



الاتحاد العام
للجمعيات والمؤسسات الخاصة

المؤتمر السنوي الثالث
للإتحاد العام
للجمعيات والمؤسسات الخاصة

برئاسة
السيدة الفاضلة
سوزان مبارك

١٨-١٩ أبريل ٢٠٠١

نحو دور أكثر فعالية للمتطوعين

د. عطية حسين أفندي

أستاذ ورئيس قسم الإدارة العامة

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة القاهرة

مدخل :

جاء المقال الإفتتاحي لجريدة الأهرام صباح يوم أول أبريل عام ١٩٠٢ بعنوان " نصره العفاف" تحدث فيه الكاتب عن الجمعية التي أنشأها بهذا الاسم مجموعة من الفضلاء لمساعدة البنات الفقيرات علي الزواج ، ورحب بنشوء هذه الجمعية في أكبر مدينة شرقية كالقاهرة تسكنها جميع الطوائف وتتلاقى في جنباتها وفود الأمم وهو كافي لبيان فائدتها ونشر منافعها وتمثيلها للناس أنموذجا حيا يقتدي به ينسج علي منواله .

واختتمت الأهرام هذا المقال الطويل بالإعراب عن يقينها أن الجمعيات الخيرية من هذا الطراز في كل مكان وزمان تخفف من آلام الفقراء وتزيل من أحزانهم " والفقر ليس رذيلة ولا الغني فضيلة والناس أخوة في هذه الدنيا وأفضلهم أكبرهم مبررة وأعظمهم إحسانا وحنانا ورافة "

من أهم ما يكشف عن هذا المقال - الذي عرض له الدكتور يونان لبيب رزق في الأهرام الصادر في ٢٠ مارس ١٩٩٧ ضمن سلسلة "الأهرام ديوان الحياة المعاصرة" إنشاء الجمعيات الخيرية وامتداد نشاطها إلي الحد الذي وصلت معه إلي العناية بتزويج البنات الفقيرات نصره للعفاف ، الأمر الذي سبقه تاريخ طويل للعمل الأهلي بدأ منذ أواخر عصر إسماعيل وانتعش خلال بقية القرن وفي ظل الإحتلال وبلغ ذروته في مطلع القرن العشرين .

ومنذ أسست الجمعية الخيرية الإسلامية ، أشهر الجمعيات المصرية ، وكانت رسالتها " تربية الناشئة وبث روح المعارف فيهم لترقية أفكارهم وتطهير أخلاقهم وبث الروح الوطنية في نفوسهم " ، وقد ارتبط بها أسماء عدد من الشخصيات التاريخية . عبد الله النديم في مراحلها المبكرة والإمام محمد عبده بعد ذلك .

ولعل التقرير الذي نشرته الأهرام في عددها الصادر يوم ٢٠ مايو ١٩٠١ عن الجلسة العمومية للجمعية ، ينبئ بما كان لها من مكانة كما يكشف عن حجم النشاط الذي كانت تمارسه وتجديد إنتخاب أعضاء مجلس الإدارة يكشف عن مكانة هؤلاء الأعضاء ، فقد كان منهم إبراهيم بك ممتاز ، علي بك فخري ، علوي بك ، سعد بك زغلول ، حسن بك عبد الرازق ، وهو المجلس الذي كان يرأسه العالم الغيور الشيخ محمد عبده ، مفتي الديار المصرية .

والأمثلة علي تاريخ العمل التطوعي في مصر لا يتسع المقام هنا للتفصيل فيها ، ولذلك لا بد وأن يصاب الإنسان بالدهشة ، إن لم نقل الصدمة ، حين يصبح " نقص التطوع " أو " العزوف عن التطوع " أو " ضعف الحركة التطوعية " ، أو " عدم فعالية الحركة التطوعية " مشكلة نتحدث فيها اليوم في العديد من المحافل المنشغلة والمهمومة بالعمل الأهلي في ذات الوقت الذي يشهد التراجع الملحوظ في دور الدولة الرعائي والمضي في عملية الخصخصة وارتفاع نسبة التعليم والتحضر وتعاضم المشكلات والبطالة والجريمة .

ولكن لن نستغرق أنفسنا في الدهشة أو الإستغراب أو حتى الإحساس بالصدمة ، إذ علينا أن نبادر إلي إعادة إحياء البحث في موضع التطوع بدءا من تعريفه وأهميته ودوافعه ومشكلاته وانتهاء باقتراح بعض الحلول الناجعة لتنشيط الحركة التطوعية .

وفي هذا السياق تتوفر ورقة العمل هذه علي إحدى هذه النقاط وهي الخاصة بتفعيل الحركة التطوعية في مجتمعنا .

ونتناول هذه الموضوع في ضوء النقاط الثلاثة الرئيسة التالية في محاولة الإجابة عن تساؤلات ثلاثة هي لماذا ؟ وما هي ؟ وكيف ؟ .

أولاً : نقطة الانطلاق : أهمية وضرورة التطوع . الإجابة عن التساؤل لماذا ؟

ثانياً : وقفة للتأمل : أبرز مشكلات الحركة التطوعية. الإجابة عن التساؤل ما هي؟

ثالثاً : نظرة للأمام : الأفكار والمقترحات. الإجابة عن التساؤل كيف؟

أولاً : نقطة الانطلاق : أهمية وضرورة التطوع :-

تتعدد تعريفات المنظمات غير الحكومية: المنظمات التطوعية الخاصة ، المنظمات غير الحكومية ، منظمات القطاع الثالث ، المنظمات غير الهادفة للربح ، المنظمات الأهلية ، المنظمات الخيرية ، جمعيات النفع العام ، منظمات القطاع المستقل ، الجمعيات الأهلية ، المنظمات المعفاة من الضرائب ، منظمات التغيير الإنساني ، ومنظمات ربط ووصل المجتمع وغير ذلك .

