



حُكُومَةُ الشَّارِجَةِ  
دائرة الخدمات الاجتماعية  
GOVERNMENT OF SHARJAH  
Social Services Department

عنوان الجرعة المعرفية:

## " العمل التطوعي "

إعداد:

عبدالله عبدالرحيم صالح

إدارة المعرفة

قسم البحوث والدراسات

## المقدمة:

التطوع هو عمل اختياري وليس إلزامي أو إجباري؛ كل فرد يعمل حسب طاقته وإمكاناته.

في الأزمات والكوارث يكون العمل التطوعي مطلباً شرعياً وواجباً أخلاقياً على كل أفراد المجتمع.

قال تعالى: ( فمن تطوع خيراً فهو خير له ﴿ سورة البقرة آية 184، أي من عمل خيراً ، فهو خير له في الدنيا وخير له في الآخرة وقوله تَعَالَى: ﴿ وَمَنْ تَطَوَّعَ . خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ ﴾ - سورة البقرة، آية - 158 وهذا تَشْجِيعٌ عَلَى السعي في العمل التطوعي.

التطوع قديم قدم الإنسان فهو موجود من الماضي البعيد، وانتشر مفهومه بشكل واسع في القريب الحاضر، التطوع نافلة أي استزاده في عمل الخير. فبعض الأعمال يُسد نقصها ويكمل نقصها من عمل التطوع لأن التطوع نافلة ، والنافلة ، جبيرة تجبر النواقص.

أتى العمل التطوعي عن ثماره في الميادين وفي المبادرات والأزمات في الفترة الماضية خاصة في أزمة كورونا و المنخفض الجوي.

يشهد العطاء والخبرة المستمرة في مجال العمل الإنساني على أهمية العمل التطوعي بشكل مؤسسي والمخطط له ؛ لأنه إذا أردنا أن يؤتي هذا العمل ثماره ويلبي الهدف المنشود، لابد من التعامل معه على أنه عمل يخطط له وتجرى له البحوث والدراسات اللازمة.

العمل التطوعي الإنساني عملية ممنهجة وليست فوضوية، ويجب أن تكون مستمدة من مصدر وعلم صحيحين.

## تعريف التطوع

هو العمل و الجهد الذي يستفيد منه المجتمع، ويقوم به الفرد بمطلق حريته ويتم دون عائد نقدي.

## أنواع التطوع:

مالي: مصارف، الصدقات.

عيني: مطعم، مشرب، ملابس، توفير مستلزمات واحتياجات إلكترونية أو كهربائية أو صحية وغيرها.

بدني: تنظيم، مشاركة، إشراف.

فكري: محاضرة، أفكار كتابية أو سمعية أو مرئية أو تكنولوجية أو أنيميشن أو فيديوهات (نصائح، إرشادات، تعليم، تثقيف وغيرها من أعمال تخدم وتفيد ولها فائدة ونفع).

بالجاء: استخدام المنصب في مساعدة المحتاج وفق القوانين والأنظمة واللوائح بمعنى: أن كل مسؤول لديه صلاحيات وبعض الموظفين لديهم صلاحيات محددة فكل يستخدم هذه الصلاحية لمساعدة المحتاج ووجوه المختلفة في العمل التطوعي.

ومن أهمية التطوع في المجتمعات أنه يُحدث تغييرًا بارزًا في المجتمعات؛ فهو يُجمل الواقع، ويجعل العالم مكانًا أفضل للعيش، ويقلل الفجوة والمسافة بين الغني والفقير من حيث الطبقات الاجتماعية، ما يخلق جواً من البهجة والفرح بين الناس ويحد من الحقد الطبقي والكرهية، وهذا كله ينعكس بطريقة إيجابية على نفسية الإنسان الداخلية، ويخلق قدوة حسنة تقتدي بها الأجيال القادمة.

من المفترض أن يكون العمل التطوعي منظماً، وأن يتم على مستوى المؤسسات والمجتمعات والدول ولا يقتصر فقط على الأفراد، ما يضيف له الكثير من الهيبة والجدية.

يتمثل دور العاملين في المجال التطوعي في مد يد العون والمساهمة والمشاركة وفق الأنظمة والقوانين لصون كرامة بنى الإنسان وللمساهمة بعميلة البناء والتكافل المجتمعي وسد بعض الثغرات إن وجدت.

إن تقدير العمل التطوعي يعزز المسؤولية الإنسانية الملقاة على عاتق الدولة، ويزيد من رصيدها في ساحات البذل والعطاء ويدفعها لتقديم المزيد من أجل تحسين الحياة ونصرة الضعفاء وتخفيف المعاناة وحدة الفقر وتفشي الجوع وازدياد رقعة المهمشين.

## الفائدة المرجوة من التطوع

ترجع أهمية التطوع ليس لكونه عملاً يسد ثغرة في نشاط الدولة والهيئات الاجتماعية فقط، بل إن أهميته الكبرى تكمن في:

1- تنمية الإحساس لدى المتطوع ومتلقي الخدمة (أفراد المجتمع) بالانتماء والولاء للمجتمع.

2- تقوية الترابط الاجتماعي بين فئات المجتمع المختلفة، والذي تأثر بعوامل التغيير الاجتماعي والحضاري.

3- إنشاء لون من ألوان المشاركة الإيجابية ليس في تقديم الخدمة فقط ولكن في توجيه ورسم السياسات خطوات العمل وإجراءات العمل التي تقوم عليها تلك المؤسسات الاجتماعية ومتابعة تنفيذ برامجها وتقويمها.

4- النفع العام للمجتمع ككل.

5- كلما كثر عدد المتطوعين دلّ ذلك على رقي المجتمع وثقافته ووعي المواطنين وحسن تجاوبهم مع هيئات المجتمع ومؤسساته.

