



مجلة العلوم الاجتماعية والتطبيقية

"دورية محكمة ربع سنوية"

تصدر عن الجمعية المصرية للدراسات الإنسانية والخدمات العلمية

العدد الثاني

أبريل ٢٠٢٤

ورقة عمل بعنوان

العمل التطوعي في أندية التطوع بمراكز الشباب من منظور طريقة تنظيم المجتمع
**Volunteer work in volunteer clubs in youth centers from the perspective
of the way society is organized**

إعداد

د/ عبد الله مصطفى عبدالعاطي عبد الله

مدرس تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة حلوان

المخلص

تهتم هذه الورقة بمناقشة العمل التطوعي في أندية التطوع بمراكز الشباب من منظور طريقة تنظيم المجتمع ، وتتناول الورقة بالتوضيح المقصود بالعمل التطوعي ، أهمية وأهداف العمل التطوعي بأندية التطوع ، ثم تتناول الورق كلاً من طرق تشجيع ودوافع العمل التطوعي بأندية التطوع ، وأيضاً أبعاد وتصنيفات العمل التطوعي والقنوات التي تمر بها الجهود التطوعية في المجتمع ، ثم يتم تناول صعوبات العمل التطوعي بأندية التطوع وعوامل نجاح العمل التطوعي بأندية التطوع ، ثم يتم أستعراض المنظمات التطوعية ، يليها عرض الشباب والعمل الاجتماعي التطوعي ، ثم عرض المنظمات التطوعية ، وأخيراً تتناول الورقة طريقة تنظيم المجتمع وأندية التطوع.

الكلمات الإفتاحية :

العمل التطوعي - أندية التطوع - مراكز الشباب - طريقة تنظيم المجتمع

Summary

This paper is interested in discussing volunteer work in volunteer clubs in youth centers from the perspective of the way society is organized, and the paper deals with clarifying what is meant by volunteer work, the importance and objectives of volunteer work in volunteer clubs, then the paper deals with both ways to encourage and motivate volunteer work in volunteer clubs, as well as the dimensions and classifications of volunteer work and the channels through which volunteer efforts pass in society, Then the difficulties of volunteer work are addressed in volunteer clubs and the success factors of volunteer work in volunteer clubs, then volunteer organizations are reviewed, followed by the presentation of youth and volunteer social work, then the presentation of volunteer organizations, and finally the paper deals with the method of organizing society and volunteer clubs.

Keywords :

Volunteer work – volunteer clubs – youth centers – community organization method

مقدمة

يعتبر التطوع من أكثر الظواهر التي ارتبطت بالخدمة الاجتماعية، قبل أن تصبح الخدمة الاجتماعية مهنة قائمة بذاتها تختلف من غيرها من المهن، وقبل أن تستند إلي الأسلوب العلمي في ممارستها.

فعلاقة الخدمة الاجتماعية بالعمل التطوعي علاقة قديمة قدم البشرية كانت بصورة الرعاية الاجتماعية والجهود التطوعية هي التي أسهمت وساعدت البشر في حل مشكلاتهم جادين في وضع الحلول المناسبة ومواجهة بعض الأمراض الاجتماعية مثل الفقر، والتهميش الاجتماعي، والبطالة والمجاعة والحروب الإبادة وغيرها ذلك.

وكذلك إسهامات العمل التطوعي كانت بشكل تقديم المساعدات والمعونات والتبرعات والإعانات للفقراء الأمر الذي يشكل بمثابة الرعاية الأساسية التي يمتاز بها العمل الإنساني الخيري وزرع الطمأنينة في قلوب الناس و تحسين مستوى معيشتهم.

واتساقاً مع هذا المفهوم فإن المجتمع قد ينشئ العديد من المؤسسات الاجتماعية ليعبر عن حاجته إلى خدمات معينة وليؤكد مسؤولية هذا المجتمع نحو أفراد.

ومما لاشك فيه فإن هذه المؤسسات الاجتماعية كوحدات اجتماعية تعمل عن إشباع احتياجات المواطنين وتلبية رغباتهم والتي يعجز الجهد الفردي عن تحقيقها دون وجود مشاركة حقيقية وتعاون مثمر بين أفرادهم وغنى عن القول عن أن هذه المؤسسات قد تحتاج لمتطوعون لمساعدة العاملين فيها لتحقيق أهدافها.

أولاً :- المقصود بالعمل التطوعي :-

يعرف التطوع بأنه المجهود الذي يقوم به الفرد بصفة اختيارية عن طريق المساهمة بتقديم خدمة دون مقابل من أي نوع .

والتطوع هو إنجاز الفرد أو الجماعة في إنجاز أعمال خارج نطاق أعمالهم التي يتقاضون عنها أجرا وتعود بالخير والنفع علي مجتمعهم، وتشعرهم بالرضا، وذلك بكل رغبة وطوعية وتلقائية، دون أن ينشؤ من وراء إنجازها أي نوع من أنواع الربح أو المكافأة وقد تكون المساهمة في إنجاز الاعمال بالوقت والجهد وتقديم الخبرة أو المال.... إلخ .

كما يقصد بالعمل الاجتماعي التطوعي ذلك النشاط الاجتماعي والاقتصادي الذي يقوم به الافراد الممثلون في الهيئات والمؤسسات والتجمعات الاهلية ذات النفع العام، دون عائد مادي مباشر للقائمين عليه، وذلك بهدف إزالة أو التقليل من حجم المشكلات المعيقة لمسيرة التنمية، وتهيئة الافراد أنفسهم لمواجهة هذه المشكلات والمساهمة في حلها. (حمزة، ٢٠١٤، ص٢٦١)

والعمل التطوعي يتضمن تقديم الخدمة عن طريق الاختيار أو الارادة الحرة من أجل فائد المجتمع الاوسع بواسطة الافراد أو الجماعات أو المؤسسات دون أن نتوقع مكاسب نقدية. (قاسم، ١٩٩٩، ص٢٦)

يساهم العمل التطوعي في بناء مجتمعات قوية وامنه ومتماسكة من خلال التعاون مع الحكومة والمؤسسات والشركات ، والمجتمع التطوعي هو المفتاح لتكوين الشراكة بين المؤسسات لتنمية المجتمعات المحرومة ، ويساهم العمل التطوعي في بناء تماسك المجتمع من خلال إنشاء الروابط والشبكات الاجتماعية في المجتمعات ، وإعطاء الناس الفرصة للالتقاء وتطوير الشبكة الاجتماعية علي سبيل المثال من خلال "الرياضة والفنون التطوعية ، ونوادي الشباب والتعاون المؤسسي ، والعمل التطوعي يساعد علي تعزيز أكبر قدر من الثقة بين المواطنين وتطوير قواعد التضامن والمعاملة بالمثل التي تعد ضرورية لتحقيق الاستقرار. (Adekalu ، ٢٠١٧)

ثانياً: - أهمية العمل التطوعي باندية التطوع :-

• **أهمية العمل التطوعي :-** (الخطيب ، ٢٠١٠، ص٣٥٣)

١- تأكيد الاحساس بالمسئولية الاجتماعية :

حيث أكدت الاديان السماوية بأن كل واحد منا راع ومسئول عن رعيته، فلا تتوقف المسئولية عند حدود الفرد وحاجاته، فاذا كان قادرا علي أن يعطي فان المسئولية الاخلاقية تلزمه العطاء . وباختصار فان الاحساس بالمسئولية الاخلاقية والادبية لدي المتوعين هي المحرك الاساسي وراء عملهم في جميع المجالات التي يقومون بها.

٢- زيادة ارتباط المواطن بالقضايا المجتمعية :

وتقوم المنظمات التطوعية بتعريف المواطن بحقوقه وواجباته، حيث تقوم هذه المنظمات بتأكيد التزام المواطن بواجباته، من حيث المحافظة علي الممتلكات العامة، ونظافة البيئة وعدم تلويثها، والحرص علي حقوق الآخرين والحرص علي حقوقه، وغيرها من الواجبات .

٣- تأكيد قيمة العمل وأهميته وخاصة العمل التطوعي :

عندما سئل أحد اليابانيين عن العامل الذي اوصل اليابان هذا المستوي الحضاري، تلخصت اجابته في أن المجتمع الياباني استطاع تعميق عشق العمل في حياة كل فرد في اليابان. ويقسم آخرون أهمية العمل التطوعي الي العناصر التالية :- (أبو النصر ، ٢٠١٥، ص٢٨)

١- أهمية التطوع للمتطوع :-

- الخروج من التمرکز حول الذات والانفتاح عل الآخرين والاحساس بهم
- اقامة علاقات جديدة وتعلم العمل الجماعي
- استثمار جيد لوقت الفراغ
- اكتساب خبرات جديدة
- تنمية المهارات الشخصية مثل (الاتصال - التفاعل الجماعي - القيادة وغيرها)
- المكافآت المعنوية مثل (الحفلات - المعسكرات - شهادات تقدير وغيرها) .

ثالثا : أهداف العمل التطوعي بأندية التطوع :-

تتعد وجهات النظر التي تناولت أهداف التطوع ومنها

وجهة نظر أخرى :- (الخطيب ، ٢٠١٠، ص٢٥٠)

هناك العديد من الاهداف التي نتواخاها من اثاره الاهتمام الوطني بالتطوع من أبرزها :-

- المشاركة في تحمل المسؤولية الاجتماعية :- حيث تأتي الحاجة الي مشاركة اوسع ضمن التنظيمات التطوعية الجماعية، مما يخفف العبء عن المؤسسة الرسمية، ومن ناحية أخرى ان مشاركة أعداد من المتطوعين في تقديم الخدمة يعد بحد ذاته مكسب اقتصادي واجتماعي، ويدفع الي تحقيق مجتمع التكافل والتضامن الاجتماعي.
- تأكيد أهمية العمل الاجتماعي :- حيث أن العمل التطوعي الجماعي هو مدرسة للتعاون بين الافراد في الخير والتنمية، وهو أيضا وسيلة لاجراج الفرد من الضيق ليعمل بايجابية من أجل خدمة مجتمعة المجلي والفئات الفقيرة والمحتاجة الي جهد جماعي .
- تأكيد دور الفرد في خدمة مجتمعة :- ان عمل الفرد يقاس بمدى نفعه لمجتمعه ومدى ما يقدمه لمجتمعه دون مقابل وما يقوم به الفرد وكذلك المجموعة المتطوعة، وهو سد ثغرة ضمن حاجات هذا المجتمع .

- تأكيد مفهوم التضامن والتكافل الاجتماعيين :- ومن هنا فان المجتمع الصالح هو الذي يعمل فيه الغني والسليم والمعافي والقادر علي مد يد العون والمساعدة، لتحقيق التضامن والتكافل الاجتماعيين للفئات المحتاجة، ومن هنا فانه يمكن التاكيد بأن التطوع هو الاسلوب الامثل لتأكيد مفهوم التكافل والتضامن الاجتماعيين .
- تأكيد دور التطوع في تحقيق الامن والسلام الاجتماعيين :- ان عمل المتطوع ودوره في تقديم العون والمساعدة الي المجتمعات المحلية الفقيرة والمحتاجة الي العناية والرعاية، يساعد الي كسر الهوة بين فئات المجتمع، الامر الذي ينعكس ايجابيا علي العلاقة بين هؤلاء الذين يشعرون بأن المجتمع قد ظلمهم.