وعلى الرغم من تعدد المسميات والمصطلحات التي تعبر عن ظاهرة المنظمات غير الحكومية ، واختلاف هذه المنظمات من حيث الأهمية والحجم والنشاط ومناطق الاهتمام في الدول والثقافات المختلفة ، فإنها تؤدي وظائف متشابهة حيث تناصر الفقراء والمهمشين والضعفاء وتسعي للتغيير الاجتماعي ، وتقديم الخدمات الاجتماعية ، تدافع عن حقوق الإنسان ، وفي بعض الدول تعد الأداة الرئيسة لتوزيع ونشر الرفاهة الاجتماعية .

وتعد سمة " التطوعية " والإنجاز الشخصي السمة الأولى التي تميز هذه المنظمات غير الحكومية عن غيرها من المنظمات الأخرى .

وإذا كانت المعايير والنسب وما في حكمها ، تمثل أبرز أدوات القياس التي يمكن من خلالها الحكم على الأعمال والتصرفات والسلوكيات بالإيجاب أو السلب وبالنجاح أو الفشل حتى أصبح عالماً يزخر بالعديد من هذه الأدوات التي يستشهد بها أهل الفكر والرأي ، فإن الملاحظ هو قلة - إن لم يكن ندرة أو انعدام - المعايير والنسب التي تقيس حالة المجتمع الحضارية والأخلاقية ، ويصبح كل ما أشرنا إليه مجرد معايير رقمية محددة تعطي في مجملها مؤشراً لحالة المجتمع الذي نقيسه ولا توضح إسهام الفرد في خدمة مجتمعه بصفة مكونة أساسياً لهذا المجتمع .

والإسهام الفردي الذي نهتم به في هذا المقام ، ويعد من أهم المعايير الأخلاقية والحضارية الناجحة هو " التطوع " أي - بصفة عامة - قيام الفرد بعمل هام للمجتمع (خدمة) دون أن يكون العائد المادي هدفاً له .

إن هذا المفهوم (التطوع) يمثل تجاوز الفرد لذاته وتقديمه لحاجة المجتمع علي راحته الشخصية ومنفعته الذاتية ، وهذا من أسمى معاني الإحساس بالمسؤولية وأجل التطبيقات العملية لقيم التكافل الاجتماعي ومؤشر هام علي انتماء الفرد للجماعة واستعداده للتضحية في سبيلها .

وليس هناك من شك في الإدعاء بوجود علاقة طردية بين حجم التطوع في المجتمع وحيوية وديناميكية ذلك المجتمع .

ويشير المصطلح تطوعي (Voluntary) في الأساس إلى أي عمل يقوم به شخص ما أو منظمة ما وبصورة منظمة ودونما تلقى اجر مقابل ما يؤدي من عمل مهما كان حجمه ودرجته ونوعه وتكلفته المادية والمعنوية ، أما مصطلح النشاط الخيري (Philanthropic) والذي يستخدم كمرادف أحيانا لمصطلح تطوعي ، فإنه يستخدم عادة ليشير إلى طبيعة أنشطة المنظمات الخيرية التي تقوم بها من أجل خدمة فئات من المحرومين ، كما يشير في الوقت نفسه إلى مصادر تمويل المنظمات الخيرية وطبيعة عملها وعائده ، ومصطلح البر (Charity) والذي اتسمت به كثير من الجمعيات في الوطن العربي ، يشير في الأساس إلى دافعية المحسن من وراء عمله أو إعطائه وهو دافع ديني في الأساس ويفترض ألا يكون الدافع مالياً أو مادياً، علي الرغم من أن الرغبة في الحصول علي السمعة الطيبة أو الشهرة أو أي شكل آخر من أشكال النتائج المعنوية غير المادية قد تكون دوافع لا تقدر بثمن. كما قد يتلقى المحسن مكافآت مادية بصورة غير مباشرة ، كالهدايا أو الإعفاءات الضريبية في بعض تجارب البلدان كالولايات المتحدة الأمريكية.

ويتحدد مفهوم المتطوع (Volunteer) في ضوء طبيعة المنظمة التي يتطوع لها بوقته أو بجهده ، وهناك عدة تعريفات للمتطوعين ، ومن ذلك ما ذهب إلى إن التطوع (Volunteering) مصطلح شامل ويعني أن ينظم المتطوعون أنفسهم من أجل تحقيق

أهداف مشتركة والقيام بعمل ما دون أجر ، وذلك بغض النظر عن أعمار هؤلاء المتطوعين ومهاراتهم وقدراتهم والمتطوعون - في الغالب - فاعلون أكثر مما هم متبرعون بالمال (Donors) ، ومن المهم أن يصبح العمل التطوعي هدفا شخصيا ، وأن يدرك المتطوعون أهمية التطوع ، وأن يستمروا - كمتطوعين - في عطائهم الخلاق بمبادرة ذاتية ، فيصممون البرامج ويقيمونها ، ويضعون الأهداف وينفذونها ويكتسبون الخبرات .

