، ودليل على ازدهار المجتمع.

الإطار النظري

المبحث الأول: مفهوم التطوع

المطلب الأول: تعريف التطوع

المتطوع هو من يقوم بأداء عمل ما اختياراً دون أن يكون فرضاً عليه، ويتخذ مفهوم التطوع تفسيرات مختلفة حسب المنطلقات التي تعتمد عليها كل جهة، ومهما يكن فيمكن الإشارة إلى أنه هو تقديم المساعدة والعون والجهد من أجل العمل على تحقيق الخير في المجتمع عموماً ولأفرادهم خصوصاً، وأطلق عليه مسمى عمل تطوعي لأن الإنسان يقوم به من تلقاء نفسه دون ضغط من الآخرين على فعله، ودليل على ازدهار المجتمع، وقد يكون نشاطاً منظم اختياري؛ والتحفيز ليس هو المحرك الأساسي، بل العمل والجهد من أجل الآخرين أو هو الجهد المحقق من طرف المواطن من أجل مجتمعه، أو من أجل جماعة معينة، بدون انتظار مقابل مادي على هذه المجهودات سواء الذاتية أو المادية

ويعرف بأنه انخراط من أجل التبرع بالوقت، والجهد، والقدرات، والإرادة الحسنة، من أجل إتمام المهام المختلفة كمساعدة الأطفال الصغار في واجباتهم المدرسية، أو تجميع النفايات في المنتزهات أو الأعمال الإدارية أو الحرفية. وهو يتعلق بالجهد المبذول من طرف المحترف أو المتطوع في خدمة ضرورية بانخراط تلقائي وذاتي، وبدون تعويض مادي كمقابل لما بذله من جهد، ومهما يكن فيمكن الإشارة إلى أربعة تعاريف اصطلاحية لهذا المفهوم؛ وهي كالاتي:

١- التطوع هو نشاط منظم اختياري للعمل من أجل الآخرين.

٢- التطوع هو المجهود المحقق من الأفراد الراغبين في التطوع من أجل مجتمعهم، بدون انتظار مقابل مادي على هذه المجهودات سواء الذاتية أو المادية.

٣- التطوع انخراط من أجل التبرع بالوقت، والمجهود، والقدرات، والإرادة الحسنة، من أجل إتمام المهام المختلفة كمساعدة الأطفال الصغار في واجباتهم المدرسية، أو تجميع النفايات في المنتزهات أو الأعمال الإدارية أو الحرفية

٤- أن التطوع يتعلق بالمجهود المبذول من طرف المحترف أو المتطوع في خدمة ضرورية بانخراط تلقائي وذاتي، وبدون تعويض مادي كمقابل

المطلب الثاني: أهمية العمل التطوعي

تتمثل أهمية العمل التطوعي لدى الأفراد في النقاط الآتية:

- ينظر إلى التطوع على أنه رائد يرجع ذلك إلى كونه جهازاً مستقلاً، وصغير الحجم، الأمر الذي يساعده على تجريب أمور جديدة أو تغيير وتحسين الأمور القائمة، من دون أن تكون هناك أي عقبات أو صعوبات.

- مساندة عمل الأفراد الذي تقوم به المنظمات الإنسانية لصالح المجتمع عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها.
- يبرز صورة أفراد المجتمع الإنسانية الدالة على المجتمع.
- يعمل على تدعيم التكامل بين الناس.
- يؤكد اللمسة الحيادية المجردة من الصراع والتنافس.
- دعم القضية الإنسانية التي تعمل على تنفيذها المؤسسات الإنسانية.
- يعمل العمل التطوعي على إيجابية الأفراد وحيويتهم وتلاحمهم مع المجتمع.
- يرفع نسبة الوعي بين أفراد المجتمع ويحثهم على العمل الطوعي.
- تكميل العمل الحكومي وتدعيمه لصالح المجتمع عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها.
- توفير خدمات قد يصعب على الجهات الحكومية تقديمها لما تتسم به الأجهزة التطوعية من مرونة وقدرة على الحركة السريعة.
- تطبيق الأسلوب العلمي من خلال خبراء متطوعين وصنع قنوات اتصال مع الدول الأخرى من دون حساسية أو التزام رسمي والاستفادة من تجاربها الناجعة القابلة للتطبيق.
- الاستفادة من المنظمات الأهلية التي تهتم بالمجال نفسه بجانب المشاركة في ملتقيات أو مؤتمرات لتحقيق تبادل الخبرات.
- تبرز الصورة الإنسانية للمجتمع وتعمل على تدعيم التكامل بين الناس وتؤكد اللمسة الحانية المجردة من الصراع والمنافسة.

المطلب الثالث: مبادئ التطوع

وينقسم التطوع إلى كلاً من المبادئ الدينية - المبادئ الذاتية على النحو التالي:

أولاً: المبادئ الدينية

أشار الدين الإسلامي الي وجود التطوع في عدة آيات من القرآن الكريم ؛ حث الله عز وجل فيها على العمل التطوعي ؟ قال الله تعالى-: "فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ" *البقرة ١٨٤ وأكد نبينا محمد عليه الصلاة والسلام على أهمية التطوع في عدة أحاديث نبوية، بقوله صلى الله عليه وسلم " إِنَّ لِلَّهِ عِبَادًا اخْتَصَّهُمْ لِقَضَاءِ حَوَائِجِ النَّاسِ، أَلَى

عَلَى نَفْسِهِ أَنْ لَا يُعَذِّبَهُم بِالنَّارِ، فَإِذَا كَانَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ خَلُّوا مَعَ اللَّهِ - عَزَّ وَجَلَّ - يُحَدِّثُهُمْ وَيُحَدِّثُونَهُ، وَالنَّاسُ فِي الْحِسَابِ".