رابعا :- طرق تشجيع ودوافع العمل التطوعي بأندية التطوع :-

• طرق تشجيع التطوع بأندية التطوع :- (الرشدي، ١٩٩٧، ص٢١٨)

- يمكن تحديد الطرق التي يمكن أن تستخدمها المؤسسات لتشجيع التطوع فيما يلي:-
 - (١) إعلان عن رغبة المؤسسة في قبول متطوعين والعمل علي ترغيبهم في العمل التطوعي.
 - (٢) مقابلة راغبي التطوع في المؤسسة وتهيئة الجو المناسب الذي يسوده الاحترام والتقدير.
 - (٣) إشعار المتطوعين بفائدة الجهود التي يبذلونها في المؤسسة وأثر ذلك علي تقدمها.
 - (٤) توفير الفرص للمتطوعين للنمو والتقدم في عملهم التطوعي.
 - (٥) توفير الفرص للمتطوعين للقيام بمسئوليات تشعرهم بمكانتهم في المؤسسة.
 - (٦) مساعدة المتطوعين للتعبير عن أفكارهم الخاصة بعملهم التطوعي في المؤسسة وتشجيعهم علي تجربة الافكار الصالحة لمساعدتهم علي التعبير عن قدراتهم وتوفير الفرص والامكانيات لهم بغرض استمرار تقدمهم في عملهم.
 - (٧) إنشاء مراكز ومكاتب التطوع ودعمها بالكفاءات من العاملين لتقوم بمسئولياتهم في هذا الشأن.
- وهناك طرق أخرى لتشجيع المتطوعين والاحتفاظ بهم :- (فوزي، ٢٠٠٧، ص٣٦)
- تجميع المتطوعين في بداية الالتحاق والتعرف منهم علي تطلعاتهم، واطلاعهم علي طبيعة العمل المطلوب منهم والسعي للتوفيق بين الطموح والتمتع، والمأمول والمتوقع بهدف خلق سياق يستطيع المتطوعون فيه أن يطوروا قدراتهم دون أن يشعروا بأي سأم أو ضجر مؤسسي أو شعورا بأنهم يضيعون وقتهم.

- إنشاء لجنة خاصة لإدارة شئون المتطوعين تعبر عن تطلعاتهم وهمومهم داخل المنظمة، وفي نفس الوقت يجب أن ينظر القائمون علي المنظمة الي المتطوعين بإيجابية ويعني ذلك، إتاحة فرص التدريب والتطور لهم وعدم الاكتفاء بالسعي للحصول علي عوائد منهم.
- العمل علي مساعدة المتطوع علي تكوين فكرة إيجابية عن ذاته، نظرا لان هذا يؤدي الي زيادة اهتمامه وإنجازه في العمل.
- من الضروري أن تساعد المنظمة المتطوع علي إكتشاف مهاراته، وميوله في الحياة، وتقديم كافة السبل لتطويرها وتنميتها.

الدوافع وراء العمل التطوعي بأندية التطوع :-

- هناك وجهة نظر أخرى تستعرض الدافع وراء العمل التطوعي وهي : (توفيق، ٢٠١٣، ص٥٤٧٠)
- الدوافع الذاتية :- والتي تعكس إهتمامات الافراد واحتياجاتهم لتتحول من الفردية والمصلحة الخاصة الي المصلحة العامة والرغبة في مواجهة مشكلات المجتمع واكتساب خبرة لها معني نحو تحقيق الاهداف الذاتية.
 - المساعدة المتبادلة :- والتي يسعى بعض الناس فيها الي المبادرة لأداء العمل التطوعي من خلال الحاجة الي المساعدة المتبادلة في وقت العوز وإتاحة الفرصة لذوي الخبرة للتعامل مع المشكلة ومساعدة الاخرين.
 - الدوافع الدينية والاخلاقية :- وتتمثل في التطوع والتضحية لتقديم الخدمات بناء علي المبادئ الاخلاقية كالعدل والرحمة متمثلا في مساعدة الجيران أو مساعدة الاخرين.
 - الدوافع الاقتصادية :- وتتمثل في الرغبة في اكتساب المهارات أو القدرة علي أداء مهام جديدة أو محاولة المتطوع لتوفير المال من خلال العمل المشترك الذي يقوم علي التعاون لتحقيق مشروعات هادفة.
 - الدوافع الشخصية :- والتي ترجع لشعور الفرد بأنه مدين للمجتمع وبذلك فإن عمله التطوعي يكون بمثابة رد لهذا الجميل.
 - شغل وقت الفراغ :- وذلك بصورة إيجابية تعود بالنفع علي الفرد وعلي مؤسسات المجتمع في نفس الوقت وبالتالي علي المجتمع ككل.
 - إشباع الحاجة الي تكوين صداقات :- أو التعرف علي الجنس الاخر أو إكتساب مكانة إجتماعية في المجتمع أو إشباع الحاجة الي ممارسة بعض الاعمال التي تتفق مع ميول المتطوع ورغباته ولايجد في العمل الرسمي متسعا لتحقيقها.

خامسا :- أبعاد وتصنيفات العمل التطوعي والقنوات التي تمر بها الجهود التطوعية في المجتمع:-

أبعاد العمل التطوعي بأندية التطوع :- (حمزة، ٢٠١٥، ص٣٣٤)

البعد الانساني :- مثل المساعدات المالية والعينية للمحتاجين - توفير المأوي المناسب.
البعد الثقافي والتعليمي :- مثل محو الامية لدي الافراد والجماعات - التثقيف الصحي.
البعد الاعلامي والدعائي :- مثل

- التعريف بالانشطة والبرامج المقدمة للمجتمع وتحفيز المشاركة فيها تخطيطا وتنظيما وتنفيذا.
 - فتح قنوات اتصال مستمرة مع مختلف القطاعات الحكومية والاهلية والاقتصادية في المجتمع.
- البعد الامني :- مثل

• تنمية مشاعر الانتماء والولاء للوطن.

• استشعار المسؤولية والغيرة تجاه كل ما يخص المجتمع.

أشكال العمل التطوعي بأندية التطوع :- (حسانين، ١٩٧٤، ص٤٩٧)

هناك أنواع كثيرة من الاعمال في الهيئات الحكومية التي يمكن ان يقوم بها المتطوعون، ويمكن القول بشكل عام أن هناك نوعين من الاعمال التطوعية
النوع الاول : هو المساعدة المباشرة للعملاء ومن أمثلتها (زيارة المرضى في المستشفيات - المسنين في المؤسسات - الاطفال في الملاجئ - او تطوع طبيب للعمل بعض الساعات في عيادة عامة -..... الخ)

النوع الثاني : يتلخص في تقديم مساعدات الي الهيئات الاجتماعية لتعينها علي تقديم المساعدات المباشرة لعملائها ومن امثلتها (الاشتراك في حملات جمع المال).

وهناك من يصنف الاعمال التطوعية كالتالي :- (الرشيدي، ١٩٩٦، ص٢١٢)

النوع الاول :- المساعدة المباشرة :-

- جمع المال لتمويل المؤسسات الشعبية والحكومية .
- التحدث باسم المؤسسات لشرح برامجها للرأي العام موضحين المشكلات التي تواجهها
- دراسة مدي استجابة المجتمع الايجابية والسلبية لبرامج المؤسسة وأنشطتها .
- القيام بالاعمال الادارية وخاصة في المؤسسات الاهلية .

النوع الثاني :- المساعدة غير المباشرة :-

- المعاونة في التعرف علي مسببات المشكلات الاجتماعية وتحديد الحاجات الانسانية .

- المساهمة في رسم سياسة المؤسسات التي يتطوعون فيها لمواجهة تلك المشكلات .
- الاشتراك في أعمال اللجان المختلفة والقيام بالاعمال الادارية والتنظيمية وايجاد العلاقات والتعاون، والتعاون المتبادل بين المؤسسة والبيئة.

وتأخذ الجهود الاهلية شكلان مميزان وهما :- (ناجي، ٢٠١٧، ص٥٨)

- الاول :- جهود أهلية نقدية :- وهي القيمة النقدية للجهود الاهلية سواء كانت اشتراكات أعضاء أو تبرعات أو هبات، أو رسوم خدمات .
- الثاني :- جهود أهلية عينية :- وهي قيمة الخدمات التطوعية التي يقوم بها الاهالي دون مقابل مادي أو اجبار من أحد .
- الآ أننا نهتم بالاثنتين معا لما فيهم من دلالة واضحة علي ايجابية الشعب ومشاركته في اشباعه وحل مشكلاته.

ويمكن أن نتناول الاعمال التطوعية من خلال التصنيف التالي :- (محمد ، السيد ، ٢٠٠٩، ص١٩٦)

أولاً :- تصنيف الاعمال التطوعية حسب نوع العمل نفسه :-

- خدمات مباشرة للجماهير :- وهي الخدمات التي يقدمها المتطوع مباشرة للجماهير، مثل التطوع لمساعدة المرضى في المستشفيات.
- خدمات غير مباشرة للجماهير :- وهي الخدمات التي يؤديها المتطوع ليستفيد بأثرها الجماهير أي عن طريق حلقة وسطي بين جهود المتطوع والجماهير مثل التطوع في حملات جمع المال والتخطيط لها، والاشتراك في أعمال اللجان المختلفة بالمؤسسة.
- الاعمال الادارية :- مثل الاعمال الكتابية واستخدام الحاسب الالي لحفظ البيانات وغيرها .

ثانياً :- تصنيف الاعمال التطوعية حسب مستوي هذا العمل وحسب القائمين به:

- مستوي رسم السياسة :- ففي الجمعيات والمؤسسات الاهلية تتولي الجمعية العمومية ومجلس ادارتها رسم السياسة وليس بالضرورة أن يقوم بهذه الادوار أعضاء علي درجة عالية من التعليم أو التخصص ولكن يكفي أن يتوفر في هؤلاء الاعضاء الرغبة في العمل والقدرة علي تحمل المسؤولية العامة.

- المستوي الاداري :- مثل الاعمال الكتابية وحفظ الملفات وغيرها، بعض هذه الاعمال يتطل بمهارة وخبرة والبعض الآخر يتطلب أقل خبرة، ولذلك يمكن تصنيف المتطوعين للقيام بهذه الاعمال الي متطوعين مؤهلين وآخرين شبه متخصصين، والفئة الثالثة غير متخصصة.

- مستوى تقديم الخدمات :- وتختلف هذه الاعمال من حيث درجة تخصصها، فالخدمات المتخصصة مثل الطب والمحاماة يحتاج الي متخصصين للقيام بها بينما هناك من الخدمات لا يحتاج الي هذه التخصصات مثل زيارة المرضى في المستشفيات.

ثالثا:- تصنيف الاعمال التطوعية من حيث المؤهلات المطلوب توافرها في المتطوع :-

- مستوى الاعمال المهنية المتخصصة :- ويقصد بها الاعمال التطوعية التي لا يستطيع بأي حال من الاحوال أن يقوم بها سوي متطوعين مهنيين متخصصين مثل الطب والهندسة والمحاماة.