وثمة تعريف آخر للمتطوعين بأنهم هم الذين يقومون بأنشطة اختيارية لمساعدة الآخرين ولا يتلقون مقابل ذلك أجرا ، وإنما يتلقون مكافأة معنوية ، كما يعرف المتطوع بأنه من لا يتلقى أجرا مقابل مساعدته للآخرين ، ويعطي وقتا لتقدم المنظمة التطوعية وازدهارها ، والعمل التطوعي ممارسة ديمقراطية أصيلة ووسيلة للمحافظة علي حرية العمل وديمقراطيته ، ويتيح العمل التطوعي فرصة للمتطوع لتحقيق مقدراته وإمكاناته بحرية من خلال مساعدته للآخرين فالمتطوعون هم حراس الوعي العام ، ويتفانون من أجل تخفيف المعاناة البشرية وتصحيح أخطاء البشر .

وبصفة أساسية يعرف التطوع بأنه " جهودا إرادية تعكس مبادرة شخصية تتطلق من مسئولية أخلاقية ومسئولية اجتماعية ، لمساعدة الآخرين ودعمهم، سواء ببذل الجهد أو الوقت دون توخي أهداف ربحية أو تجارية " .

أهمية العمل التطوعي :-

يمكن إجمال أهمية التطوع في الآتي :

(١) العمل علي سد الفجوة بين ما لا تستطيع الحكومة القيام به ، وما لا يرغب فيه القطاع الخاص .

(٢) التعبير عن المشاركة الاجتماعية ، في معناها الواسع ، في القضايا العامة .

(٣) تنمية وتطوير السلوك الحضاري للأفراد ، وتنمية مفهوم المصلحة الاجتماعية العامة، وتعميق روح التكامل .

- (٤) الحركة التطوعية عادة ما تكون أقدر علي التعرف علي حاجات المجتمع ومن ثم التنويه بها ولفت الأنظار إليها .
- (٥) حشد وتعبئة أفضل للموارد الإجتماعية القومية .
- (٦) ممارسة رقابة إجتماعية من جانب المنظمات التطوعية علي السياسات العامة وتنفيذها .
- (٧) تقديم قدوة إيجابية في المجتمع لحفز جهود تطوعية جديدة .
- (٨) إشباع الحاجة الإجتماعية للفرد من خلال إحساسه بالنجاح في القيام بعمل يقدره الآخرون والإحساس بالإنتماء إلى إحدى المنظمات التي تلقي تقدير المجتمع .
- (٩) تخفيف العبء المادي عن كاهل المؤسسات الاجتماعية ، بمعنى أنه يوفر إضافة حقيقية .
- (١٠) امتياز المتطوعين بالحماس في الأداء ، وهو ما نفتقده في العمل البيروقراطي والروتين الحكومي .
- (١١) يتيح العمل التطوعي ممارسة حقيقية للديمقراطية الاجتماعية بما يتضمنه من حرية الإقدام عليه ، واختيار نوعية العمل ، والآراء التي تبدو خلال الممارسات الفعلية .
- (١٢) يعد التطوع أسلوباً إيجابياً للإستفادة من الطاقات في المجتمع ، ولشغل الوقت بطريقة بناءة .
- (١٣) إمكانية سد الفجوة أو ملء الثغرات في بعض التخصصات النادرة في المجتمع عن طريق التطوع .
- وكما أشرنا سابقا ، فإن العمل التطوعي إنما هو تعبير مهم عن حيوية وديناميكية المجتمع وقد بدأت عملية قياس التطوع حديثا ، بحيث يعبر عن تقدم المجتمع الإنساني بحجم منظماته التطوعية وأعداد المتطوعين فيه ، ولعل أفضل ما يعبر عن قيمة وأهمية

التطوع هو تخيل ماذا يحدث لو أن جميع المواطنين الذين يعملون كمتطوعين قد توقفوا فجأة عن أداء الأعمال التي يقومون بها .

ثانياً : وقفة للتأمل : أبرز مشكلات الحركة التطوعية :-

تعاني معظم الجمعيات الأهلية المصرية ، بصفة عامة ، من مشكلة نقص المتطوعين ، حيث تعتمد هذه الجمعيات علي العمل مدفوع الأجر ، ماعدا عمل أعضاء مجلس الإدارة الذي يعتبر تطوعاً وفقاً لقانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ ، وهو الإطار القانوني المنظم للعمل الأهلي في مصر حتى اليوم .

وهذا النقص في المتطوعين ، وضعف القدرة علي تعبئتهم يمكن تفسيره بعدة أسباب أبرزها ما يلي :

- (١) انخفاض وعي المواطن بقيمة التطوع وقيمة المبادرة الشعبية علي وجه العموم .
- (٢) عدم المعرفة ، بصفة عامة ، لدى الشباب علي وجه الخصوص بوجود قطاع العمل التطوعي ، والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها .
- (٣) ضعف القدرات التخطيطية والتنظيمية العلمية لبعض القيادات التطوعية مع عدم توافر الكوادر الفنية والإدارية المؤهلة لإدارة العمل التطوعي .
- (٤) الهوة القائمة بين التطوع كفلسفة لها أصولها وبين تطبيق هذه الفلسفة ، مما لا يؤدي إلى أي تجديد وبقاء الحال كما هو مجرد دور مساعد للجهاز الفني .
- (٥) عدم التكامل وعدم التجانس بين الفريق العامل في أي هيئة ، متطوع .. وفني بأجر .. موظف بعض الوقت ، مع عدم تحديد الإختصاص أحيانا لكل منهم .
- (٦) عدم وضوح الرؤية فيما يتصل باختصاصات المتطوعين ، وعدم الإشراف علي أعمالهم فنياً وإدارياً يؤدي إلى مستوى أفضل من الإنتاج .

