

التطوع المفهوم والواجب

د. مرتضى عبد الحى محمد احمد

أكتوبر/٢٠١١م

المحتويات

الرقم	المحتوى	رقم الصفحة
. ١	المحتويات	١
. ٢	تقديم	٢
. ٣	مقدمة	٣
. ٤	المبحث الأول	٤
. ٥	المبحث الثاني	١٣
. ٦	الخاتمة	٢٦
. ٧	المصادر والمراجع	٢٧
. ٨	الملاحق	٣٠

تقديم

مقدمة

التطوع هو القلب النابض الذي يضخ الموارد البشرية والمادية في شريان العمل التطوعي الذي يعتبر من الوسائل المستخدمة للمساهمة في الرقي بالمجتمعات ، والمتطوعين هم الدماء المؤكسدة التي تغذي البرامج والأنشطة المجتمعية التي كان لها دور كبير في نهضة الكثير من الحضارات والمجتمعات عبر العصور. ويكتسب العمل التطوعي أهمية متزايدة يوماً بعد يوم ، فهو بمثابة الضلع الثالث بعد الحكومة والقطاع الخاص في تقديم الخدمات والإحتياجات الاجتماعية للمواطن وفي أحيان كثيرة يعتبر دور العمل التطوعي الذي يتمثل في المنظمات التطوعية بمختلف كياناتها دوراً سابقاً في معالجة بعض القضايا الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والحقوقية ... الخ ، ولا يمكن لعمل تطوعي أن يعمل بمنأى عن التطوع.

ومن هنا جاء إهتمام الكاتب الذي بدأ عمله في قطاع العمل التطوعي والإنساني كمتطوع للمشاركة في تطوير واقع التطوع والمتطوعين بالسودان كمشاركة تضاف للمشاركات التي سبقت والتي تأتي من بعد إن شاء الله لمواجهة التحديات الماثلة أمام المجتمع بشكله المنتظم وغير المنتظم .

نرجو أن يكون هذا العمل دليلاً يطور الممارسة وينشر ثقافة التطوع ويقود إلى تفعيل الواقع وصولاً إلى ما ننشده لإكتمال صورة التطوع بالطريقة المثلى..ويأتي في ظل إهتمام عالمي وإقليمي ووطني بالتطوع والمتطوعين وبممكن تطويره من خلال مشاركات القراء والخبراء والعاملين في قطاع العمل التطوعي والإنساني ، كما إنه لا بد من الإشارة إلى عدة قضايا:

١. إن هذا العمل ينبع من احتياجات الواقع السوداني والإشكاليات المحيطة بالتطوع والمتطوعين من كافة الزوايا المفاهيمية والتشريعية والاقتصادية والاجتماعية... الخ.

٢. إن التجارب المماثلة للتطوع والمتطوعين تطرح في بعض الأحيان أوضاعاً لا تتفق في بعضها مع الواقع السوداني منها مثلاً وجود الحوافز المالية قصداً ما يبذل من جهد ووقت وهذا الواقع غير قائم في كثير من الأحيان ويتعارض في بعضها مع الأعراف والموروثات الاجتماعية ومع ما نادى به الديانات السماوية.

وختاماً فإن مصادر ومراجع هذا العمل يطرح خلاصة الأدبيات الغربية والعربية والوطنية التي كتبت عن قضايا التطوع والمتطوعين فلكل كاتبها لهم منا كل الشكر والثناء الجزيل لعطاءهم وبذلهم الفكري الذي استفدنا وسنستفيد منه كثيراً إن شاء الله.

المبحث الأول

التطوع

مفهوم التطوع:

يعتبر التطوع ركيزة أساسية في بناء المجتمع ونشر التماسك فيه ، و هو ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح ولقد خلق الله الناس لكي يعيشوا في مجتمعات بشرية تختلف في مذاهبها وطرقها في الحياة وكسب العيش ، وتدرجت المجتمعات في هذا المضمار حسب وعي أفرادها وشعورهم بالمسؤولية في أنفسهم وتجاه مجتمعهم، وإدراكهم لقيمة العمل الجماعي والتطوعي ، وبأهمية الوقت ونفع الآخرين ، يحدوهم في ذلك أحاديث الرسول صلى الله عليه وسلم : (خير الناس أنفعهم للناس)، (الإيمان بضع وستون أو بضع وسبعون شعبة أعلاها قول لا إله إلا الله وأدناها إماطة الأذى عن الطريق ، والحياء شعبة من الإيمان)^١ ، (المسلم للمسلم كالبنيان يشد بعضه بعضاً)^٢ (مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى)^٣ . وقال : (لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه)^٤ / ، كما حث القرآن الكريم على فعل الخيرات قال الله تعالى : (وسارعوا إلى مغفرة من ربكم وجنة عرضها السموات والأرض)^٥ .

التعريف اللغوي:

١. (طوع): أصل يدل على الإصحاب والانقياد.

٢. (الطوع): نقيض الإكراه.

٣. التطوع : ما تبرع به من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه.

ومنه قوله تعالى ((واللذين يلمزون المطوعين من المؤمنين))، والمراد اللذين يتطوعون للجهاد، وأصل الكلمة المتطوعين وأدغمت التاء في الطاء

^١ الإمام أبي زكريا يحيى بن شرف النووي، رياض الصالحين من كلام سيد المرسلين، القاهرة، دار إحياء الكتب العربية، (د-ت)، ص ٧٧.

^٢ الإمام المنذرى، مختصر صحيح مسلم، القاهرة، دار الفجر، ط ١، (د-ت)، ص ٤٨٧.

^٣ المرجع نفسه، ص ٤٨٨.

^٤ الإمام أبي زكريا يحيى بن شرف النووي، رياض الصالحين من كلام سيد المرسلين، مرجع سابق، ص ١٠٢.

^٥ حمد بن إبراهيم الحريقي، أهمية العمل التطوعي، مصدر سابق، ص ٢.

^٦ سورة البقرة، آية رقم (١٤٨).

التعريف الوظيفي:

١. التطوع : المعنى المقابل لمفهوم الواجب أو الملزم .

وعليه فهناك عمل تطوعي يقابله عمل إلزامي .

التطوع : المعنى المقابل للعمل الربحي او الوظيفى وعليه فهناك عمل في مؤسسات (غير ربحية - غير هادفة للربح - بدون مقابل مادي) ويقابلها عمل في مؤسسات (ربحية - عمل بأجر).

التطوع : المعنى المقابل للعمل الحكومي والرسمي الوظيفي .

وعليه فهناك أعمال ومنظمات (تطوعية - مدنية) ويقابلها أعمال ومنظمات (حكومية - رسمية) ^٧ .

التطوع هو " المجهود القائم على مهارة أو خبرة معينة و الذي يدل عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب اجتماعي وبدون توقع جزاء مالي بالضرورة" .

وعُرف التطوع بأنه "الجهد الذي يقوم به فرد أو مجموعة من الأفراد بدافع الرغبة دون الحصول على مقابل أو توقع الحصول عليه، ويصبح العمل اجتماعياً عندما تتوجه جهود الأفراد القائمين بالعمل نحو تحقيق غايات تعود بالنفع على المجتمع" .

وتعرفه منظمة الأخصائيين الاجتماعيين بالولايات المتحدة الأمريكية بأنه " جهود يبذلها المتطوعون المتخصصون أو شبه المتخصصين الذين يملكون خبرة أو مهارة معينة ولهم دور فعال في المشاركة لتحقيق خدمات المهنة التي تهدف إلى رفاهة الأفراد والمجتمعات بطريقة تكاملية محققة أكبر نفع ممكن لهم" ^٨ .

والتطوع يأتي من الطاعة وهو ما يتبرع به الإنسان اختياراً دون إلزام أو فرض عليه قال تعالى:(فمن تطوع خيراً فهو خير له) ^٩/^{١٠} .

"التطوع يتضمن جهوداً إنسانية، تبذل من أفراد المجتمع، بصورة فردية أو جماعية، ويقوم بصفة أساسية على الرغبة والدافع الذاتي سواء كان هذا الدافع شعورياً أو لا شعورياً" ^{١١} .

^٧ علي عمر بادحدح، المجتمع المدني، ورقة عمل مقدمة في دورة العمل المدني والألفية الثالثة، مفوضية العون لإنساني، الخرطوم، ٢٠١١م، ص(٢٠-١٩) .

^٨ عثمان بن صالح العامر، ثقافة التطوع لدى الشباب السعودي (دراسة ميدانية)، ٢٥١٤، ص ١١ .

^٩ سورة البقرة، آية رقم (١٨٤) .

^{١٠} أماني قنديل، الموسوعة العربية للمجتمع المدني، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة، دار نوبار للطباعة، ٢٠٠٨م، ص ١١٧ .

^{١١} www: vb.arabseyes.com .

التطوع هو بذل المرء شيء من جهده ووقته وطاقته وامكانياته لتحقيق مصلحة دينية أو دنيوية أو دفع مفسدة أو مضرة دينية أو دنيوية عن أمته أو مجتمعة ابتغاء الأجر عند الله تعالى^{١٢}.

ويمكن تعريف التطوع بأنه خدمات يبادر بها الأفراد خارج إطار عملهم ،سواء ببذل الوقت أو الجهد البشري (المعرفي والعضلي)،وتستهدف مساعدة ودعم الآخرين في المحيط المحلي أو القومي أو الإقليمي أو العالمي بغية قضاء المصالح والتغيير الاجتماعي والتنمية الاقتصادية والتنوير الثقافي ، وفق التوجهات الشرعية والقيم الإنسانية، وتنطلق من مسؤوليات أخلاقية ومجتمعية وبدوافع دينية وإنسانية ، دون توخي أي أهداف ربحية مادية مباشرة^{١٣}.