ثانياً: المبادئ الذاتية

أما المبادئ الذاتية للعملية التطوعية فقد تم ذكرها كما يلي:

- تتبع من الداخل.
- غير مفروضة
- لا تنفذ من أجل امتيازات مالية.
- لا تخضع لتقنين إداري صارم
- انخراط بالوقت، والجهد، والخبرة من أجل هدف مع
- استجابة لاحتياج ذاتي
- تركز على قاعدة الاختيار التضامني
- نشاط يستفيد منه كل من الجماعة والمتطوع على السواء.

المطلب الرابع: حقوق وواجبات الأفراد المتطوعين:

أولاً: حقوق المتطوع:

- الحق في التدريب والتوجيه المطلوبين لإنجاز العمل التطوعي وتطوير الذات
- الحق في تقديم الاقتراحات والآراء التي تسهم في تطوير العمل الإنساني
- الحق في تلقي تقييم الأداء عن العمل المنجز
- الحق في الحصول على شهادة متطوع من جهة التطوع
- الحق في التكفل بتكاليف نشاطات الأفراد المتطوعين وتأمين احتياجاتهم.
- الحق في عدم تكليف المتطوعين أي أعباء مادية في أوقات تطوعهم.
- الحق في تقديم أي شكوى على أي موظف اساء العمل أو التصرف مع المتطوعين.
- الحق في حرية التسجيل عبر بوابة التطوع.

ثانياً: واجبات المتطوع

- الالتزام الكامل بإنجاز العمل التطوعي المكلف به وبأوقات العمل التي تم الاتفاق عليها.
- تقديم التقارير اليومية عن الأعمال المنجزة في حال كان العمل التطوعي ذو طابع إداري أما إذا
- كان العمل التطوعي ميداني فيقوم مشرف فريق المتطوعين على تقديم التقارير عن أعمالهم.
- تعاون الأفراد مع الزملاء في فريق العمل وتقديم الاقتراحات اللازمة لتطوير آلية العمل

- الالتزام بسرية العمل والسياسات والتشريعات والمعلومات التي يحصل عليها الأفراد المتطوعين من خلال عملهم.

المطلب الخامس: أنواع العمل التطوعي

العمل التطوعي الرسمي

تمتاز برامج العمل التطوعي الرسمية بأنها برامج منظمة طويلة المدى، حيث تتطلب التسجيل إلكترونياً أو يدوياً، كما يتطلب حضوراً مستمراً ومنتظماً من المتطوعين، كما أنها تُدار من قِبل مديرين ومُنسّقين يُعيّنون المتطوعين، ويُدرّبونهم، ويشرفون على مدى التزامهم بالسياسات والإجراءات خلال عملهم، كما يشرفون على النتائج التي يحققونها ويتأكدون من جودتها.

العمل التطوعي غير الرسمي

يُعدّ العمل التطوعي غير الرسمي من أكثر أنواع التطوع شيوعاً في المجتمعات المحلية، ويُدار عادةً من قِبل جمعيات أو جهات غير منظمة أو ممولة؛ فالتطوع غير الرسمي هو أعمال خيرية تهدف بشكل رئيسي إلى تقديم المساعدة للأشخاص الذين يحتاجونها من السكّان المحليين، وعادةً ينظر المتطوعون في هذه الأعمال إلى أنفسهم على أنهم أصدقاء أو عائلة واحدة.

التطوع الإداري

يرتكز عمل المتطوع في هذا النوع على تقديم خدمات إدارية في المؤسسات والمنظمات والجمعيات التطوعية، حيث يقوم بدور التخطيط، كما تكون له مساهمة بارزة في عمليات صنع القرار فيها؛ ويتطلّب ذلك أن تتوفر في المتطوع أو المتطوعين بعض الصفات والمهارات الأساسية، وأن يكون لديهم خبرة مهنية في مجال عمل المؤسسة التي يتطوع فيها.

التطوع الاجتماعي

يرتكز هذا النوع من التطوع على عنصر واحد أساسي وهو تجمع المتطوعين والثقافهم حول قضية محددة أو هدف مشترك، وغالباً ينظر المتطوعون في هذا النوع من العمل التطوعي إلى بعضهم كأصدقاء أو مجموعة يشتركون بحماسهم وتوجهاتهم تجاه القضية التي تجمعهم، ويكون هدفهم الأساسي تحقيق منفعة اجتماعية معينة أو إحداث تغيير مجتمعي محدد؛ وليس بالضرورة أن تكون جميع الأعمال التطوعية التي تندرج ضمن هذا النوع منظمة ولها هيكلية محددة، فبعضها قد يكون منظماً وبعضها غير منظم، كما أنها لا تتطلب أن يلتزم المتطوعون بساعات تطوع منتظمة.

تطوع المشاريع

يُقدّم المتطوعون خدماتهم في هذا النوع من العمل التطوعي للمشاريع التي لها إطار زمني محدد مسبقاً، ويتطلّب ذلك منهم مجموعة من المهارات التي تُساعدهم على تحقيق أهداف هذه المشاريع وفق الجداول الزمنية المحددة لها، ويكون التطوع القائم على المشاريع جزءاً من برنامج رسمي أو مشروعاً مستقلاً، كما يُدار من قِبل مُنسّقين أو قادة ينحصر دورهم الأساسي بالإشراف.

تطوع سنة الفجوة

يستهدف هذا النوع من التطوع فئة الشباب عادةً، وتحديدًا الطلبة خلال سنة الفجوة، ويُقصد بها السنة التي تُشكّل مرحلة انتقالية بين المدرسة والجامعة، وعادةً ما يلجأ الطلبة الذين يرغبون بتجربة العمل مع المؤسسات أو المنظمات غير الربحية إلى برامج التطوع التي تمنحهم فرصة السفر للخارج، وتسمح لهم بتجربة العيش مع الناس، والتكيف مع الثقافات المحلية للمجتمعات المختلفة.