(٧) عدم كفاءة الخدمات الخاصة بتنظيم الحركة التطوعية من حيث تدبير المتطوعين وتدريبهم وإحاقهم بالعمل وتتبع أعمالهم .

(٨) قلة البحوث الخاصة بالحركة التطوعية من حيث الدوافع والمعوقات والاتجاهات وغيرها وبالتالي إنعدام المؤشرات التي تقود العمل في المستقبل .

(٩) قلة الجهود التي تبذل لتنشيط الحركة التطوعية والدعوة إليها وخصوصاً في محيط الشباب .

(١٠) معوقات خاصة بالمنظمات والجمعيات الأهلية نفسها ، مثل عدم وجود إدارة خاصة بالمتطوعين تهتم بشئونهم وتعينهم علي الإختيار المناسب حسب رغباتهم ، وعدم الإعلام الكافي عن أهداف المنظمة وأنشطتها ، وعدم تحديد دور واضح للمتطوع وإتاحة الفرصة للمتطوع لإختيار ما يناسبه بحرية ، وعدم التقدير المعنوي المناسب للجهد الذي يبذله المتطوع أو إرهاق كاهل المتطوع بالكثير من الأعمال الإدارية والفنية ، أو العمل علي تقييد العضوية أو إفصاح بعض هذه الجمعيات ، بصورة أو بأخرى ، عن عدم رغبتها قبول عناصر جديدة .

(١١) عدم استمرارية المتطوع في العمل ، إذ يمكنه أن ينسحب في أي وقت دون إن تكون عليه أية التزامات ولا يمكن إجباره علي الاستمرار .

(١٢) أشارت بعض الدراسات العلمية إلى عدة ملاحظات هامة :-

- أن أكبر نسبة بين المتطوعين تنحصر أعمارهم بين الأربعين والخمسين عاماً ، وأقل نسبة تنحصر أعمارهم بين العشرين والثلاثين عاماً .

- أن نسبة المتطوعين الذكور أعلي من المتطوعين الإناث .

- إن أغلب المتطوعين لم يصلوا في التعليم إلى المرحلة العالية واقتصروا علي التعليم المتوسط .

- إن أكبر نسبة من المتطوعين من المتزوجين ، وهذا يدل علي أهمية الاستقرار العائلي في التشجيع علي التطوع .

- العلاقة بين المدير التنفيذي والمتطوعين لها تأثير إيجابي أو سلبي .

- أن هناك عوامل معوقة للتطوع أهمها :

* خروج المرأة للعمل .

* عدم وجود وعي كاف لدى الشباب بأهمية التطوع .

* ضعف المستوى الاقتصادي في المجتمع مما يجعل الفرد مشغولا بتحسين دخله .

* صعوبة المواصلات .

(١٣) بعض نواح القصور في القوانين التي تنظم العمل التطوعي .

(١٤) عدم الثقة في إمكانية التغيير مما يقلل من الرغبة في العمل التطوعي .

(١٥) أوضحت إحدى الدراسات الهامة أبعاد مشكلة التطوع في مصر ، في نتائج

استطلاع للرأي على النحو التالي :

| النسبة المئوية | الرأي |
|----------------|---|
| | وجود مشكلة نقص أعداد المتطوعين : |
| ٣٥,٦ | • نعم |
| ٥٨,٧ | • لا |
| ١,٥ | • أحيانا |
| ٤,٢ | • لا يوجد متطوعون |
| | أسباب نقص المتطوعين الذكور : |
| ٢,٨ | • لا يوجد نقص |
| ٤٣,١ | • كثرة الأعباء |
| ٣٦,٨ | • عدم وجود فائض من الوقت |
| ٦٠,٩ | • تفضيل العمل بأجر |
| ٢٧,٣ | • انخفاض قيمة العمل التطوعي |
| ٧,٩ | • أخرى تذكر |
| | أسباب نقص المتطوعين الإناث : |
| ١٠,٤ | • لا يوجد نقص |
| ٣٧,٢ | • كثرة الأعباء |
| ٢٧,٦ | • عدم وجود فائض من الوقت |
| ٣٧,٢ | • تفضيل العمل بأجر |
| ١٦,٨ | • انخفاض قيمة العمل التطوعي |
| ٣٨,٨ | • العادات والتقاليد |
| ٦,٨ | • أخرى تذكر |
| | مدى تأثير نقص المتطوعين على تحقيق أهداف المنظمة : |
| ٤٧,٨ | • نعم |
| ٥٢,٢ | • لا |
| | اقتراحات التغلب على مشكلة نقص المتطوعين : |
| ٥٩,٦ | • التوعية بقيمة العمل التطوعي |
| ٢٠,٨ | • تكريم المتطوعين |
| ٦١,٦ | • منح حوافز مالية رمزية |
| ٤,٨ | • أخرى تذكر |

(١٦) يود الباحث أن يثير - بقدر من التفصيل - مسألة هامة من وجهة نظره وهي الخاصة بنقطة التوازن بين التطوع والإحتراف ، فظاهرة المهنية أو العمالة داخل الجمعيات التطوعية ظاهرة حديثة نسبياً في مصر وهي تطرح عدة تساؤلات :