ويشير تحليل هذه التعريفات إلى استخلاص بعض العناصر الأساسية التي تسهم في تحديد ماهو التطوع وهو :

١. أن التطوع يشمل التبرع بالوقت أو المال أو الجهد.

٢. يتم التطوع دون أنتظار أو توقع مقابل مادي يوازي الجهد المبذول.

٣. يوظف في المجالات التي تعود بالنفع العام على المجتمع أفراداً و مؤسسات.

٤. أن التطوع نابع من دافع و رغبة ذاتية ودون إجبار لتحمل المسؤولية الاجتماعية.

٥. لا يرتبط بمهنة أو تخصص أو شريحة عمرية و إنما يقوم على تنوع المهارات و الخبرات السابقة.

٦. يغلب عليه العمل المؤسس المنظم .

٧. يتنوع بتنوع الاحتياجات الإنسانية حسب طبيعة المجتمع .

وبهذا المفهوم يصبح التطوع نقيض لمفهوم الواجب الذي تملأه العلاقات الوظيفية أو الاجتماعية...ألخ،ومن هنا أتى

الإختلاف بين العمل التطوعي والرسمي وعلى ذات الطريق ،بين القطاع التطوعي (اللا ربحي) والقطاع الخاص (الربحي) أهمية التطوع:

١. بفعل المتغيرات العالمية والمجتمعية و الزيادة السكانية ، لم تعد الحكومات وبخاصة في الدول المتقدمة قادرة بمفردها على تحقيق التنمية المستدامة أو تقديم كافة المساعدات و الاحتياجات، وعليه تبرز أهمية مشاركة المتطوعين لمساندة الإنفاق الحكومي من جانب ، وتوفير الجهود الحكومية للمسؤوليات الكبرى من جانب آخر.

٢. أن التطوع يؤثر في النسق القيمي لدى الفرد ، و أحد المؤشرات الدالة على مستوى نضج الشعور بالمواطنة والإنتماء للوطن .

٣. يمثل التطوع تعبيراً صادقاً عن قدرة الأفراد على التعاون و التشارك خارج أطر الارتباطات التقليدية ، و يعبر بولاء الفرد من الوحدات الاجتماعية الضيقة كالعائلة و العشيرة و القبيلة و الطائفة الدينية إلى دائرة أوسع من الإنتماء للبيئة الاجتماعية، تنتصر فيها فكرة الإرادة الجماعية الهادفة لخير المجموع و من ثم الارتقاء بتنميته.

^{١٢} www.kshfi.net

^{١٣} دليل التطوع،المركز الوطني لخدمات التطوع،القاهرة،(دت)،ص(١).

٤. باعتبار المتطوع من أفراد المجتمع فإنه يتميز بنظرة واقعية خاصة تجاه طبيعة الاحتياجات و المشكلات وكيفية التعامل معها.

٥. وجود نقص في المهنيين مما يستدعي استكمال هذا النقص بالمتطوعين المدربين.

٦. أن التطوع يعبئ الطاقات البشرية و المادية ويوجهها ويحولها إلى عمل مثمر.

٧. يسد التطوع الفراغ في الخدمات ويوسع قاعدتها تحقيقاً لمبدأ الكفاية ، و الوصول بها إلى المناطق المحرومة تحقيقاً لمبدأ العدل.

٨. التطوع ظاهرة هامة للدلالة على حيوية المواطنين وإيجابيتهم ولذلك يؤخذ كمؤشر للحكم على تقدم الشعوب.

٩. يعد التطوع ترجمة فعلية لما توصلت إليه أدبيات التنمية المستدامة من أن هدف التنمية ووسيلتها في نفس الوقت هو الإنسان^{١٤}.

أهداف التطوع:

تنقسم أهداف التطوع إلى قسمين عامة وخاصة:

الأهداف العامة للتطوع:

١. تقليل وتخفيف المشكلات التي تواجه المجتمع.

٢. تنمية روح المشاركة في المجتمع ومواجهة السلبية ولامبالاة.

٣. الإسراع في التنمية وتعويض التخلف.

الأهداف الخاصة للتطوع:

١. إشباع المتطوع لاحساسه بالنجاح في القيام بعمل يقدره الآخريين.

٢. الحصول على مكانه أفضل في المجتمع.

٣. تكوين صداقات وعلاقات.

٤. الحاجة إلى الإلتناء وأنهم جزء من كل يعطيهم الأمان والوجدان الجماعي.

٥. تحقيق الذات^{١٥}.

أشكال التطوع:

هناك شكلين من أشكال التطوع هما:

١. فردي (غير المؤسسي): وهو سلوك اجتماعي يمارسه الشخص من تلقاء نفسه في مجتمعه ليلبي حاجة نفسية ذاتية ولا

يريد مقابل مادي، لا يرتبط بالأنضمام إلى منظمة أو جمعية ما، فعند الشدائد ينطلق الجميع لمساعدة أقارب أو جيران

أو أبناء قرية أو وطن واحد بل أحياناً تمتد المساعدة وأعمال التطوع غير المؤسسي إلى خارج الوطن من منطلق القيم

الدينية والاجتماعية.

^{١٤} عثمان بن صالح العامر، مصدر سابق، ص ١٢ .
^{١٥} www.shababsyria.org

٢. مؤسسي: وهو أكثر تقدم وتطور ويتسم بالتنظيم الإداري والإعداد المسبق له ويتميز بالتأثير الملموس على المجتمع مثل المنظمات والمؤسسات والهيئات الخيرية حكومية أو أهلية و تتميز باستثمار الجهود البشرية والمادية وتوجيهها الوجهة الصحيحة لخدمة المجتمع^{١٦}.

أنواع التطوع:

١. التطوع بالمال : صدقات، تبرعات، قروض، أسهم وقفية، أوقاف،... الخ.
٢. التطوع بالعمل والجهد : النفير، الفرع، السقيا،... الخ.
٣. التطوع بالجاء والعلاقات : الجودية، المشورة والتوفيق الاجتماعي (الخطوبة-الطلاق)... الخ.
٤. التطوع بالوقت : القوافل التعليمية والصحية والثقافية (الروابط الجامعية)،... الخ.
٥. التطوع بالفكر والرأي والخبرة : تدريب استشارات، دراسات وبحوث،... الخ.

مميزات العمل التطوعي :

١. المشاركة لكل ألوان الطيف الاجتماعي والسياسي.
٢. رفض البيروقراطية والتسلسل الهرمي.
٣. سهولة المحاسبة .
٤. سهولة اتخاذ القرار .
٥. المساواة .
٦. وسيلة لتحقيق (السلطة الخامسة) حقوق الإنسان .
٧. الشعور بالإنتماء .
٨. تحقيق الذات .
٩. تفجير الطاقات وتوظيفها^{١٧}.

مصادر التطوع :

يمكن الحصول على المتطوعين من مصادر متعددة مثل :

١. بعض سكان المجتمع الذين يتحسسون واجبهم، أو أنهم مارسوا أعمال الخير في المجتمع .
٢. الطلاب على مختلف مستوياتهم، خصوصاً أولئك الطلاب الذين يدرسون العلوم الاجتماعية .
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 .

^{١٦} www.arabvolunteering.org

^{١٧} حسام سليمان، مقال منشور في صحيفة الحوار المتمدن الإلكترونية، العدد ٢٧، ٢٠٠١-٩-٢٠٠٧م.

٦. قد تستفيد بعض المنظمات من الجهود التطوعية لبعض من الذين استفادوا من خدماتها^{١٨}.
الإهتمام بالتطوع:

في ظل الاهتمام العالمي المتصاعد بالتنمية ومفاهيمها تبنى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مصطلح التنمية الإنسانية ليؤكد أن التنمية ليست مجرد تنمية موارد بشرية ، أو حتى تنمية بشرية ، أو وفاءً بالاحتياجات الأساسية للناس ، وإنما هي نهج أصيل للإنسانية في التنمية الشاملة المتكاملة للبشر والمؤسسات المجتمعية، وإذا كانت تبعات تحقيق التنمية تقع علي القطاع الحكومي و القطاع الخاص و القطاع التطوعي فإن المفهوم الحديث للتنمية الإنسانية يولي عناية خاصة للقطاع التطوعي (القطاع الثالث) ، مما حدا بمجتمعات العالم إلى الاهتمام بالتطوع ، ووضع الآليات التي تمكن من الاستفادة القصوى من المتطوعين والخبرات التي يرغبون في تقديمها وتوظيفها في السياق التنموي، وأصبح حجم المنظمات التطوعية وأعداد المتطوعين بها من مقاييس تقدم المجتمعات .