- مستوى الاعمال شبه المتخصصة :- ويقصد بها تلك الاعمال التطوعية التي لا تتطلب التخصص المهني الدقيق، وفي نفس الوقت لا يمكننا اغفال التخصص كلية.

- مستوى الاعمال غير المهنية :- ويقصد بها تلك الاعمال التطوعية التي لا يشترط في القيام بها تخصص مهني دقيق، مثل زيارة المرضى للمستشفيات.

القنوات التي تمر بها الجهود التطوعية في المجتمع:
(ناجي، ٢٠١٧، ص ٥٩)

وتمر تلك الجهود من خلال قنوات في المجتمع وتأخذ صورة أو أكثر من الصور الآتية :-

اما أن تقدم تلك الجهود من خلال المؤسسات الحكومية عن طريق الجان الدائمة والتي تنشئها الحكومة لذلك الغرض.

أو أن تقدم تلك الجهود من خلال المؤسسات التطوعية في المجتمع وفقا لما تتبعه المؤسسة من أساليب مثل اللجان التي تعد لانشطة معينة لها صلة بأغراض المؤسسة مثل لجان التطوع أو لجان جمع المال.

أو أن يقوم بتلك الجهود الفرد بنفسه، فمثلا يقوم بتقديم خدمات شخصية بمفرده، أو أن يتطوع باحدي المؤسسات الاهلية الموجودة في المجتمع.

ساسا :- شروط ومصادر إختيار المتطوعين :-

الشروط التي يجب توافرها في المتطوع :- (الرشيدي، ١٩٩٧، ص ٢١٠)

يمكن الاسترشاد بمجموعة من الشروط التي يجب توافرها في المتطوع والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:-

١- أن يكون لدي المتطوع الوقت الكافي لممارسة نشاطه التطوعي.

٢- أن يكون في صحة جيدة كي نضمن امكانية بذله للجهود المطلوبة منه.

- ٣- احساس المتطوع بالمسئولية الاجتماعية ورغبته الصادقة وتحمسه للعمل التطوعي من أجل صالح مجتمعه بدون انتظار لاجر أو جزاء مادي.
- ٤- اهتمامه بالمسائل الاجتماعية والقومية للمجتمع الذي يعيش فيه.
- ٥- مقدرته علي التعامل في تناسق وانسجام مع الاخرين.
- ٦- تميزه بقدر من المعرفة والثقافة والمهارة والخبرات في المجال الذي يرغب التطوع فيه.
- ٧- أن يكون المتطوع من ذوي السمعة الحسنة في مجتمعه.

ويمكن أيضا أن نسترشد بالاعلان العالمي للتطوع :- (أبو النصر، ٢٠١٥، ص١٨٥)

في مؤتمر المنظمة أو الرابطة الدولية للجهود التطوعية والذي عقد في باريس بفرنسا في شهر مارس عام ١٩٩٠ قامت المنظمة أو الرابطة بالتعاون مع برنامج الامم المتحدة للمتطوعين بإصدار الاعلان العالمي للعمل التطوعي، والذي يشتمل علي مجموعة من المفاهيم والمبادئ الاساسية والتوجيهات العامة للمتطوعين ولمنظماتهم للاسترشاد عندما يشاركون في أي جهد أو نشاط تطوعي للمساهمة في خدمة وتنمية مجتمعاتهم ومساعدة الاخرين دون انتظار مقابل.

المقدمة :- (الخطيب، ٢٠١٠، ص٣١٧)

١- ان المتطوعين الذين استلهمو عملهم من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عام ١٩٤٨، وميثاق حقوق الطفل الصادر عام ١٩٨٩، يقدرون ارتباطهم والتزامهم بالعمل التطوعي، كأداة للتنمية في المجالات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والبيئية في عالم متغير وهم يؤمنون بأن كل فرد حق الاجتماع مع الاخرين لاهداف سلمية.

٢- التطوع :-

- يقوم علي دافع واختيار شخصي، ويقوم به الفرد بحرية.
- هو وسيلة لتفعيل نشاط المواطنين وزيادة التزامهم بقضايا المجتمع.
- يأخذ التطوع شكل أنشطة يقوم بها مجموعة من الناس تنفذها من خلال اطار تنظيمي.
- يقوي امكانات الافراد وطاقت و يدعمها، ويحسن نوعية الحياة اليومية ويبني تضامنا انسانيا.
- يوفر اجابة لتحديات كبري، ويسعي لعالم أفضل وأكثر سلاما.
- يسهم في حيوية الحياة الاقتصادية، حتي أنه يسهم في خلق فرص عمل ومهن جديدة.

المبادئ الاساسية للتطوع :- (حمزة، ٢٠١٤، ص٨٠)

يطبق المتطوعون المبادئ الاساسية التالية للتطوع :- ان المتطوعون :-

- يقرون بحق المجتمع لكل رجل وامرأة وطفل مهما كان عرقهم ودينهم وحالتهم الجسدية والاجتماعية والمادية.
- يحترمون كرامة كل كائن بشري وثقافته.
- يقدمون المساعدة المتبادلة والخدمات بكرم فائض، سواء بصفة شخصية أو ضمن جمعية، بروح الشراكة والاخوة.
- ينتبهون لحاجات الناس والمجتمعات ويحثون الجماعة علي المشاركة للاستجابة لها.
- يسعون أيضا الي جعل التطوع عنصرا للانفتاح الشخصي واكتساب المعارف والمؤهلات الجديدة وتوسيع القدرات مع تعزيز حسن الادارة والابداع، والسماح لكل شخص بأن يكون مشاركا أكثر من مستعمل ومستهلك.
- يحثون حس المسؤولية ويشجعون التضامن العائلي والمجتمعي والدولي.
- **أخذين بعين الاعتبار المبادئ الأساسية، يجب أن يقوم المتطوعون بما يلي :-**
- تشجيع ترجمة الالتزام الفردي في حركة جماعية.
- السعي بنشاط الي دعم جمعياتهم بالانضمام بوعي كامل لغاياتها، وبالاستعلام عن سياساتها وكيفية عملها.
- الالتزام في أداء المهام المحددة معا بشكل صحيح فيما يتعلق بموافقتهم والوقت المتاح لهم والمسئوليات المقبولة.
- التعاون في روح التفاهم والاحترام المتبادل مع كل المشاركين في الجمعية.
- الموافقة علي الخضوع للتدريب.
- احترام السرية والالتزام بها في ممارسة مهامهم.
- **يجب أن تقوم الجمعيات بما يلي، مع احترام حقوق الانسان والمبادئ الأساسية للمتطوعين :-**
- اعداد القواعد الضرورية لممارسة النشاط التطوعي وتحديد معايير لمشاركة المتطوعين والحرص علي احترام الادوار، المحددة بوضوح، لكل شخص.
- اناطة كل شخص بنشاطات تناسبه مع تأمين التدريب والمواكبة الضروريتين.
- التحسب للتقييم المنتظم للنتائج واطلاع الغير عليها.
- التحسب بشكل كاف لتغطية المخاطر قد يلحقونها بشكل غير ارادي بالغير بسبب نشاطهم.
- تسهيل انضمام الجميع للتطوع مع اعادة تسديد النفقات المصروفة عند الضرورة.
- التحسب لطريقة وضع حد لالتزام المتطوع من قبلها أو من قبل المتطوع نفسه.

مصادر اختيار المتطوعين :- (كفاوين، ٢٠٠٨، ص ١٥٢)

ان مصادر اختيار المتطوعين متعددة ومتنوعة، وحسب طبيعة المجتمع المستهدف، فمكاتب التطوع ممكن أن تكون من هذه المصادر بالاضافة الي أن هناك متطوعين يتطوعون مباشرة، ويمكن استثمار البيئة المحلية في ايجاد متطوعين مثل الجامعات والمعاهد والمدارس، بالاضافة الي العاملين في الجمعيات والمؤسسات المختلفة.

وتتمثل أهم المصادر التي يمكن الحصول منها علي متطوعين :- (الرشيدي، ١٩٩٧، ص ٢٠٨)

- بعض سكان المجتمع ممن شاركو بعض نشاطاته واكتسبو المهارات والخبرات التي تساعدهم علي المشاركة التطوعية.
 - الطلاب علي اختلاف مستوياتهم لان ثقافتهم ومهاراتهم في تخصصاتهم والوعي المفترض أن يكون سائدا بينهم كل ذلك يتيح لهم أن يكونو موردا خصبا للتطوع.
 - أعضاء ينتمون الي هيئات ومؤسسات اجتماعية يكون من أهدافها الخدمة العامة.
 - أعضاء من التنظيمات السياسية (الاحزاب السياسية) لان من أهداف هذه التنظيمات جعل الوعي السياسي مثيرا للاعضاء للعمل في الخدمة العامة، وايجاد الحلول الذاتية لمشكلات مجتمعهم.
 - قد تستفيد بعض المؤسسات الاجتماعية من الجهود التطوعية لبعض من استفادو من خدماتها.
- ويمكن أن نضيف الي ما سبق :- (محمود، السيد، ٢٠١٢، ص ١٦٤)
- أعضاء النقابات العامة.
 - الامهات اللاتي انتهين من تربية أطفالهن لان هذه الفئة تصبح لديها وقت كبير ويمكن الاستفادة منها في عملية التطوع.
 - مراكز ومكاتب التطوع، وتعد مصدرا حيويا لدعم المنظمات الاجتماعية وامدادها بالمتطوعين، أو ترشيح راغبي التطوع لها كي تختار من بينهم أنسب العناصر.
- سابعاً :- صعوبات وعوامل نجاح العمل التطوعي بأندية التطوع :-
- سادساً : صعوبات العمل التطوعي بأندية التطوع :-
- ١- صعوبات ترجع للمتطوعين أنفسهم :- (ناجي، ٢٠١٧، ص ٣٩)
- عدم فهم الموظفين لدور المتطوعين .
 - صعوبة نقل المتطوعين من منطقة للعمل في منطقة أخرى، حيث أنه متطوع وليس موظف رسمي.

- عدم جدية بعض المتطوعين.
- الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي يعيشها المتطوع حاليا تجعله عازفا عن المشاركة والمساهمة.
- عدم وجود الحافز المادي والمعنوي.
- عدم اقبال الشباب علي المشاركة في التطوع لعوامل متعددة أهمها عدم استقراره والاضطراب النفسي الذي يعيشه.

٢- صعوبات ترجع للمجتمع :- (صادق، ١٩٩٨، ص٢٩٣)

قد يكون نشاط المؤسسة ليس ذا قيمة بالنسبة للمجتمع. ثقافة سكان المجتمع وقيمهم واتجاهاتهم التي تؤثر في الحياة فانخفاض مستوى الوعي وانتشار الاتجاهات السلبية والاتكالية عادة ما تمثل عائقا أمام المشاركة التطوعية. محدودية ادراك البيئة بالنسبة لسكان المناطق الحضرية وخاصة الوافدين من الريف لا يعرفون المؤسسات التطوعية والعمل التطوعي بصفة عامة وكيفية تنظيمه. هناك حالات يرفض المجتمع التعاون أو المشاركة نتيجة لعدم اقتناعه بالمشروع، أو لان المشروع لايمثل أولوية بالنسبة له، أو أن المجتمع المجتمع يشعر أن الفائدة من اقامة هذا المشروع سوف تعود الي فئة ما غير مستهدفة.