التطوع الرياضي

يتطلب التطوع الرياضي تمتّع المتطوعين بنوع من الحماس والاهتمام بالرياضة، فلا يحتاج الأمر أن يكون المتطوع رياضياً؛ يكفي تأهيله من قبل الجمعية التي يتطوع بها، وتدريبه على المهارات والمؤهلات التي يحتاجها لأداء دوره، ويستطيع المتطوع الرياضي تأدية مجموعة من الأدوار؛ كالتدريب، والتحكيم، والإدارة، وتنظيم الفعاليات والمسابقات الرياضية

المطلب السادس: مجالات العمل التطوعي

- للعمل التطوعي عدة مجالات تهدف لتهيئة الأفراد لمستقبل أفضل يركز على دمجهم بمختلف مناحي الحياة بشكل أكثر فاعلية، ومن أبرز الأمثلة على مجالات العمل التطوعي:
- التطوع لرعاية الأطفال والاهتمام بهم في دور الأيتام أو الحضانات.
- تنظيم بعض الفعاليات الخاصة بالشباب؛ كتنظيم الأنشطة الرياضية للشباب من ذوي الاحتياجات الخاصة.
- تنمية المجتمع المحلي يُعتبر هذا المجال من أوسع مجالات العمل التطوعي، حيث يشمل العديد من الأعمال المختلفة؛ كتركيب الألواح الشمسية في العيادات الطبية، أو التطوع لتحسين بعض الخدمات في المدارس والمؤسسات التعليمية الأخرى كالجامعات، بالإضافة إلى تطوير أنظمة تجميع المياه في المدارس، أو التطوع في التدريبات المقدّمة لفرق الإطفاء، وغيرها.
- حماية البيئة ورعايتها يشمل هذا المجال كافة المشاريع والبرامج التطوعية التي تهدف للاهتمام بالحيوانات ورعايتها، وخاصةً بعض الحيوانات المهددة بالانقراض، من خلال الاهتمام بالعوامل التي تُساعد على إنقاذ حياتها؛ وعادةً تتعامل المشاريع التطوعية الخاصة برعاية الحيوانات مع مجموعة أنواع متعددة من الطيور، والحيوانات البرية، ومن أهمّها القروذ، والدببة، والنمور، والخيول، والكلاب، والقطط، ومجموعة متنوعة من الطيور الاستوائية والزواحف والاهتمام بالأشجار والتشجير والعمل على غرسها وتعهدها بالرعاية والسقاية.
- مساهمة المشاريع التطوعية في تعزيز حقوق المرأة وتمكينها في مختلف المجتمعات المحلية؛ وهو أمر غاية في الأهمية حيث تترك مشاريع تمكين المرأة العديد من الآثار الإيجابية بعيدة المدى على المجتمعات المحلية، وتخلق فرصاً جيدة لتحسين ظروف المرأة في مجالات التعليم، والصحة العامة، والعمل،

- الصحة العامة تمتاز ببرامج الصحة العامة التطوعية بأنها لا تحتاج إلى متطوعين ذوي خبرة أو معرفة طبية مسبقة، حيث تكون فرصة التطوع ضمن برامج الصحة العامة متاحة أمام الجميع، ويُمكنهم التقدّم لها والحصول على التدريب الذي يحتاجونه، كالإسعافات الأولية كما أنّ هذه البرامج تكون غالباً برامج ذات طبيعة تثقيفية وتوعوية تتناول مجموعة من مجالات الاهتمام بالصحة العامة؛ كالتركيز على الوقاية من الأمراض، وبرامج تحسين التغذية، والنظافة الشخصية، وصحة الأم، بالإضافة للتوعية بمرض نقص المناعة البشرية
- التطوع لمحاربة الفقر الذي يُشكّل أحد أهم التحديات العالمية التي تواجه المجتمع الدولي؛ حيث يُعاني الفقراء حول العالم من مشاكل الجوع، وسوء التغذية، والأمراض، وإمكانية الوصول المحدودة للخدمات الصحية والتعليمية؛ لذلك لا تستطيع العديد من المجتمعات الفقيرة تلبية الاحتياجات الأساسية؛ كالطعام، والملبس، والمأوى؛ لذلك يُعدّ الحد من الفقر أحد الأهداف الرئيسية لأعمال ومشاريع العديد من المنظمات الدولية والجمعيات التطوعية التي تعمل جاهدة لمعالجته من خلال تنظيم برامج تطوعية تهدف لمحاربة الفقر.

وقد ثار بشأن ما يعرف بإرادة التطوع العديد من التساؤلات والبس بين أكثر من مصطلح مثل قيادة التطوع وتنظيم التطوع وهو ما طرح على الساحة التساؤل التالي: هل يحتاج المتطوعون إلى إدارة أم قيادة أم منظم؟

المبحث الثاني: قيادة العمل التطوعي

تباينت الآراء حول مسمى إدارة المتطوعين، مما أدى الي أن البعض خشي أن يؤدي ذلك إلى التقليل من حرية ولكن مفهوم "منظم". المتطوعين وتلقائيتهم، وقد كان رأي البعض تفضيل مسمى "منظم المتطوعين" لمدة بعيدة المتطوعين" لا يغطي في كثير من الاوقات الواجبات الكثيرة والمهارات المكلفة لقيادة العملية التطوعية حيث كان اللجوء إلى استخدام مسمى "قائد برنامج التطوع" في الكثير من المؤسسات، لذلك ينبغي علينا أن نأخذ في اعتبارنا، أن ما يهم مناقشته ليس فقط مفهوم "قيادة"، وإنما منهج القيادة نفسها.