وفي سياق تنامي الاهتمام العالمي بالعمل التطوعي في عام ١٩٨٥ م أصدرت الجمعية العمومية للأمم المتحدة قرارها رقم ٤٠/٢١٢ والذي أقر الخامس من شهر ديسمبر كيوم عالمي للمتطوعين تقديراً واعترافاً بإنجازاتهم ودعمهم للآخرين والمجتمع وفي هذا اليوم من كل عام تشارك المؤسسات الحكومية والمنظمات التطوعية في الاحتفال باليوم الدولي للمتطوعين تعبيراً عن إيمانها بالدور الهام الذي يمكن أن يؤديه العمل التطوعي في شتى مجالات العمل التنموي والإنساني من صحية واجتماعية وبيئية وفي مواجهة الكوارث والحروب وبناء المجتمع الأفضل. وفي شهر مارس من عام ١٩٩٠ م صدر الإعلان العالمي للتطوع والذي يشتمل على مفاهيم ومبادئ أساسية وتوجيهات عامة للمتطوعين ومنظماتهم للاسترشاد بها في العمل من أجل خدمة وتنمية مجتمعاتهم. وفيما يلي نص الإعلان:

" أن المتطوعين انطلاقةً من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام ١٩٤٨ ، يقدرون ارتباطهم والتزامهم بالتنمية الاجتماعية والثقافية والسياسية في عالم متغير، ويعتقد أن كل فرد له حق الاجتماع السلمي وتأسيس جمعيات". لقد كرست الأمم المتحدة هذه العام الدولي بهدف نشر مفاهيم التطوع ومنح التقدير لمنجزات ملايين المتطوعين في العالم ودورهم في رفع مستوى الحياة الاجتماعية والاقتصادية لمواطنيهم، ويؤكد هذا المفهوم: " على أن التطوع لبنة أساس تبنى عليها التنمية المجتمعية التي تهدف إلى خلق علاقة مع المجتمع عبر جعل البشر وخدمتهم بؤرة لأي نشاط تنموي. وتتحمل مسؤولياتها الحكومات والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني"^{١٩}. وقررت الجامعة العربية اعتبار يوم الخامس عشر من يوليو من كل عام يوماً للعمل الوطني بالدول العربية بغرض الترويج للأعمال التطوعية ، باعتبارها مجالاً حيويًا لأنشطة اجتماعية واقتصادية وثقافية بالغة الأهمية، وأحد أهم وسائل ردم الفجوة بين المجتمع والدولة من جهة وبين الفرد والحياة الاجتماعية العامة من جهة أخرى في جو من التعاون والتنسيق بينه وبين الدولة^{٢٠}. وتماشياً مع هذا الإهتمام العالمي والعربي بالعمل التطوعي أعلن السيد رئيس الجمهورية في العام ٢٠٠٥ م

^{١٨} www.saudi volunteers.org.

^{١٩} www.schoolarabia.net/volunteer/volunteer.

^{٢٠} عثمان بن صالح العامر، مصدر سابق، ص ٢.

أن يكون يوم الحادي عشر من يونيو يوماً وطنياً للتطوع كل عام للتذكير بقيمة التطوع وتعميقها في وجدان الشعب السوداني.

القيود والإشكاليات التي تحد من التطوع:

١. البيئة التشريعية والقانونية:

تعتمد المنظمات التطوعية في تنفيذ مشروعاتها المتمثلة في برامج المساعدات الإنسانية والخدمات وغيرها على الكوادر البشرية المؤمنة بأهداف العمل الإنساني والتي تعبر عن إيمانها بهذه الأهداف من خلال تقديم خدماتها على سبيل التطوع، وعلى الرغم من التحاق هذه الكوادر البشرية بالمنظمات التطوعية كمتطوعين للعمل على تنفيذ المشروعات التي تناسب مع مجالات تأهيلهم واهتماماتهم، تقدم لهم المنظمات بعض (الحوافز) كمنحيات لتعويضهم على القيام بأعبائهم دون أن تكون هنالك علاقة مخدم بمستخدم بين المتطوع والمنظمات التطوعية، ولكن لعدم وجود تكييف قانوني واضح - في القوانين التي تنظم العلاقة بين المخدم والمستخدم - لعلاقة المتطوع بالمنظمات التطوعية التي يلتحق بها لتنفيذ مشروعاتها على سبيل التطوع، ولعدم استثناء هذه العلاقة من تطبيق أحكام قانون العمل لسنة ١٩٩٧م عليها، ولعدم تبني قانون تنظيم العمل التطوعي والإنساني لسنة ٢٠٠٦م للتعريف بوضوح المقصود بالمتطوع وعلاقته بالمنظمات التطوعية، وهمل تكسبه هذه العلاقة أي حقوق في مواجهة المنظمات التطوعية وتترتب عليها التزامات لصالحه، هذا الوضع يصنع تعقيدات يمكن تلخيصها في أن علاقة المتطوع بالمنظمات التطوعية إذا اعتبر أنها علاقة مخدم بمستخدم تعني أن المتطوع يكتسب كافة حقوق العاملين التي نص عليها قانون العمل لسنة ١٩٩٧م وبالتالي إذا قضى في العمل على تنفيذ مشروعات المنظمة فترة تزيد عن ثلاثة أشهر يمكنه اللجوء لمكتب العمل ومن بعده لمحكمة العمل للمطالبة بجميع الاستحقاقات التي نص عليها قانون العمل لسنة ١٩٩٧م للعامل، الأمر الذي يضع المنظمات أمام إلتزامات لم تكن موضوعه في الإعتبار نسبة لمحدودية الموارد وحصرتها على تنفيذ المشروعات خاصة وأن المنظمات لا تنظر عند بداية العلاقة لعلاقتها بالمتطوع بإعتبارها علاقة مخدم بمستخدم تترتب عليه إلتزامات مالية بموجب قانون العمل لسنة ١٩٩٧م، مما يخل بالترتيبات الموضوعية ويفقد المنظمات القدرة على تنفيذ مشروعاتها. وحتى لو افترضنا أن المنظمات التطوعية يمكن أن تلجأ لتجاوز هذه التعقيدات بعدم التمسك بالمتطوعين لفترة تزيد عن ثلاثة أشهر وهي فترة الإختبار التي نص عليها قانون العمل لسنة ١٩٩٧م والتي يمكن من خلالها إنهاء خدمة المستخدم من جانب المخدم، فهذا الإلتجاه يفقد المنظمات التطوعية إمكانية الإستفادة من الكوادر البشرية التي تتمتع بالكفاءة والخبرة المكتسبة في تجاربها السابقة في مجال العمل التطوعي وتنفيذ مشروعاته، ومن المعلوم بدهاءة أن نجاح أي مشروع يتوقف على قدرة وكفاءة المنفذين له خاصة وأن أهم عنصر في ضبط النفقات وتقليل التكلفة هو كفاءة وخبرة الكادر البشري المنفذ للمشروع.

وعلى الرغم من الإلتجاه الحديث للدولة المدنية في تفعيل دور المجتمع المدني للاطلاع بادوار مساعده تهدف لتخفيف العبء عن الدولة، وحث أعضاء المجتمع للمشاركة في توفير وترقية الخدمات وتحسين المستويات الاقتصادية والاجتماعية

وتقديم المساعدات الإنسانية والإغاثية للمحتاجين ، كان لابد من تطور تشريع يتبنى هذه الأهداف ويدفع بها عن طريق توسيع نطاقها بتسهيل الإجراءات للإنتظام في كيانات مجتمعية محدودة طالما كان الهدف منها خدمة مجتمعها الضيق - في الأحياء مثلاً - بترقية مستوى الخدمات مثل تنظيم حملات اصحاح البيئة وغيرها ، ولكن على الرغم من أن قانون تنظيم العمل الطوعي والإنساني لسنة ٢٠٠٦ م تبنى فكرة تحفيز الداعمين لأنشطة ومشروعات المنظمات التطوعية باعفاء أموالهم الممنوحة لأي عمل طوعي أو خيري من الضرائب وذلك في المادة (٣/٢٩) منه، نجد أن تعامل القانون أجبه إلى تضيق نطاق التطوع لأداء أي عمل طوعي وذلك بأن أعتبر مرتكباً لمخالفة كل شخص أو مجموعة من الأشخاص تمارس نشاطاً لمنظمة طوعية دون تسجيل وفقاً لأحكام قانون العمل الطوعي والإنساني لسنة ٢٠٠٦ م . هذا النص يعتبر تقييد يتعارض مع الأهداف الأساسية للعمل التطوعي وتطوره في المجتمعات التي تتسع وتزيد احتياجاتها ومتطلباتها مع تراجع دور الدولة في تلبية تلك الاحتياجات ، الأمر الذي حض المجتمع المدني على الإنتظام في كيانات مجتمعية ضيقة للإطلاع بالأدوار لخدمة الأعضاء فيه وتوفير احتياجاتهم . ودون أن تكون هناك قوانين منظمة عرف مجتمعا التطوع وأهداف العمل التطوعي من خلال رسوخ قيم إجتماعية لدينا تتمثل في التكافل والنفير واغاثة الملهوف وإعانة المحتاج ، وحيث أن القانون وجد أساساً لتنظيم المجتمعات فلا بد في إرتكازه وقيامه على قيم المجتمع لأن دور القانون الحفاظ على القيم الاجتماعية وحمايتها .

علية وحيث أن الكيانات المجتمعية الضيقة في الأحياء تنتظم تطوعاً لتلبية احتياجاتها وخدمة أعضائها بصورة عفوية تعبر عن رسوخ القيم الاجتماعية المتوارثة والمتأصلة فيها دون أن يكون هدفها تأسيس هيئات وهيكل تنظيمية ووفقاً للقانون فمن المفترض الا تشكل هذه الممارسة مخالفة بموجب المادة (٢٣) من قانون تنظيم العمل الطوعي والإنساني لسنة ٢٠٠٦ م التي تحد من التطوع غير المنتظم في المجتمعات خاصة وأن أنشطة المنظمات التطوعية المسجلة بموجب القانون لا تستهدف في غالبيتها مجتمعات الأحياء السكنية ومشاكلها اليومية ذات الصلة بالخدمات وتحسين البيئة وخاصة أن التطوع ونشر ثقافته إستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصال (شبكات التواصل الاجتماعية) في تقديم الخدمات والقيام بالحملات التطوعية الإنسانية متعددة الأطر التشريعية والجغرافية والتنظيمية الجامدة.

لكل ما تقدم نرى إعادة النظر في المادة (٢٣) المشار إليها في قانون تنظيم العمل الطوعي والإنساني لسنة ٢٠٠٦ م وذلك بعدم تضيق نطاق التطوع لأداء الأعمال التطوعية وتوسيع مواعين العمل التطوعي بالسماح للكيانات التي لا تستوجب أنشطتها التسجيل وفقاً للقانون لتعمل تطوعاً في خدمة مجتمعاتها .