أحيانا قد ترجع قلة مشاركة المجتمع الي أسباب تعود للمجتمع نفسه مثل الفقر الشديد، أو أن المشروع يطلب المشاركة في وقت الموارد فيه ليست متاحة للمجتمع. (أبو النصر، ٢٠١٥، ص٢٧٨)

سابعاً : عوامل نجاح العمل التطوعي بأندية التطوع :-

هناك وجهة نظر تري أن عوامل نجاح العمل التطوعي في الاتي :- (محمود ، السيد ، ٢٠١٢، ص١٧٤)

- اشعار المتطوعين بفائدة الجهود التي يبذلونها في المؤسسة.
- توفير الفرص للمتطوعين للقيام بالمسئوليات التي يتوقعون القيام بها ويشعرون بمسئوليتهم تجاهها.
- الدعوة للتطوع عن طريق وسائل الاعلام المختلفة في اظهار حاجة المؤسسات الاجتماعية الي المتطوعين وجهودهم.
- وضع المتطوع في المكان الذي يتناسب مع ميوله ورغباته وامكاناته.
- مساعدة المتطوعين علي اكتساب خبرات ومهارات جديدة.
- توفير مجموعة من الحوافز المعنوية والمادية للمتميزين من المتطوعين.

• وأخيرا ولنجاح التنمية بالمشاركة التطوعية لابد من وجود جدول أعمال مركز أساسه الانسان أي الاهتمام بالانسان ولا بد من توافر الثقة المتبادلة بين جمعية تنمية المجتمع وأهداف مشتركة بينهم، مع اختيار خطة ملائمة ذات فاعلية.

ويري محمد رفعت قاسم أنه لكي تساهم المشاركة التطوعية بشكل مؤثر وفعال يجب أن يتوفر لها مجموعة من المقومات نذكر منها مايلي :- (قاسم، ١٩٩٩، ص٢٣٦)

- الفعل :- بمعنى التحرك النشط للجماهير في اتجاه تحقيق هدف أو مجموعة أهداف.
- التطوع :- بمعنى أن تكون جهود المواطنين طوعية وباختيارهم حيال شعورهم القوي بالمسئولية الاجتماعية تجاه القضايا والاهداف العامة لمجتمعهم وليس تحت تأثير أي ضغط أو اجبار مادي أو معنوي.

أن تكون جهود المشاركة التطوعية متاحة لجميع أفراد المجتمع وجماعاته ويتجه عائدها نحو خدمة المجتمع ككل.

وجود هيكل تنظيمي سياسي أو شعبي يشجع عملية المشاركة ويدعمها ويوجهها. وجود قيادات محلية شعبية ومهنية توجه عملية المشاركة وتساعد في تنظيم صفوف المتطوعين وتزيد من فاعليتهم من خلال التعليم والتدريب.

عوامل ترجع الي السياسة التطوعية :- (الظفيري، ٢٠٠٠، ص٤٢٦)

- تأمين العاملين :- وهي أن تكون السياسة المرسومة لها القدرة علي تأمين سلامة العمل في المؤسسة صحيا وقانونيا، والا يوضع أي نوع من المجازفة علي المتطوع.
- قيم العمل :- وهذا يعني أن تكون سياسة المؤسسة قائمة علي وجود قيم وأخلاقيات للعمل التطوعي مثل احترام كرامة الفرد، واحترام معتقداته وأفكاره، والتقبل، والمساواة.
- وجود قواعد ولوائح :- يقصد بها الاليات التي تنظم سير العمل وتضع حدود للمكافآت، والجزاءات، وتوزيع الادوار والمهام، والحقوق والمسئولياتالخ.
- نظم التطوير :- ان تكون السياسة لها القدرة علي وضع برامج لها قابلية القياس، والتقييم، والتطوير، وليست برامج جامدة لا يمكن مراجعتها والتغيير فيها.

ثامنا: الشباب كفئة من الفئات ذات الاهمية في التطوع بأندية التطوع بمراكز الشباب :-

أهمية الشباب ومكانتهم في المجتمع :-

ان الشباب هم فئة عمرية ذات خصائص نوعية متميزة تختلف من خلالها عن الفئات العمرية الاخرى، فهي فئة تتميز بالفاعلية والديناميكية وتشكل " مضمون التجديد في النسيج الاجتماعي "

وهي فئة ذات ثقافة خاصة ترتبط في مضمونها بخاصية التجديد والتغيير، وهي في المقام الثالث فئة تتميز بمكانة خاصة ترتبط بالمستوي التعليمي والاقتصادي لها. (قناوي، ٢٠٠٦، ص ١٠٨)

فالشباب عماد الانتاج والانشطة المختلفة وفي الاعمال الزراعية والاعمال الصناعية والاعمال الذهنية.

ومن هنا فمن الضروري تثقيف الشباب وتنمية مداركهم، واطلاق مواهبهم الابداعية خاصة وأنا نعيش الان بالثورة التكنولوجية التي جعلت من المجتمع الدولي المعاصر قرية الكترونية.

ويتزايد الاهتمام بالشباب يوماً بعد يوم فالشباب هو نبض قلب الامة ورمز ارادتها الفاعلة وعنوان نهوضها وارتقائها.

فالشباب أمضي أسلحة العصر في صراعة المصيري من أجل الخروج من كهوف الظلام وصنع مستقبل أفضل هو صاحبه. (فهيم، ٢٠٠٧، ص ٩)

رعاية الشباب :-

ان التفكير باستيعاب طاقات الشباب، من خلال المؤسسات الشبابية، ورعاية طاقاتهم، وتنمية قدراتهم وملكاتهم، هي مسئولية الدولة والمجتمع والاسرة.

ان طاقة الشباب الجسدية والفكرية والنفسية، ان لم توجه وتوظف تتحول الي عمليات هدم وتخريب في المجتمع، بل وتنعكس علي كيان الفرد نفسه انعكاسا سلبيا.

ان الاهمية الكبرى لطاقة الشباب، ومخاطر اهمالها، وعدم توجيهها ورعايتها، هي التي دعت الدول الي تأسيس وزارة خاصة بالشباب، تكون مهمتها رعاية الشباب، وتوجيه طاقاتهم، والاهتمام بمواهبهم وميولهم. (عبد الحميد، الصاوي، ٢٠٠٨، ص ١٠٨)

هذا ويعتبر رعاية الشباب في المجال الترويحي رعاية مباشرة أي أن المجال الترويحي يعتبر مجالاً أولياً للخدمة ويعتبر بذلك مؤسسات الترويح مؤسسات أولية للخدمة أما الميادين الاخرى كالمدرسة أو المصنع مثلاً تعتبر ميادين ومؤسسات ثانوية بالنسبة لرعاية الشباب.

من هنا تتضح أهمية رعاية الشباب في الميدان الترويحي بحيث عنيت الدولة عناية خاصة بهذا الميدان في مجالاته المختلفة عن طريق أساليب متعددة أهمها:-

- اعداد وتنظيمات للشباب ينخرط فيها الشباب تحت قيادة واعية كي يتمكن من مزولة نواحي النشاط المختلفة.

- اعداد قيادات مدربة لميدان الترويح.

- اعداد منشآت لرعاية الشباب مزودة بالامكانيات.

• ويرتبط الترويح عادة بوقت الفراغ باعتبار أن الترويح يؤدي الي شغل أوقات فراغ الشباب.
(المهدي، ٢٠٠٣، ص٤٢٩)

تعريف وقت الفراغ، والترويح :- (بدر، ١٩٩٤، ص٣٤)

وقت الفراغ هو :- الوقت الحر الذي يتحرر فيه الفرد من المهام الملزم بها حياتيا وإجتماعيا، ويتجه بإرادته الحرة الي ممارسة نشاطات أخرى.

ويعرف أيضا :- أنه الوقت الذي يتبقي بعد ساعات العمل الاجبارية أو ساعات الدراسة، ووقت النوم ليلا، ووقت أداء الواجبات الاساسية الضرورية.

ويعرف الترويح بأنه :- الانشطة الاختيارية والارادية التي تمارس في أوقات الفراغ، والتي يهدف من ورائها الي تنمية الفرد بدنيا وصحيا وعقليا ونفسيا وإجتماعيا ثم الالهم من ذلك تنمية روح التفاعل والتماسك وتدعيم روح الولاء والانتماء للجماعة والمجتمع لديه، والحفاظ علي الجميع بالبعد بهم عن أي إتجاه للإلحراف يكون له تأثيره في سلامة البناء الاجتماعي.

ويعد وقت الفراغ نعمة من نعم الله العظيمة علي الانسان، خاصة إذا إقترن مع وقت الفراغ الصحة في البدن، ولكن وقت الفراغ قد يتحول الي نقمة علي صاحبه ومن ثم علي المجتمع بأكمله إن لم يحسن الانسان إستغلاله والاستفادة منه بشكل إيجابي، أو إذا اهمله قادة المجتمع، ولم يعط حقه من الالهتمام والعناية من حيث التخطيط له ورسم أهدافه البعيدة والقريبة. (السدحان، ٢٠٠١، ص٢٢٥)

وتبرز أهمية وقت الفراغ في أنه يمكن أن يستغل في :- (إسماعيل، ٢٠٠٩، ص١٥)

- اكتساب القيم والخبرات التربوية والاجتماعية.
- النبوغ والابداع والابتكار (اشباع الهوايات).
- تحقيق التوازن النفسي (اكتشاف المهارات).
- اكتساب اللياقة البدنية (تجديد حيوية الفرد).
- الترويح (الاسترخاء).

الهدف من رعاية الشباب :- (فهيم، ٢٠٠٧، ص١٥)

- معرفة تاريخ بلده ومثله وعاداته وتقاليده وسياساته في الداخل والخارج ومواقفه من القيادات الفكرية والعقائدية المحلية والولية والعالمية.
- الارتباط بوطنه أرضا وقيما، فيضعه فوق كل شئ ويؤثره علي ذاته، ويفتديه بحياته.
- الترابط مع من حولة في الاسرة والمجتمع والوطن بالحب والمودة والاخلاص، ويتعاون معهم في العمل علي النهوض بالمجتمع.

• الحفاظ علي سلامة صحته ليكون قادرا علي العمل ومواجهة مشاق الحياة، والتمتع بمعطيات الله.

• واعداد الشباب ورعايته علي الاسس السابقة يعد اضافة بشرية قادرة علي المشاركة في دفع الحياة والنهوض بالمجتمعات الي أعلى درجات التقدم والتحضر والرفاهية.