ينسحب بعض المتطوعين عن المؤسسات التي تشغل في تهيئة الجو الذي يناسبهم، فالعديد من الأفراد المتطوعين على مستوى عالي من التعلم والخبرة، التي يخرجونها في موقعهم التطوعي، ويتأملون أن تزوّدهم أماكن التطوع بالدعم، والتدريب على العمل عند الضرورة، ولا يرغبون أن يتم تجاهلهم أو يتقيدوا بالقوانين التنظيمية، ويتأملون ويرغبون أن تتم الاستفادة من أفكارهم ومهاراتهم وخبراتهم إلى أقصى حدّ ممكن، وأن يكونوا جزءاً من عملية التصميم. وصنع القرار في بيئتهم، بكفاءة، ومساندة أفرادها.

المطلب الأول: دور قائد البرامج التطوعية

وينقسم دور قائد البرامج التطوعية إلى كلاً من:

أولاً: التخطيط والتنظيم

- فهم واضح لفلسفة التطوع وأخلاقياته والقضايا المحيطة به.
- يحلل الحقائق المرتبطة بضم الأفراد المتطوعين إلى المؤسسة، والتي يجب أخذها في عين الاعتبار خلال عملية التخطيط.
- يراجع سياسات وإجراءات التطوع.
- يضع أهداف ومقاصد برامج العمل التطوعي، بالتشاور مع جميع الاطراف المعنية.
- يتأكد من تطبيق الهيكلة والاستراتيجيات ويشجع تبادل وإثراء المعلومات والأفكار والقرارات.
- يضع خطة استراتيجية، تتطلع إلى المستقبل وتطمح إلى تحقيق أهداف ونتائج البرنامج.
- يعمل على تقديم إجراءات تشغيلية ونماذج لتسهيل التناسق في العمل متى كان ذلك ضرورياً.
- يتأكد من تطبيق استراتيجيات إدارة المخاطر، بما في ذلك إجراءات الصحة والسلامة المهنية.
- يحدد تكلفة البرنامج، ويتأكد من وجود تمويل كافٍ له.
- يشجع إقامة علاقات عمل طيبة، مع مجلس الدارة والإدارة العليا والعاملين بأجر والمتطوعين.
- يهتم بإقامة قنوات اتصال مع المجتمع.
- التخطيط لمراجعة أهداف وأساليب التخطيط والهيكلية التنظيمية، بشكل دوري مع الأخذ في الاعتبار كلا من الاحتياجات الحالية والمستقبلية.

ثانياً: التوظيف.

- فحص المعايير والمتطلبات واتخاذ ما يلزم من إجراءات.
- اتخاذ قرار بشأن السجلات التي يجب حفظها، وفترة الحفظ.
- إدخال عمليات مراقبة دورية وتقييم للبرنامج، لضمان إعادة تقييم الأهداف

ثالثاً: المراقبة والتقييم

- تحديد أjour عمل قائمة بمجموعة المهام التي يجب أدائها، خلال تقييم الاحتياجات من المتطوعين.
- المهام وتصنيفها.

- تحديد أجور المهام وتصنيفها.
- تحديد مجموعة السمات الشخصية، والمهارات والخبرات والمعرفة والمتطلبات الزمنية المطلوبة.
- تحديد عدد المتطوعين المطلوبين، لتغطية الاحتياجات.
- الترويج للبرنامج وعقد مقابلات شخصية.
- تعيين الأفراد المتطوعين وتوزيعهم.
- السعي للحصول على الأفراد المتطوعين الملتحقين بأي برنامج حالي يتم تطبيقه وجذبهم للبرنامج.
- تعريف الأفراد المتطوعين بموضع برنامج التطوع وتدريبهم ، وتعريفهم بحقوقهم ومسئولياتهم التي يقومون بها..
- الترتيب للتشاور المستمر، والحصول على ملاحظات وآراء كافة الأطراف.
- ضمان التقييم المستمر للأفراد المتطوعين، فيما يتعلق بتلبية احتياجاتهم، واحتياجات المؤسسة وعمل اللازم حيال ذلك.
- إعادة النظر في تشكيل وأداء فريق العمل ككيان واحد، وتعديل ما يلزم.
- الترويج لمعايير أفضل السياسات والممارسات.
- تحفيزهم الافراد وتقديم الدعم الكافي لهم.
- تشجيع مبدأ الفهم والاحترام المتبادل بين كافة العاملين، فيما يتعلق بدور ومسؤوليات كل فرد.
- التطلع إلى المستقبل واستشراف الفرص.
- العمل على معالجة القضايا والمشكلات المستقبلية.
- المصارحة واتخاذ ما يلزم من إجراءات وقرارات حاسمة.
- العمل على خلق مناخ عمل منسجم، وثقافة تسودها المتعة والرضا، ويتم فيها بذل الكثير من الجهد.

المطلب الثاني: الخطوات الأساسية للتطوع

هناك بعض الخطوات الأساسية المتبعة في أماكن التطوع والتي يجب القيام بها، لتقليل نسبة الأخطاء العملية والإجرائية والإدارية المتبعة ومن هذه الخطوات ما يلي:

- إيجاد مقر محدد يشتمل على الأمور الأساسية للمركز الاجتماعي.
- إنشاء وتكوين الفئات الإدارية التنفيذية، التي ستدير المركز الاجتماعي، عبر أقسامه الإدارية، وإدارة الفرق التي تعمل في المؤسسة التطوعية بكافة أطيافها.