لذلك هذه المشكلة تعتبر من أكبر العقبات التي تواجه العمل التطوعي والإنساني ولم تجد المعالجة من خلال القوانين ذات الصلة، عليه ولتفادي هذه المشكلة لا بد من إدخال تعديل على قانون تنظيم العمل الطوعي والإنساني لسنة ٢٠٠٦ م لتبني تعريف واضح للمقصود بالمتطوع وتحديد علاقته بالمنظمات التطوعية وتوضيح حقوقه بموجب هذه العلاقة وأهم من كل ذلك استثناء علاقة المتطوع بالمنظمات التطوعية من تطبيق أحكام قانون العمل لسنة ١٩٩٧ م.

٢. القيم المجتمعية:

نرجع بعض الأسباب التي تحد من التطوع في بعض المجتمعات إلى عزوف الشباب خاصة حديثي التخرج من المراحل التعليمية المختلفة الذين يسعون إلى إيجاد فرص عمل توفر لهم مستقبل حياتهم، إضافة إلى انتظار أسرهم لتحمل المسؤولية معهم والمساهمة في سد النقص الذي يرتبط بالأسرة، وأيضاً عزوف النساء في كثير من الأوقات عن التطوع لعوامل كثيرة منها الرؤية التقليدية لتقسيم الأدوار وفقاً للنوع إضافة إلى المسؤوليات الأسرية، إضافة إلى خوف الغالبية من الوصمة بالإستغلال الشخصي للموارد عند تقديم الخدمات للمستفيدين.

٣. الوعي العام بالتطوع:

ضعف ثقافة التطوع والوعي بأهمية المشاركة المجتمعية كقيمة إنسانية عبر الوسائط الإعلامية والتربوية المختلفة إضافة إلى الضعف الإعلامي والتوعوي لدى المنظمات التطوعية في نشر أهمية التطوع وكيفية استقطاب المتطوعين للمشاركتهم في تنفيذ برامجها وأنشطتها المختلفة.

٤. الأوضاع الاقتصادية:

الضغوط الاقتصادية تجعل جميع فئات المجتمع تبحث عن فرص عمل لتوفير المال الذي يساعدهم على الحياة أو لزيادة الدخل، مما أضعف التطوع لعدم حصول المتطوع لمقابل مادي مع قيمة الوقت والجهد المبذول منه، وهذا لا يتسق مع المفهوم العام للتطوع الذي يتلخص في توفير بعض الوقت والجهد دون عائد مادي نحو عمل تطوعي (منتظم أو غير منتظم) خدمة للمجتمع.

المبحث الثاني

المتطوع

المتطوع:

تكمن الأهمية الكبرى للعمل التطوعي في أنه يعمل على مشاركة المواطنين في قضايا مجتمعتهم، ويؤدي العمل التطوعي على التقليل من أخطار العزل الاجتماعية والسلوك المنحرف داخل المجتمع، عن طريق أنغماس الأفراد في القيام بأعمال من شأنها أن تشعرهم بأنهم مرغوب فيهم، ويضاف إلى ذلك أن هذه المشاركة التطوعية ستؤدي إلى تنمية قدرة المجتمع على مساعدة نفسه، عن طريق الجهود الذاتية التي يمارسها المتطوعون، وكل فرد يستطيع التطوع من كل الأعمار والجنسيات والأديان والطوائف والمناطق والمهن والمهارات من ذوي القدرات أو الإعاقات .

والمتطوع: هو الشخص الذي يتمتع بمهارة أو خبرة معينة أو قدرة مالية معينة لأداء واجب اجتماعي طوعية وبإختياره وتبرعه بماله لا يكون له أي مردود مقابل لجهده المبذول ولكن في صورة جزاء مالي رمزي لتغطية نفقات معينة كأجر المواصلات وخلافه أو تكريم شخصي لمساهمته الخيرية^{٢١}.

المتطوع: هو من يمنح نفسه ووقته بكامل إرادته لأي شكل من أشكال الخدمة^{٢٢}.

المتطوع: هو شخص لديه مهارات وقدرات معينة يستطيع تسخيرها لخدمة مجموعة من الأفراد أو المؤسسات أو المجتمع ككل حيث أنه يهب وقته وجهده وتفكيره لخدمة قضية جديدة بالاعتبار^{٢٣}.

لماذا علينا أن نتطوع:

١. مساعدة الآخرين .

٢. الاهتمام بنشاط أو عمل معين .

٣. التعلم واكتساب الخبرات .

٤. شغل وقت الفراغ^{٢٤}.

حقوق وواجبات المتطوع:

أولا / حقوق المتطوع:

من حقه كمتطوع أن:

١. تشعر أن جهودك تساهم فعليا في تحقيق أهداف المؤسسة.

٢. العمل على تدريبه وتنمية قدراته باستمرار.

^{٢١} فؤاد علي بكر علي، العمل التطوعي وأهميته، مقال نشر على مدونة مكتوب، ٢٨/يونيو/٢٠١١م

^{٢٢} موقع الشبكة السعودية لذوي الإعاقة.

^{٢٣} www.pfppa.org

^{٢٤} www.momken.org

٣. تتعلم كيفية تحسن مهارتك في العمل الذي تقوم به.
 ٤. تتعامل باحترام.
 ٥. تتوقع إلا يضيع وقت بسبب سوء التخطيط في المؤسسة.
 ٦. تسأل الأسئلة وتقدم الاقتراحات بخصوص العمل الذي تقوم به.
 ٧. تحظى بالثقة والائتمان على المعلومات السرية الضرورية للقيام بعملك.
 ٨. تنال التقدير على العمل الذي قمت به.
 ٩. تعطى إثبات أو تقييم خطى لعملك الذي قمت به إذا طلب منك ذلك .
 ١٠. أن تكون المهام المسندة إليه تتناسب مع قدراته وإمكانياته.
 ١١. إعلامه بكل ما هو جديد في المؤسسة.
- ثأنيا / واجبات المتطوع:
١. المشاركة في الأنشطة والفعاليات التطوعية .
 ٢. العمل في فريق واحد.
 ٣. احترام الآخرين.
 ٤. تنفيذ أوامر المسؤولين.
 ٥. العمل بكل جدية ونشاط^{٢٥}.
 ٦. تحافظ على سرية المعلومات المؤتمن عليها.
 ٧. تلتزم بمواعيدك أو أن تعتذر عنها قبل وقت كاف حتى يتسنى للمؤسسة القيام بالترتيبات اللازمة.
 ٨. تقبل المهام الملائمة لك بدون تدمير^{٢٦}.

معايير اختيار المتطوعين:

١. السمعة الطيبة لدى المجتمع.
٢. أن يكون لديه الوقت لأداء العمل التطوعي .
٣. الخبرة في مجال العمل.
٤. لديه القدرة على الاتصال والعلاقات العامة .
٥. القدرة على العمل بروح الفريق .

^{٢٥} www.momken.org
^{٢٦} دليل التطوع، المركز الوطني لخدمات التطوع، القاهرة، (د-ت)، ص ٨.

٦. الثقة بالنفس والتأثير في الآخرين.

العوامل التي تساعد على تحسين أداء عمل المتطوعين:

١. جهاز إداري متعاون ومحل ثقة المجتمع.

٢. وضوح أهداف المؤسسة وبرامجها ومناسبتها لحاجة المجتمع.

٣. توافق رغبة المتطوع مع أهداف المؤسسة.

٤. وجود هيكل وظيفي متكامل بالمؤسسة.

٥. إعداد برامج تدريبية مناسبة للمتطوعين، ومتابعة مستوياتهم أولاً بأول، وتوجيههم نحو الأفضل^{٢٧}.

العوامل التي تعوق عمل المتطوعين:

١. عدم وضوح الهدف من العمل بالنسبة لهم.

٢. اختلاف وجهات النظر بينهم وبين إدارة المؤسسة.

٣. عدم تحديد دور معين يلتزم به المتطوع.

٤. عدم أهليته للعمل المكلف به.

٥. عدم الجدية والالتزام بتعليمات المؤسسة^{٢٨}.

الخطوات التي يجب مراعاتها لإدارة جهود المتطوعين:

١. تحديد المهام المطلوبة من المتطوعين.

٢. تحديد الحد الأدنى المطلوب لمؤهلات المتطوعين من حيث: العمر، والتعليم، والخبرة الشخصية.

٣. مقابلة المتطوعين واختيارهم.

٤. توزيع المتطوعين على المهام.

^{٢٧} دليل التطوع، مرجع سابق، ص ٩.
^{٢٨} www.medadcenter.com

٥. توجيه وتدريب المتطوعين.

٦. الإشراف والتقييم.

٧. تقدير الجهود التطوعية معنوياً^{٢٩}.

استقطاب المتطوعين:

أن استقطاب المتطوعين من أهم المهام التي يجب أن توظف لها المنظمات التطوعية كل طاقاتها؛ لأن ذلك يضمن نجاح تلك المنظمات في ظل الصعوبات التي تواجهها حيث الصراعات والظروف الاقتصادية التي يمر بها العالم، بالإضافة إلى الكوارث الطبيعية والتي تزداد يوماً بعد يوم. ويستوجب تعميق مفهوم التطوع والحث عليه، والدعوة لاستقطاب المتطوعين، وذلك عبر إنشاء إدارة بالمنظمات التطوعية تحت مسمى (إدارة استقطاب المتطوعين) تكون مهامها:

١. حصر احتياجات المنظمة من المتطوعين.

٢. استقباهم وتسجيلهم وتحديد تخصصاتهم والتعرف على إمكاناتهم ومهاراتهم والأوقات المناسبة لهم.

٣. تنظيم لقاءات تعريفية بالمؤسسة وأنشطتها وعرضها على المتطوعين الجدد.

٤. تنظيم برامج تدريبية لهم لتنمية قدراتهم.

٥. توزيع المتطوعين على وحدات العمل، ومتابعة وتقييم أدائهم.

٦. تقييم جهود المتطوعين للارتقاء بأداء مؤسسات التطوع^{٣٠}.

