



أهمية العمل التطوعي الجماعي:

أن عملية التطوع من أهم المواضيع التي يجب أن تطرح وتناقش وتنال أهمية كبرى. والعمل التطوعي من أقوى العوامل المؤثرة في إعداد الجيل الجديد لأنها تدخل ضمن تكوينهم خلقياً ونفسياً واجتماعياً.

تعريف التطوع

هو عبارة عن الجهد الذي يقوم به الإنسان بدافع منه دون مقابل قاصداً بذلك تحمل بعض المسؤوليات في مجال العمل الاجتماعي الذي يستهدف تحقيق الرفاهية الإنسانية .

والعمل التطوعي في مجمله عمل غير ربحي وغير وظيفي أو مهني ... يقوم به الفرد أو مجموعة من الأفراد في سبيل تقديم أية مساعدة لأية شريحة من شرائح البشر وتنمية مستواها المعيشي بغض النظر عن مكان تواجدها والتطوع أكدت عليه جميع الديانات السماوية.

أهمية العمل التطوعي

العمل التطوعي يساعد على إيجاد جو من الإخاء والقيم النبيلة والتكاتف الاجتماعي ... فهو أيضاً كفيلاً بتنمية القدرات الذهنية وتأسيس المبادئ الإسلامية ... والتعاطف المبني على أسس الدينية، ولقد أوصانا ديننا الحنيف بالمبادرة إلى الأعمال الإنسانية والتفاني فيها ذلك لأن انتهاجنا لمثل هذه الأعمال القويمة يدرلنا الخير الوفير في الدنيا والآخرة فلا بد لكل مسلم أن يكون حريصاً على إمطة الأذى عن الطريق وإغاثة الملهوف والرفق بالحيوان وإطعام المسكين، وغيرها من الأعمال الجليلة.

و لا شك أن للعمل التطوعي أهمية كبيرة وجليلة تؤثر بشكل إيجابي في حياة الفرد والأسرة والمجتمع ومن تلك الايجابيات ما يلي:-

١. تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي والأحوال المعيشية.
٢. الحفاظ على القيم الإسلامية.
٣. تجسيد مبدأ التكافل الاجتماعي.
٤. استثمار أوقات الفراغ بشكل أمثل.

دوافع التطوع

تتباين دوافع التطوع لدى كل فرد و لكن الوازع الديني يلعب دوراً كبيراً في العمل التطوعي وإحساس المتطوع بالمسؤولية نحو وطنه ورغبة منه في اكتساب خبرات جديدة خصوصاً عندما يجد الشخص المتطوع أن هناك عمل يؤديه ومسئول عنه فإنه يبدأ بالشعور بالانتماء لهذا العمل وبالتالي تزداد لديه الرغبة في القيام بأعمال جديدة وهو بذلك يتيح الفرصة لقدرته الكامنة في النمو..

سمات التطوع

١. الخلق الإنساني المتمسم بالرحمة الصادرة عن قلب رقيق شفاف مفعم بالحب و الرأفة التي تدفع الإنسان لمشاركة أخيه الإنسان في أفراحه وأتراحه .
٢. الخلق الكريم والسيرة العطرة التي تبعد بصاحبها عن مواطن الشبهات والإساءة إلى شخصية الإنسان.
٣. توافر الخبرات والتأهيل العلمي المناسب.
٤. القدرة على العطاء والنضج الفكري والعقلي والانفعالي.
٥. اللياقة والقدرة على التصرف ومواجهة تداعيات الموقف المفاجئ.

الشروط الواجب توافرها في المتطوع

١. أن يكون لدى المتطوع الوقت الكافي لممارسة نشاطه التطوعي.
٢. أن يكون في صحة جيدة كي تضمن إمكانية بذله للجهد المطلوب منه.
٣. إحساس المتطوع بالمسئولية الاجتماعية ورغبته الصادقة وتحمسه للعمل التطوعي من أجل صالح مجتمعه بدون انتظار لأجر أو مقابل مادي .
٤. اهتمامه بالمسائل الاجتماعية والقومية للمجتمع الذي يعيش فيه.
٥. مقدرته على التعامل في تناسق وانسجام مع الآخرين.
٦. تميزه بقدر من المعرفة والثقافة والمهارات والخبرات في المجال الذي يرغب بالتطوع فيه.
٧. أن يكون المتطوع من ذوي السمعة الحسنة في مجتمعه.

واجبات التطوع

١. الاستعداد لتقديم الإمكانيات الحقيقية المتوافرة دون مبالغة.
٢. عدم التحيز لمواجهات معينة أو الخضوع لتأثيرات ذات آثار سلبية على ما يبذله من جهود.
٣. عدم التطلع إلى الحصول على أية عوائد مادية أو غيرها أو قبول هدايا بل رفضها حفاظاً على روح العمل التطوعي الذي يؤديه دون مقابل.
٤. التعاون التام مع الزملاء والعمل بروح الفريق.
٥. تحمل المسئولية وتملك روح المبادرة.
٦. المتابعة لما يقوم به من أعمال والمصابرة على الاستمرارية في الأداء بروح عالية.
٧. إشاعة روح التفاؤل وامتلاك إرادة التحدي.
٨. التسامح والوفاء والانتماء للعمل التطوعي.