- إيجاد موظفين للعمل في لجان المؤسسة، والفئة التي تعمل بها، ووضع البرامج الاجتماعية، التي تراعي أهداف المركز الاجتماعي معهم.
- البحث والتعرف على وجهاء المجتمع، وتقديم فكرة مركز الحي الاجتماعي، في قالب ملائم لاكتسابهم إلى صف المركز الاجتماعي.
- تجهيز عدد من الدورات التطويرية للإداريين، لتطوير قدراتهم على كسب المجتمع والعمل الإداري واستقطاب العاملين.
- تجهيز برامج وأنشطة اجتماعية عامة، للتعريف بالمركز الاجتماعي وانخراط المجتمع به.
- البحث عن موظفين للتواصل مع المجتمع، والوصول إليه عبر مراكز اجتماعية والتحدث إليهم.
- التخطيط لبعض الأنشطة الصغيرة والفعالة، والتي تقدّم المنفعة لمجموعة من أفراد المجتمع، للتدرّب على تجهيز الأنشطة، والتعرف على مدى جدوى تأثيرها اجتماعياً، ومعرفة قدرات العاملين وأقسام العمل.

المطلب الثالث: مسؤوليات مجلس الإدارة في العمل الطوعي

هناك العديد من الأطراف المهمة في عملية مشاركة المتطوعين، من أبرزهم أعضاء مجلس ومؤسسات الإدارة، الذين غير الربحية، بالإضافة إلى الإدارة العليا في كل من الوزارات الحكومية والمؤسسات الربحية، التي يحددون اتجاهات تحتوي على متطوعين، من خلال تحديد مواقعهم ودعمهم بشكل كامل، وزيادة جهود المتطوعين تبعاً لكون أبرز الأمور التي تشكّل قلقاً لدى الأفراد المتطوعين تتمثل في نقص الدعم الحقيقي من القيادة العليا وقد يكون ناتج عن إخفاق التنفيذيين في فهم المطلوب منهم، ومن ثم نقسم هذا المطلب إلى كلاً من:

أولاً: مسؤوليات مجلس الإدارة التطوعي على النحو التالي:

- فهم واضح لفلسفة التطوع وأخلاقياته، والقضايا المحيطة به.
- معرفة أسباب مشاركة المتطوعين لكل من المؤسسة، وأخذ مصالح جميع الأطراف في عين الاعتبار.
- تفهّم طبيعة الفريق المكوّن من متطوعين وعاملين بأجر وقدراته، والحاجة إلى استراتيجيات تعظم من أداء أعضائه كأفراد وكفريق.
- أن يتلاقى التخطيط للمتطوعين، مع التخطيط للمؤسسة ككل.
- توفير دليل السياسات، وأن يتم مراجعته باستمرار.
- التفكير في مشاركة المتطوعين بالنسبة للهيكل التنظيمي، ومعرفة فيما إذا سيتم دمج المتطوعين في البنية التحتية أم سيبقون كياناً مستقلاً.

ثانياً: إجراءات المؤسسات التطوعية في إدارة المخاطر

يجب على كل مؤسسة، أن تهتم بمن فيها من أفراد، سواء كانوا عاملين بأجر، أو متطوعين أو حتى عملاء، فلكل قطاع له قوانينه الخاصة في مجال الصحة والسلامة المهنية، ويشير بعضها بشكل خاص إلى المتطوعين والعاملين بأجر، لذا كان من الضروري فهم تلك القوانين وتطبيقها، بشكل متوازي مع قوانين المؤسسة وسياساتها وإجراءاتها. كما يجب على المؤسسات تطبيق التدقيق الشامل لإدارة المخاطر، وتدريب المتطوعين، ليطبقوا قوانين إدارة المخاطر وسياساتها وإجراءاتها، مما يؤدي لزيادة الأفراد المتطوعين بتلك المؤسسات.

المطلب الرابع: مخاطر العمل التطوعي

يتعرض عدد من الأفراد المتطوعين لدرجة عالية من المخاطر الجسدية أو النفسية حسب طبيعة عمله، كالعاملين في مجال مكافحة الحرائق أو إنقاذ حياة غريق، إلا أنه من الضروري فهم وإدراك أن كل الأفراد المتطوعين هم عرضة لنوع ما من المخاطر، خلال أدائهم لدورهم التطوعي، فالفرد المتطوع في مقصف المدرسة، عرضة لسقوط سكين حاد على قدمه، كما أن من يقود مركبة، معرضاً لحادث مروري، والفرد المتطوع في حضانة الأطفال عرضة للانزلاق على أرضية مبتلة. وأيضاً قد يتعرض المتطوعين إلى حوادث مُجهدة نفسياً، خلال عملهم التطوعي، وكذلك التّعرض لمواقف لا تتناسب فيها مؤهلاتهم وصفاتهم الشخصية مع متطلبات وظيفتهم.

كما تشمل المخاطر في العمل التطوعي، التعرف على المخاطر المتوقعة في حالة معينة، وتحليل الظروف التي أدت إلى هذه الحالة، واتخاذ الخطوات اللازمة للتخلص من المخاطر، أو تقليلها إلى أقل حدّ ممكن، وضمان التأمين الشامل للفرد المتطوع وأيضاً تشمل إدارة المخاطر في العمل التطوعي، صحة المؤسسة ورعاية وسلامة الفريق العامل، فهي تقوم على تحديد وتقييم جميع أشكال المخاطر المرتبطة بالبرنامج، أو الخدمات، مثل تقييم الخطر للعملاء، وقد تتقيّد قدرة المنظمة أو موضع التطوع على خدمة عملائها بسبب الغياب.

وإنّ استراتيجية المخاطر، هي أحد وسائل ضمان استمرارية تقديم الخدمة فيها، حيث يفترض أن تكون جزءاً من خطة أوسع، كما يجب على كل منظمة أن تهتم بمن فيها من أفراد، سواء كانوا عاملين بأجر، أو متطوعين أو حتى عملاء، فلكل قطاع له قوانينه الخاصة في مجال الصحة والسلامة المهنية، ويشير بعضها بشكل خاص إلى الأفراد المتطوعين والعاملين بأجر، لذا كان من الضروري فهم تلك القوانين وتطبيقها، بشكل متوازي مع قوانين المنظمة وسياساتها وإجراءاتها.