استقطاب المتطوعين له دور فعّال في حياة الأفراد والمجتمعات ومؤسسات التطوع لأنه:

١. يساعد في سد العجز الموجود في بعض المهارات التي يحتاجها المجتمع.

٢. يساعد مؤسسات التطوع في التعرف على احتياجات المجتمع وتعريف المجتمع بخدمات وأنشطة مؤسسات التطوع.

٣. وجود متطوعين يقلل من الأعباء المالية على المؤسسات التطوعية.

^{٢٩} www.medadcenter.com، مصدر سابق

^{٣٠} المصدر نفسه.

٤ . يساعد التطوع المتطوعين على اكتساب خبرة واستثمار أوقات الفراغ بطريقة مجدية، وإشباع الكثير من الحاجات النفسية والاجتماعية^{٣١}.

أساليب جذب المتطوعين:

للتمكن من جذب المتطوعين ينبغي أن نجيب علي عدد من التساؤلات منها:

من أين يأتي المتطوعون؟

وبوجه عام يمكن القول أن المصدر الرئيسي للمتطوعين هو المجتمع وأن المستفيدين من خدمات المنظمات التطوعية هم أهم مصدر للتطوع حيث أنهم أول من يدرك أهمية الخدمات التي تقدمها هذه المنظمات.

كيف يأتون؟

هناك أساليب مختلفة للتخطيط لحمالات جذب المتطوعين:

١ . حملة جذب موسعة: ويلجأ لذلك الأسلوب في حالتين:

الحالة الأولى: أن تكون المنظمة بحاجة لعدد كبير من المتطوعين لفترة زمنية قصيرة وذلك لمناسبة محددة.

الحالة الثانية: أن تكون المهام التطوعية بسيطة ولا تحتاج إلى مهارات أو كفاءات خاصة ويستطيع الكثير القيام بها بتدريب بسيط.

وتنفذ تلك الحملة بنشر معلومات بسيطة عن المنظمة والمهام المطلوبة، ويتم ذلك عادة عن طريق توزيع مطبقات تعريف بالمنظمة، وتعليق الملصقات، والإعلام عن الأنشطة في التجمعات المختلفة التي يتواجد بها متطوعين.

٢ . حملة جذب مستهدفة:

^{٣١} www.medadcenter.com، مصدر سابق.

حملة الجذب هنا هي خطة محددة تستهدف ضم عدد قليل معين من المتطوعين تتوجه لهم تحديدا ودون غيرهم. وتلجأ المنظمة لهذا الأسلوب في حالة ما إذا كانت المهام المطلوبة من المتطوعين تتطلب مهارات وخبرات متخصصة و تستهدف الحملة هؤلاء الذين تتوفر فيهم تلك المهارات. و يتطلب التخطيط لمثل هذه الحملة الإجابة على عدة تساؤلات:

ماذا نحتاج (المهمة)؟

ما الذي يستطيع المتطوعون تقديمه؟

كيف يمكن الاتصال بهم؟

ما الذي يمكن أن يحفزهم؟

٣- حملة جذب الدائرة المحيطة:

هي تلك الحملة التي تستهدف جذب أولئك المحيطين بالمنظمة وأنشطتها، وهم الذين على اتصال بها ونحاول جذبهم للقيام بمهام تطوعية. وهؤلاء يمكن أن يضموا:

- المستهدفين من خدمات المنظمة.

- أصدقاء المتطوعين الحاليين وأصدقاء الموظفين.

- المجتمع المحيط بمواقع أنشطة المنظمة.

- المتضررين بمشكلات تعمل المنظمة على حلها.

وميزة تلك الحملة أنها تستهدف أشخاص على دراية بأنشطة المنظمة وأهدافها أو بالمشكلات التي تعمل على حلها^{٣٢}.

رسالة جذب المتطوعين:

لكل حملة جذب متطوعين رسالتها الخاصة، تلك الرسالة توضح لماذا تحتاج المنظمة لمساهمة وجهود المتطوعين (الوقت أو الجهد أو المال ..إلخ)، ويجب أن تكون رسالة قصيرة و بسيطة ومباشرة بحيث توضح للمتطوع الاحتياج لجهوده و النتائج الإيجابية التي يمكن تحقيقها من تطوعه، ويجب هنا التأكيد على حاجة المجتمع لخدماته وليس فقط حاجة المنظمة.

ملء استمارة التطوع^{٣٣}

يجب أن تعد المنظمة استمارة طلب تطوع تتضمن بيانات أساسية تساعد المنظمة على تحديد الدور المحتمل الذي يمكن أن يؤديه المتطوع.

اختيار المتطوعين ومقابلتهم:

أحد المعايير الأساسية لبرنامج التطوع هو ضم متطوعين مؤهلين فعلاً للمهام المطلوبة ومؤمنين برسالة المنظمة، وبالتالي فإن هدف المقابلة هو الخروج بالمعلومات التي تحتاجها المنظمة عن المتطوع واستعداده لتحقيق رسالتها وذلك بهدف اختيار العناصر الأفضل للقيام بالمهمة.

تمر المقابلة بعدة مراحل:

١. قبل المقابلة: مراجعة الأسئلة التي قمنا مسبقاً بإعدادها والتي تعكس المهام المطلوبة، مراجعة التوصيف الوظيفي، ومراجعة استمارة التطوع التي تقدم بها المتطوع.

٢. بدء المقابلة:

الترحيب بالمتطوع، وإشعاره بجزو من الود والألفة.

٣. المقابلة:

بناء على المهام المطلوبة وفق التوصيف لها، نقوم بطرح أسئلتنا على المتطوع، والتي يمكن أن تكون إما اختبار شفوي لمهاراته أو حوار بين أصدقاء، ويحدد ذلك بناء على المهارات المطلوبة. ويجب أن نتأكد من أننا قد طرحنا على كل منهم الأسئلة الأساسية التي قمنا بإعدادها^{٣٤}.

^{٣٣} ملحق رقم (١)
^{٣٤} ملحق رقم (٢)

كما يجب أن نتأكد أننا قد أتحنا للمتطوع الفرصة كاملة للإجابة عن أسئلتنا ودون مقاطعة. ويجب أن نتذكر دائماً أن المتطوع هو أيضاً يحاول اكتشافنا واختبارنا والتعرف علينا وعلى المنظمة، لذا يجب إتاحة الفرصة له لطرح أسئلته واستفساراته.

٤ . إنهاء المقابلة:

تعد هذه من أصعب المراحل، ويجب هنا أن نقوم بمراجعة مضمون المقابلة والتأكد أن كل منكما قد حصل على المعلومات التي يبتغيها، ثم أعرض على المتطوع المراحل اللاحقة التي ستعقب المقابلة. ومن الضروري أن يكون لدى المتطوع مؤشرات واضحة تعكس مدى إعجابك به واستعداد المنظمة للاستعانة بجهوده^{٣٥}.

٥ . الختام: أشكر المتطوع على اهتمامه ومجهوداته.

توزيع المهام على المتطوعين:

١ . تكليفه بالمهام:

يعتمد ذلك على المعلومات التي حصلنا عليها من استمارة التطوع والمقابلة، وتتم عملية إستيعابه بالتنسيق التام بين المتطوع والمشرف، ولا بد أن يكون واضحاً للطرفين أنه يمكن تغيير مهام المتطوع إذا لم يتوفق في تنفيذ المهام الموكلة إليه.

٢ . عقد اتفاق^{٣٦}:

نقترح أن يوقع اتفاق مكتوب بين المنظمة والمتطوع تحدد فيه التزامات كل طرف تجاه أداء مهمة التطوع، وتحدد مكونات ذلك التعاقد تبعاً لوضع واحتياج كل منظمة، ويمكن أن يتضمن العقد مسؤوليات كل من المتطوع والمنظمة، كما يمكن أن يستخدم العقد كمرجعية عند تقييم المتطوع، ويرجع إليه عند اتخاذ القرار بإنهاء التعاقد. وأخيراً يجب أن ندرك دائماً أنه بالرغم من أن العقد لا يعد وثيقة قانونية بالمعنى المتعارف عليه إلا أنه يجب أن يحترم دائماً من الطرفين كوثيقة التزام أخلاقية.

بناء قدرات المتطوع:

توجيه وتدريب المتطوعين:

^{٣٥} www.ngoconnect.net، مصدر سابق.

^{٣٦} ملحق رقم (٣).

وتتمثل هذه المهمة في إمداد المتطوع بالمعلومات والمهارات التي يحتاجها بما يؤدي إلى تسهيل أداءه لمهامه كالتالي:

١. **توجيه المتطوع:** يحتاج المتطوع للتعرف على المنظمة ونظام العمل بها حتى يصبح جزء منها ويقوم بمهامه التطوعية داخلها وفق الإطار العام للنظام والسلوك داخل المنظمة، ويتضمن ذلك إعطاء المتطوع المعلومات التالية:

- نبذة عن تاريخ المنظمة وخلفية نشاطها.
- أنشطتها الحالية وبرامجها المختلفة.
- معلومات عن المستهدفين من خدمة المنظمة وأنشطتها.
- هيكل المنظمة الوظيفي.
- النظم والسياسات العامة والإجراءات المتبعة داخلها.
- نظام إدارة الجهود التطوعية.
- وصف مهام المتطوع.

٢. **تدريب المتطوع:**

يهدف التدريب إلى إكساب المتطوع المهارات والمعلومات والسلوكيات التي يحتاجها للقيام بمهامه. ويجب أن يكون البرنامج التدريبي للمتطوع عملي ويعتمد على خبرات واحتياجات المتطوع كما يجب أن يوضح البرنامج للمتطوع النقاط التالية:

كيف يجب أن يؤدي المهام المحددة؟

ما الذي يجب عليه القيام به؟ وما الذي يجب عليه تجنبه؟^{٣٧}

المتابعة والإشراف و التقييم

معايير تقييم عمل المتطوع:

- مدى كفاءة المتطوع في أداء المهمة/المهام المسندة إليه.
- مدى احترامه للمواعيد والالتزام.
- الوقت الذي يعطيه للمنظمة.
- مدى الاستجابة والتعاون (العمل في فريق).