ثامناً : الشباب والعمل الاجتماعي التطوعي :-

انطلاقاً من العلاقة التي تربط بين العمل الاجتماعي والموارد البشري، فإنه يمكن القول بأن عماد المورد البشري الممارس للعمل الاجتماعي التوعوي هم الشباب، فحماس الشباب وانتمائهم لمجتمعهم كفيلاً لدعم ومساندة العمل الاجتماعي والرقى بمستواه ومضمونه، فضلاً عن أن العمل الاجتماعي سيراكم خبرات ومهارات وقدرات الشباب، والتي سيكونون في امس الحاجة لها وخاصة في مرحلة تكوينهم. (سليمان، ٢٠٠٩، ص١٧٠)

أهمية العمل التطوعي للشباب :-

والشباب هو مسئوليتنا ومن الاهمية بمكان أن نرعاها في كل مراحل حياته، وأن نعمل علي تقدمه روحياً وعقائدياً وفكرياً وبدنياً، وأن نأخذ بيده ونضعه في تنظيم يتلائم وقدراته وامكانياته قبل أن تجرفه التيارات الفاسدة، ومجتمعنا النامي في أشد الحاجة لجهود سواعده الشابة من أجل زيادة الانتاج لرفع مستوى معيشة المواطنين اقتصادياً واجتماعياً حتي يمكننا اللحاق بالدول المتقدمة في كافة المجالات. (فهيم، ١٩٩٩، ص١٥٩)

وبالتالي تبرز أهمية العمل التطوعي للشباب في الآتي :- (سليمان، ٢٠٠٩، ص١٧٠)

- تعزيز انتماء ومشاركة الشباب في مجتمعهم.
- تنمية قدرات الشباب ومهاراتهم الشخصية والعلمية والعملية.
- يتيح للشباب التعرف علي الثغرات التي تشوب نظام الخدمات في المجتمع.
- يتيح للشباب الفرصة للتعبير عن آرائهم وأفكارهم في القضايا العامة التي تهم المجتمع.
- يوفر للشباب فرصة تأدية الخدمات بأنفسهم وحل المشكلات بجهدهم الشخصي.
- يوفر للشباب فرصة للمشاركة في تحديد الاولويات التي يحتاجها المجتمع، والمشاركة في اتخاذ القرارات.

وهناك وجهة أخرى تستعرض أهمية العمل التطوعي للشباب وهي :- (Amitay, Ventura ٢٠١٩)

- يلعب المتطوعين دورا هاما في تقديم الخدمات للمعرضين للخطر , والشباب في المحنة يتجنبون البحث عن خدمات الرعاية الاجتماعية بسبب شعورهم بالاغتراب من المنظمات التي تقدم الرعاية لهم.
- من العوامل ذات الصلة أيضا خصائص العلاقات العلاجية والتي علي سبيل المثال إتصال مقدم الرعاية المهنية مع المستفيد ساعات العمل فقط وبالتالي الحفاظ علي المساحة بينهما , مما يجعل من الصعب علي مقدمي الرعاية كسب ثقة الشباب , لذلك المتطوعين لديهم الكثير من المزايا في العمل مع هؤلاء الشباب , حيث أنهم يقيمون علاقات أكثر شبها بالعلاقات بين الاصدقاء والتي بدورها تشجع علي الانفتاح والثقة , وإنهم بمثابة القدوة للمستفيدين.
- والانشطة غير الرسمية كانت مناسبة لكلا الطرفين (المتطوعين والشباب الذين يشعرون باغتراب تجاه مؤسسات تقديم الرعاية) وضعتهم في علاقة المساواة وتعزيز الشعور بالمثل , وبالتالي فإنها كانت وسيلة ليست فقط للمرح وبناء العلاقات ولكن أيضا لكسر مقاومة الشباب ومشاعر الاغتراب من المتطوع , وهذا يعزز عملية بناء العلاقات.

تاسعا :- المنظمات التطوعية :-

• **تعريف الاجهزة التطوعية :-**

أنواع أجهزة تنظيم المجتمع :- تعددت تصنيفات أجهزة تنظيم المجتمع نذكر منها علي سبيل المثال :- (صادق، ٢٠٠١، ص٢٩)

١- مؤسسات الخدمات :-

وهي المؤسسات التي تقدم خدمات اجتماعية متنوعة مثل المؤسسات الصحية والتعليمية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية. وهذه المؤسسات قد تكون حكومية أو أهلية أو قد تجمع بين الاثنين.

٢- مؤسسات التخطيط :-

وهي مؤسسات متخصصة في التخطيط لخدمات من نوع معين وبرامج محددة مثل مؤسسات التخطيط لميادين الرعاية الاجتماعية أو مجالس المنظمات أو ادارات التخطيط المتخصصة . أي أنها تخطط لمشاكل خاصة مثل انحراف الاحداث، ومشكلة الادمان، ومؤسسات كبار السن.

٣- مؤسسات تطوعية :-

يستهدف أعضاء هذه المنظمات تحقيق أهداف مشتركة مثل تحقيق أو تغيير أو اصلاح بعض المؤسسات أو النظم الاجتماعية القائمة، كما تهدف المؤسسات التطوعية الي بناء وتنمية البناء التنظيمي للمنظمات وزيادة فاعليتها في تحقيق الاهداف التي تسعى للوصول اليها. وتعتمد المنظمات التطوعية غير الربحية علي المتطوعين للوصول لاهدافها التنظيمية والحفاظ عليها , علاوة علي ذلك فإن وجود المتطوعين في المناصب القيادية أمر حيوي لتحقيق الاستدامة للمنظمات التي لا تهدف الي الربح المادي. (Morrison ,٢٠١٧)

ويعرف البعض الاجهزة التطوعية علي أنها :-

تستهدف مواجهة مشكلات يعاني منها المجتمع وتعجز الاجهزة القائمة عن مواجهتها اما لنقص الموارد الفنية أو البشرية . كما تساعد هذه الاجهزة علي زيادة فاعلية المؤسسات أو الاجهزة الاخرى الموجودة في المجتمع علي تحقيق الاهداف التي أنشأت من أجلها أو مساعدتها في صياغة أهدافها أو تنمية مواردها المالية أو مدها بالعنصر الفني والبشري المدرب. (عبد اللطيف ،١٩٩٩، ص٣٢٧)

أهداف المنظمات التطوعية :- (محمد، السيد،٢٠١٢، ص٢٠١)

- قيادة العمل التطوعي وتنظيمه في المجتمعات المحلية التي تنشأ فيها.
- تساعد أجهزة تنظيم المجتمع (الجغرافية مثل الاتحادات الاقليمية، والنوعية وغيرها من أجهزة تنظيم المجتمع) علي أداء رسالتها.
- وضع نظام لتدريب المتطوعين في شتي مجالات العمل الاجتماعي.
- وضع نظام لاختيار المتطوعين وتدريبهم وتوجيههم في شتي المجالات الاجتماعية.
- اعطاء المشورة في مختلف المؤسسات والجمعيات فيما يختص في تنظيم شئون المتطوعين ووضع خطط التدريب اللازمة وأسلوب الرقابة والإشراف ووضع نظام تقويم أعمالهم.
- اعطاء المشورة للمواطنين الراغبين في التطوع للتعرف علي أنواع الاعمال التطوعية حتي يمكن اختيار نوع العمل الذي يرغب المتطوع القيام به.
- تعتبر هذه المكاتب كمصادر للمعلومات لكل الهيئات العاملة في مجالات الرعاية الاجتماعية التي تبحث عن متطوعين قادرين علي الاسهام في البرامج المختلفة.
- تساهم في تنسيق العمل بين الهيئات العاملة في مجالات الرعاية الاجتماعية وخاصة فيما يتصل باعداد البرامج التدريبية المشتركة للمتطوعين.
- اتاحة الفرصة للشعب في أعمال الرعاية الاجتماعية.

دور المنظمات التطوعية في العمل التطوعي :- (صادق، ٢٠٠١، ص ٣٣٥)

- الدعوة للتطوع في القطاع التطوعي المسئول عنها وإتاحة الفرص للتطوع البناء.
- تسجيل الراغبين في التطوع وتصنيفهم من حيث المواقف ونوع العمل والجهة التي يرغبون التطوع بها.
- حصر المجالات والانشطة التي يلزمها المتطوعون وإيجاد علاقات مستمرة مع الهيئات وتشجيعها لابداء رغباتها واحتياجاتها من المتطوعين ومستوياتهم.
- توزيع المتطوعين حسب ميولهم علي المجالات المتاحة.
- تدريب المتطوعين علي المهمة التي يقومون بها.
- متابعة المتطوعين حتي يستمروا في التطوع مع ايجاد نظام الحوافز لتشجيعهم واتقان العمل.

ما يجب أن تتضمنه سياسة المنظمات التطوعية :-

يجب أن تتسم سياسة المنظمة بالمرونة وهناك عدد من الابعاد التي تتشكل منها المرونة التنظيمية وهي (التفسير - القدرة على التكيف - الاجراءات).
يحدد بعد التفسير الخاص بالمرونة كيف يمكن للأفراد والجماعات والمجتمعات تفسير الشدائد الحالية.

والقدرة علي التكيف هي قدرة الفرد والمنظمة والمجتمع لمعالجة الشدائد.

وتشير الاجراءات الاخيرة تلك الاجراءات اللازمة لتصبح أكثر مرونة في مواجهة الشدائد. (Jones ٢٠١٥،)

يجب أن يكون بكل مؤسسة سياسة خاصة بالتطوع ويجب أن تشمل هذه السياسة ما يلي:-
(صادق، ١٩٩٨، ص ٢٨٩)

١. يجب أن تكون بالمؤسسة لجنة لشئون الموظفين من بين مسئولياتها تولى شئون المتطوعين بصفة عامة.
٢. يجب أن تتضمن سياسة المؤسسة مكافآت التي تمنح للمتطوعين سواء كانت مكافآت مادية رمزية أو مكافئات من نوع آخر.
٣. يجب أن تحدد سياسة المؤسسة الحد الأدنى لمؤهلات المتطوعين من حيث العمر والتعليم والخبرة والتدريب والصحة العامة والشخصية.
٤. يجب أن تتضمن سياسة المؤسسة خطة واجراءات اختيار المتطوعين وتحديد المسئول عن ذلك بالمؤسسة.

٥. يجب أن تتضمن سياسة المؤسسة برامج تدريبية للمتطوعين قبل قيامهم بمسئولياتهم المهنية في المؤسسة.

٦. يجب أن تتضمن سياسة المؤسسة علي خطة توجيه المتطوعين والمسئول عن ذلك في المؤسسة.

٧. يجب أن تتضمن سياسة المؤسسة علي خطة محددة عن التقويم الدوري للمتطوعين.

٨. يجب أن تتضمن سياسة المؤسسة عمل تقارير خاصة بالمتطوعين تسجل فيها كل أعمالهم ومستوي أدائهم لهذه الاعمال.

٩. يجب أن تتضمن سياسة المؤسسة كل ما من شأنه أن يصون كرامة المتطوعين ومكانتهم الاجتماعية وتقديرهم كأفراد أو كجماعة في المؤسسة.

١٠. يجب أن تتضمن سياسة المؤسسة خطة لتدريب الاعضاء الذين يمكن أن يصلحو للتطوع في المؤسسة.

إن ظاهرة التطوع المؤسسي يمكن اعتباره عنصراً في سياسات المسؤولية الاجتماعية للشركات. ويمكن أيضاً وضعها تحت أنماط أخرى أكثر تحديداً على سبيل المثال: المواطنة المؤسسية، والأعمال الخيرية للشركات، وشركات الأداء الاجتماعي، والاستثمار في مجتمع الشركات، أو الاستجابة الاجتماعية للشركات.