المطلب الخامس: تقييم الأداء في العمل التطوعي:

يُعَدّ التقييم جزءاً من منهج شامل لأداء كافة العاملين في العمل التطوعي ومن ثم نقسمه إلى فوائد التقييم وكذا فوائد

جلسات التقييم:

أولاً: فوائد تقييم الأداء:

- تعود عملية التقييم بالنفع المتبادل على الجميع.
- مناقشة النجاحات والإنجازات.
- التعامل مع السلبيات ومعالجة القصور فيه.
- إتاحة الفرصة لاقتراح كيفية تحسين الخدمات والتوسع فيها.
- يجب التطرق إلى موضوع التقييم، خلال فترة البرنامج التعريفي.
- تحديد موعد للتقييم إذا مضت المراجعة المبدئية بشكل مُرضٍ.
- تحديد موعد لجلسة التقييم وكيف تسير وما هو محتواها، ويعتمد فيها بشكل كبير على مدى تقييم المهام التي يقوم بها الفرد المتطوع.

ثانياً: فوائد جلسات التقييم في العمل التطوعي

- تحديد التدريب المطلوب.
- مراجعة السياسات.
- تقدير العمل الذي قام به الأفراد المتطوعون.
- تحديد الإنجازات.
- إعادة النظر في ممارسات محددة.
- التحديد الأفضل في ممارسات العمل التطوعي.
- تحديد الحاجة المحتملة لنقل الفرد المتطوع، إلى وظيفة أخرى أو إنهاء خدماته.
- عزز المسئولون عن العمل بمعالجة القصور عندما يكون الأداء ضعيفاً.

المطلب السادس: عوامل ومقومات نجاح العمل التطوعي

يستند نجاح العمل التطوعي، على مجموعة من العوامل والتي يمكن أن نحدد أهمها في:

- إدراك الأفراد المتطوعين لأبعاد العمل التطوعي للمسائل الاجتماعية.
- إدراك الأفراد المتطوعين أهمية العمل التطوعي للأفراد والمجتمعات، ومدى مشاركتهم فيه
- كلما كانت نتائج العمل التطوعي إيجابية وصحيحة.

- أن يكون العمل التطوعي مفهوم ومُحدد.
- أن تكون حقوق وواجبات المتطوع مفهومة، مع مراعاة البساطة في الإجراءات.
- أن يكون الفرد المتطوع على معرفة بالمنظمة التي يعمل معها.
- أن يتعرف على أهداف المنظمة ونشاطاتها وفلسفتها.
- يجب أن تكون النشاطات التي يرغبها الفرد المتطوع محددة.
- تحديد الوقت الملائم للمتطوع.
- العمل على تجهيز الأفراد المتطوعين من حيث تهيئتهم وتدريبهم، ليكونوا مُستعدين لممارسة أنشطتهم التطوعية.
- أن يكون هناك إجراءات لتقييم قدرات المتطوعين وأعمالهم، وأن يتم مناقشتها مع بعضهم البعض.
- يجب توخي الدقة عند اختيار الأفراد المتطوعين ومعرفة كيفية إعطاء كل متطوع المهمة التي تلائم قدراته ومهاراته لهذا العمل.
- أن يكون مجال العمل التطوعي له علاقة مباشرة بحاجات المجتمع.
- صدق الأفراد المتطوعين عند قيامهم بأي عمل تطوعي.
- الثقة والاحترام والتقدير يجب ان يكون بين الأفراد المتطوعين فيما بينهم وبين الهيئات والمؤسسات.
- وعي الأفراد المتطوعين لأهمية التدريبات، وأثرها في كسبهم الخبرات والمهارات المفيدة لهم.
- قيام المؤسسات بتقديم الشكر للأفراد المتطوعين وتقديرهم وتكريمهم؛ لما قَدَّموه من مساعدات تطوعية.
- دور الإعلام الذي يُعبّر عن أنشطة وقدرات المتطوعين، وأثار تلك الأنشطة والجهود المُقدَّمة للمؤسسة.
- يجب أن تكون أهداف المنظمة التطوعية مبنية على الوضوح والفهم.
- يجب أن تكون الحاجات مُحدّدة ومُعبّرة عند الجميع، لكي تكون الطريقة صحيحة والعمل على تليبيتها.
- أن تعمل المؤسسة على التخطيط الجيد للعمل، لكي تبتعد المنظمة عن العشوائية والتضارب.
- توفير العناصر التي تكفي بها المنظمة التطوعية، أي الموارد والإمكانيات المتوفرة للعمل التطوعي.
- يجب أن تتسم المؤسسات التطوعية، بروح الديمقراطية في التصميم والتطبيق والمتابعة والتقييم.
- تطوير العمل التطوعي في المؤسسات، بناءً على الملاحظات والتقارير التي تؤخذ من الميدان.
- استناد المنظمات التطوعية، على أساليب البحث العلمي في معالجة المعوقات التي تحصل فيها.
- التعاون مع الجهات المستهدفة في وضع الخطط وتنفيذها في مختلف مراحلها، لنجاح استمراريته.