^{٣٧} www.ngoconnect.net، مصدر سابق.

- مدى الإحساس بالمسئولية (حسن الأداء والالتزام).
- إلى أي مدى يمكنه الإستمرار في العمل التطوعي.
- سلوكيات المتطوع (مدى حبه وإقباله على العمل ومساعدة الآخرين).

وسائل الاحتفاظ بالمتطوعين وتقديرهم:

من الأهمية بمكان أن تقوم المنظمات بتشجيع وتحفيز المتطوعين لتعميق مفهوم الإنتماء للجماعة وتطوير العمل التطوعي من خلال:

١. فهم شخصية المتطوع ومعرفة أحواله ومراده ونفسيته وتخصه وميوله.
 ٢. إيجاد عمل يناسب تخصصه وميوله ووقته المتطوع به.
 ٣. تهيئة الموقع المناسب لعمله.
 ٤. الثقة به: ومن ذلك استشارته، والأخذ برأيه الصائب، وإشراكه في الاجتماعات.
 ٥. تكرار تذكيره وتحفيزه بفضل عمله وأهميته جهده.
 ٦. استيعابه وسعة الصدر له والابتسامه في وجهه والاستماع إليه .
 ٧. موافاته بالتقارير المفصلة عن آثار تطوعه.
 ٨. إيجاد مكتب خاص يهتم بالمتطوعين وتقديم الخدمات اللازمة لهم ومتابعة أحوالهم ومطالبهم.
 ٩. إشراك المتطوعين بوضع الخطة السنوية للبرامج والأنشطة وتقييمها.
 ١٠. عقد الاجتماعات الدورية للمتطوعين لسماع وجهات نظرهم واقتراحاتهم وآرائهم حول البرامج والأنشطة التي يرغبون بالمشاركة بها.
 ١١. التكريم السنوي للمتطوعين من خلال شهادات وهدايا رمزية.
 ١٢. الاتصال والتواصل بين جميع المتطوعين سواء بشكل جماعي أو فردي.
 ١٣. تتحمل المنظمة التكاليف المادية الرمزية للمتطوعين.
 ١٤. قيام المتطوعين المهرة بتدريب غيرهم من المتطوعين.
 ١٥. توفير المراجع والأدبيات الخاصة حول التطوع في مكتبة المنظمة أو المكتبة المحلية^{٣٨}.
- كيفية استقطاب المتطوعين :
١. تقديم حوافز للمتطوعين .
 ٢. إيجاد مراكز ومواقع إلكترونية تقوم بتوفير فرص للعمل التطوعي حسب المناطق، خصوصاً في فترات الإجازات. ٣.
 ٤. إقامة ملتقى تطوعي سنوي .
 ٤. تخصيص ساعات من أوقات الطلبة في مراحل التعليم المختلفة للمشاركة في العمل التطوعي .

^{٣٨} عمر رحال، الشباب والمؤسسات والأطر والمشاريع والنوادي الشبابية، بحث غير منشور، ٢٠٠٦م.

٥. تفعيل فكرة التطوع الصيفي لاستقطاب الطلاب في فترات الإجازات السنوية .
٦. إيجاد فرص لأعمال تطوعية للمتقاعدين، ويجري ذلك من خلال الشركة أو المؤسسة التي كان يعمل بها المتقاعد .
٧. نشر استمارات دعوة للتطوع في المؤسسات والشركات والمدارس .
٨. إقامة دورات تدريبية عن التطوع في مختلف مجالاته .
٩. إعداد برامج عبر الوسائط الإعلامية المختلفة في مجال العمل التطوعي^{٣٩} .

أخطاء في عملية الاستقطاب :

١. أنتفاء الطابع المؤسسي للعمل التطوعي؛ فهذا ينضم إلى المنظمة لوجود أصدقائه فيها، وآخر يسيطر على العمل دون التزام بنظام محدد.. إلخ .
٢. استقطاب عدد كبير من المتطوعين فوق الاحتياج؛ نتيجة لفقد التخطيط السليم .
٣. عدم الاهتمام والعناية بالمتطوعين بعد استقطابهم؛ مما يسبب رحيل كثير منهم.
٤. استخدام المتطوعين في أي عمل حتى الأعمال المستقرة والنمطية، وهذا ضار؛ فينبغي تفرغ المتطوعين للأعمال التي تحتاج إلى التخطيط والتفكير والتحديد .
٥. إثقال كاهل المتطوع بالأعمال وعدم مراعاة أحواله وقدراته^{٤٠} .

أسباب عدم استدامة المتطوعين في التطوع:

١. قال تعالى: {فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ} ^{٤١} .
٢. عدم تدرّبهم وتطوّرهم.
٣. الإكثار من الروتين والأعمال الإجرائية في المؤسسة.
٤. وضعه في مكان غير مناسب له.
٥. عدم اعطائه الصلاحيات التي تخدمه في عمله.
٦. عدم الإشادة بعمله. أو إشعاره بأهميته في العمل.
٧. تفضيل بعض المتطوعين على بعض دون أسباب معلومة.

عوائق استقطاب المتطوعين :

١. عدم وجود أهداف واضحة لدى المنظمة أو المؤسسة التطوعية من استقطاب الكم الكبير من المتطوعين .

^{٣٩} عمر رحال، الشباب والمؤسسات والأطر والمشاريع والنوادي الشبابية، مصدر سابق.

^{٤٠} www.saaaid.net

^{٤١} سورة آل عمران، آية (١٥٩).

٢. عدم تعريف المتطوع بالمنظمة، وأهدافها وطرق تنظيمها .
٣. عدم قدرة الإدارة التنفيذية في المنظمة على التعامل مع المتطوعين لغرقها في العمل الروتيني اليومي .
٤. ظن بعض العاملين الموظفين في المنظمة بأن استقطاب المتطوعين يعد تهديداً لأعمالهم ومكانتهم الوظيفية، فلا يحصل منهم أي حماس لفكرة جذب المتطوعين .
٥. عدم مناسبة العمل لقدرات ومؤهلات المتطوعين .
٦. عدم وضوح الإجراءات واللوائح المتعلقة بالمنظمة للمتطوعين .
٧. إسناد عملية الاستقطاب إلى شخص حاد الطبع.
٨. قلة الخبرة بالعمل التطوعي وما يتضمنه .
٩. عدم إعلان المنظمات عن حاجتها لمتطوعين؛ فقد يوجد الكثير ممن لديهم الاستعداد للتطوع، ولكن لا يعلمون شيئاً عن هذه المنظمات أو ما يحتاجون إليه .
١٠. عدم فهم المسؤولين في المنظمات لدور المتطوعين؛ فبعضهم لا يدرك أهمية مشاركتهم، ولا ما يقدمونه من أدوار مهمة .
١١. عدم الجدية والاستمرار في العمل من قِبَل بعض المتطوعين.
١٢. الفهم غير الصحيح لدى بعض المتطوعين لمفهوم التطوع؛ فهو يرى أنه باستطاعته أن يحضر ويخرج كما شاء، وأن يبدأ العمل ويوقفه كما يريد، كما أنه ليس لأحد أن يحاسبه على التقصير، وإتمام العمل وجودته .
١٣. عدم تهيئة الأماكن المناسبة للعمل .
١٤. تعارض وقت التطوع مع العمل الرسمي أو الدراسة .
١٥. قلة تشجيع العمل التطوعي^{٤٢} .

شروط نجاح المتطوع في العمل التطوعي (الفردية والمؤسسية):

صفات وشروط فردية :

١. الشجاعة في تحمل المسؤولية .
٢. الالتزام بالمبادئ والأهداف .
٣. قبول النقد والمحاسبة .
٤. التفاني والتضحية .
٥. الفخر لدى الأعضاء بالإنتماء للمنظمة التطوعية .
٦. الصبر على مواجهة المشاكل .

٧. التسامح.
 ٨. روح الجماعة ونبذ الفردية والأنانية والوصولية .
 ٩. الاحترام حسب العطاء وحجم التطوع (بغض النظر عن العمر أو المال أو المؤهلات).
 ١٠. توظيف المؤهلات للعمل التطوعي حسب الأهداف .
- شروط مؤسسية :
١. وجود نظام داخلي ولوائح تنظيمية منها (لائحة تنظيم عمل المتطوعين)^{٤٣} وخطط عمل واضحة .
 ٢. إلمام العضوية بالنظام الداخلي واللوائح .
 ٣. خطة عمل تقوم على الاستراتيجية استناداً على النظام الداخلي .
 ٤. الالتزام باللوائح المالية.
 ٥. المشاركة .
 ٦. خطط واضحة للتدريب .
 ٧. الابتعاد عن سلطة المنظمة واستقلالية الفروع .
 ٨. المحاسبة.
 ٩. عدم الوصاية والهيمنة .
 ١٠. الاجتماعات الدورية .
 ١١. التقارير الدورية .
 ١٢. التوثيق.
 ١٣. عدم الزج بالإلتماءات (السياسية أو العقائدية) في العمل التطوعي وتوظيفها لأهداف ومصالح ضيقة^{٤٤} .

خاتمة

تناولنا فيما سبق عدة قضايا تشكل محاور أساسية للتطوع المفهوم والواجب منطلقاً من واقعنا السوداني عليه نخرج بتساؤلات يجب أن نجد لها اجابة واضحة وقوية في دواخلنا يصدقها عملنا وهي:

ماذا سنفعل من أجل التطوع؟

هل ستتطوع؟

هل ستتطوعين؟

هل ستتطوع جميعاً؟

^{٤٣} ملحق رقم (٤) .
^{٤٤} حسام سليمان، مقال منشور في صحيفة الحوار المتمدن الإلكترونية، العدد ٢٧، ٢٠١٠/٩/٢٠٠٧م.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر:

١. القرآن الكريم.