أ - إلى أي مدى استطاعت الجمعيات التي تركز عضويتها بالأساس علي العمل التطوعي والمجاني قبول فكرة العمل بالأجر داخلها ؟

ب- هل يعبر العمل بأجر داخل الجمعيات عن نمط ثقافي جديد متضمن للثقافة التنظيمية الجديدة لهذه الهيئات ؟

ج- ألا يمكن إن يسبب العمل بأجر صراعاً بين المتطوعين وبين العاملين في الجمعيات ؟

في هذا الصدد يؤكد البعض علي إن العضوية التطوعية تتطوي في ذاتها علي مراتب متنوعة علي اعتبار أن العمل بأجر لا يلغي الالتزام التطوعي ، ذلك أن العاملين داخل الجمعيات يتقاضون مرتباً زهيداً ، ويعملون ساعات طويلة ، إضافة إلى أنهم علي ذمة الجمعيات بشكل كلي .

ولقد اعتادت كثير من الجمعيات علي الانخراط المباشر المكثف لأعضاء الهيئة الإدارية ولبعض الناشطين في اللجان التي تشرف علي مسيرة العمل فيها . الأمر الذي يعني تمضية ساعات من التواجد اليومي أو الأسبوعي لإنجاز المهام ، عبر سنوات طويلة من العطاء والبناء ، وذلك علاوة علي الكوادر العاملة بأجر في المجالات المختلفة للنشاط المؤسسي .

وقد أفاد هذا الواقع في المحافظة علي روح التضامن ، وتوفير النفقات والمعالجة الفورية للمشاكل ، ألا أن إمكانية استمرار هذا النمط تتراجع أمام اعتبارات تفرض نفسها بقوة ليس أقلها أن مفهوم التطوع لا يعني التزاماً متواصلأ بل يخضع لأوقات الفراغ التي يحددها المتطوع وأن ضغوط الحياة لم تعد تسمح للطبقة الوسطى التي هي العمود الفقري في المنظمات بالتفرغ لها ، وان متطلبات الكفاءة والفاعلية والتنسيق الجيد تستدعي وجود كوادر محترفة تتباشر بعض المهام التي يحملها المتطوعون .

في هذا السياق ، يفخر المتطوعون بأنهم يساهمون ويشاركون في تنفيذ برامج الهيئة التطوعية ، والإشراف علي هذا التنفيذ وتدبير ما يلزمه من مال ، وهم في هذا العطاء إنما يعملون بوعي من ضمائرهم دون أي مقابل مادي أو معنوي ، وبذلك يوفرّون علي الهيئة الكثير من الأموال ، وهذه حقيقة ثابتة فتكلفة الخدمة في الهيئة التطوعية أقل بكثير من نظيرتها في المؤسسات الحكومية . والمهنيون من جانبهم يطبقون المبادئ الفنية والنظريات العلمية وطرق الخدمة الاجتماعية ومستويات الأداء ، التي لا يمكن بدونها تنفيذ البرامج علي المستوي المطلوب وهم ملتزمون بما وضع لهذه العمليات من قواعد وتشريعات ، وتصبح مهمة المنظمة التطوعية في هذه الحالة مركزة في سد الفجوة الفكرية بين الجانبين عن طريق التدريب المستمر لكلا الفئتين منفصلتين أو مجتمعتين ، علي أن يتم هذا التدريب بمستوياته المختلفة في مناخ يسوده التعاون والإيمان المشترك بأن كلاً منهم يتم رسالة الآخر .

ومع كل ما تقدم يظل السؤال قائماً : كيف يمكن تحقيق معادلة متوازنة بين التطوع والإحتراف والجمع بينهما في أطر أهم سماتها المشاركة المجتمعية .

* إن الآثار السلبية لكل ما ذكرناه من المعوقات أو الأسباب وغيرها، تزداد حين نتذكر إن التطوع يلعب أدواراً اقتصادية وإجتماعية وثقافية ، فمن الناحية الاقتصادية يسهم المتطوعون بعملهم في نشاط المنظمات ومن ثم يضيفون إلى الناتج الاقتصادي لها دون أعباء إضافية إلى النفقة الجارية ، ومن الناحية الاجتماعية والثقافية يكرس التطوع قيم التكافل والعطاء ، وقيم المشاركة والإحساس بالمسئولية الإجتماعية والتضامن ، وترتبط هذه القيم عادة بوجود الشعور بالإنتماء إلى الوطن والي أعضاء المجتمع .

ومع ذلك يتركز التطوع في مصر - مثل العديد من الدول العربية - في أعضاء مجلس الإدارة ، أما المبادرات التطوعية التي تبرز في وقت الكوارث والأزمات فتكون عادة وقتية وتنتهي بإنهاء الحاجة إليها ، فإذا أضفنا إلى ذلك اتساع القطاع الأهلي وتنامي أدواره وتعددتها ، نكون حقيقة أمام مشكلة (النقص) في أعداد المتطوعين .

بل أخشى أن يجئ يوم قريب نتحدث فيه عن ظاهرة " التسرب " من العمل التطوعي .

ثالثاً : نظرة للأمام : الأفكار والمقترحات :-

نعرض في هذه النقطة لبعض الأفكار والمقترحات التي يمكن إن تساهم في تخلص الحركة التطوعية من الكثير من السلبيات التي تعترضها وتدفع بالعمل التطوعي قدماً للأمام.