الأعمال التي يؤديها المتطوع في المؤسسات الاجتماعية:

١. المعاونة في تمويل الجمعيات وتنظيم حملات جمع التبرعات.
٢. القيام بتنفيذ برامج العلاقات العامة والتوعية وأية أعمال تسند إليه.
٣. دراسة مدى استجابة المجتمع الايجابية والسلبية لبرامج المؤسسة.
٤. العمل في عضوية اللجان التي تقدم خدمات للمجتمع.
٥. المعاونة في التعرف على مسببات المشكلات.
٦. التنفيذ المباشر لخدمات الكساء والغذاء.
٧. التحدث باسم المؤسسة او اللجنة.

تدريب المتطوعين:

كثيراً ما تلجأ المؤسسات والجمعيات الأهلية بعد اختيار المتطوعين وتصنيفهم إلى تدريبهم لرفع مستوى أدائهم وزيادة الكفاية الإنتاجية لهم، ويهدف التدريب إلى مساعدة المتطوعين على أداء مهامهم بطريقة أفضل وبأقل جهد ممكن للحد من الأخطاء والعمل على توفير الوقت والنفقات ويتحقق هذا الهدف عن طريق:-

1. تزويد المتطوعين بالمعارف المرتبطة بأعمالهم.
2. إكساب المتطوعين المهارات اللازمة بمهام وظائفهم.
3. إكساب المتطوعين بعض الاتجاهات النفسية المواتية واللازمة لتحسين إنتاجهم وأداء ما يوكل إليهم من أعمال.

وعموماً يهدف تدريب المتطوعين إلى إثارة وعيهم وإشعارهم بالمسائل التي تحيط بهم في مجتمعهم وخلق روح القيادة بينهم بحيث تصبح الخبرات التي يمرون بها وتقابلهم في حياتهم مفيدة وذات معنى.

الجوانب الايجابية للتطوع:

1. يؤدي التطوع إلى رفع العبء المادي عن كاهل المنظمات الاجتماعية بمعنى انه إضافة حقيقية لمواردها بحيث يسمح بتوجيه ما كان مقرراً أن تتحمله في توظيف بعض العاملين للتوسع في خدماتها أو تحسين معدل الأداء فيها .
2. يمتاز التطوع بالحماس في الأداء وهذا ما نفتقده في العمل الروتيني المدفوع الأجر، ولكن يجب أن يوجه هذا الحماس في الطرق السليمة للمنظمة، وفي إطار وظيفتها وبحيث يستند هذا الحماس على خلفية من الخبرة والمهارة وليس مجرد الميل.
3. يتيح العمل التطوعي ممارسة حقيقية للديموقراطية الاجتماعية في المجتمع لما يمتاز به من حرية الإقدام عليه واختيار نوعية العمل والأداء، كما يتيح للمتطوع التعبير الصادق عن رأيه في طبيعة ومستوى الخدمة والرعاية.
4. يعتبر التطوع من الأساليب الايجابية للاستفادة من الطاقات الشابة في المجتمع وشغل وقت الفراغ بطريقة بناءة.
5. يلعب المتطوعون دوراً أساسياً في تغيير برامج المنظمة وفقاً لاحتياجات جماعات المجتمع.
6. عن طريق التطوع يمكن سد العجز أو الثغرات في بعض التخصصات النادرة.

الجوانب السلبية للتطوع :

1. بما يؤدي الحماس الزائد لدى المتطوعون إذا لم يكن يواكبه التوجه السليم إلى إهدار بعض موارد المنظمة.

٢. إن حماس المتطوعين ورغباتهم وميلهم إلى طبيعة عمل معينة لا يمكن إن يغفل أن مستوى الأداء ومعدله لدى المتطوعين قد يكون أقل من المتخصصين في طبيعة هذا العمل لان الميل لايعني إجادة الأداء والقدرة على دائماً.

٣. يعيب على المتطوع عدم استمرار يته في العمل في المنظمة حيث يمكن للمتطوع أن ينسحب في أي وقت من العمل دون أن تكون عليه التزامات كما لا يكون أجباره على الاستمرار في العمل أو حتى تنظيم انسحابه منه.

٤. قد يؤدي الجمع بين الجهود التطوعية والنظامية في المنظمة إلى انخفاض الروح المعنوية نتيجة لاختلاف المعاملة فيما بينهم مما يؤدي إلى عدم تحقيق المؤسسة لأهدافها.

٥. كثيراً ما يشبع المتطوع ميوله ورغباته على حساب عمله في المنظمة بما يتنافى والاستفادة من جهده وعدم امتصاصه لفلسفة المنظمة أهدافها.

٦. انعدام الضبط أو تخلخل ممارسة السلطة داخل المنظمة وعدم إمكانية المتابعة والتقويم.

ويسهم العمل التطوعي في نهوض المجتمع اقتصادياً، والأهم من ذلك أنه يسهم في تعزيز بنيانه الاجتماعي الداخلي ويزيد من تماسك أبنائه وانتمائهم له ، للتغلب على الصعاب التي يواجهها في طريقه نحو مستقبل أفضل.