٢. الأحاديث النبوية:

أ.الإمام أبى زكريا يحيى بن شرف النووى،رياض الصالحين من كلام سيد المرسلين،القاهرة،دار إحياء الكتب العربية،(د-ت).

ب.الإمام المنذرى،مختصر صحيح مسلم،القاهرة،دار الفجر،ط ١، (د-ت).

ثانياً:المراجع:

١. دليل التطوع،المركز الوطني لخدمات التطوع،القاهرة،(د-ت).

ثالثاً:الإنترنت:

١. حمد بن إبراهيم الحريقى،أهمية العمل التطوعي،مقال منشور على www.islamlight.net.

٢. حسام سليمان،مقال منشور في صحيفة الحوار المتمدن الإلكترونية،العدد ٢٧،٢٠٥١-٩-٢٠٠٧م.

٣. فؤاد علي بكر علي،العمل التطوعي وأهميته،مقال نشر على مدونة مكتوب،٢٨/يونيو/٢٠١١م.

موقع الشبكة السعودية لذوي الإعاقة.

www.shababsyria.org. ٤

www.arabvolunteering.org. ٥

[www: vb.arabseyes.com](http://www.vb.arabseyes.com) . ٦

www.kshfi.net. ٧

www:saudivolunteers.org.. ٨

www.pfppa.org. ٩

www.momken.org. ١٠

. www.medadcenter.com. ١١

www.ngoconnect.net. ١٢

www.saaid.net. ١٣

www.schoolarabia.net/volunteer/volunteer. ١٤

رابعاً: الأوراق العلمية والمقالات:

١. علي عمر بادحدح، المجتمع المدني ،ورقة عمل مقدمة في دورة العمل المدني والألفية الثالثة، مفوضية العون لإنساني، الخرطوم، ٢٠١١م.
٢. عمر حياتي، إدماج آليات التطوع في إدارة الكوارث بالسودان، ورقة عمل مقدمة في الإحتفال باليوم الوطني للتطوع ٢٠٠٧م، قاعة الصداقة -الخرطوم، ١٦-١٧/يونيو ٢٠٠٧م.
٣. عثمان بن صالح العامر، ثقافة التطوع لدى الشباب السعودي (دراسة ميدانية)، ١٤٢٥هـ.
٤. عمر رحال، الشباب والمؤسسات والأطر والمشاريع والنوادي الشبابية، بحث غير منشور، ٢٠٠٦م.

خامساً: الدوريات:

١. أماني قنديل ، الموسوعة العربية للمجتمع المدني ، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة ، دار نوبار للطباعة، ٢٠٠٨م.

ملحق رقم (١)

صورة

نموذج مقترح لإستمارة التطوع

التاريخ:

١. معلومات شخصية:

١. الاسم الرباعي/.....
٢. تاريخ الميلاد/.....
٣. الحالة الاجتماعية/.....
٤. المؤهل العلمي/.....
٥. التخصص/.....
٦. المهنة/.....
٧. الرقم الوطني.....
٨. مكان العمل (إن وجد).....
٩. مكان السكن.
١٠. وسائل الاتصال: الموبايل..... صندوق البريد (إن وجد).....
- البريد الإلكتروني.....
١١. وسائل اتصال بديله:

٢. من خلال أي من القنوات الآتية تم اكتساب تلك الخبرة في العمل التطوعي اختيار واحد أو أكثر:

- جهات حكومية ()
- جهات تطوعية ()
- مجهودات فردية ()

٣. هل سبق وأن تطوعت/ي في أي منظمة ؟

نعم () لا ()

٤. إذا كان الجواب (نعم) الرجاء ذكر اسم المنظمة وعنوانها ؟

1.....

2.....

3.....

٥. ما هي أهم المهارات والقدرات الشخصية لديك ؟

.....

.....

٦. ما هي المجالات التي ترغب/ين بالمشاركة فيها في المنظمة (تحدد وفق مجالات عمل المنظمة)؟
.....().....().....()...ألخ

٧ ما هي أوقات التطوع المفضلة لديك؟

صباح () بعد الظهر () مساء () جميع الأوقات ()

٨. هل يوجد أيام محددة ترغب/ين بالتطوع خلالها؟

إذا الجواب نعم، يرجى تحديد الأيام والساعات ()

اليوم/..... الموافق/.....من الساعة.....إلى الساعة.....من كل.....

٩. الرجاء ذكر ثلاث أشخاص للرجوع إليهم :

الرقم	اسم الشخص	مكان العمل	الاتفون
١.			
٢.			
٣.			

١٠. الرجاء كتابة عن الرغبة والأسباب التي دفعتك للتطوع واخيار منظمنا للتطوع فيها؟

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

اسم طالب/ة/ العضوية:

التوقيع:

١٤. يملأ بواسطة المنظمة:

١. تمنح المنظمة/المتطوع/ة /عضويتها وفق قرار اللجنة بتاريخ..... على
أن يلتزم المتطوع بالنظم واللوائح المعمول بها في المنظمة.

اسم المسؤول في المنظمة:

التوقيع:

التاريخ:

ملحوظة:

للمنظمة الحق في قبول عضوية المتطوع/ة/ أو رفضها وإخطاره/ها بذلك .

مع فائق الشكر والتقدير

ملحق رقم (٢)

أسئلة مقترحة للمقابلة

يقوم بالمقابلة الشخص المسؤول من إدارة المتطوعين بعد ملء الإستمارة الخاصة بالتطوع. وتحيته وشكره على التكرم بملء الإستمارة واختياره للمنظمة للتطوع فيها.

١- أسئلة للبدء في المقابلة:

- التعريف بالمنظمة ؟
- هل هناك شيء تود أن تعلمه عن المنظمة لم يرد ذكره في التعريف؟

٢- أسئلة تكشف عن التحفيز:

- لماذا قررت أن تكون متطوعاً؟
- ما الذي جذبك لمنظمتنا وهل هناك شيء معين في أنشطتنا جذبك للتطوع معنا؟
- ما الذي تود أن تحصل عليه من التطوع معنا وما الذي سيجعلك تشعر بالنجاح؟
- ماذا يجب أن نفعل لمساعدة المستفيدين من خدمات المنظمة وأنجاز مهمتنا في المجتمع؟

٣- أسئلة لمعرفة المهارات أو هوايات العمل:

- ما نوع العمل الذي تريد تجنبه؟
- ما هو تصورك لأسلوب العمل الذي ستبغ في أداء هذه الواجبات التطوعية؟
- صف لي مشروعاً أو مهمة تطوعية معينة كنت مسئولا عن إنجازها وكيف أنجزتها؟
- ما هو شعورك ورد فعلك في المهام التي لا تتم كما كان مخططاً لها؟

٤- أسئلة لمعرفة مدى التوافق:

- ما هو أكثر شيء استمتعت به في عملك التطوعي السابق (إن وجد)؟
 - صف لي المشرف المثالي وكيف تفضل علاقتك معه؟
 - هل تفضل العمل بمفردك، أو مع جماعة ولماذا؟
 - هل هناك فئة معينة من المستفيدين تفضل العمل معهم ؟
- نكرر شكرنا وتقديرنا آمليين أن تجد ما تصبو إليه من التطوع.

ملحق رقم (٣)

عقد إتفاق تطوع

١/ لقد تم بحمد الله وتوفيقه وبعض الإطلاع على لائحة تنظيم عمل المتطوعين بالمنظمة تم إبرام هذا الإتفاق في اليوم...../ الشهر...../ العام.....

بين منظمة..... وتسمى فيما بعد بالطرف الأول

والمطوع /ة..... ويسمى/تسمى/ فيما بعد بالطرف الثاني.

٢/ تقبل المنظمة تطوع الطرف الثاني معها في إدارة/مشروع/برنامج

.....

٣/ تتكفل المنظمة بحافز يغطي نفقات التنقل والاتصال وفقاً لتقديرها وبالصورة التي تساعد المتطوع في تنفيذ المهام الموكلة له.

٤/ يقوم الطرف الثاني بأداء المهام الموكلة له بهمة ونشاط عالية في أي زمان ومكان تحدده المنظمة.

٥/ يكون المتطوع أميناً على أسرار وممتلكات المنظمة وأفرعها ولا يجوز له أن يفشى أي سر من أسرار المنظمة.

٦/ يحق للطرف الأول إنهاء خدمات الطرف الثاني إذا أتى بسلوك يشين لسمعة المنظمة وأفرعها أو العاملين بها أو إفشائه سر من أسرارها، أو بإخلاله بأي من قيم الدين والعادات والتقاليد أو تباطئه في أداء المهام الموكلة إليه أو عدم وفائه بأي شرط من شروط الإتفاق ولا يحق بالإحتفاظ بأي متعلقات خاصة بالمنظمة.

٧/ يحق للطرف الثاني إنهاء تطوعه بالمنظمة مع إخطارهم بذلك كتابةً على أن يباشر مهامه لفترة إسبوع من قراره ذلك.

الطرف الأول/المسؤول بالمنظمة:

الإسم/.....الإمضاء.....

الطرف الثاني /المتطوع:

الإسم/.....الإمضاء.....