ونود الإشارة هنا إلى أن كثيراً من هذه الأفكار والمقترحات تطرح منذ عدة سنوات، وأن عودتنا إليها والتأكيد عليها ، وعلي غيرها من الجديد بطبيعة الحال ، إنما دافعه الأمل في أن يحظى معظمها بالتنفيذ في القريب بإذن الله تعالى .

ويمكن عرض هذه الأفكار والمقترحات في بندين أولهما يتعلق بالبيئة الداخلية للجمعيات الأهلية ، والثاني يختص بالبيئة الخارجية لها .

أولاً : البيئة الداخلية :-

(١) يمكن أن تدعم الجهود التطوعية والتقليل من تأثير الجوانب السلبية في التطوع عن طريق الآتي :

١-١ إسناد العمل بما يتفق والتخصص والإستعداد لدي المتطوعين وليس وفقاً لمجرد الرغبة أو الميول .

١-٢ عقد دورات تدريبية للمتطوعين للتعريف بفلسفة المنظمة الأهلية وأهدافها ورفع مستوى الأداء وزيادة معدله .

١-٣ استغلال المناسبات المختلفة لدعم العلاقات بين الموظفين الدائمين بالمنظمة المتطوعين لضمان ارتفاع الروح المعنوية بها .

١-٤ إزالة العقبات باستمرار من أمام المتطوعين ومساعدتهم علي التكيف بالمنظمة لضمان استمرارهم بالعمل فيها .

١-٥ توفير الأدوات اللازمة لأداء العمل تحت تصرف المتطوعين بما يساعدهم علي أداء عملهم علي الوجه الأكمل .

١-٦ إسناد بعض المسؤوليات التي تشعرهم بالأهمية في المنظمة والإشادة بدورهم في دعم نشاطها .

١-٧ متابعة جهود المتطوع في المنظمة باستمرار لتعديل مسار الأداء بما يتفق وصالح المتطوع والمنظمة .

١-٨ توفر الإشراف المناسب علي عمل المتطوع بأسلوب يناسب فلسفة التطوع .

(٢) يمكن تحديد بعض الوسائل التي تستخدمها المنظمات غير الحكومية لتشجيع التطوع في الآتي :

٢-١ الإعلان عن رغبة المنظمة في قبول متطوعين والعمل علي ترغيبهم في العمل التطوعي .

٢-٢ مقابلة راغبي التطوع في المنظمة وتهيئة الجو المناسب الذي يسوده الاحترام والتقدير .

٢-٣ يمكن أن تشكل بكل منظمة أهلية لجنة خاصة بالتطوع تتولى الأمور الفنية والإدارية لكي تضمن إقبالهم علي العمل التطوعي بالمنظمة .

وتكون أحد مسؤوليات هذه اللجان :

أ - وضع خطة إختيار المتطوعين وإعدادهم وتدريبهم .

ب- وضع خطة للإشراف علي المتطوعين أثناء عملهم بالمنظمة .

ج- إجراء تقويم دوري للمتطوعين كي يستطيعوا أن يرفعوا من مستوي أداء أعمالهم التطوعية .

د - توضيح الحوافز التي يمكن أن يحصل عليها المتطوعون سواء كانت هذه الحوافز في شكل أجور رمزية أو مكافآت معنوية .

هـ- العمل علي استشارة سكان المجتمع الذي تخدمه المنظمة بشتى الوسائل وبصفة مستمرة .

(٣) في هذا السياق تتحمل قيادات العمل التطوعي مسئولية أساسية :

- مسئولية خلق التوافق حول إعلاء قيمة التطوع وتبني سياسة شاملة لدعم المتطوعين .
- مسئولية الحوار والتوافق مع صانعي السياسات الإجتماعية في أجهزة الحكومة حول هذه السياسات ، مع التركيز علي وزارة بعينها (الإعلام، التعليم ، الشباب ، الشؤون الإجتماعية) .
- مسئولية جذب رجال الأعمال والقطاع الخاص نحو دوائر المتطوعين ، وإتاحة فرص الشراكة معهم .
- مسئولية الحوار مع المؤسسات الأكاديمية من جامعات ومراكز بحوث علمية لتعميق دورهم في بناء الحركة التطوعية وتفعيلها .
- إن فتح باب الحوار والتوافق حول قيمة التطوع ووسائل دعم المتطوعين من خلال ورش العمل والمؤتمرات والإعلام والاتصالات الشخصية - هي خطوة أولى أساسية لبناء حركة تطوع فاعلة في مصر .

(٤) تشير الأدبيات إلى دور مجالس إدارات المنظمات غير الحكومية في تنظيم الموارد التطوعية مؤكدة أهمية التطوع في هذه المنظمات ، وضرورة أن يعامل بقدر أكبر من الإدارة والتنظيم حتى يمكن الإستفادة منه في تعظيم مواردها .

كما تؤكد بعض الأدبيات أهمية أن ينظر مجلس إدارة المنظمة غير الحكومية أو غير الربحية لموضوع التطوع بعين الإعتبار ، حيث يمثل المتطوعون مصدراً ثميناً للمنظمة سواء كطاقات إضافية ، أو مصادر للمعلومات والتخطيط والتقييم ، أو كوكلاء للمنظمة وممثلين لها .