ويشير مصطلح "التطوع المؤسسي" إلى التطوع المخطط، ومشاركة منظمة في التنمية المستدامة في مجتمعها من خلال الإجراءات التي يقوم بها موظفوها والأسرة والأصدقاء. (Santos , Fernandez , ٢٠١٥)

ويشير البعض الي وجود أربع نقاط تساهم الي حد كبير في وضع الاساس الطبيعي لأي سياسة تطوعية وهي :- (الظفيري ، ٢٠٠٠، ص٤٢٦)

تأمين العاملين :-

وهي أن تكون السياسة المرسومة لها القدرة علي تأمين سلامة العمل في المؤسسة صحيا وقانونيا، وألا يضع أي نوع من المجازفة علي المتطوع.

قيم العمل :-

وهذا يعني أن تكون السياسة قائمة علي وجود قيم وأخلاقيات للعمل التطوعي، بمعنى أن لا يستغل التطوع في القيام بأي عمل يتصف من قريب أو من بعيد بأنه غيرأخلاقي، كما أن العمل يسير في حدود أخلاقيات العمل الاجتماعي مثل احترام كرامة الفرد، واحترام معتقداته وأفكاره، والتقبل، والمساواة.

وجود لوائح وقواعد :-

وهي تلك الاليات التي تنظم سير العمل وتضع حدود للمكافآت، والجزاءات، وتوزيع الادوار والمهام، وتحديد الواجبات والحقوق والمسئولياتالخ.

نظم التطوير :-

وهذا يعني أن السياسة لديها القدرة علي وضع برامج قابلة للقياس، والتقويم، والتطوير وليست برامج جامدة لا يمكن مراجعتها والتغيير فيها.

هذه البنود الاربعة اعتبرت الاساس الذي يمكن ان تنطلق منه أي سياسة في مجال التطوع، لانها تتضمن الحد الادني من النجاح في مثل هذه المشاريع.

الصعوبات التي تواجه المنظمات التطوعية :- (الربيعان، ص ٥٥)

ضعف التنسيق والتكامل بين المنظمات التطوعية :-

فالملاحظ أن هناك غياب تام لاليات التنسيق والتكامل ونقل وتبادل الخبرات والمهارات والتجارب بين المنظمات والهيئات التطوعية.

ضعف التنظيم المؤسسي واللائحي للمنظمات التطوعية :-

فعدم وجود تطور وظيفي للمتطوع ولوائح بالاختصاصات والمهام وتوزيع الادوار، وكذلك تنظيم المسئوليات والجزاءات، وطرق استقبال المتطوعين وقبولهم او اعتذارهم عن المشاركة، كل تلك الاسباب تترك المنظمات في حالة فراغ مؤسسي كامل يؤدي الي تعطيل برامجها وأنشطتها.

اهمال الجانب الاعلامي :-

حيث تتناقص الي حد كبير التغطية الاعلامية عن أنشطة وبرامج المنظمات التطوعية وأهدافها، وبالتالي تضعف مشاركة المتطوعين فيها وتقلص دورهم مما يؤدي الي انخفاض أعداد المتطوعين علي أغراضها وبرامجها.

ضعف الدعم للمنظمات التطوعية.

ضعف نشاط بعض المنظمات :-

بعض المنظمات لا تقدم أنشطة تذكر طوال العام مما يترك انطبعا سلبيا لدي بعض المواطنين عن العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع.

عدم وضوح الاهداف وغياب الرؤية المستقبلية :-

ان غياب الرؤية المستقبلية وعدم وضوح الاهداف يؤدي الي تقليص دور المنظمات التطوعية عن المشاركة بايجابية في المستجدات والمتغيرات التي تطرأ علي ساحة العمل المجتمعي.

اهمال التدريب :-

فمن الملاحظ أن غالبية المنظمات التطوعية لا تهتم بعمليات التدريب والتأهيل لأعضائها خاصة الشباب منهم، مما ينعكس سلبا علي أداء المشاركين والمتطوعين.

انتشار الامية الادارية :-

ان العمل التطوعي لا يقوم علي أساس اداري سليم، فهناك غياب كامل للممارسات الادارية الضرورية، وأغلب المتطوعين ليس لديهم الدراية الكاملة بهذه الممارسات.

كيفية النهوض بدور المنظمات التطوعية :- (الربيعان، ١٨٢)

- تقديم الحوافز المادية للمتطوعين وتقديم المزايا العينية لهم.
- عمل كتيبات توضح أهمية الاعمال التطوعية وأهدافها الانسانية والاجتماعية.
- زيادة الاعلان عن العمل التطوعي في مختلف وسائل الاعلام (اذاعة - تليفزيون - صحفالخ)
- توضيح مدي الحاجة الي العمل التطوعي وتوصيل الفكرة الصحيحة عن العمل التطوعي للناس.
- ضرورة تكريم المتطوعين علي مستوي الدولة.
- توضيح العمل التطوعي للشباب في الاندية الرياضية وجذبهم للتطوع للاعمال الخيرية التي حث عليها الدين.
- انشاء مراكز خاصة ومجهزة بأحدث الاجهزة والمعدات لاستقبال وتدريب المتطوعين.
- زيادة الندوات الدينية والعمل علي نشر الدين في كل بيت سواء عن طريق الصحف أو التليفزيون أو الاذاعة.
- اعطاء أولوية وأهمية للمتطوعين عن غيرهم في أجهزة الدولة.
- أن تهتم الدولة بصفة عامة بتكثيف حملاتها عن العمل التطوعي وتوعية الطلبة عن طريق المدارس والجامعات.

ويمكن النهوض بدور المؤسسات التطوعية من خلال تطبيق برنامج شامل لتنمية المتطوعين:

حيث يعود علي المنظمة من خلاله العديد من الفوائد نذكر منها:- (Fisher , cole , ١٩٩٣)

- يجعل المتطوعين يمثلون المنظمة في المجتمع بطريقة إيجابية.
- يجعل المتطوعين لديهم معرفة جيدة بمستوياتهم في المؤسسة ولديهم المعرفة والمهارات اللازمة لأداء وظائفهم بشكل صحيح وكفاءة.
- يجعل لدي المتطوعين دراية بالموارد الضرورية لأداء وظائفهم.
- يجعلهم يتولون العديد من المناصب بداخلها.

ثانياً :- أمثلة للمنظمات التطوعية :-

- مكاتب التطوع في مصر .
- مؤسسة مصر الخير .
- جمعية اختار أسرة الخيرية.
- الجمعية المصرية للعمل التطوعي.
- أندية التطوع بمراكز الشباب.

أندية التطوع بمراكز الشباب

أهمية مراكز الشباب :- (أحمد، ٢٠٠٣، ص٥)

تستمد مراكز الشباب أهميتها التربوية من خلال أساليبها وطرقها المنفردة لتربية النشئ والشباب، والتي تتمثل في الممارسة الذاتية للنشاطات المتنوعة والمرغوبة لأعضائها، والمستمدة من واقع بيئة القرية أو المدينة التي ينتمي إليها بما يتفق مع فلسفة وأهداف المجتمع الذي توجد فيه.

وهنا يبرز دور مراكز الشباب في غرس القيم التربوية والمبادئ والمعايير السلوكية في الصغار والكبار، الامر الذي يستلزم الاهتمام بتنشيط الدور التربوي في البرامج الموجهة للأطفال والشباب من خلال الانشطة المختلفة والمتمثلة في (النشاط الديني والاجتماعي والرياضي والفني والكشفي) مما يساعد علي تقوية لولاء الوطني والانساني، ومما يؤدي الي تكوين القيم الجمالية ولاذوق السليم والاحساس القومي، والتمسك بالمبادئ والقيم الصالحة .

فريق العمل بأندية التطوع بمراكز الشباب ومهامهم :- (وزارة الشباب ، ص٢)

المقرر العام :-

الشروط الواجب توافرها فيه :-

- له صفة القيادة والتوجيه والإشراف.
- الإتصال وتكوين العلاقات ولديه الوعي بدور المؤسسات غير الحكومية.
- التنسيق بين فرق النشاط.

- الإشتراك في وضع خطة لتدريب أعضاء النادي عن التطوع " مفهومه، أهدافه، مجالاته، نشاط التطوعالخ "
- أحد القيادات الطبيعية بالمركز القادرة علي العطاء والبذل من أجل الآخرين.

مسئوليته :-

- مناقشة ووضع الخطة العامة لعمل النادي واعتمادها من مجلس الإدارة وإقرارها من المديرية وقطاع الشباب.
- القدرة علي جذب أعضاء جدد للنادي.
- الإشراف العام علي إجتماعات النادي ولجانه.
- متابعة تنفيذ خطة النادي وتوصيات اللجان الواردة في محاضر إجتماعاتها.
- التنسيق بين مجلس إدارة النادي ومنسق المديرية والإدارة العامة للمشروعات.
- تنظيم اللقاءات والندوات.
- الإتصال والتنسيق مع أندية التطوع الأخرى.
- إستلام التقارير الشهرية من المقررين المساعدين وإعداد التقارير الفترية عن عمل النادي وإرسالها للمنسق العام بالمديرية بعد إقرارها من مجلس الإدارة ومدير المركز.
- تحديد الأماكن المطلوب تنفيذ التطوع بها سواء داخل المركز أو البيئة المحيطة بالمركز.

المقررين المساعدين :-

الشروط الواجب توافرها فيهم :-

من القيادات البارزة في النادي ويتميزون بحب العطاء والخير، ومشهورين بحسن السير والسلوك، إجتماعي، يكون في سن يتقارب مع الشباب.

مسئوليات المقررين المساعدين :-

- وضع الخطة الخاصة لكل لجنة ومناقشتها مع الأعضاء وعرضها علي المقرر العام لإقرارها بعد ذلك من قبل مجلس الإدارة والمديرية والوزارة.
- ضم أعضاء جدد للنادي.
- تنفيذ خطة النادي بما لا يتعارض مع خطة المركز.
- كتابة التقارير الفترية عن عمل اللجنة وعرضها علي المقرر العام.

المسئول الإداري :-

مسئوليته :-

- إستقبال المتطوعين ومساعدتهم في ملء إستمارة التطوع.
- إمساك الدفاتر الخاصة بالنادي وخاصة الدفاتر المالية.
- إستلام وحفظ إستمارات الأعضاء.
- إدارة ومتابعة الأمور المالية للنادي والصراف علي الأنشطة.
- حلقة الوصل بين النادي والمؤسسات والجمعيات العاملة في مجال التطوع والخدمة التطوعية.

خطة عمل أندية الطوع :- (سلامة، حشيش، ص ٣)

إعداد إستمارة التطوع :-

يجب أن تحتوي الإستمارة علي البيانات الآتية :-

- البيانات الاولية (الإسم - تاريخ الميلاد - العنوان - العمل - المؤهل - رقم البطاقة - التليفون).
- الخبرات السابقة.
- المشروعات التي سبق الإشتراك فيها.
- الأعمال التي يرغب المتطوع القيام بها.
- أي مقترحات جديدة.