المطلب السابع: معوقات العمل التطوعي

وتنقسم معوقات العمل التطوعي إلى معوقات تتعلق بأداء الفرد من ناحية وأخرى تواجه الإدارة:

أولاً: المعوقات الخاصة بالأفراد المتطوعين في العمل التطوعي:

- معارضة وقت الأعمال التطوعية، داخل المؤسسة مع وقت المتطوع.
- قلق بعض المتطوعين من الالتزام وتحمل المسؤولية.
- انصراف الأفراد من المتطوعين عن أعمال التطوع إلى أعمالهم الأخرى التي تُدرّ عليهم ربحاً، الذي يساهم على قضاء حوائجهم الأساسية.
- عدم التوافق ما بين المجموعة العاملة في المؤسسة وبين المتطوعين.
- عدم توضيح عمل المتطوع وإبهام المهام المنوط عملها من قبل المنظمة التي يعمل بها.
- ضعف القدرات المبذولة لزيادة الحركة التطوعية، والدعوة إليها من جانب المؤسسات والمنظمات.
- فقدان الهيئات الضرورية لتدريب المتطوعين، وفقدان الرغبة على التطوع في المجتمع.
- عدم إدراك أهمية العمل التطوعي في المجتمعات.
- وعدم وجود تشجيع للمتطوع في الاندماج في الأعمال التطوعية.
- انجاز الأعمال المخالفة والتي تشكل خطورة على التطوع.
- عدم توافر الأموال نتيجة بذل الأموال، أو إرسالها إلى خارج الدولة.
- دعم منظمات خيرية مشبوهة، والزام الضريبة والرسومات الجمركية على مُعدات الهيئات التطوعية.
- عدم توفر المباني والاستعدادات.
- البعد عن التعليم الديني وعدم الاكتراث بما تدعو إليه الأديان.
- عدم الاستفادة من الدافع الديني خاصة لدى الشباب واستغلاله لصالح العمل التطوعي.
- وتقصير بعض الفئات والدعاة في الرغبة للاندماج في الأعمال التطوعية.
- معارضة وقت الأفراد المتطوعين ووقت التطوع.
- عدم الالتزام بقوانين العمل التطوعي وعدم تحمل المسؤولية.
- قلة دخل الأفراد المتطوعين مما يجعلهم يتجهون الي الى أعمالهم التي تسهم في قضاء حوائجهم الأساسية.

ثانياً: المشكلات التي تواجه الإدارة في العمل التطوعي

- سيطرة قادة العمل التطوعية واقصاء الشباب وعدم اعطائهم صفة مؤسسين وإنما يحصلون على لقب المنخرط.
- تدبير قادة العمل بشأن مكاتب المنظمات والجمعيات الخيرية بطريقة غير ديمقراطية، واقصاء الشباب.
- كثرة الجمعيات ذات التوجه السياسي واستغلال الشباب لهذا الغرض.
- سيطرة ثقافة المخزن والتوجيه من الأعلى إلى الأسفل.
- التغاضي عن دعم الجمعيات ذات المؤسسين الشباب من طرف الدولة والهيئات الأخرى.
- غياب الحوار داخل الجمعيات لاعتبارات عديدة وكذا عدم اتساع دور الشباب وعدم تلبيتها لطموحات الشباب للابتكار والإبداع والتفكير.

الخاتمة

لما كان العمل التطوعي وحجم الانخراط فيه رمزاً من رموز تقدم الأمم وازدهارها، فالأمة كلما ازدادت في التقدم والرفق، ازداد انخراط مواطنيها في أعمال التطوع الخيري، لذلك فإن الانخراط في العمل التطوعي مطلب من متطلبات الحياة المعاصرة التي أتت بالتنمية والتطور السريع في كافة المجالات وداخل الخدمة الاجتماعية التي لها دور كبير بالأعمال الخيرية، كما أن لها دور في تفعيل وتنمية المشاركة في الأعمال التطوعية الشبابية وذلك من خلال استخدام شتى الطرق المحايدة لتحقيق ذلك، ويمكن تحقيقه من خلال التعرف على المشكلات الحقيقية والمحلية للمواطنين الشباب في إطار المعايير التي تضعها لذلك، وكذلك مساعدة قادة المنظمات والأحزاب السياسية والهيئات المختصة على قبول أفكار وممارسات جديدة لحل المشكلات المجتمعية، وتنمية الوعي التنموي بين الناس ومساعدتهم على قبول الحلول الجدية.

وعلى إثر ما سبق تناوله من قسمة العمل التطوعي وما يحيط بها من عوامل فإننا نخلص في ختام دراستنا إلى عدد من المقترحات والتوصيات في سبيل تحسين جودة وكفاءة العمل التطوعي على النحو التالي:

المقترحات:

- أهمية تنشئة الأبناء واليا فعين الشباب تنشئة اجتماعية سليمة، وذلك من خلال قيام وسائط التنشئة الاجتماعية المختلفة كالأُسرة والمدرسة والجمعيات المهتمة بالأعمال التطوعية والاجتماعية التنموية بدور منسق ومتكامل الجوانب في غرس الوازع الديني بقم التضحية والإيثار وروح العمل الجماعي التطوعي في نفوس الناشئة منذ مراحل الناشئة المبكرة.
- يجب التعبئة وتحفيز الشباب وتعريفه للعمل التطوعي المتقدم إليه قبل انخراطه فيه.

- غرس ثقافة العمل الجمعي التطوعي وروح المبادرة بين النشء.
- خلق قنوات بين الشباب للتواصل فيما بينهم وتقاسم القضايا والمشاكل بينهم.
- عدم استغلال الجمعيات التطوعية في الانتخابات السياسية واستعمالها للحملات الانتخابية لحزب ما.
- بناء الجمعيات على أسس ديمقراطية دون إقصاء لأي كان.
- عدم احتكار المناصب داخل مكاتب الجمعيات مع التأكيد على أحقية المؤسسين.
- توفير الحماية القانونية لتحديد النخب بطريقة ديمقراطية.
- التحلي بالنقطة الكاملة في قدرات الشباب لتسيير الجمعيات.
- محاولة التغلب على الإكراهات المادية وتمويل الجمعيات من قبل الدولة بطرق موضوعية مع إعطاء أهمية للجمعيات الشابة.
- ضرورة استعادة دور الشباب لمكانتهم ومصداقيتهم.
- ضرورة النضال داخل الجمعيات حتى لا تهدر حقوقها.
- دعم مبادرات الشباب الجمعي المتطوع للمبادرات الخيرية.
- نبذ الأفكار السياسية داخل الجمعيات وشحن الشباب بها.
- المرور إلى الاحترافية في العمل الجمعي ضماناً لدينامية الشباب.
- يجب خلق شراكات مع القطاعين العام والخاص لتفعيل مشاريع الشباب.
- يجب وضع برنامج عمل لتكوين شباب جمعيات الأحياء للعمل عن قرب.