ويصبح السؤال الآن كيف يستطيع مجلس الإدارة أن يدير عملية التطوع ؟

علي المجلس أن يكون عليماً ومحيطاً بكافة الأمور المتعلقة بالتطوع داخل المنظمة حتى يتمكن من إدارته بكفاءة وفعالية ، ولعل أهم ما يجب أن يفعله في هذا الشأن ما يلي :

أ - البحث عن أسباب الحاجة إلى المتطوعين وكيفية اختيارهم .

ب- التخطيط للتطوع داخل خطة المنظمة .

ج- مناقشة قضايا إدماج المتطوعين في هيكل المنظمة .

د - تقييم عمل المتطوع وتنميته .

(٥) ونتساءل هنا أليس من حق المتطوعين أن يحصلوا علي نوع من التكريم المعنوي علي الأقل يميزهم عن غيرهم باعتبارهم أصحاب العطاء وأيدي الخير والبذل ؟

إن تقديم بعض الحوافز المعنوية أو المادية الرمزية في المناسبات بما يؤكد استمرار الحاجة إليهم ، وتقدير ما يبذلونه من جهد داخل المنظمة ، لهو أمر مهم للغاية ، وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن بعض المنظمات الأهلية تقدم مثل هذه الحوافز المعنوية والمادية إن لهذا أثراً في استمرار المتطوعين في عملهم ، ونعود ونشير مرة أخرى إلى التوجس من أن نواجه ظاهرة (تسرب) المتطوعين من العمل الأهلي .

ثانياً : البيئة الخارجية :-

تتعدد الأفكار والمقترحات في شأن دور الأجهزة والمؤسسات خارج المنظمات الأهلية في سبيل تدعيم العمل التطوعي ، ومن أهمها :

١- لا بد أن يكون لوسائل الإعلام دور إيجابي واضح في الدعوة لفكرة التطوع وتمجيدها والإعلان عن أنشطة الجمعيات الهادفة ، لإشعار المواطنين إن هناك جهوداً أهلية تبذل لمساندة الجهود الحكومية في سبيل تحقيق مستوي أفضل للحياة للمواطنين . ويمكن تحقيق ذلك بتخصيص ركن خاص في الجرائد اليومية والإسبوعية للنشاط الاجتماعي تخدم قطاعاً معيناً من السكان وما شابه ذلك .

٢- أن يكون للمدارس والجامعات وأجهزة وزارة الشباب دور كبير في حث الطلبة علي التطوع في الأجازات الصيفية ، بل وإعطاء الفرصة للشباب للممارسة التطوعية فعلاً ويمكن استغلال هذه الطاقات في مشروعات قومية كتشجير الصحراء والطرق الزراعية أو مكافحة الأمية ، كما إن التطوع والحركة التطوعية وأهميتها وفلسفتها يمكن إدراجها ضمن البرامج المدرسية في المواد القومية ، وهكذا ينشأ الطالب وعنده فكرة واضحة عن هذه الاتجاهات الهامة في بناء الوطن وواجبه حيالها .

٣- للمؤسسات الدينية دور كبير في الدعوة للتطوع باعتباره متفقاً مع المبادئ الأساسية للدين ويقوم أساساً علي خدمة الآخرين دون مقابل . وهنا يجب تنظيم برامج تدريبية لأئمة المساجد كتتنفيذ لهذه الفكرة .

٤- تميم مكتب التطوع في كل محافظة ويستحسن إنشاؤها في كنف الإتحادات الإقليمية علي أن تتولى هذه المكاتب الإختصاصات الآتية :

أ - وضع نظام تدبير المتطوعين للعمل الإجتماعي بفروعه وميادينه المختلفة عن طريق التوعية اللازمة .

ب- تدريب هؤلاء المتطوعين في شتي فروع العمل ووضع نظام وأسلوب الرقابة والإشراف عليهم وتقييم أعمالهم .

ج- تغذية المنظمات الأهلية بجهود هؤلاء المتطوعين كل لما يصلح له .

د - مؤازرة حركة التطوع وتشجيعها بوجه عام وتكوين رأي عام حولها كحركة قومية وتوعية المجتمع بطبيعة ومجالات العمل التطوعي .

هـ- توجيه وإرشاد المتطوعين إلى أنسب مراكز ومواقع التطوع .

٥- إعادة النظر في أسلوب تنفيذ قانون الخدمة العامة ، بحيث يمكن توجيه خريجي الجامعات التي ينطبق عليهم هذا القانون ، وتكليفهم بالعمل في أحد الميادين ذات الصفة القومية كحركة مكافحة الأمية أو تنظيم الأسرة، وذلك بطبيعة الحال بعد

إعطائهم التدريب الكافي الذي يتصل بالعمل في أي من هذه الميادين ، ولا شك إن هذه الطاقات يمكن اعتمادها للعمل كمتطوعين في المنظمات التطوعية .

٦- لمؤسسات التنشئة الإجتماعية والسياسية دور رئيسي ، فعملية التنشئة علي درجة عالية من الأهمية ، وقد حدث تراجع ملحوظ في دورها في العقود الماضية ، فيما تعلق بتشجيع هذه المؤسسات للمبادرات التطوعية وغرس المشاركة لدي النشء ، ومن ثم فإن الأسرة والمدرسة والجامعة والأحزاب السياسية مطالبة ببذل الجهود في هذا المجال وأن نجعل الدعوة إلي التطوع وحث الشباب علي الإنخراط في العمل التطوعي ضمن مخططاتها وبرامجها فالمستفيد النهائي هنا هو المجتمع ككل .