الدعوة للتطوع :-

- فتح باب التطوع.
- تحديد مكان وموعد التقديم لتسجيل أسماء المتطوعين.
- إعداد المكان لإستقبال المتطوعين.
- حسن إستقبال المتطوعين.
- الاستعداد للإجابة علي أسئلة واستفسارات المتطوعين.

خطوات تنظيم التطوع :-

التعريف بالمشروع المراد تنفيذه وذلك عن طريق الوسائل الاتية :-

- إعلانات وملصقات الحائط.
- دور العيادة.

- الإلتقاء مع الشباب في تجمعاته.
 - عمل إجتماعات عامة.
 - تكوين جماعات من الشباب تنتشر بين التجمعات.
 - إصدار كتيبات ونشرات.
- دعوة المتطوعين للإجتماع :- لمناقشة جدول الأعمال التالي :-**
- شرح المشروع وأهدافه.
 - خطوات ومراحل تنفيذ المشروع.
 - دور المتطوعين في كل مرحلة من مراحل المشروع.
 - عدد المتطوعين اللازمين للمشروع.
 - موعد بدء ومكان تنفيذ المشروع.
 - الإستعدادات والإجراءات المطلوبة من كل متطوع.
- عاشراً :- طريقة تنظيم المجتمع وأندية التطوع :-**

التنظيم الاجتماعي للعمل هو مجموعة العلاقات الكاملة بين الإدارة والعاملين وزملاء العمل والعملاء.

للتطوع أهمية خاصة تختلف عن أهميته بالنسبة لمجالات أخرى، فعلى الرغم من أن بعض أمور المجتمع ومشكلاته الحالية لا تسمح باشتراك المواطن العادي بل تتطلب جهد المتخصصين المتطوعين، إلا أن مجالات تنظيم المجتمع برأي المواطن العادي اعتزازها برأي الفنيين المتخصصين، ولعل اشتراك المواطن العادي في النواحي الاجتماعية في المجتمعات علي المستويات المحلية يحركه ويستثيره للمشاركة في أمور أخرى عامة تهتم المجتمع الذي يعيش فيه. (Salem, 2011)

والأخصائيين الاجتماعيين ليس مهمتهم القيام نيابة عن المجتمع بحل مشكلاته وإشباع إحتياجاته وإنما مهمتهم الأساسية كمنظمين تكمن في مساعدة سكان المجتمع علي مشكلاتهم وإشباع إحتياجاتهم ولهذا ظل الإقتناع لدي المشتغلين بتنظيم المجتمع بأهمية العمل التطوعي. (الرشيدى، ١٩٩٦، ص٢٠٦)

ويمكن أن نوضح العلاقة بين تنظيم المجتمع وأندية التطوع من خلال النقاط التالية :-
(حمزة، ٢٠١٤، ص٣٢٧)

إن علاقة المنظم الإجتماعي تعد من العلاقات المؤقتة التي تنتهي بحصول المجتمع علي قدر من الرعاية أو تحقيق هدفا تنمويا، ولذا ينبغي علي المنظم الإجتماعي أن يعمل علي تكوين جهاز أو لجنة لضمان استمرارية العمل من بعده حتي يتمكن المجتمع من تناول مشكلاته بنفسه، وهذا لايمكن تحقيقه إلا بوجود القيادات التطوعية بجانب الأخصائي الإجتماعي، لتكتسب مجموعة من الخبرات تمكنها لتحمل المسؤولية فيما بعد،ولذا فإن وجود أندية التطوع يعد ضرورة ليستطيع الاخصائي الاجتماعي من خلالها مساعدة المجتمع بشكل مستمر .

إن القيادات الطبيعية في المجتمع هي بمثابة قنوات الإتصال الحقيقية التي من خلالها يمكن للمنظم الإجتماعي أن يتصل بجماعات المجتمع ويؤثر فيها، ولذلك فإن أولي الخطوات التي يجب أن يتعلمها الممارس لطريقة تنظيم المجتمع هي كيفية التأثير علي القيادات المجتمعية التطوعية، التي من خلالها يمكن إستشعار إحتياجات المجتمع ومشكلاته من جانب، كما أنها تعمل علي إستثارة الرغبة المشتركة لدي سكان المجتمع لإحداث التغيير المنشود، وتوفير الموارد اللازمة لوضع الخطط، وإختيار الوسائل المناسبة لإحداثه من جانب آخر،ويمكن للمنظم الاجتماعي من خلال أندية التطوع أن يعمل علي جذب المتطوعين ليستطيع الاتصال بقيادات المجتمع والتأثير عليهم من خلال المتطوعين.

إن وجود القيادات التطوعية يعتبر ضرورة تملئها طبيعة الممارسة المهنية في طريقة تنظيم المجتمع، حيث أنه من الإستحالة بمكان، أن تتم أي من خطوات أو عمليات طريقة تنظيم المجتمع بدون وجود قيادات تطوعية،ولذا فإن وجود المنظم الاجتماعي بأندية التطوع ضرورة تملئها الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع،حيث من خلالها يستطيع المنظم الاجتماعي التعرف وإكتشاف قيادات تطوعية.

تحتاج الهيئات والمؤسسات الإجتماعية إلي مناخ إجتماعي معين يتميز بفهم الجمهور لأنشطتها وأهدافها، ومساندته لتلك الأهداف . ولا شك أن العمل التطوعي من جانب سكان المجتمع يعتبر خطوة أساسية لخلق هذا المناخ، ويساعد المتطوعين علي توطيد الصلة بين المؤسسات والهيئات التي تمارس فيها الخدمة الإجتماعية، وبين المجتمع الذي توجد فيه هذه المؤسسات،وتعتبر أندية

التطوع بمراكز الشباب أحد الهيئات التطوعية التي تساعد علي خلق المناخ الاجتماعي الذي يساعد الهيئات والمؤسسات الاجتماعية علي شرح أهدافها وأنشطتها للجمهور المحيط بها، حيث أنها تساعد تلك الهيئات علي مدها بالعنصر البشري مما يؤدي إلي سد العجز بالقوي البشرية بتلك المؤسسات وتحسين نوعية الخدمة.

إن تنمية المجتمعات تبدأ بسكان تلك المجتمعات وتنتهي إليهم لذا كان لاندية التطوع دور هام في عمليات التنمية، وذلك عن طريق مشاركتهم للقيادات المهنية سواء في دراسة المجتمع، أو في تحديد مشكلات هذا المجتمع، أو في وضع أولويات هذه المشكلات، أو في التخطيط لحل هذه المشكلات، أو تنفيذ هذه الخطط ومتابعتها وتقييمها.

وبالإضافة الي ما سبق يمكن تناول النقاط التالية :- (محمد ، هالة، ٢٠٠٩، ص ١٩١)

أنه تؤمن طريقة تنظيم المجتمع بأهمية التكامل بين الهيئات الأهلية والحكومية من ناحية وبين القيادات المهنية والشعبية من ناحية أخرى، ومن مبادئ هذه الطريقة إشترك المواطنين في تحديد أهدافهم ووضع الخطط وتنفيذها لإشباع إحتياجاتهم وحل مشكلاتهم، وأندية التطوع تعمل علي جذب المتطوعين من المجتمع المحلي المحيط بها لمساعدتهم علي تحديد أهدافهم، وإشراكهم في وضع الخطط وتنفيذها لإشباع إحتياجاتهم والمساهمة في مواجهة مشكلات مجتمعهم.

تحتاج المؤسسات الاجتماعية لمساعدة الأخصائيين الاجتماعيين والإداريين في بعض الأنشطة خاصة وأن هذه المؤسسات تفتقر نسبيا إلي الإمكانيات وعن طريق التطوع يمكن سد هذا النقص في الإمكانيات قدر الإمكان، وأن من أدوار أندية التطوع هي العمل علي توزيع المتطوعين علي الهيئات والمؤسسات الاجتماعية التي تحتاج الي متطوعين كل علي حسب ميوله واتجاهاته.

يعتبر التطوع صورة من صور مشاركة المواطن في تنمية مجتمعه والنهوض به والمشاركة هذه تعتبر مبدأ أساسي من مبادئ تنظيم وتنمية المجتمع، إذ أن التنمية الحقيقية الناجحة لا تتم بدون مشاركة المواطنين، حيث أن من أهداف أندية التطوع أهداف بيئية من أمثلها، ندوات خاصة بالثقافة الصحي، قوافل طبية للاهالي بالمجتمع المحيط،إلخ.

ومن خلال مشاركة المتطوعين بأندية التطوع في عمليات تنظيم وتنمية المجتمع يكتسبون قدرا أكبر علي حل مشكلاتهم.

لقد أصبح واضحا أن الحكومات لا تستطيع بمفردها أن تحقق التنمية الشاملة وأن تقوم بجميع الأعمال والخدمات التي يحتاج اليها المواطنون، لهذا فإن مشاركة المتطوعين بأندية التطوع يساعد علي مساندة الإنفاق الحكومي مساندة حقيقية ويعمل علي توفير الجهود الحكومية لما هو أهم من المسؤوليات الكبرى علي المستوى القومي، لذلك فإن مشاركة المتطوعين هو دور تدعيمي وتكميلي لدور الحكومة.

٣ :- أدوار المنظم الاجتماعي في أندية التطوع :-

يمكن تحديد بعض الادوار للاخصائي الاجتماعي :-

دوره كممثل للمنظمة وعضو في الفريق :- (عبد اللطيف ، ١٩٩٩ ، ص١٠٢)

دوره كممثل للمؤسسة :-

بحيث يلتزم بالحدود التي توضحها له المؤسسة ويتحرك في حدود الامكانيات المخولة له وفي ضوء أهداف المؤسسة واذا تجاوز ذلك يعتبر التصرف خاطئ مهنيا.

بالتطبيق علي أندية التطوع :-

أن يلتزم الاخصائي الاجتماعي باللوائح المنظمة للعمل بنادي التطوع وأن يسعى للمساعدة في تحقيق الاهداف التي تحددها تلك اللوائح.

دوره كعضو في الفريق :-

وفي هذا الدور يكون المنظم الاجتماعي متيقظا لتصرفاته وسلوكياته قادرا علي تجميع وجهات النظر، وقادرا علي عرض وجهة نظره، وتحقيق علاقة مع أعضاء الفريق.

فالاحصائي الاجتماعي عضو في فريق عمل داخل نادي التطوع يجب أن يكون لدى الاحصائيين الاجتماعيين إحساس قوي بهويتهم المهنية الخاصة ويجب أن تكون لديه القدرة علي تكوين علاقة ناجحة مع باقي الفريق مما يساعد علي تجنب حدوث أي نوع من الصراعات داخل النادي وبالتالي إنجاز الاهداف بسرعة.

دور المرشد :- (صادق، ٢٠١١، ص٢١٩)

يري روس أن المرشد يمثل الدور الاساسي للمنظم الاجتماعي ويعني هذا الدور بمساعدة المجتمع علي إيجاد الوسائل الكفيلة بتحقيق أهدافه في الاتجاه الذي يختاره المجتمع. ويقوم المنظم الاجتماعي باستخدام معرفته وخبرته في مساعدة المجتمع (المحلي المحيط بالنادي) علي اتخاذ قرارات مستنيرة وهو يستشير الاهالي (سكان وقيادات المجتمع المحلي) ويساعدهم علي التعبير عن مشكلاتهم ويدلي برأيه المهني ولكنه لا يفرض رأيه ولا يضغط علي قادة المجتمع لكي يتبنو هذا الرأي.