والله الموفق والمستعان،،،،،،

ملحق رقم (٤)

نموذج مقترح لائحة تنظيم عمل المتطوعين

المحتويات

الموضوع:-

الفصل الأول:

أحكام تمهيدية

الفصل الثاني:

واجبات المتطوعين والأعمال المحظورة عليهم

الفصل الثالث:

الهيكل التنظيمي

الفصل الرابع:

شروط قبول المتطوعين

الفصل الخامس

ساعات التطوع

الفصل السادس

الحوافز

الفصل السابع

الإنتشار الجغرافي

الفصل الثامن:

الأوزونات

الفصل التاسع:

التدريب وتبادل المعرفة

الفصل العاشر:

المحاسبة

الفصل الحادي عشر

إنتهاء وإنهاء التطوع

الفصل الثاني عشر

أحكام عامة

عملاً بأحكام المادة () الفصل.....من النظام الأساسي للمنظمة يصدر مجلس الإدارة اللائحة الآتي نصها:-

الفصل الأول

أحكام تمهيدية

اسم اللائحة وبدء العمل بها

١.تسنى هذه اللائحة لائحة تنظيم عمل المتطوعين بمنظمة.....لسنة.....م
/.....هـ. ويعمل بها من تاريخ اجازتها من الجمعية العمومية.

تفسير

٢. في هذه اللائحة وما لم يقتضي سياق النص معنى آخر تكون للمسميات والعبارات الآتية المعاني المبينة أمام كل منها:

- أ. المنظمة يقصد بها منظمة.....
- ب. المجلس يقصد به مجلس إدارة منظمة.....
- ت.الجمعية يقصد بها الجمعية العمومية للمنظمة.....
- ث.المسؤول بالمنظمة يقصد به المسؤول عن المتطوعين بالمنظمة.....
- ج.النظام الأساسي يقصد به النظام الأساسي للمنظمة.....
- ح.التطوع هوالمجهود القائم على مهارة أو خبرة معينة و الذي يدل عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب اجتماعي وبدون توقع جزاء مالي بالضرورة"
- خ. المتطوع يقصد به الشخص الذي يمنح نفسه ووقته بكامل إرادته لأي شكل من أشكال الخدمة .
- د. المشاريع والبرامج يقصد بها جميع المشاريع والبرامج التابعة للمنظمة.
- ذ.الإدارة التنفيذية يقصد بها أعلى سلطة تنفيذية بالمنظمة.

تطبيق

٢.١.تسري أحكام هذه اللائحة على جميع المتطوعين الذين يقومون بتنفيذ مهام المنظمة ولايجوز تعديل أو إلغاء اللائحة إلا بعد موافقة الجمعية العمومية.

الفصل الثاني

واجبات المتطوعين والأعمال المحظورة عليهم

١.الواجبات:

يجب على أي متطوع بالمنظمة الإلتزام بالآتي:

- أ. أداء المهام المنوطة به بنفسه بدقة وأمانة وتكريس كل وقته وجهده للعمل.
- ب.الإلتزام في سلوكه بالخلق القويم.
- ت.التقيد بمواعيد التطوع المتفق عليها.

- ث. إطاعة وتنفيذ الأوامر التي يصدرها إليه المسؤول المباشر أو غيره من شاغلي الوظائف القيادية فيما لا يعرضه للخطر أو مخالفة القوانين.
- ج. المحافظة على ممتلكات المنظمة.
- ح. المشاركة في أي دورة تدريبية داخل أو خارج البلاد تقررها المنظمة ولا تتعارض مع أعماله الخاصة الأخرى.
- خ. حسن معاملة العاملين بالمنظمة وأفراد المجتمع.
- د. التقيد بزبي العمل سواء كان خاصاً أو عاماً مع مراعاة أن يكون الزي مناسباً ومحتشماً.

الأعمال المحظورة

٢. يحظر على أي متطوع في المنظمة الآتي:

- أ. إفشاء المعلومات الخاصة بالمنظمة إذا كانت سرية أو صدرت توجيهات بذلك وبظل الكتمان قائماً حتى بعد ترك التطوع.
- ب. الإمتناع أو الاعتراض عن أي عمل يكلف به يتعلق بأعمال المنظمة في حدود جوهر مسؤولياته ومهامه.
- ت. قبول أي منحة أو هبة من المستفيدين أو العملاء ذوي الإرتباط بمنفعة مباشرة بنشاط المنظمة.
- ث. مزاولة أي نشاط تجاري بصورة مباشرة أو عن طريق الوساطة له صلة بالعمل بالمنظمة.
- ج. استخدام موارد المنظمة لأغراض شخصية إلا بموافقة الإدارة التنفيذية كتابة.
- ح. الدخول في الإلتزام باسم المنظمة إلا بموافقة الإدارة التنفيذية.
- خ. الإحتفاظ لنفسه بأصل أو صورة أي ورقة إلا بإذن كتابي من الإدارة التنفيذية.

الفصل الثالث

الهيكل التنظيمي والوظيفي

- أ. تقر الإدارة التنفيذية الهيكل التنظيمي وجدول المهام الخاص بالمتطوعين .
- ب. تبدل المهام أو يتم التغيير فيها إلا لمقابلة واجبات ومسئوليات محدودة ووفقاً للحاجة الفعلية.
- ت. للإدارة التنفيذية سلطة إجراء أي تعديل في الهيكل التنظيمي أو في جدول المهام بتوصية من مسؤول المتطوعين بالمنظمة.
- ث. يقوم المدير أو من يفوضه بعمل السجل الدائم للمتطوعين بصورة مستدامة.

الفصل الرابع

شروط قبول المتطوعين

٤. يشترط توافر الشروط الآتية لقبول المتطوع في المنظمة:
- أ. أن يكون لائقاً طبيياً.
- ب. أن يكون حسن السير والسلوك.
- ت. ألا يكون قد أدين في جريمة تخل بالشرف أو الأمانة.
- ث. أن يكون حاصلًا على الحد الأدنى من المؤهلات العلمية أو الخبرات العملية المطلوبة لتنفيذ المهام.

- ج.يجوز للإدارة التنفيذية أن تضع شروطاً إضافية وفق ما تتطلبه المهام.
- ح.يتم عرض الشخص مقدم طلب التطوع على مسؤول المتطوعين بالمنظمة لإجراء المقابلة معه.
- خ.يراعى تقييم الخبرات في التكليف بتنفيذ المهام.
- د.يعتبر قبول الشخص للتطوع بالمنظمة موافقة على تنظيم التطوع التي يلزم الإلمام بها.
- ذ.تحتفظ المنظمة لكل متطوع على سيرة ذاتية تشتمل على البيانات التالية:
- أ. سيرة ذاتية.
- ب.صورة من شهادات الميلاد/التسنين.
- ت.صورة من الشهادات الدراسية والتدريب.
- ث.صورة من الجنسية.
- ج.صورة من شهادات الخبرة.
- ح.عدد ٢ صورة فوتوغراف للمتطوع.

فترة الإختبار

٥.يجوز للمسؤول إنهاء خدمة المتطوع أثناء تنفيذ المهام.

التثبيت في الخدمة

٦.يجوز تثبيت المتطوع في الخدمة في حالة:

أ. إستكمال فترة التطوع أو أثنائها بخطاب كتابي من المدير أو من يفوضه إذ وجدت فرصة لذلك وكان أداءه جيداً وفقاً لقانون العمل واللوائح الخاصة به.

ب.يكون التثبيت في هذه الحالة من تاريخ التعيين تحت الإختبار.

الفصل الخامس

ساعات التطوع

٧.تكون ساعات التطوع المتفق عليها ما بين المنظمة والمتطوع هي الفترة المحدودة لتنفيذ المهام التي توكل للمتطوع.

الفصل السادس

الحوافز

٨.تمنح المنظمة حافز لأداء مهام المتطوع إذا إقتضت الضرورة مما يمكنه على أداء واجباته وتغطي نفقات الانتقال والإتصال والإعاشة.

الفصل السابع

الإنتشار الجغرافي

٩.يجوز للمنظمة تكليف المتطوع القيام بمهام في أي مكان حسب ما تقتضيه مصلحة العمل ويتوافق مع ساعات تطوعه ولا يتعارض مع عمله الخاص.

الفصل الثامن

الأزونات

١٠. يجوز للمتطوع أخذ إذن عن الحضور من المنظمة كتابة عند الضرورة على أن لا يتعارض مع تنفيذ المهام الموكلة إليه.

الفصل التاسع

التدريب وتبادل المعرفة

١١. من أجل ضمان مواكبة التقدم في مجال الإدارة والمعرفة يجب على المنظمة الأتي:
- أ. التدريب وتبادل المعرفة حق لجميع المتطوعين بالمنظمة.
 - ب. تضع المنظمة خطة تدريبية لجميع المتطوعين تشمل جميع التخصصات.
 - ت. تخصص المنظمة الموارد اللازمة لخطة التدريب وتبادل المعرفة.

الفصل العاشر

المحاسبة

١٢. يكون المتطوع عرضة للمحاسبة ويلفت إنتباهه وإنهاء تطوعه إذا تكررت أخطاءه بعد إجراء تحقيق في ذلك.

الفصل الحادي عشر

إنهاء وإنهاء التطوع

١٣. في غير ما ورد به نص في هذه اللائحة، ينص تطوع المتطوع بالمنظمة لأي من الأسباب الآتية:
- أ. طلب إنهاء التطوع كتابة من المتطوع.
 - ب. فقدان الأهلية.
 - ت. الوفاة.
 - ج. الغياب دون عذر.
 - ح. إذا أدين في جريمة.

فوائد ما بعد إنهاء التطوع

١٤. يستحق المتطوع تكريم ومنحه شهادة أداء عن الفترة التي تطوع بها بالمنظمة.

الفصل الثاني عشر

أحكام عامة

التفويض

١٥. تمارس الإدارة التنفيذية جميع سلطاتها وإختصاصاتها المنصوص عليها في هذه اللائحة ويجوز لها:

- أ. تفويض بعض سلطاتها وإختصاصاتها المنصوص عليها لأحد المتطوعين بالمنظمة على أن يكون التفويض مكتوباً.

- ب. ينتهي التفويض إذا إنتهت مدته.
- ت. إنهاء أو إنتهاء الغرض الذي من أجله تم التفويض.
- ث. إذا أنهى المتطوع تطوعه بالمنظمة.

للتواصل عبر البريد الإلكتروني: murtadamurtada55@gmail.com