6- النظر إلى قطاع التطوع على أنه قطاع رائد وسبب هذا كونه جهازا مستقلا وصغير الحجم، ما يساعده على تجربة أمور جديدة وتغييرها أو تحسينها بدون أي عقبات أو صعوبات.

7- تكامل العمل الحكومي ودعمه لصالح المجتمع عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها .

8- توفير خدمات قد يصعب على الإدارة الحكومية تقديمها ؛ نظراً إلى ما تتسم به الأجهزة التطوعية من مرونة وقدرة على الحركة السريعة.

9- تطبيق الأسلوب العلمي من خلال خبراء المتطوعين، وصنع قنوات اتصال مع مؤسسات شبيهة بدول أخرى بدون حساسيات، والاستفادة من تجاربها الناجحة والقابلة للتطبيق إذا لم تكن هنالك مبادرات وأفكار من المؤسسة.

10- جلب خبرات أو أموال من مؤسسات أو رجال أعمال أو شخصيات مهتمة بالمجال نفسه وفق القوانين والسياسات، بجانب المشاركة في الفعاليات والمؤتمرات لتبادل الخبرات والمعرفة، مما يحقق مزيداً من الاستفادة والنجاح.

11. التطوع ظاهرة مهمة للدلالة على حيوية الجماهير وإيجابياتهم، لذلك يؤخذ مؤشراً للحكم على مدى تقدم الشعوب.

12. إبراز الصورة الإنسانية للمجتمع ودعم التكامل بين الناس وتأكيد اللمسة الحانية المجردة من الصراع والمنافسة.

13. إن العمل التطوعي يزيد من اللحمة والتماسك الوطني، وهذا دور اجتماعي هام يقوم به العمل التطوعي.

## بعض أنواع العمل التطوعي المجتمعي

1. التطوع الافتراضي أو الإلكتروني أي التطوع عن بعد عن طريق شبكة الإنترنت.
2. التطوع الشامل أي التطوع على مدار الساعة (سبعة أيام في الأسبوع) في الأزمات والطوارئ أو التطوع لعدد من الساعات مقابل أجر رمزي كتحفيز بدون عقد عمل.
3. التطوع قصير الأجل، بمعنى أن يعمل المتطوعون لأوقات قصيرة ومحددة مسبقا، مثل أداء طلاب الجامعات خدمة مجتمعية لمشروع التخرج لساعات محددة.
4. التطوع في المنشآت الربحية مثل الشركات والمؤسسات الحصول المتطوع على الخبرة والمهارة.
5. التطوع في الدوائر الحكومية حيث تستعين المؤسسات الحكومية بالمتطوعين لسد النقص أو الاستفادة من خبراتهم في اللجان ووضع الخطط، أو مثل المتطوع الإداري النثري.
6. التطوع في المؤسسات والمنظمات غير الربحية الخارجية لكن مع الحذر.

## عوامل نجاح التطوع

من أجل الترابط الاجتماعي المنشود، ولأهمية هذا الجانب في بناء المجتمع وتعزيز الإحساس النبيل لدى المتطوع بشعوره بالانتماء للوطن؛ حيث لا يوجد أنبل من قيام شخص بمنح معرفته ومهاراته ووقته من أجل قضية من شأنها أن تعزز البناء المجتمعي. لا بد من العمل على العناصر التالية للوصول لعمل تطوعي ناجح ترغب أفراد المجتمع في الاستجابة لنداء التطوع، والمشاركة الإيجابية في التنمية المجتمعية؛ مما يؤدي إلى ترسيخ ثقافة العمل التطوعي، ليعكس بذلك مدى رقي مجتمعنا وتقدمنا.

وأهم عوامل نجاح العمل التطوعي هي:

### 1 - عوامل داخل المؤسسة التطوعية:

- الاختيار الصحيح والدقيق للمتطوع.
- شرح العمل التطوعي المطلوب للمتطوع وبوضوح.
- تعريف المتطوع ببرامج ونظام وأهداف المؤسسة.

- أن يُحدد للمتطوع الوقت المطلوب منه في العمل التطوعي.
- أن يوضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
- الأخذ بعين الاعتبار المؤهلات العلمية والعملية للمتطوع.
- تنظيم الدورات التدريبية المناسبة للمتطوعين الجدد، والتخصيصية للقدامى.
- إشراك المتطوعين، أو على الأقل المدراء والمندسقين منهم، في اجتماعات مجالس الإدارة.
- اعتماد التطوع بوصفه أحد المؤشرات الأساسية للتقييم السنوي للموظف.
- إجراء التقييم الدوري للعمل التطوعي والمتطوعين.
- اعتماد ساعات العمل التطوعي لحساب تخرج الطلاب.

## 2 - عوامل من خارج المؤسسة التطوعية:

- الأسرة ودورها في غرس قيم التضحية والإيثار وروح العمل
- الجماعي في نفوس الأبناء منذ مراحل الطفولة المبكرة. . المدرسة بتنشيط الحملات التطوعية، كتنظيف ساحة المدرسة أو العناية بالحدائق.
- المناهج الدراسية وتضمينها لمبادئ ومفاهيم العمل التطوعي.
- رجال الأعمال ودورهم في الدعم المادي.
- وسائل الإعلام وتنشيط دورها في إبراز ثقافة العمل التطوعي.
- الباحثون وعمل المزيد من الدراسات والبحوث العلمية ودعمهم.

## المراجع:

- ثقافة التطوع، د. عادل عبدالله، 2022.
- التطوع؛ نظرة إدارية وجولة ميدانية، طلال الرفاعي، مداد للنشر و التوزيع، دبي، 2020.
- التطوع وإدارة المتطوعين، هشام الروبي، القاهرة، 2016.