أنواع العمل التطوعي :

١. **العمل التطوعي الفردي** هو: "عمل أو سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبة منه وإرادة، ولا يبغي منه أي مردود مادي، ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية أو دينية

وبالرغم من أن تطوُّع الفرد في مؤسسات مجتمعية له فوائد جمة، أبرزها تعويده على العمل بروح الفريق الواحد واكتسابه خبرة في العلاقات الاجتماعية والعلاقات العامة والقيادة وتوسيع المدارك وتطوير القدرات في الجوانب الشخصية والعملية، غير أن المتابع لمساهمة الشباب في العمل التطوعي العربي سيلاحظ محدودية المشاركة فيه. ففي دراسة ميدانية قامت بها الشبكة العربية للمنظمات الأهلية تبين أن الشباب العربي من سن ١٥ إلى ٣٠ عاماً هم أقل الفئات اهتماماً بالعمل التطوعي. وقد لا تتمُّ عدم مشاركة الشباب في العمل التطوعي عن عدم رغبتهم في المشاركة، ولكنها في معظم الأحيان لأنهم لم يتم دعوتهم للمشاركة، ولهذا فلم تدخل في حيز اهتمامهم.

٢. **العمل التطوعي الجماعي أو المؤسساتي**: إن التطوُّع الفردي مُعرَّض للشطط من ناحية وللتوقف عند مواجهة أية صعوبات من ناحية أخرى. أما الإطار الجماعي للتطوُّع فإنه يُكسب المجموعة المزيد من الاحترام والقوة وبالتالي يُكسب أفرادها مناعة ضدَّ التفرد أو الأنانية أو الانحراف عن الأهداف الموضوعية. كذلك فإن العمل المؤسسي يسهم في جمع الجهود والطاقت الاجتماعية المبعثرة، وتجعلها متأزرة وذات أثر كبير وفعال.

وقد أشار ديفيد كورتن إلى أن المنظمات التطوعية قد مرت بثلاث مراحل: المرحلة الأولى ظهر فيها الجيل الأول من هذه المنظمات، والذي اعتمد على فكرة تقديم مساعدات تقليدية للفقراء. أما المرحلة الثانية فهي التي ظهر فيها الجيل الثاني من منظمات تطوعية تهدف إلى تقوية اعتماد الشرائح الفقيرة على نفسها من خلال إكسابهم مهارات

جديدة (تأهيل، تدريب، توفير فرص عمل). وأخيراً المرحلة الثالثة التي أفرزت جيلاً ثالثاً من المنظمات قادراً على التأثير على مخرجات السياسة العامة، وطرح نماذج للعمل التنموي قادرة على التأثير في البيئة الاجتماعية والثقافية

إن أي فرد يلتحق بمجموعة تتناسب مع طبيعته لا بُدَّ وأنَّ له حاجات وأهداف معينة يتوقع تحقيقها من خلال مشاركته للمجموعة. ومن جانب آخر، تتوقع المجموعة من الفرد القيام بأعمال معينة لضمان استمراريتها ضمن المجموعة. إن عملية توازن توقعات الفرد والمجموعة هو بمثابة الاتفاقية "المعنوية" التي يلتزم بها كل طرف؛ فالفرد يتوقع المعاملة الإنسانية وفُرص النمو، وتتوقع المجموعة الإخلاص وزيادة بذل الجهد والعطاء الفردي. أما إذا اختلفت التوقعات بين الفرد والجماعة فإن العلاقات تختل وتتفكك.

فئات المتطوعين :

ويمكن تقسيم المتطوعين إلى الفئات التالية :

١. متطوعون بالمال فقط.

٢. متطوعون بالجهد فقط.

٣. متطوعون بالجهد والخبرة.

٤. متطوعون بالوقت.

٥. متطوعون بالجهد والوقت والمال.

وهذا التقسيم له أهميته في إعانة المؤسسة على استقطاب النوعية التي ترغب فيها من المتطوعين، بحسب أهداف المبادرة ونوعيتها و 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:

١. بعض سكان المجتمع الذين يتحسون واجبهم، أو أنهم مارسوا بعض أعمال الخير في المجتمع.

٢. الطلاب على مختلف مستوياتهم، خصوصاً أولئك الذين يدرسون العلوم الاجتماعية، وبالأخص طلاب تخصص الخدمة الاجتماعية، لأنهم أكثر إدراكاً لحاجة المجتمع للتطوع.

٣. أعضاء ينتمون إلى مجالس أسرية، أو تجمعات شبابية.

٤. النجوم والأبطال الرياضيين الراغبين في تقديم أعمال معينة لمجتمعهم.

٥. أعضاء الهيئات الدينية أو التنظيمات السياسية في البلاد المسموح لها بالممارسة الديمقراطية.

٦. قد تستفيد بعض المنظمات من الجهود التطوعية لبعض الذين استفادوا من خدماتها.

٧. تجنيد متطوعات من النساء، فقد أثبتت التجارب في العالم، أن النساء أقدر على العطاء في مجال التطوع من الرجال.