التوصيات:

- يجب وضع خطط مُنسقة ومُنظمة، وتكون كاملة تعمل على الترغيب في إقامة منظمات التطوع، وتعمل على تنشيطها.
- توفير دور المنظمات الاجتماعية والمجتمعات المدنية، ضمن المجتمع وخاصةً فيما يرتبط بالتنمية، حيث يجب توحيد القدرات بشكل ذاتي أو إداري للإشراف على عمل المؤسسات، وتوفير العون والدعم لها.
- أهمية وجود المشاركة الفاعلة بين الجمعيات الأهلية والحكومية، حيث يجب العمل على تحديد قدر معين من الميزانية الكلية، لمساندة هذه المؤسسات؛ لكي تقوم على أداء عملها بنجاح، وتحديد الصعوبات العديدة التي تقابل هذه المؤسسات والتي تتعلق بالجانب المادي.
- ازدياد إظهار الثقافة التطوعية والحث على العمل التطوعي، بين كلا الجنسين، وزيادة تعاون المرأة والدفع بهن للتعاون في مؤسسات المجتمع المدني والأنشطة التطوعية.

- أهمية العمل على وضع قاعدة بيانات كاملة لأماكن التطوع بالمجتمعات.
- حصر الجمعيات الأهلية، والعمل على تجهيز المنتفعين منها.
- العمل على أهمية زيادة اشتراك مؤسسات المجتمع المدني في وضع السياسات التنموية.
- أهمية عمل الدورات التدريبية بالمتطوعين والعاملين ضمن الجمعيات أهلية، لمعرفة أهمية وفلسفة منظمات المجتمع المدني.
- تحقيق مبدأ الكفاءة والجهود والمسؤولية، للقيام بأنشطة تطوعية.
- يجب ان تُمثل المؤسسات التطوعية جزءاً هاماً وأساسياً في تكوين المجتمعات.

وأخيراً أؤكد على ضرورة أن يتم تبني فكرة العمل التطوعي الشبابي من المتطوعين بإشراف من المنظمات والهيئات المعنية الموجودين في المجتمعات المختلفة، كما ينبغي العمل بالتوصيات التي خرجت بها للنهوض بالعمل التطوعي.

قائمة المراجع:

- القران الكريم
- كتاب السنة النبوية
- ابراهيم حمد العقيد (١٩٩٧) دراسة وسائل استقطاب المتطوعين والارتفاع الامثل بجهودهم _بحث مقدم للمؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالمملكة السعودية المنعقد في الفترة ما بين ٢٨_٣٠ اكتوبر _جامعة ام القري _مكة المكرمة.
- احمد مصطفى خاطر (١٩٩٧) تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية مدخل لتنمية المجتمع المحلي، استراتيجيات وادوار المنظم الاجتماعي -المكتب الجامعي الحديث -الإسكندرية.
- أحمد، محمد محمد سليم - (٢٠١٥). معوقات الممارسة المهنية لخدمة الجماعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لدى الشباب الجامعي- مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية - جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية، ع ٣٩، ج ٤، ص ٢.
- حمدان مسلم المزروعى (٢٠٠٢) -اهمية العمل الخيري التطوعي - ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي السابع -إدارة المؤسسات الأهلية التطوعية في المجتمعات المعاصرة ١٧-١٨ ديسمبر ٢٠٠٢م-الشارقة -الإمارات المتحدة.
- الفيل توفيق خالد وآخرون (٢٠٠٣) مشاركة السكان الريفيين في العمل التطوعي في إحدى قرى محافظة البحيرة جامعة المنصورة - كلية الزراعة- مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية- المنصورة- مج ١٤ ع ٤
- سامية بارح (٢٠٠٦) التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتنمية قيمة المواطنة عند الشباب -بحث منشور بالمؤتمر التاسع عشر -كلية الخدمة الاجتماعية -جامعة حلوان
- زينب حقي (١٩٩٥) علاقة إدارة الوقت بدافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي لدى طلاب كلية الاقتصاد المنزلي -الجمعية المصرية للاقتصاد المنزلي -القاهر .
- علي حسن احمد (٢٠٠٣) دور الشباب في العمل التطوعي -مجلة التربية - قطر- ع ١٤٤
- فاطمة النبوية ابراهيم (١٩٩٩) الممارسات الإدارية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى شباب الجامعة -مجلة البحوث الاقتصادية المنزلي -كلية الاقتصاد المنزلي -جامعة المنوفية.
- فهد سلطان السلطان (٢٠٠٩) اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود -كلية التربية -جامعة الملك سعود -مجلة رسالة الخليج العربي -ع ١١٢.

المواقع الالكترونية

- <https://www.xprize.org/>
- <https://www.givedirectly.org/about/>
- <https://www.newprofit.org/>
- <http://www.oecd.org/site/netfwd/ENG>
- [Engagementcountry0pilots.pdf](http://www.oecd.org/site/netfwd/ENG)
- <https://www.twinkl.com.sa/teaching-wiki/ma-alttw>
- <http://www.ngoce.org>