وإذا كانت كلمة مرشد تعني مساعدة المجتمع علي إيجاد الوسائل الكفيلة بتحقيق أهدافه فإن كلمة مجتمع تعني كل فئات المجتمع ولذا يؤكد روس علي أن المنظم الاجتماعي يجب عليه أن يتوحد مع المجتمع ككل وليس مع أي فئة أو جماعة أو إتجاه معين، بل يجب أن يعمل مع المجتمع ككل مشجعا استخدام الاساليب الديمقراطية في العمل باستمرار.

دور المنشط :- (عبد العال، ٢٠٠٦، ص ٢٥٨)

يربط زاسترو بين دور المنشط وبين محاولة إحداث تغييرات تنظيمية أساسية، بمعنى القيام كلما كان الهدف هو إحداث تغيير أساسي وغير مؤقت، فالمنشط يهتم أكثر بقضايا العدالة الاجتماعية، والمساواة

ومن ذلك يمكن وصف دور المنشط بنادي التطوع :-

يهتم بحث المواطنين (سكان وقيادات المجتمع المحلي الموجود به النادي) علي التحرك واكتساب المقدرة علي تحقيق أهدافهم بما يتمشي مع أهداف النادي.

علي احداث تغيير مستمر في أجهزة تأدية خدمات الرعاية الاجتماعية.

مع إحتمال قيام المنظم الاجتماعي، في بعض المواقف، بتحديد الاهداف ثم تنشيط المستفيدين لتحقيق تلك الاهداف بعد إقتناعهم بأنها في صالحهم.

ويري نيوزستتر أن من أدوار المنظم الاجتماعي القيام بالعمليات الانمائية أو الانشائية لإحداث تغيير اجتماعي مقصود :-

مثل إكتشاف موارد جديدة في المجتمع أو زيادة وتنمية الموارد الحالية وذلك مثل عمل مشروعات جديدة يتطلبها المجتمع مثل تنظيم حملات توعية للمشاركة في الحفاظ علي البيئة، تنظيم برامج

لتشجير وتزيين البيئة المحيطة، أو إكتشاف قيادات سياسية أو شعبية أو مهنية من المتطوعين
أوتدعيم أجهزة تنظيم المجتمع مثل تشجيع الشباب علي العمل بالمنظمات التي تحتاج الي متطوعين
أوجمع الاموال وعمليات تمويل البرامج والمشروعات التي يحتاجها المجتمع. (عبد العال، ٢٠٠٨، ص٢٠٣)

قائمة المراجع

- ١- أبو النصر، مدحت محمد (٢٠١٥) : رؤية مستقبلية لتطوير العمل التطوعي في الوطن العربي، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ط١.
- ٢- أحمد، عبد الله فرغلي (٢٠٠٣) : منظومة مراكز الشباب التربوية، القاهرة، مركز الكتاب.
- ٣- إسماعيل، محمد عبد السلام (٢٠٠٩) : الشباب ومشكلات العصر، بدون بلد نشر، أرستت.
- ٤- بدر، عبدالمنعم محمد (١٩٩٤): أوقات الفراغ - الترويج الايجابي-والتطوع -مدخل لوقاية الشباب ،بحث منشور بالمجلة العربية للدراسات الامنية والتدريب ، المجلد التاسع ،العدد الثامن عشر ، السعودية.
- ٥- توفيق، حسام رفعت راغب (٢٠١٣) : نحو تصور مقترح من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لاستئارة الشباب الجامعي للمشاركة في التطوع بالشرطة المجتمعية، المؤتمر العلمي السادس والعشرون للخدمة الاجتماعية، الخدمة الاجتماعية وتطوير العشوائيات، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، المؤتمر ٢٦، الجزء ١٤، مصر.
- ٦- حسنين، سيد أبو بكر (١٩٧٤) : طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع ، القاهرة ، الانجلو.
- ٧- حمزة ،أحمد إبراهيم (٢٠١٤) : العمل الاجتماعي التطوعي بين الواقع والمأمول، عمان، دار المسيرة.
- ٨- الخطيب، عبد الله عبد الحميد (٢٠١٠): العمل الجماعي التطوعي ، القاهرة ، الشركة العربية المتحدة.
- ٩- الربيعان، غازي فيصل (٢٠٠٩): مؤسسات المجتمع المدني في دولة الكويت بين الواقع والطموح من المنظور الاجتماعي، التربوي، التنموي، المعلوماتي، الامني، الاعلامي، الانتماء والوحدة الوطنية، بدون بلد نشر، بدون ناشر.
- ١٠- الرشيدى، ملاك أحمد وآخرون (١٩٩٦) : تنظيم المجتمع نماذج ونظريات علمية، بدون بلد نشر، بدون ناشر.
- ١١- الرشيدى، ملاك أحمد وآخرون (١٩٩٧) : تنظيم المجتمع (مهارات - ادوار - نماذج)، بدون بلد نشر، بدون ناشر.
- ١٢- السدحان، عبد الله بن ناصر بن عبد الله (٢٠٠١) : دور الانشطة الطلابية من وقاية الشباب من الانحراف مدخل وقائي، بحث منشور بمجلة البحوث الامنية (السعودية)، المجلد العاشر، العدد ١٩، السعودية.
- ١٣- سلامة، نبيل جاد: حشيش، أحمد صلاح (٢٠١٨) : دليل العمل بنادي التطوع، محافظة الجيزة مديريةية الشباب والرياضة.
- ١٤- سليمان، أشجان محمد (٢٠٠٩): تربية الشباب في المجتمع المعاصر ، الاسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة

- ١٥- الشباب، وزارة: دليل العمل بنوادي التطوع بمراكز الشباب، القاهرة، خطة الادارة العامة للمشروعات والبرامج، قطاع الشباب، بدون سنة نشر.
- ١٦- صادق، نبيل مجمد وآخرون (٢٠١١): الاسس النظرية للممارسة المهنية لتنظيم المجتمع، القاهرة، بدون ناشر.
- ١٧- صادق، نبيل محمد (١٩٩٨) : طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، القاهرة، دار الثقافة.
- ١٨- صادق، نبيل محمد وآخرون (٢٠٠١) : تنظيم المجتمع نظريات ومهارات وممارسات، بدون بلد نشر، بدون ناشر.
- ١٩- الظفيري، عبد الوهاب محمد (٢٠٠٠) : السياسة الاجتماعية في دولة الكويت ، الكويت ، مجلس النشر العلمي.
- ٢٠- عبد الحميد، صلاح : الصاوي، سلامة (٢٠٠٨) الشباب صناع الحضارة، القاهرة، هيئة النيل العربية.
- ٢١- عبد العال، عبد الحليم رضا (٢٠٠١) : أساسيات في طريقة تنظيم المجتمع، القاهرة، مركز توزيع الكتاب الجامعي.
- ٢٢- عبد العال، عبد الحليم رضا (٢٠٠٦) : تنظيم المجتمع النظرية والتطبيق، القاهرة، دار المهندس للطباعة.
- ٢٣- عبد العال، عبد الحليم وآخرون (٢٠٠٨) : عمليات ومجالات ممارسة تنظيم المجتمع، القاهرة، دار المهندس للطباعة.
- ٢٤- عبد اللطيف، رشاد أحمد (١٩٩٩) : أسس طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية مدخل دراسة المجتمع، بدون بلد نشر، بدون ناشر.
- ٢٥- عبد اللطيف، رشاد أحمد (١٩٩٩) : تنظيم المجتمع وقضايا التعولم مداخل مهنية ونظريات علمية، القاهرة، مطبعة المهندس.
- ٢٦- فهمي، محمد سيد (١٩٩٩) : تقويم برامج تنمية المجتمعات الجديدة، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- ٢٧- فهمي، كلير (٢٠٠٧) : طريق نجاح الشباب في الحياة، القاهرة، الانجلو المصرية.
- ٢٨- فوزي، سامح (٢٠٠٧) : المنظمة غير الحكومية من الداخل، ثقافة جديدة من أجل الفاعلية، ط١، القاهرة، المكتبة الاكاديمية.
- ٢٩- قاسم، محمد رفعت (١٩٩٩) : تنظيم المجتمع الاسس والاجهزة، القاهرة.
- ٣٠- فناوي، شادية علي فؤاد (٢٠٠٦): قضايا عربية معاصرة، القاهرة، الدار المصرية السعودية.
- ٣١- كفاوين، محمود (٢٠٠٨) : تنظيم المجتمع وأجهزته، القاهرة، الشركة العربية المتحدة.
- ٣٢- محمد، محمد عبد الفتاح: السيد، هالة مصطفى (٢٠٠٩) : ممارسة تنظيم المجتمع في الاجهزة والمنظمات المجتمعية (أسس نظرية ونماذج تطبيقية) ، الاسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث.

- ٣٣- محمود، منال طلعت: السيد، هالة مصطفى (٢٠١٢) : اتجاهات معاصرة لممارسة تنظيم المجتمع في أجهزة ومنظمات الرعاية الاجتماعية، القاهرة، المكتب الجامعي الحديث.
- ٣٤- المهدي، محمد محمود (٢٠٠٢) : ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية في رعاية الشباب، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- ٣٥- ناجي، أحمد عبد الفتاح (٢٠١٧) : العمل الاجتماعي التطوعي الادوار والمسئوليات ف يظل النظام العالمي الجديد، بدون بلد نشر، المكتب الجامعي الحديث، ط١.

المراجع الاجبية

- ١- Adekalu ,Samuel Olutokunbo and anothers(٢٠١٧) : Exploring the Personal Philosophies of Volunteerism among Professors at a Malaysian Research University , OUSL Journal, Vol. ١٢, No, Universiti Putra Malaysia, Malaysia.
- ٢- Fisher , James C (١٩٩٣) : cole , Kathleen M: leadership Management of Volunteer Programs –A GuideFor Volunteer Administrators- Jossey – Bass Publishers . san Francisco.
- ٣- Jones ,Bernard A(٢٠١٥) : BENCHMARKING ORGANIZATIONAL RESILIENCE A CROSS-SECTIONAL COMPARATIVE RESEARCH STUDY, New Jersey City University .
- ٤- Morrison , Carley Calico(٢٠١٧) : The importance of volunteer leaders: An assessment of volunteer leader competenciesfollowing volunteer leader identification and training , Mississippi State University , Mississippi State, Mississippi .
- ٥- Santos ,Poblo Gomez : Fernandez , Jose Luis (٢٠١٥): Strategies for corporate volunteer programs - Estrategias para programas de voluntariado corporativo, Copyright of Universia Business Review is the property of Universia, Comillas Pontifical University.
- ٦- Ventura ,Galit Yanay: Amitay, Gila (٢٠١٩) : Volunteers' practices in mentoring youth in distress: Volunteers as informal agents for youth , Children and Youth Services Review , Elsevier journal .