٧- هناك دور مهم يقع علي عاتق الجهاز الحكومي وقطاع الأعمال العام والمحليات، وأيضاً القطاع الخاص، وهو يتعلق بالعمل علي نشر ثقافة التطوع ودعم وتحفيز المتطوعين، ولعل أول المقترحات هنا ضرورة إشراك المتطوعين في المشروعات والأنشطة التي تقوم بها هذه الجهات

٨- تبدو الحاجة واضحة إلي وضع ميثاق أخلاقي يحدد مبادئ العمل التطوعي ، ويمكن الإسترشاد في هذا الشأن ببيان المبادئ الذي أعلنته جامعة جونز هوبكنز بالولايات المتحدة وتصور الأستاذ السيد ياسين الذي طرحه في مؤتمر التنظيمات الأهلية العربية الثاني (مايو ١٩٩٧) الذي نظمته الشبكة العربية للمنظمات الأهلية .

٩- العمل علي توفير قاعدة بيانات للعمل التطوعي ، وإعداد تقرير سنوي نقيس به حجم التطوع في مجتمعنا ، فإذا كان معدل النمو الإقتصادي وانخفاض البطالة والسيطرة علي التضخم أحد أبرز سمات المجتمع وعلامة واضحة علي رخائه الإقتصادي ، فإن التطوع أحد أهم مؤشرات رخاء المجتمع الحضارية ورفيه الأخلاقي التي من حقه أن يتباهي بها .

إنن لابد وأن يكون لإحصاءات التطوع الفردي والمجتمع مكانا في عالم النسب والمعايير .

١٠ - للجامعات ومراكز البحث العلمي دور هام في مجال التعريف بالعمل التطوعي وإظهاره وقياسه ، فيمكن أن يحتل موضوع التطوع موقعاً محورياً في البحث والتنظير والمزج بين الأطر النظرية ، والواقع الفعلي ، وأن تصير المسألة علاقة تأثير وتأثر بين المجال الأكاديمي والواقع الفعلي بحيث يتم الاستفادة من التجارب والخبرات في مجال التنظير ، وتطوير الواقع القائم في ضوء ما تقدمه النظريات أو الإتجاهات الفكرية . كذلك يمكن للجامعات ومراكز البحث العلمي العمل كمراكز استشارية أو بيوت خبرة حيث تقدم الدراسات الإستشارية للجمعيات والإتحادات والجهات الإدارية المرتبطة بالعمل التطوعي .

ومن المفيد ، بل من الضروري ، للتعريف والترويج بالنشاط التطوعي ، إدخال مقررات دراسية عن العمل الأهلي ، وكذلك العمل علي تحقيق الإرتباط اللازم بين الطلاب والأسر الطلابية والإتحادات الطلابية من جانب ، والعمل التطوعي خارج أسوار الجامعات من جانب آخر ، مما يزيد من التفاعل بين الجامعات والبيئة ، كما ينبغي تشجيع الطلاب علي الإنضمام إلي الجمعيات الأهلية والتطوع فيها مما يمثل طاقة إضافية إلي طاقاتها وزيادة مؤثرة في مواردها .

وبعد . . .

إن تفعيل الحركة التطوعية في مصر إنما هو مشروع قومي يحتاج إلي تضافر كل الجهود ومختلف الفاعلين في منظومة متناغمة تسعى إلي تحقيق رخاء الوطن .

* قائمة المصادر :

- (١) د. أماني قنديل (محرر) ، الإسهام الإقتصادي والاجتماعي للمنظمات الأهلية في الدول العربية ، دراسات حالة الأردن - لبنان - مصر - تونس ، القاهرة : الشبكة العربية للمنظمات الأهلية (تحت التأسيس) ، ١٩٩٩ .
- (٢) ----- ، التطوع والمتطوعون في مصر ، نحو بناء حركة تطوعية ، د. ن ، د. ت .
- (٣) شهيدة الباز ، المنظمات الأهلية العربية علي مشارف القرن الحادي والعشرين : محددات الواقع وآفاق المستقبل ، القاهرة : لجنة متابعة التنظيمات الأهلية العربية ، ١٩٩٧ .
- (٤) د. محمود عودة (الباحث الرئيسي) ، واقع ومستقبل المنظمات الأهلية العربية ، دراسة لأربع أقطار عربية ، بيروت : دار المستقبل العربي ، طبعة أولي ، ٢٠٠٠ .
- (٥) د. مختار إبراهيم عجوبة ، القاعدة النظرية للأنشطة التطوعية الخيرية (١٣٨٠ - ١٤١٠هـ) الرياض : مجلة التعاون العدد ٣٤ شوال ١٤١٤ هـ مارس ١٩٩٤ .
- (٦) د. عطية حسين أفندي ، المنظمات غير الحكومية والتنمية : إعادة التفكير من أجل دور أكثر فعالية مع إشارة خاصة للحالة المصرية ، القاهرة : المؤلف نفسه ، ١٩٩٨ .
- (٧) ----- ، الجمعيات الأهلية بين فلسفة الإنشاء ومشكلات الأداء ، الأهرام ، ١٩٩٥/٧/٢٧
- (٨) ----- ، الجامعات وتعزيز دور الجمعيات الأهلية في مصر ، الأهرام ، ١٩٩٩/١/١٨ .
- (٩) ----- ، المنظمات غير الحكومية : مكان القوة ومواطن الضعف ، الأهرام ١٩٩٩/٧/١٤